

Expertise

„Langzeitleistungsbezieherinnen
und Langzeitleistungsbezieher
in der Region Hannover“

für die Region Hannover

[con_sens](#)

Consulting für Steuerung und soziale Entwicklung GmbH
con_sens · Rothenbaumchaussee 11 · D-20148 Hamburg

Telefon 0 40 · 4 10 32 81 · Telefax 0 40 · 41 35 01 11
consens@consens-info.de · www.consens-info.de

Impressum

Erstellt für:

Region Hannover

Das con_sens-Projektteam:

Carsten Kocialkowski
Jan Ahlrichs
Corinna Mantaj
Dennis Döschner

con_sens

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

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

Inhaltsverzeichnis

1.	Aufgabenstellung und Zielsetzung der Expertise	9
1.1.	Teil A: Auswertung und wissenschaftliche Analyse statistischer Daten	11
1.1.1.	Allgemeine Entwicklung zum Langzeitleistungsbezug	11
1.1.2.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Geschlecht“	18
1.1.3.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Alter“	22
1.1.4.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach Staatsangehörigkeit (Ausländer/innen)	28
1.1.5.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach Status „Alleinerziehende“	30
1.1.6.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach Typ „Bedarfsgemeinschaften“	32
1.1.7.	Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Status „Schulabschluss“ ..	36
1.1.8.	Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Status „Berufsausbildung“	42
1.1.9.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Einkommen aus Beschäftigung“	47
1.1.10.	Ergebnisse Teil A – Zusammenfassung und Fazit	51
1.2.	Teil B: Analyse zu Maßnahmen, Angeboten und Instrumenten.....	55
1.2.1.	Allgemeine Entwicklung zu Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik	55
1.2.2.	Allgemeine Entwicklungen zur Beschäftigungsaufnahme.....	59
1.2.3.	Spezifische Fragestellungen und Ergebnisse zur Analyse von Maßnahmen.....	62
1.2.4.	Ergebnisse Teil B – Zusammenfassung und Fazit	83
1.3.	Teil C Analyse und Bewertung unter Hinzuziehung von Vergleichsgrößen.....	84
1.3.1.	Allgemeine Entwicklung zum Langzeitleistungsbezug im Vergleich	85
1.3.2.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Geschlecht“	88
1.3.3.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Alter“	89
1.3.4.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach Status „Alleinerziehende“	90
1.3.5.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach Typ „Bedarfsgemeinschaften“	91

1.3.6.	Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Status „Schulabschluss“ ..	92
1.3.7.	Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Status „Berufsausbildung“	93
1.3.8.	Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Einkommen aus Beschäftigung“	94
1.3.9.	Maßnahmen und Eingliederungsquoten der Region Hannover im Vergleich	96
1.3.10.	Ergebnisse Teil C – Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	100
1.4.	Teil D „Handlungsempfehlungen zur Optimierung“	105
1.4.1.	Kernstrategie zur Überwindung von Langzeitleistungsbezug.....	105
1.4.2.	Empfehlungen aus der Praxis zur Kernstrategie	108
2.	Ausblick	122

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbezieher/innen – Region Hannover.....	11
Abb. 2:	Veränderung des Bestandes an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne Langzeitleistungsbezug) – Region Hannover	12
Abb. 3:	Anteile von Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Langzeitleistungsbezug – Region Hannover	13
Abb. 4:	Langzeitleistungsbezieher/innen differenziert nach Verweildauern – Region Hannover	14
Abb. 5:	Ansprüche auf Leistungen zum Lebensunterhalt und Leistungen für Unterkunft und Heizung von Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem LZB – Region Hannover.....	15
Abb. 6:	Veränderungsraten der Ansprüche für Leistungen zum Lebensunterhalt und Leistungen für Unterkunft und Heizung – Region Hannover	16
Abb. 7:	Anteile der Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) nach Geschlecht – Region Hannover	18
Abb. 8:	Bestand der Langzeitleistungsbezieher/innen nach Geschlecht – Region Hannover	19
Abb. 9:	Bestand erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (ohne LZB) nach Geschlecht – Region Hannover.....	20
Abb. 10:	Bestand der Langzeitleistungsbezieher/innen nach Altersklassen – Region Hannover	22
Abb. 11:	Anteile der Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) nach Altersklassen – Region Hannover	23
Abb. 12:	Veränderungsraten der Langzeitleistungsbezieher/innen nach Altersklassen – Region Hannover.....	24
Abb. 13:	Langzeitleistungsbezieher/innen 50 + nach Geschlecht – Region Hannover	25
Abb. 14:	Arbeitsuchende Langzeitleistungsbezieher/innen 50+ nach Berufsausbildung – Region Hannover.....	25
Abb. 15:	Veränderungsraten der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) nach Altersklassen – Region Hannover.....	26
Abb. 16:	Anteile der Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) nach Staatsangehörigkeit (Ausländer/innen) – Region Hannover.....	28
Abb. 17:	Anteil alleinerziehender an Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) – Region Hannover.....	30

Abb. 18: Anteile von Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) nach Bedarfsgemeinschafts-Typ	32
Abb. 19: Veränderungsraten von Langzeitleistungsbezieher/innen nach Bedarfsgemeinschafts-Typ - Region Hannover	33
Abb. 20: Anteile von Langzeitleistungsbezieher/innen in Alleinerziehenden-BGs nach Anzahl der Kinder – Region Hannover	34
Abb. 21: Anteile arbeitsuchender Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (ohne LZB) nach Schulabschlüssen – Region Hannover	36
Abb. 22: Bestand der Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Schulabschluss – Region Hannover	37
Abb. 23: Veränderungsraten von Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Schulabschlüssen – Region Hannover	38
Abb. 24: Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) mit Fachhochschulreife nach Geschlecht – Region Hannover	38
Abb. 25: Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) mit Abitur/hochschulreife nach Geschlecht – Region Hannover	39
Abb. 26: Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) mit Fachhochschulreife nach Altersklassen – Region Hannover.....	39
Abb. 27: Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) mit Abitur/hochschulreife nach Altersklassen – Region Hannover.....	40
Abb. 28: Anteile arbeitsuchender Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (ohne LZB) nach Berufsausbildung – Region Hannover	42
Abb. 29: Bestand von arbeitsuchenden Langzeitleistungsbezieher/innen nach Bildungsabschluss – Region Hannover	43
Abb. 30: Veränderungsraten von arbeitsuchenden Langzeitleistungsbezieher/innen nach Bildungsabschlüssen – Region Hannover	44
Abb. 31: Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) „Akademiker“ nach Geschlecht – Region Hannover.....	45
Abb. 32: Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) „Akademiker“ nach Altersklassen – Region Hannover.....	45
Abb. 33: Anteile von Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) nach Brutto-Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit – Region Hannover	47
Abb. 34: Bestand von Langzeitleistungsbezieher/innen nach Brutto-Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit – Region Hannover	48
Abb. 35: Veränderungsraten von Langzeitleistungsbezieher/innen nach Einkommensklassen – Region Hannover	49

Abb. 36: Veränderung des Bestandes von Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) mit Förderung durch eine nach § 48a SGB II relevante arbeitsmarktpolitische Maßnahme – Region Hannover	55
Abb. 37: Veränderungsrate des Bestandes von Langzeitleistungsbezieher/innen nach ausgewählten Kriterien mit Förderung durch eine nach § 48a SGB II relevante arbeitsmarktpolitische Maßnahme – Region Hannover	56
Abb. 38: Veränderung des Bestandes von Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) ohne Förderung durch eine nach § 48a SGB II relevante arbeitsmarktpolitische Maßnahme – Region Hannover	57
Abb. 39: Veränderung des EGT (Zugeteiltes Haushaltssoll) – Region Hannover	58
Abb. 40: Beschäftigungsaufnahme-Quote von Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) – Region Hannover	59
Abb. 41: Fluktuationsraten von Langzeitleistungsbezieher/innen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) – Region Hannover.....	60
Abb. 42: Übersicht zu den auswertbaren Maßnahmen/Instrumenten für Langzeitleistungsbezieher/innen nach § 48a SGB II – Region Hannover	62
Abb. 43: Durchschnittlicher Bestand von Langzeitleistungsbezieher/innen in Maßnahmen zur „Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ – Region Hannover	66
Abb. 44: Durchschnittlicher Bestand von Langzeitleistungsbezieher/innen in Maßnahmen zur „Beruflichen Weiterbildung“ – Region Hannover.....	67
Abb. 45: Durchschnittlicher Bestand von Langzeitleistungsbezieher/innen in „Beschäftigung schaffenden Maßnahmen“ – Region Hannover	67
Abb. 46: Veränderung des Bestandes von Langzeitleistungsbezieher/innen – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen	85
Abb. 47: Anteil des Bestandes von Langzeitleistungsbezieher/innen an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen, Bund.....	86
Abb. 48: Anteil des Bestandes von Langzeitleistungsbezieher/innen nach Verweildauern an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen	87
Abb. 49: Langzeitleistungsbezieher/innen nach Geschlecht – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen, Bund	88
Abb. 50: Langzeitleistungsbezieher/innen nach Alter – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen, Bund.....	89
Abb. 51: Langzeitleistungsbezieher/innen nach Status „Alleinerziehende“ – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen, Bund	90
Abb. 52: Langzeitleistungsbezieher/innen nach Typ „Bedarfsgemeinschaften“ – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen, Bund.....	91

Abb. 53: Arbeitsuchende Langzeitleistungsbezieher/innen nach Status „Schulabschluss“ – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen, Bund	92
Abb. 54: Arbeitsuchende Langzeitleistungsbezieher/innen nach Status „Berufsausbildung“ – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen, Bund	93
Abb. 55: Anteile der Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Einkommen aus Beschäftigung“ – Region Hannover, Vergleichstyp III b, Niedersachsen, Bund	94
Abb. 56: Die Potentiale des regionalen Arbeitsmarktes der Region Hannover im Vergleich zu VT III b	102
Abb. 57: Korrelation von Integrationsquote (K2) und Integrationsquote LZB (K3E1) – Region Hannover/VT III b	103
Abb. 58: Zentrale Erfolgsfaktoren zur Arbeitsmarktintegration	104
Abb. 59: Ergebnis zur Veränderung des leistungsrechtlichen Status (Pilotprojekte LZB Kreis Borken)	113
Abb. 60: Ergebnisse zur Beschäftigungsaufnahme (Pilotprojekte LZB Kreis Borken).....	113
Abb. 61: Erfahrungswerte mit dem Herner Modell in NRW	115
Abb. 62: Fakten zur Umsetzung der Werkakademie im Kreisjobcenter Marburg-Biedenkopf	117

1. Aufgabenstellung und Zielsetzung der Expertise

Die Expertise verfolgt die **Zielsetzung**, detaillierte Informationen zu Langzeitleistungsbezieherinnen und -beziehern¹ in der Region Hannover zu gewinnen, zu analysieren und die hiermit verbundenen Erkenntnisse sowie darauf aufbauenden Handlungsempfehlungen für die Region Hannover praxisorientiert aufzubereiten. Im Interesse der Region Hannover soll es auf Grundlage der Ergebnisse mittel- und langfristig ermöglicht werden, die operative und arbeitsmarktpolitische Steuerung zielgerichtet zu justieren. In diesem Zusammenhang soll insbesondere die Integration von Langzeitleistungsbezieherinnen und -beziehern auf den Arbeitsmarkt stärker forciert, gleichsam die soziale Teilhabe der Menschen sichergestellt sowie insgesamt Langzeitleistungsbezug wirkungsvoll abgebaut werden.

Das Vorhaben wurde nach vier zentralen Untersuchungsphasen aufgebaut, wobei folgende **spezifische Aufgabenstellungen** im Einzelnen zu beachten waren:

Teil A: Recherche und Auswertung statistischer Werte zu Langzeitleistungsbezieher/innen für die Region Hannover im Zeitraum 2009 – 2013.

Im ersten Teil der Expertise wurden statistische Daten zu Langzeitleistungsbezieher/innen der betreffenden Jahre recherchiert, ausgewertet und in Korrelation zueinander gesetzt.

Teil B: Darstellung und Analyse von Maßnahmen, Angeboten und Instrumenten, die seitens des Jobcenters der Region Hannover für Langzeitleistungsbezieher/innen im Zeitraum von 2010 – 2013 umgesetzt wurden.

In Untersuchungsfeld B wurden Maßnahmen und Angebote, die seitens des Jobcenters der Region Hannover für Langzeitleistungsbezieher/innen im Zeitraum von 2010 – 2013 umgesetzt wurden, dargestellt und entsprechend gezielter Fragestellungen des Auftraggebers (u.a. zur Inanspruchnahme und Wirksamkeit) analysiert und aufbereitet.

¹ Als Langzeitleistungsbezieher/innen (LZB) werden - analog zur Darstellung der Kennzahlen nach § 48a SGB II (unter <http://www.sgb2.info/kennzahlen/statistik>) - erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) bezeichnet, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig (gem. § 9 SGB II) nach dem SGB II waren. Damit keine Zeiten vor Vollendung des 15. Lebensjahres und somit der Nichterwerbsfähigkeit in den Betrachtungszeitraum der Dauerermittlung eingehen, werden erwerbsfähige LZB erst ab Vollendung des 17. Lebensjahres ausgewiesen.

Teil C: Wissenschaftliche Analyse und Interpretation der erhobenen Daten (Teile A und B) unter Hinzuziehung von Vergleichsgrößen (Bund, Land Niedersachsen, Vergleichstyp III b) sowie Bewertung der Maßnahmen und Angebote, die im Rahmen des SGB II für Langzeitleistungsbezieher/innen im definierten Zeitraum im Jobcenter Region Hannover umgesetzt wurden.

Im Rahmen der Analyse zu Teil C der Expertise wurden die Erkenntnisse der Untersuchungen der Teile A und B in Bezug zu relevanten Vergleichsgrößen gesetzt und bewertet.

Teil D: Entwicklung von Handlungsempfehlungen für den kommunalen Träger zur Optimierung der operativen und strategischen Ausrichtung in der Arbeit mit Langzeitleistungsbezieher/innen.

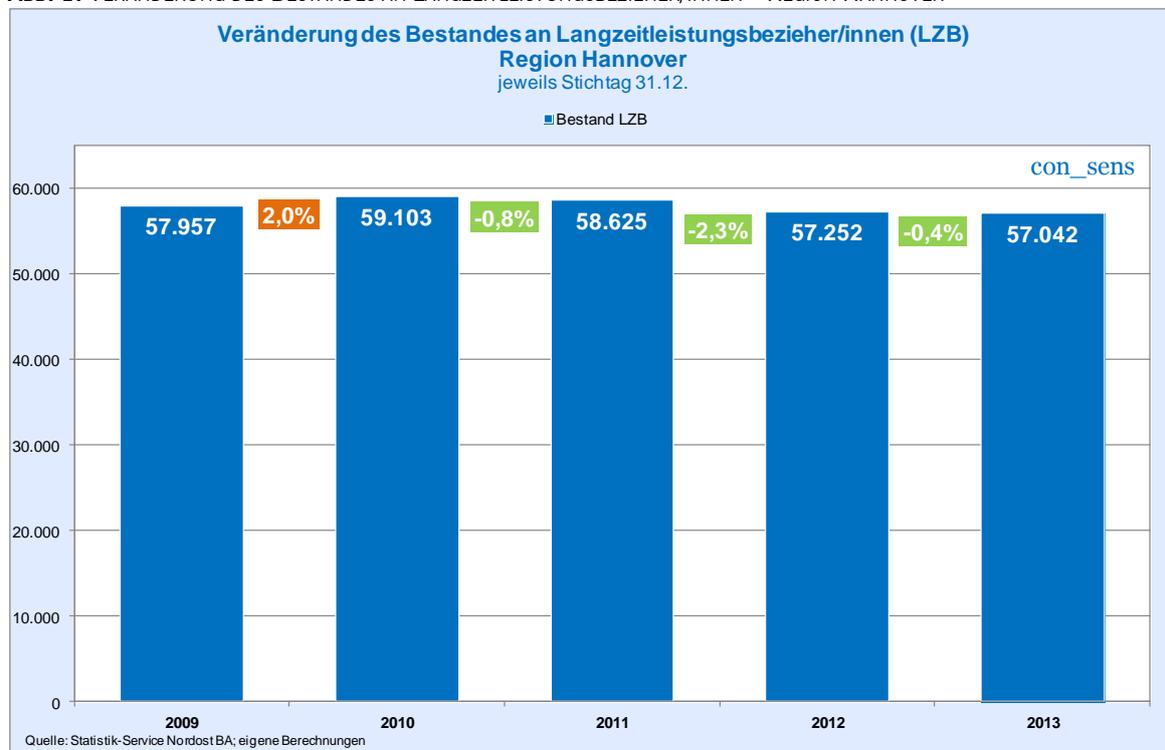
Auf Grundlage der Ergebnisse der Untersuchungsfelder A bis C werden innerhalb des Teils D dezidierte Handlungsempfehlungen für die Region Hannover als kommunaler Träger der gemeinsamen Einrichtung (Jobcenter) gegeben. Zielsetzung dieses Aufgabenbereiches ist es, Hinweise und Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Verringerung von Langzeitleistungsbezug zu geben.

1.1. Teil A: Auswertung und wissenschaftliche Analyse statistischer Daten

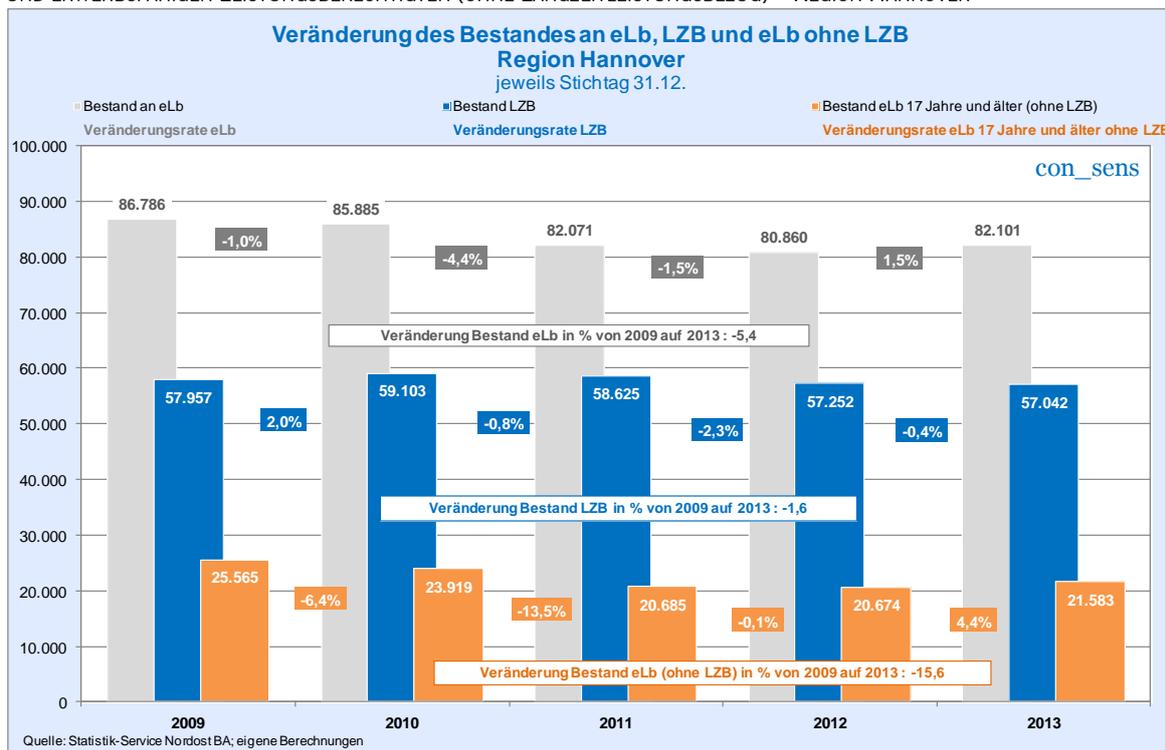
Dieser Teil der Expertise hat die Auswertung und wissenschaftliche Analyse statistischer Daten zu Langzeitleistungsbezieher/innen in der Region Hannover im **Zeitraum von 2009 bis 2013** zum Gegenstand. Hierzu wurden für die Aufgabenstellung relevante Kriterien sowie soziodemografische Merkmale im Vorfeld identifiziert und nach den folgenden zentralen Themen aufbereitet und analysiert.

1.1.1. Allgemeine Entwicklung zum Langzeitleistungsbezug

ABB. 1: VERÄNDERUNG DES BESTANDES AN LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN – REGION HANNOVER



Der **Bestand an Langzeitungsbezieher/innen** in der Region Hannover befindet sich Ende 2013 mit 57.042 Personen auf einem hohen Niveau, jedoch auch auf dem niedrigsten Stand innerhalb des Betrachtungszeitraums. Seit dem Jahr 2011 ist ein kontinuierlicher Rückgang dieses Personenkreises zu verzeichnen (vgl. Abb. 1).

ABB. 2: VERÄNDERUNG DES BESTANDES AN ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN, LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LANGZEITLEISTUNGSBEZUG) – REGION HANNOVER


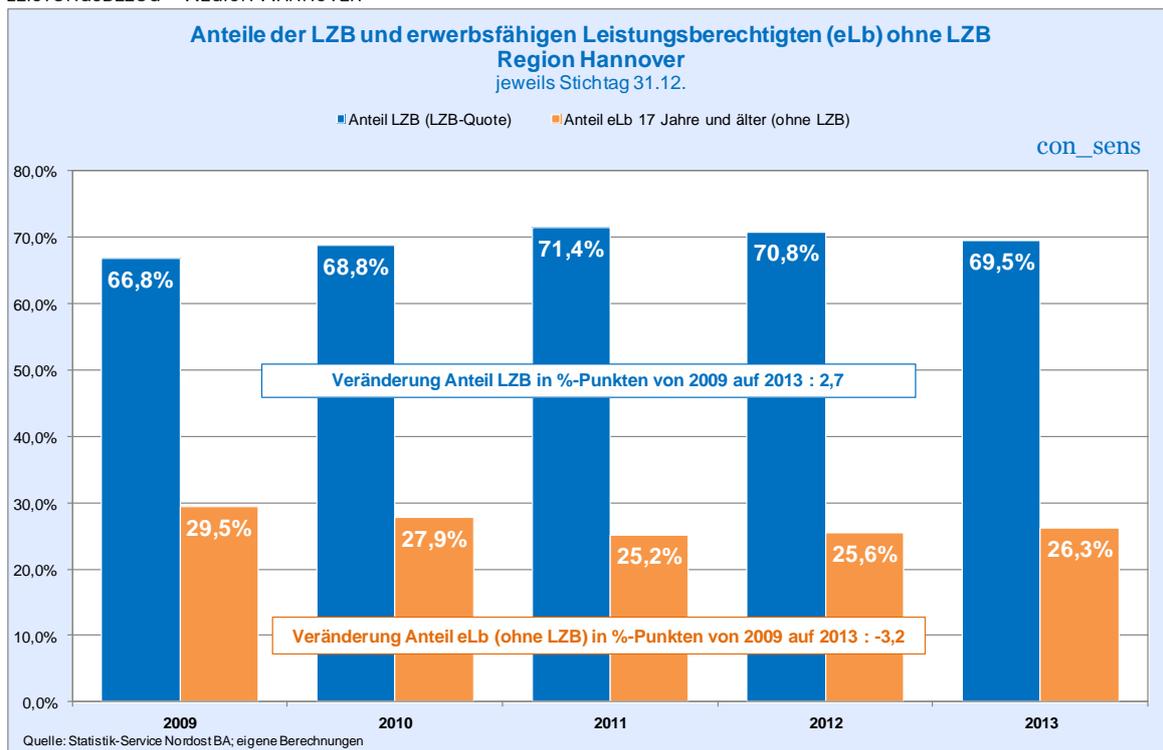
Vergleicht man die Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher/innen mit derjenigen aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) sowie der Teilgröße der eLb ohne Langzeitleistungsbezug² so wird deutlich, dass der **Rückgang der Langzeitleistungsbezieher/innen (LZB)** mit 1,6 % **deutlich schwächer** ausfällt. In diesem Zeitraum sind die eLb um 5,4%, die eLb ohne LZB sogar um 15,6% gesunken (vgl. Abb. 2).

Während im Jahresvergleich 2012/2013 die eLb um 1,5 % (entspricht 1.241 Personen) sowie eLb ohne LZB um 4,4 % (entspricht 909 Personen) wieder ansteigen, sinken die LZB allerdings weiter um moderate 0,4 % bzw. 210 Personen.³

² Hierunter werden erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II ab Vollendung des 17. Lebensjahres und älter gefasst, bei denen das Merkmal Langzeitleistungsbezug nicht gegeben ist.

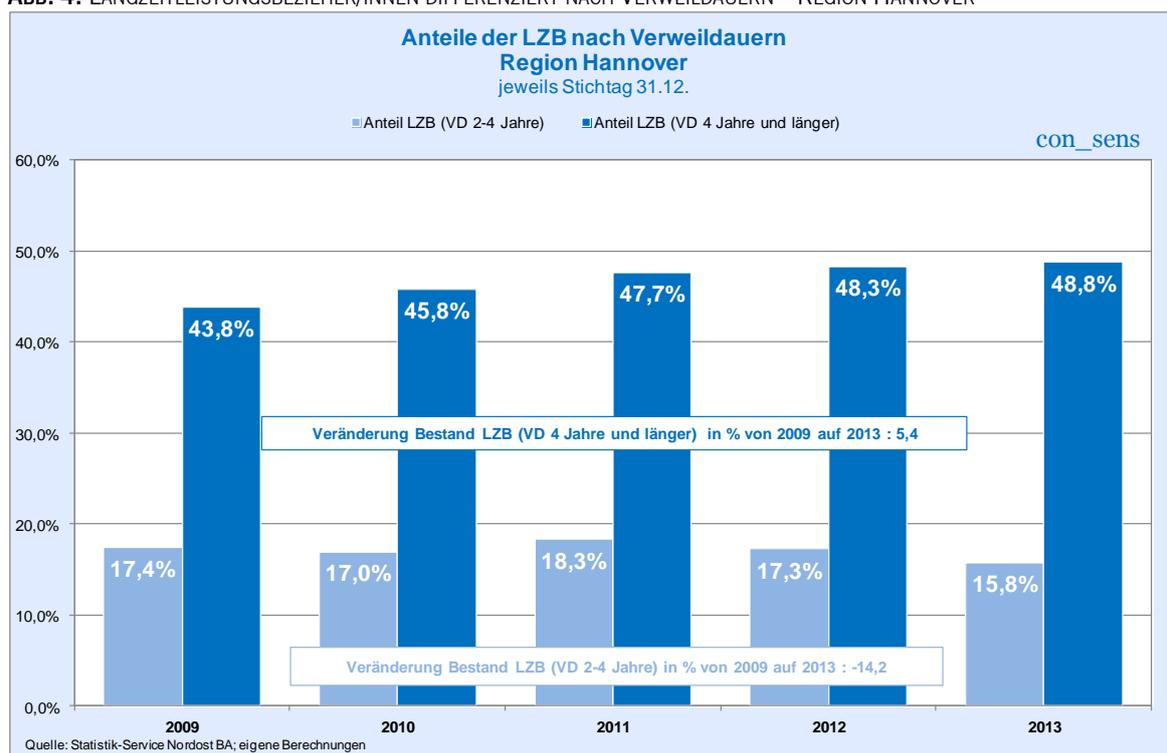
³ Dieser Trend setzt sich auch bis zum aktuell verfügbaren Datenbestand (April 2014) für diese Berichtslegung weiter fort. Während im April 2014 die eLb versus Vorjahresmonat um 0,6 % ansteigen, ist bei den LZB weiter ein Rückgang von 0,4 % zu verzeichnen.

ABB. 3: ANTEILE VON LANGZEITLEISTUNGSBIEHER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN OHNE LANGZEIT-LEISTUNGSBEZUG – REGION HANNOVER



Der Kundenbestand hat sich seit 2009 „zu Lasten“ des Anteils der Langzeitleistungsbezieher/innen verändert. Während der Anteil der eLb ohne LZB an allen eLb gegenüber 2009 um insgesamt 3,2 % - Punkten (auf 26,3 %) gesunken ist, liegt bei den LZB eine Steigerung von insgesamt 2,7 % - Punkten (auf 69,5%) vor (vgl. Abb. 3). Analog zur Bestandsentwicklung (vgl. Abb.1) wird jedoch auch im Rahmen dieser Auswertung ein kontinuierlicher Rückgang des LZB-Anteils seit 2011 erkennbar.

ABB. 4: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN DIFFERENZIERT NACH VERWEILDAUERN – REGION HANNOVER

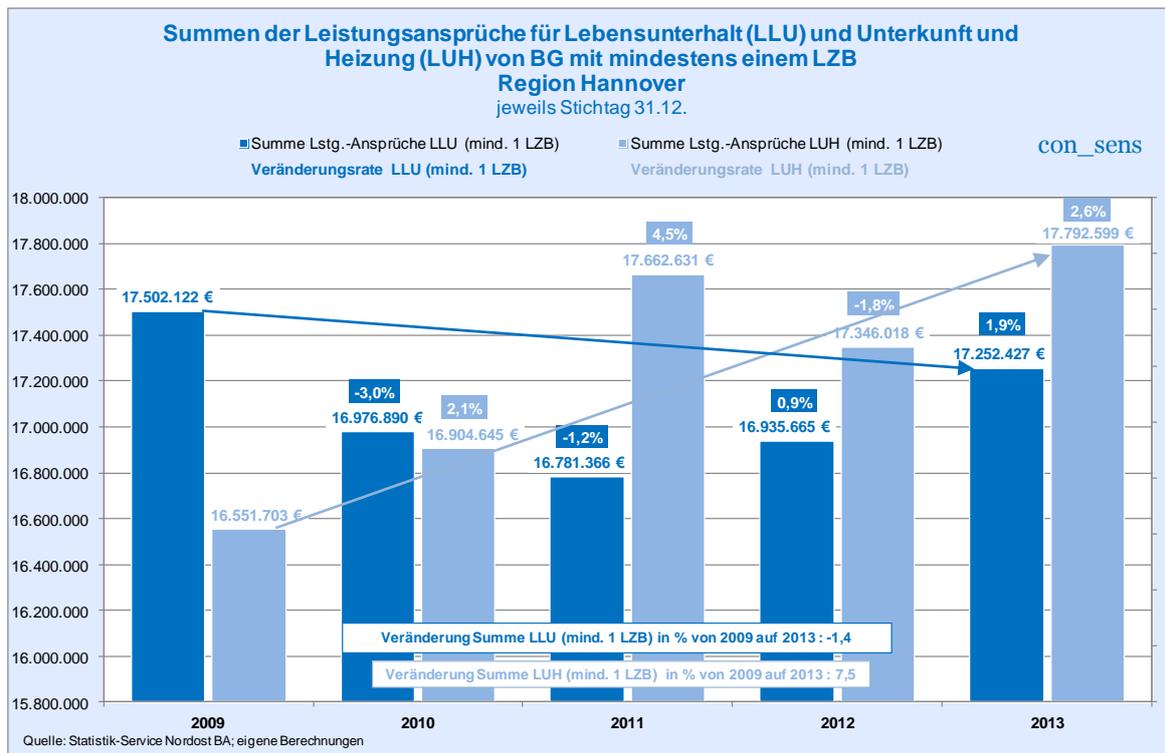


Sieht man sich den Anteil von LZB mit einer bisherigen **Verweildauer im SGB II von > 4 Jahren** an allen eLb näher an, so ist auch hier feststellbar, dass dieser Anteil kontinuierlich seit 2009 auf mittlerweile 48,8% angewachsen ist. Hiermit erreicht man im Jahr 2013 den höchsten Stand innerhalb des Betrachtungszeitraums (siehe Abb. 4). So ist der Bestand von seinerzeit 38.013 Personen um 5,4 % auf mittlerweile 40.068 Personen angestiegen.

Der Anteil der LZB mit **kürzerer Verweildauer von 2-4 Jahren** nimmt hingegen deutlich ab. Absolut beträgt der Rückgang des Bestandes 14,2 %, von seinerzeit 15.100 Personen im Jahr 2009 auf mittlerweile 12.951 Personen, was einem Anteil i. H. v. 15,8 % an allen eLb entspricht (siehe Abb. 4).

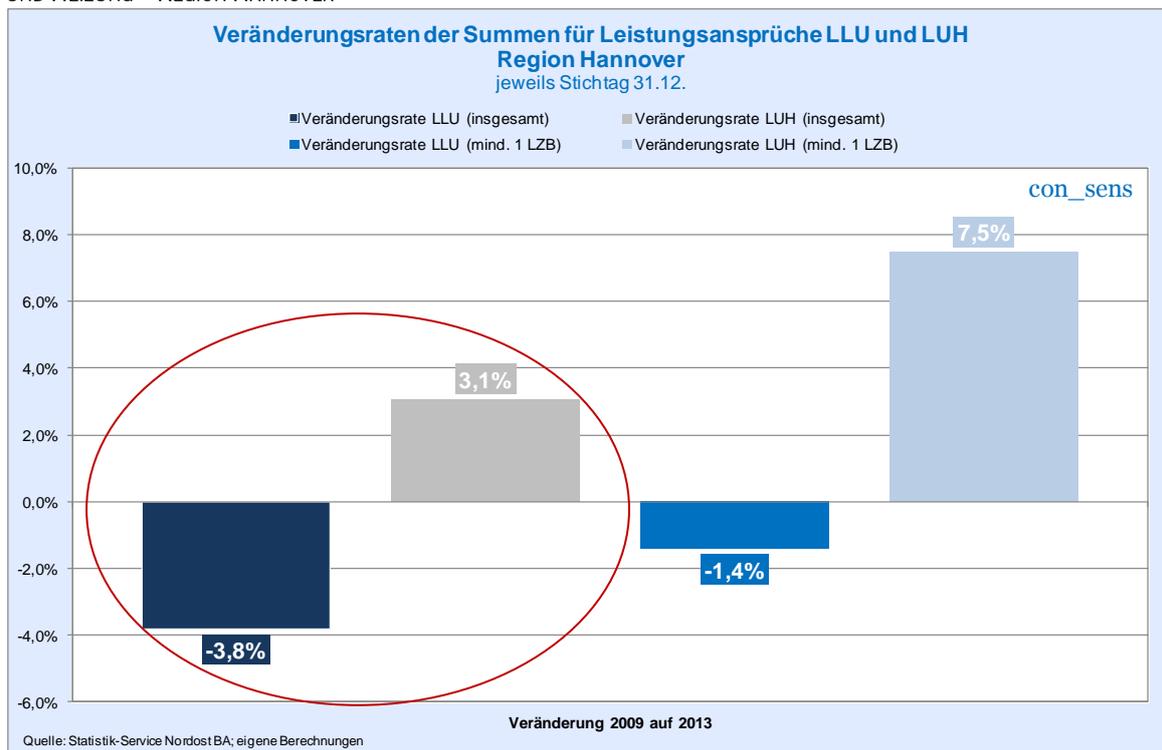
Diese Entwicklungen sprechen insgesamt für eine zunehmende Verfestigung von Personen im Langzeitleistungsbezug in der Region Hannover.

ABB. 5: ANSPRÜCHE AUF LEISTUNGEN ZUM LEBENSUNTERHALT UND LEISTUNGEN FÜR UNTERKUNFT UND HEIZUNG VON BEDARFGEMEINSCHAFTEN MIT MINDESTENS EINEM LZB – REGION HANNOVER



Die kommunal finanzierten **Leistungen für Unterkunft und Heizung (LUH)** der Bedarfsgemeinschaften (BG) mit mind. 1 LZB befinden sich im Monat Dezember 2013 mit Leistungsansprüchen i. H. v. rund 17,8 Mio. € auf dem höchstem Stand seit 2009.

Die Steigerung gegenüber 2009 beträgt insgesamt 7,5 %. Die Leistungsansprüche bei den bundesfinanzierten Leistungen zum Lebensunterhalt (LLU) sind für denselben Zeitraum hingegen um 1,4 % gesunken (vgl. Abb. 5)

ABB. 6: VERÄNDERUNGSRATEN DER ANSPRÜCHE FÜR LEISTUNGEN ZUM LEBENSUNTERHALT UND LEISTUNGEN FÜR UNTERKUNFT UND HEIZUNG – REGION HANNOVER

Auch bei der Entwicklung der **Leistungsansprüche für alle SGB-II-BG** der Region Hannover wird diese gegenläufige Entwicklung von LLU und LUH deutlich (siehe markierter Bereich). Grundsätzlich überrascht diese Entwicklung im Zusammenhang mit einem generell vorliegenden Trend steigender Kosten für Wohnraum und hiermit verbundenen Anpassungsbedarfen bei den Angemessenheitsgrenzen zu den LUH nicht. Allerdings liegt bei der Entwicklung der „Gesamtkosten“ der LUH mit +3,1 % eine deutlich schwächere Steigerung sowie ein stärkerer Rückgang der „Gesamtkosten“ für LLU i. H. v. 3,8 % im Vergleich zur Entwicklung bei den BG mit mind. 1 LZB vor (vgl. Abb. 6).

Im Ergebnis wird hierdurch die besondere Betroffenheit kommunaler Finanzen bei der Entwicklung von Hilfebedürftigkeit insgesamt sowie gerade auch beim LZB deutlich.

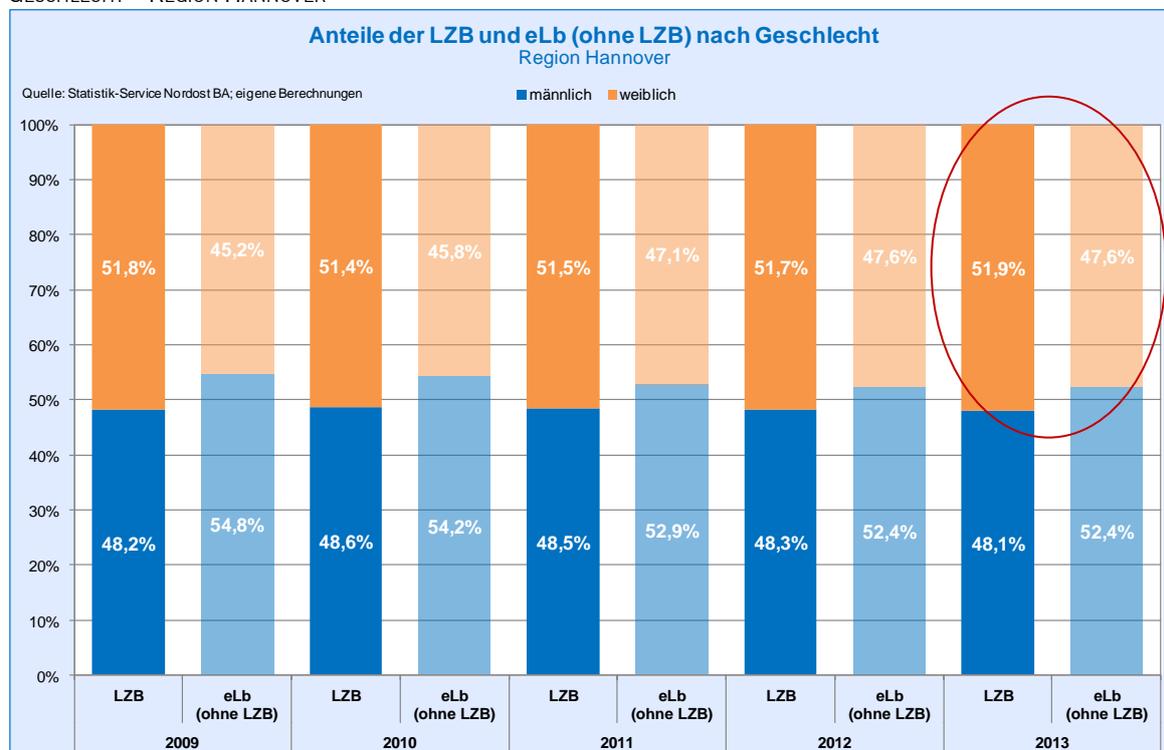
Denn wie bereits in Abb.2 dargestellt, war im oben dargestellten Zeitraum ein Rückgang von eLb und LZB in der Region Hannover zu verzeichnen. Diese Rückgänge schlagen sich in vergleichbarer Höhe jedoch nur bei den bundesfinanzierten Leistungen zum Lebensunterhalt nieder (und dies ungeachtet zwischenzeitlicher Regelsatzerhöhungen).

Zusammenfassung „Allgemeine Entwicklung zum Langzeitleistungsbezug“:

- Der **Bestand an Leistungsbezieher/innen** befindet sich Ende 2013 mit **57.042 Personen** auf einem hohen Niveau, jedoch auch auf dem **niedrigsten Stand innerhalb des Betrachtungszeitraums**. Seit 2011 ist ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen.
- Im Vergleich zu 2009 ist der **Rückgang** i. H. v. 1,6% **jedoch deutlich geringer gegenüber den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten** mit 5,4 % **und den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Langzeitleistungsbezug** mit 15,6 % ausgefallen.
- Die **Zusammensetzung des Kundenbestandes (eLb)** hat sich im Vergleich zu **2009 insgesamt „zu Ungunsten“ des Anteils der Langzeitleistungsbezieherinnen verändert** (69,5 % im Dezember 2013).
- **Insgesamt sind zunehmende Verweildauern im SGB II** (Verfestigungstendenzen) **bei den Langzeitleistungsbezieher/innen** festzustellen. Über 40.000 Langzeitleistungsbezieher/innen (48,8 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten) sind mittlerweile 4 Jahre und länger im Hilfebezug des SGB II.
- Die (kommunalen) **Kosten für LUH** befinden sich auf Basis der Leistungsansprüche von **Bedarfsgemeinschaften mit Langzeitleistungsbezieher/innen aktuell auf Höchststand**. Insgesamt ist eine besondere Betroffenheit der kommunalen Finanzen bei der Entwicklung zur Hilfebedürftigkeit von Langzeitleistungsbezieher/innen feststellbar.

1.1.2. Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Geschlecht“

ABB. 7: ANTEILE DER LANGZEITLEISTUNGSBETRIEBER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) NACH GESCHLECHT – REGION HANNOVER



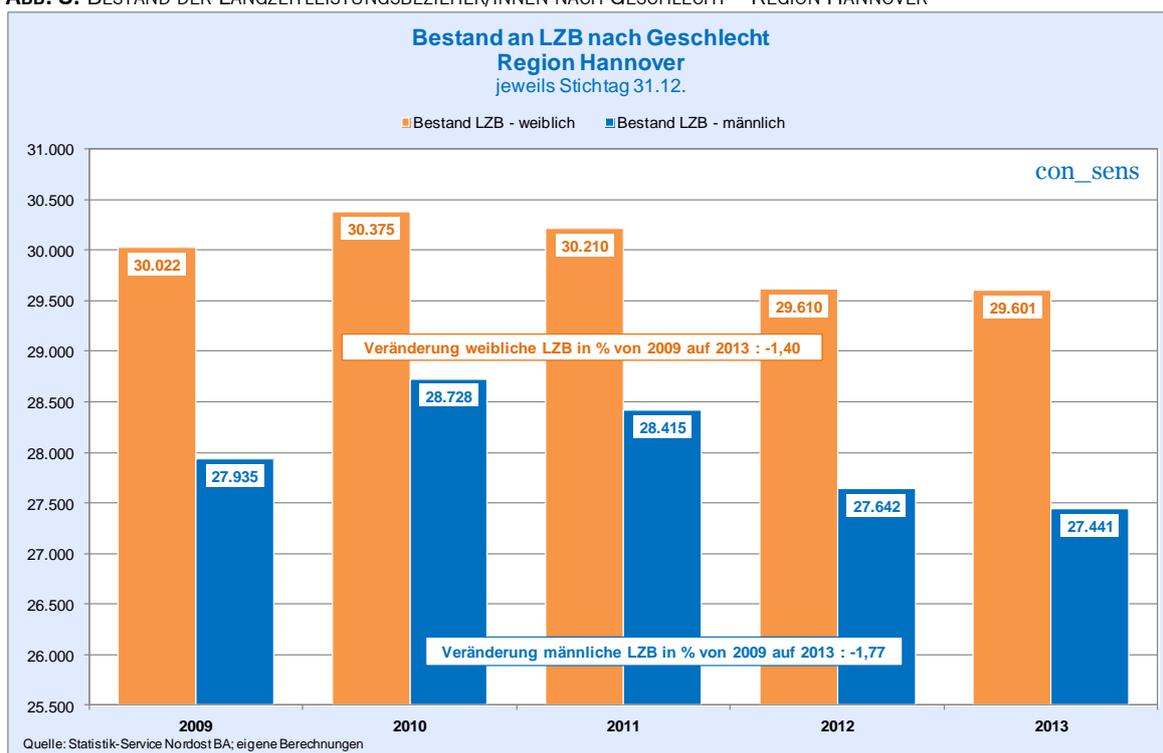
In der Region Hannover sind vorwiegend Frauen (29.601 Personen, Ende 2013) von Langzeitleistungsbezug betroffen. Sie machen 51,9 % an allen LZB aus (der Männeranteil liegt demgegenüber bei 48,1 % bzw. 27.441 Personen). Der Frauenanteil ist zwar nur geringfügig erhöht gegenüber dem Frauenanteil am Gesamtkundenbestand (50,6%), allerdings signifikant höher als der Frauenanteil bei den eLb ohne LZB (47,6%, siehe Abb. 7).

Dies spricht dafür, dass Frauen gegenüber Männern ein erhöhtes Risiko aufweisen, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden. Ein zentraler Grund hierfür dürfte in der Personengruppe der Alleinerziehenden liegen. Mit 8.439 Personen beträgt ihr Anteil knapp 15 % an allen LZB (siehe hierzu auch Punkt 1.1.5.). 94,1 %⁴ aller Alleinerziehenden in der Region Hannover sind dabei Frauen (entspricht 7.941 weiblichen Alleinerziehenden unter den LZB).⁵

⁴ Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder - Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten.

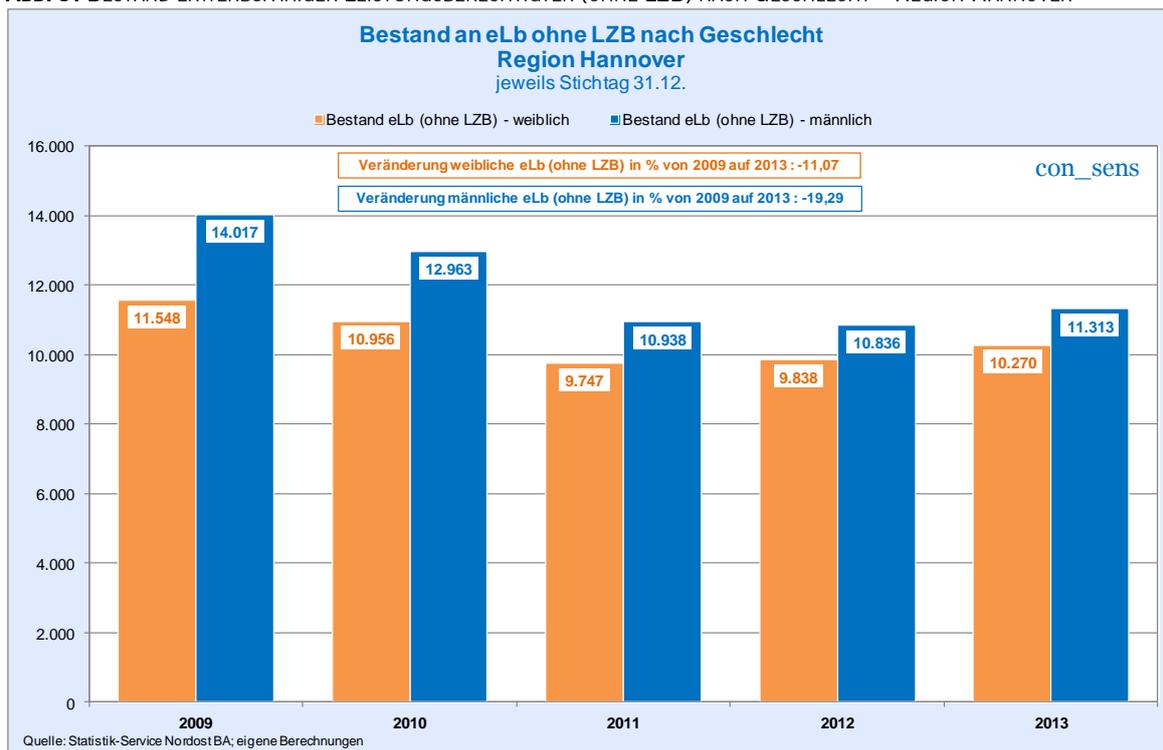
⁵ Blieben die weiblichen wie auch männlichen Alleinerziehenden bei der Betrachtung der Geschlechterverteilung zum LZB unberücksichtigt, so ergäbe sich hierbei mit 55,4 % eigentlich eine besondere Betroffenheit von Männern im Langzeitleistungsbezug.

ABB. 8: BESTAND DER LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH GESCHLECHT – REGION HANNOVER



Bei der Entwicklung der Bestandszahlen nach Geschlecht ist festzustellen, dass sich die Frauen unter den LZB mit einem aktuellen Bestand von 29.601 Personen auf einem **Tiefstand** (ebenso wie die Männer mit 27.441 Personen) befinden. Der **Rückgang der Frauen unter den LZB** versus 2009 fällt mit 1,40% etwas geringer als bei den Männern aus (1,77%).

ABB. 9: BESTAND ERWERBSFÄHIGER LEISTUNGSBERECHTIGTER (OHNE LZB) NACH GESCHLECHT – REGION HANNOVER



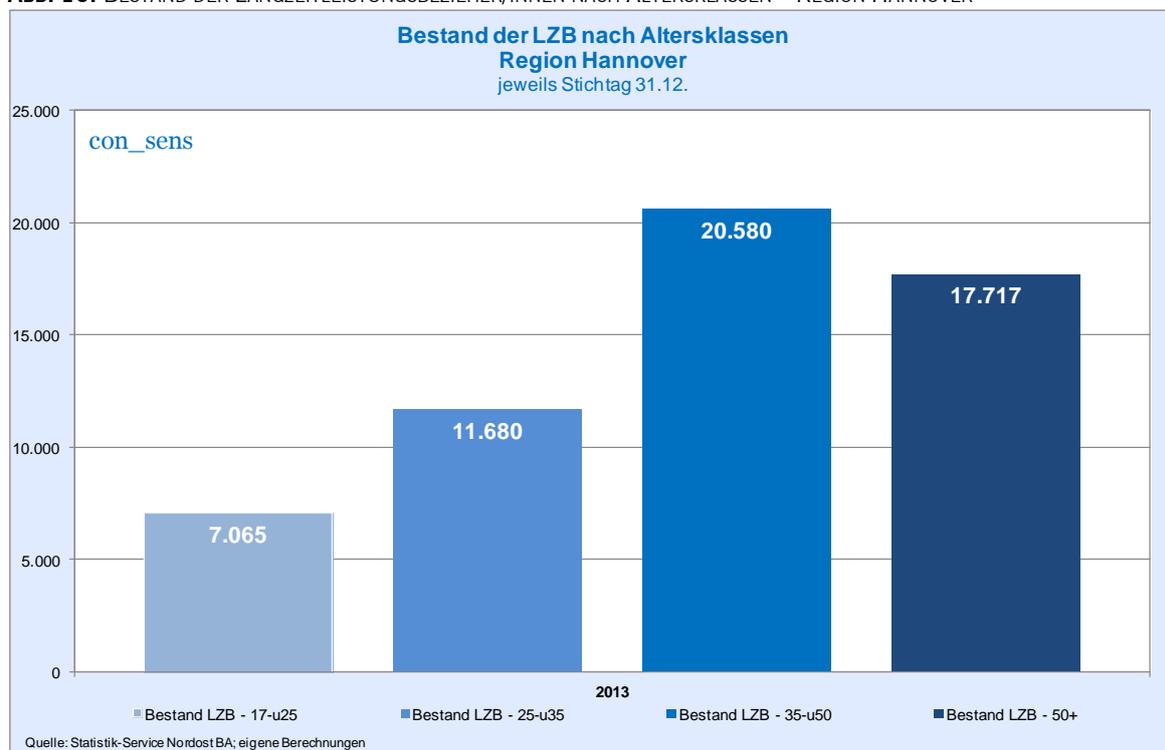
Auch bei den eLb ohne LZB profitieren die Frauen mit einem Rückgang versus 2009 i. H. v. 11,07 % im Vergleich zur Entwicklung der Männer mit -19,29 % in geringerem Maße.

Zusammenfassung „Langzeitleistungsbezieher/innen nach Geschlecht“:

- In der Region Hannover sind Ende 2013 **überwiegend Frauen (51,9 %) von Langzeitleistungsbezug betroffen**. Bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Langzeitleistungsbezug beträgt der Frauenanteil lediglich 47,6%. **Frauen weisen demnach ein erhöhtes Risiko auf, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.**
- Mit einem **Bestand von 29.601 Frauen unter den Langzeitleistungsbezieher/innen** befindet man sich Ende 2013 auf dem **niedrigsten Stand** innerhalb des Betrachtungszeitraums. Selbiges gilt für männliche Langzeitleistungsbezieher mit 27.441 Personen.
- Der **Rückgang der Frauen unter den Langzeitleistungsbezieher/innen** fällt mit 1,40% etwas schwächer als bei den Männern mit 1,77 % aus. Auch bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne LZB profitieren die Frauen vom dortigen Gesamtrückgang in geringerem Maße.

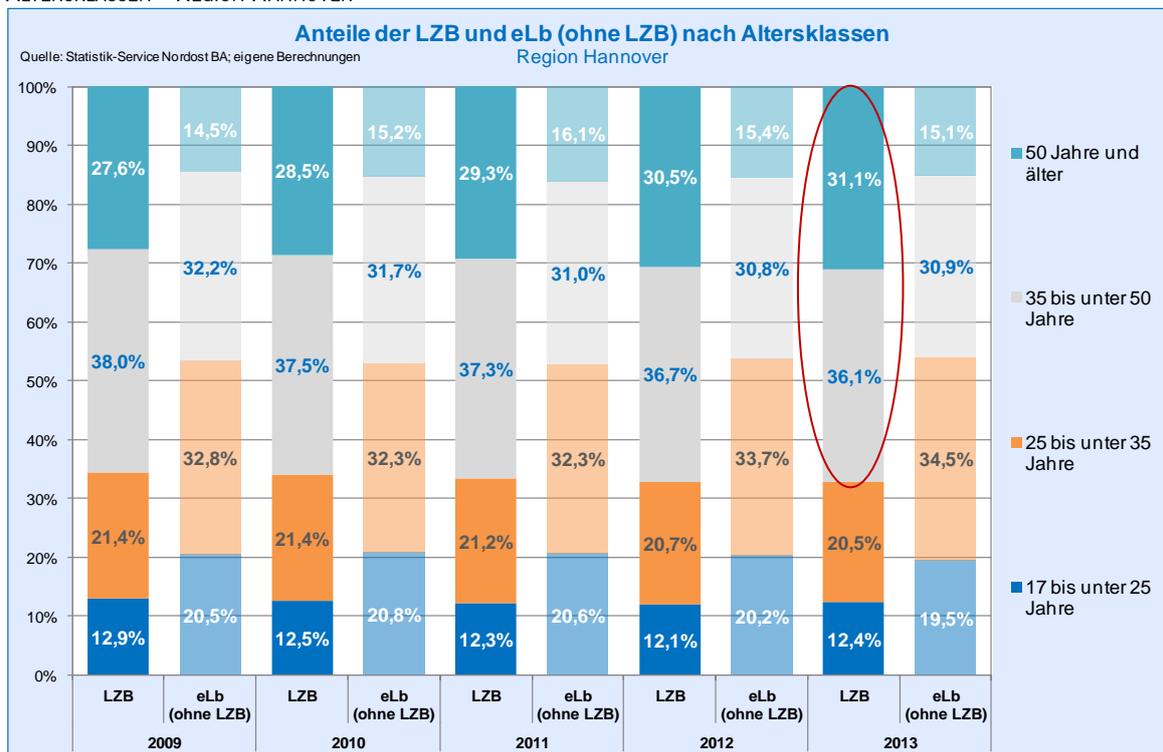
1.1.3. Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Alter“

ABB. 10: BESTAND DER LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH ALTERSKLASSEN – REGION HANNOVER



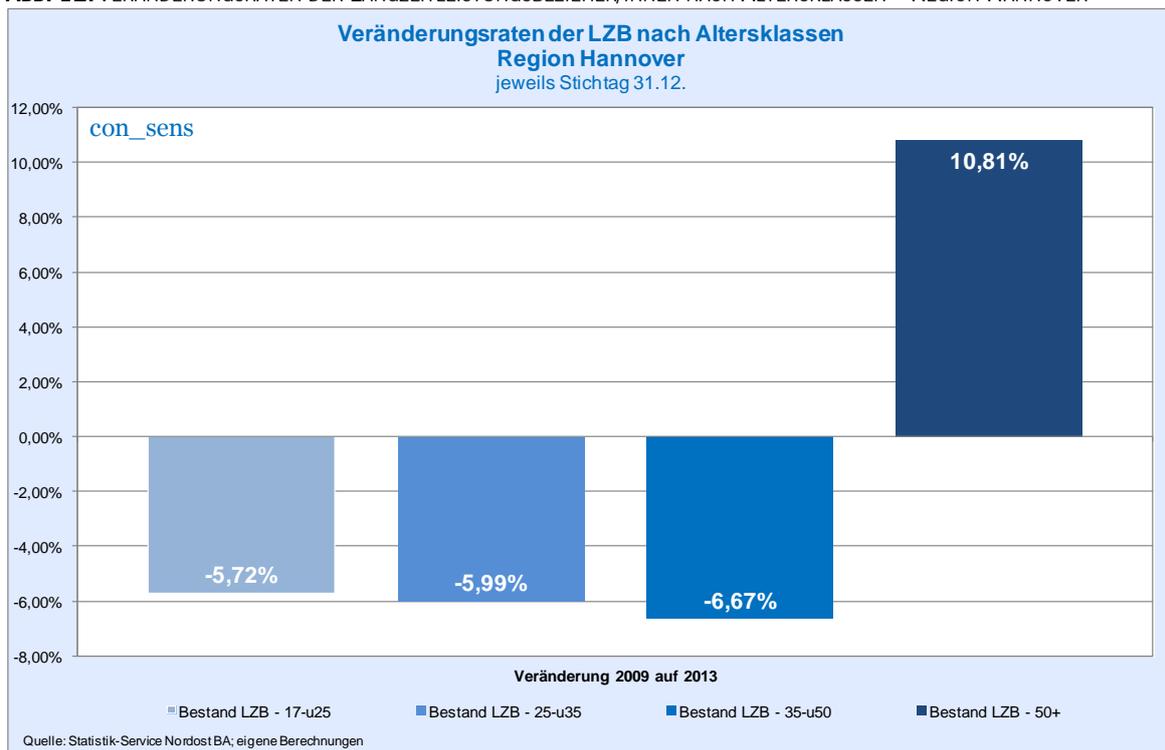
Von Langzeitleistungsbezug sind verstärkt ältere Menschen betroffen. Bei einer Betrachtung des Bestandes nach Altersklassen ist für Ende 2013 festzustellen, dass die LZB in der Altersklasse 35 – U50 mit 20.580 Personen (36,1 %) sowie in der Altersklasse 50+ mit 17.717 Personen (31,1 %) maßgeblich den Langzeitleistungsbezug in der Region Hannover kennzeichnen.

ABB. 11: ANTEILE DER LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) NACH ALTERSKLASSEN – REGION HANNOVER



Damit sind Ende 2013 über 67 % aller LZB (38.297 Personen) 35 Jahre und älter (siehe Abb. 11). Betrachtet man die Entwicklung der Altersklassenanteile seit 2009 so ist festzustellen, dass der Anteil der LZB 50+ von ehemals 27,6 % auf mittlerweile 31,1 % angewachsen ist (der Anteil eLb ohne LZB 50+ liegt gerade einmal bei 15,1 %).

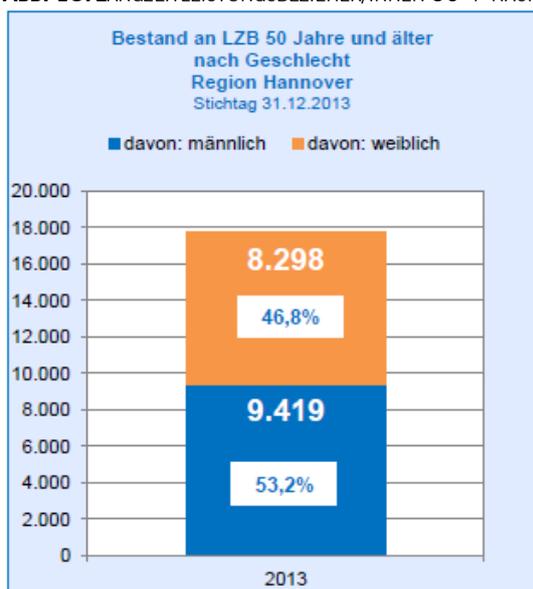
ABB. 12: VERÄNDERUNGSRATEN DER LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH ALTERSKLASSEN – REGION HANNOVER



Dieser Anstieg ist auf die Bestandsentwicklung bei den älteren LZB (50+) zurückzuführen. Die **Personengruppe 50+** ist seit dem Jahr 2009 um **10,8 %** (von 15.989 auf 17.717 Personen) **angestiegen**, während bei allen weiteren Altersklassen Rückgänge (insbesondere bei den LZB 35 - U50) zu verzeichnen sind.

Betrachtet man sich die Gruppe der LZB 50+ vor diesem Hintergrund etwas näher, so können folgende zentrale Feststellungen getroffen werden:

ABB. 13: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN 50 + NACH GESCHLECHT – REGION HANNOVER



LZB 50+ sind vorwiegend männlich. Mit **53,2 %** liegt der Männeranteil Ende 2013 deutlich höher als derjenige am gesamten LZB-Bestand mit 48,1 %.

LZB 50+ sind „besser“ qualifiziert. 30,9 % aller (asu) LZB 50+ verfügen über eine betriebliche oder schulische Ausbildung; 6,7 % sogar über eine akademische Ausbildung (vgl. Abb. 14). Diese Werte liegen über dem Niveau der Gesamt-LZB, wo die Anteile bei der

betrieblichen oder schulischen Ausbildung bei 28,9 % bzw. bei der akademischen Ausbildung bei 4,5 % liegen. 59,5 % der (asu) LZB 50+ verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Auch dieser Wert liegt gegenüber dem LZB-Gesamtbestand mit 64,6 % wesentlich günstiger.

ABB. 14: ARBEITSUCHENDE LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN 50+ NACH BERUFSABSCHLUSS – REGION HANNOVER

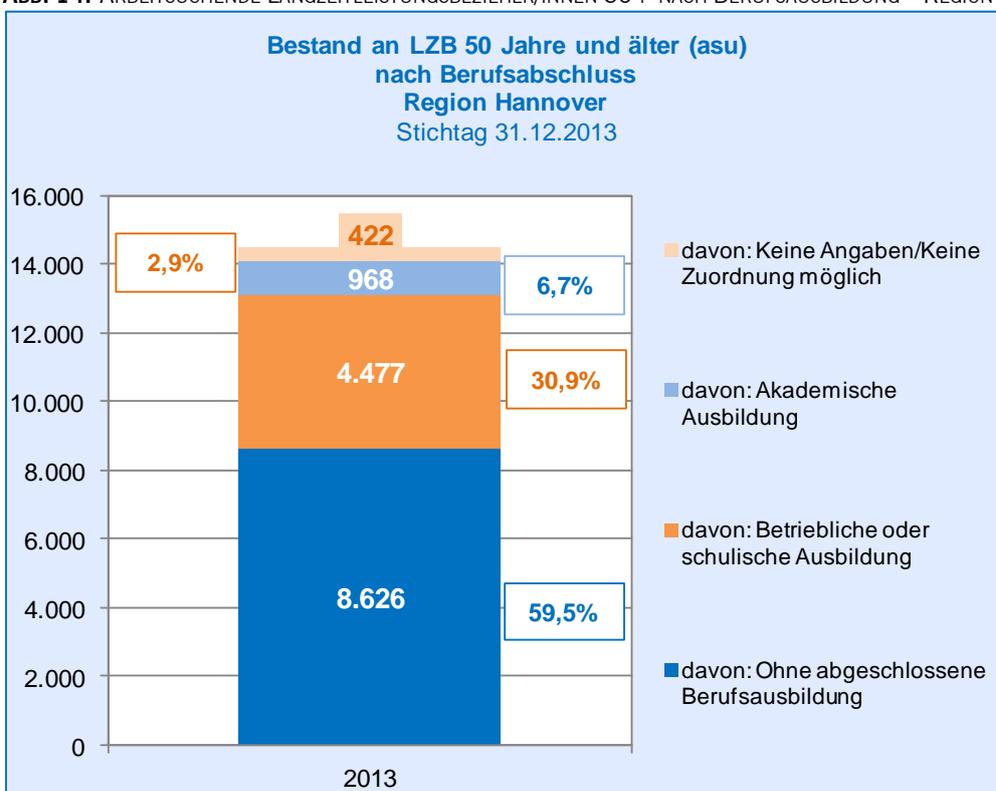
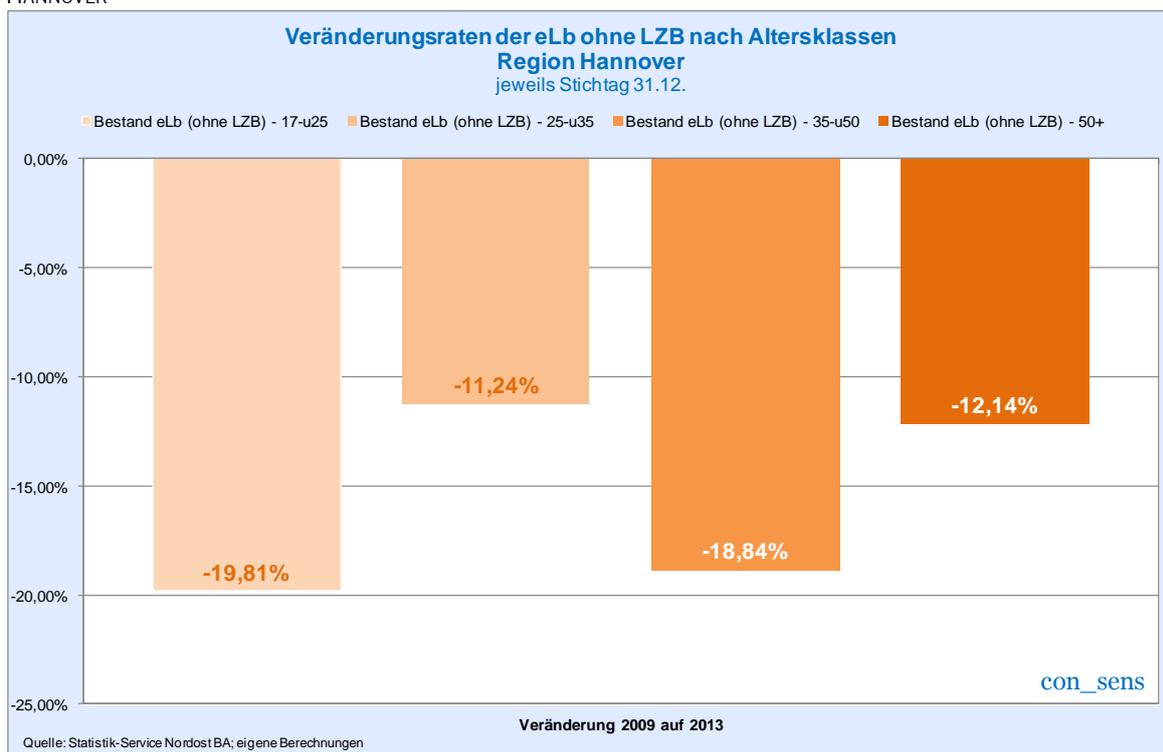


ABB. 15: VERÄNDERUNGSRATEN DER ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) NACH ALTERSKLASSEN – REGION HANNOVER



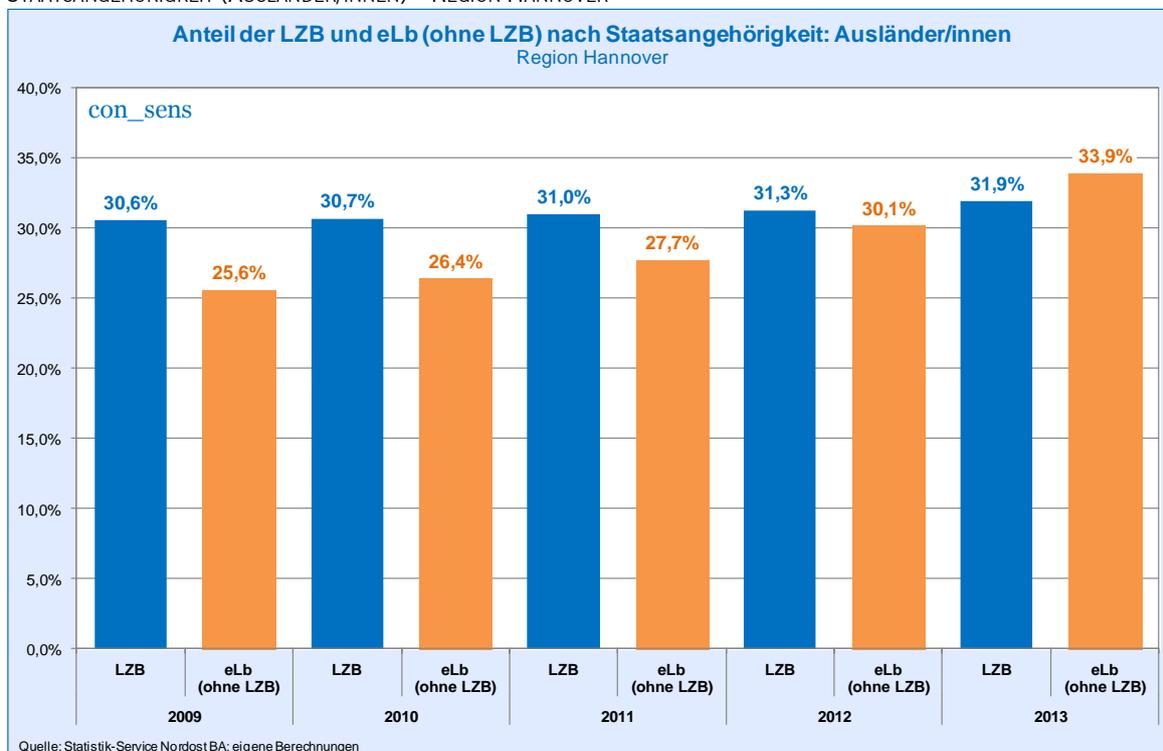
Sieht man sich hingegen die Veränderung der Altersklassen bei den **eLb ohne LZB** von 2009 auf 2013 an, so ist festzustellen, dass im Gegensatz zur Entwicklung bei den LZB deutliche **Rückgänge über alle Altersklassen** hinweg zu verzeichnen sind.

Zusammenfassung „Langzeitleistungsbezieher/innen nach Alter“:

- **Ältere Menschen sind verstärkt von Langzeitleistungsbezug betroffen.** Aktuell sind 67,2 % aller Langzeitleistungsbezieher/innen (insgesamt 38.297 Personen) 35 Jahre und älter.
- Der **Anteil der Langzeitleistungsbezieher/innen 50+ ist** von ehemals 27,6 % im Jahr 2009 **auf** mittlerweile **31,1 % angewachsen**. Der Bestand ist dabei um 10,81 % gestiegen, während bei allen weiteren Altersklassen Rückgänge zu verzeichnen sind. Die Langzeitleistungsbezieher/innen 50 + sind **vorwiegend männlich** (53,2 %) und gegenüber der Gesamtheit der LZB **häufiger ausgebildet/ qualifiziert**.
- Bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne LZB sind demgegenüber Rückgänge über alle Altersklassen hinweg feststellbar.

1.1.4. Langzeitleistungsbezieher/innen nach Staatsangehörigkeit (Ausländer/innen)

ABB. 16: ANTEILE DER LANGZEITLEISTUNGSBETRIEBER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT (AUSLÄNDER/INNEN) – REGION HANNOVER



Knapp 32 % aller LZB (18.200 Personen) sind Ausländer/innen (2013). Trotz des vermeintlich hohen Anteils ist ausländische Herkunft letztlich jedoch kein spezifisches Merkmal von Langzeitleistungsbezug.

Diese Schlussfolgerung ergibt sich, wenn man sich die Ausländer/innen-Anteile am Gesamtbestand der eLb und eLb ohne LZB näher anschaut. Dort liegen die Anteile mit 32,5% bzw. 33,9 % (ebenfalls 2013) noch etwas höher.

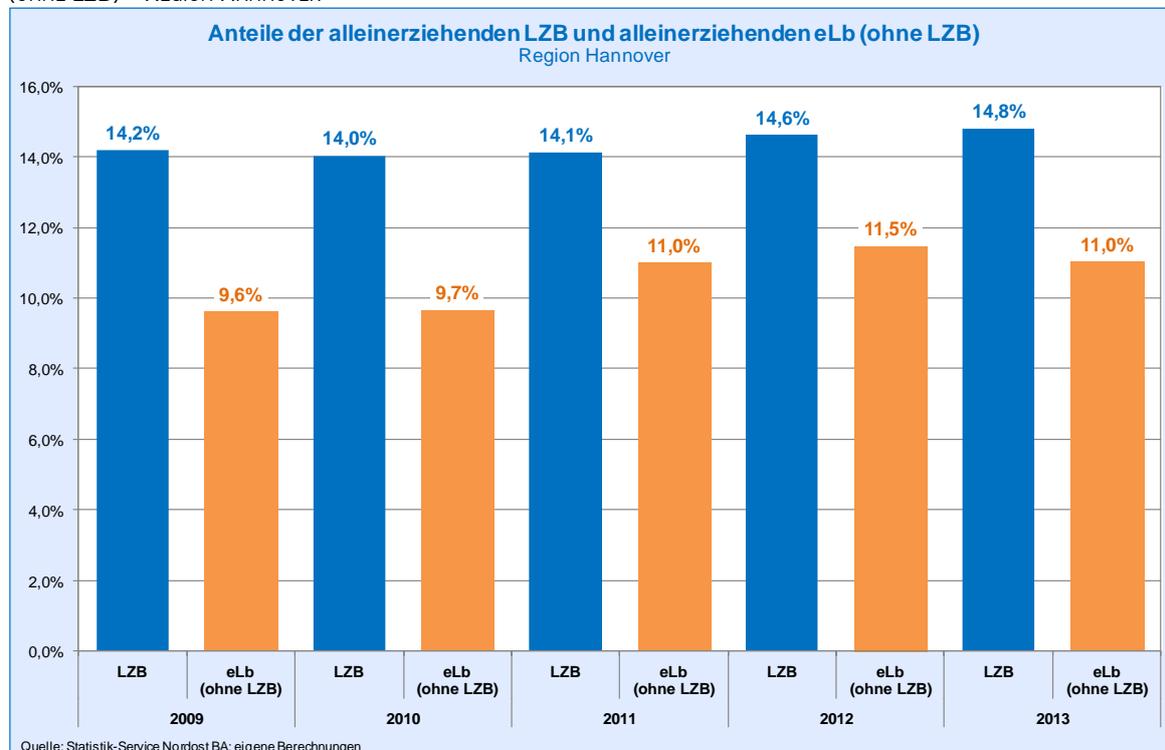
Insgesamt ist für den Bestand der Leistungsberechtigten festzustellen, dass der Ausländer/innen-Anteil seit 2009 kontinuierlich zunimmt. Im Bereich der LZB um moderate 1,69 %; im Bereich der eLb ohne LZB um deutliche 11,84 %.

Zusammenfassung „Langzeitleistungsbezieher/innen nach Staatsangehörigkeit (Ausländer/innen)“:

- Knapp 32 % aller Langzeitleistungsbezieher/inne sind Ausländer/innen.
- Ausländische Herkunft ist jedoch kein spezifisches Merkmal von Langzeitleistungsbezieher/innen, sondern vielmehr ein Merkmal des Gesamtkundenbestandes in der Region Hannover.

1.1.5. Langzeitleistungsbezieher/innen nach Status „Alleinerziehende“

ABB. 17: ANTEIL ALLEINERZIEHENDER AN LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) – REGION HANNOVER



Mit einem LZB-Anteil i. H. v. 14,8% ist bei den **Alleinerziehenden** der höchste Anteil und Bestand (8.439 Personen) seit 2009 festzustellen (Anstieg des Bestandes um 2,61 % versus 2009). Es ist von einem Frauenanteil von über 94 % auszugehen (vgl. hierzu auch [Punkt 1.1.2.](#)). Darüber hinaus dürften Ende 2013 rund 28 % der alleinerziehenden LZB (entspricht 2.363 Personen) mindestens 1 Kind unter 3 Jahren zu versorgen gehabt haben.⁶ In Anbetracht der Regelung des § 10 SGB II ist für diese Personen zu vermuten, dass die Aufnahme einer Arbeit grundsätzlich nicht zumutbar ist.

Der Anteil der Alleinerziehenden an den eLb ohne LZB fällt mit 11 % deutlich geringer aus (vgl. [Abb. 17](#)). Bei Letzteren liegt sogar ein Rückgang des Bestandes versus 2009 um 3,21% vor. **Diese Entwicklungen verdeutlichen, dass Alleinerziehende häufiger (und zunehmend) von Langzeitleistungsbezug betroffen sind.**

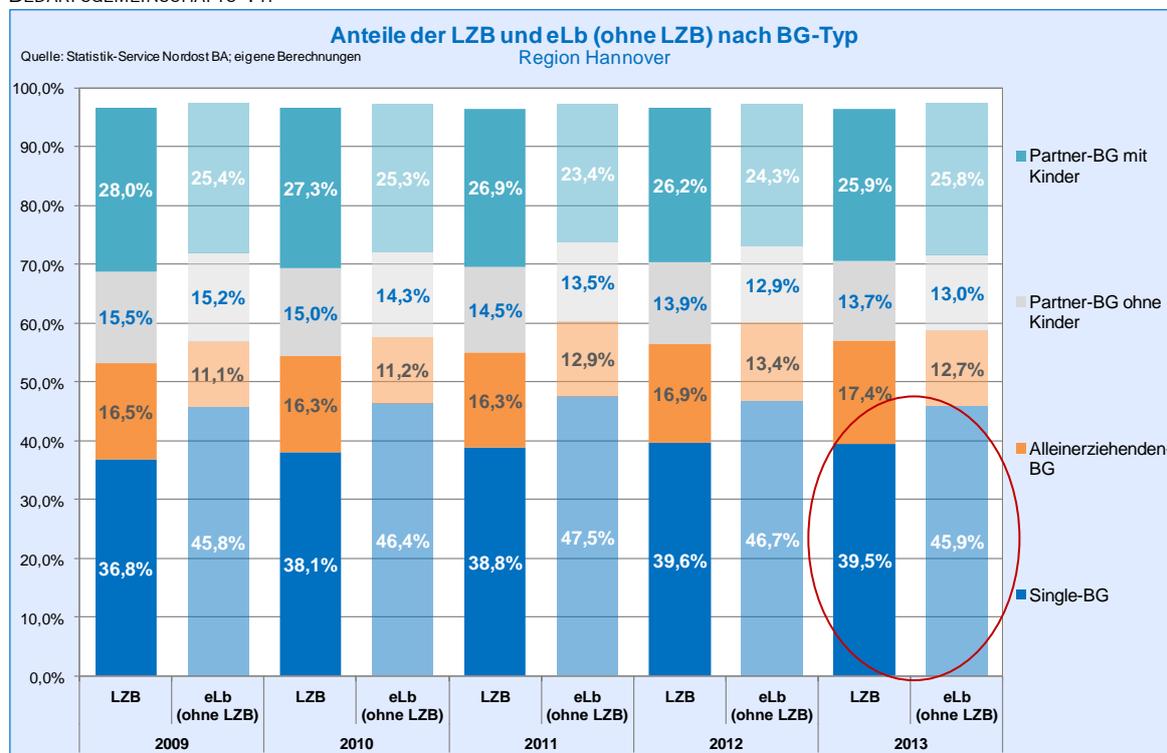
⁶ Grundsicherung in Zahlen, Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Langzeitbezieher – Strukturen, Berichtsmonat: April 2014.

Zusammenfassung „Langzeitleistungsbezieher/innen nach Status Alleinerziehende“:

- **Alleinerziehende sind häufiger** und zunehmend **von Langzeitleistungsbezug betroffen** sowie überwiegend weiblich (rund 94 %).
- **Mit einem Anteil i. H. v. 14,8% an allen Langzeitleistungsbezieher/innen ist bei den Alleinerziehenden der höchste Anteil und Bestand (8.439 Personen) seit 2009 festzustellen.**
- Für rund 28 % der alleinerziehenden LZB dürfte die **Aufnahme einer Arbeit** nach § 10 SGB II grundsätzlich **nicht zumutbar** sein, da sie mindestens 1 Kind unter 3 Jahren zu versorgen haben.

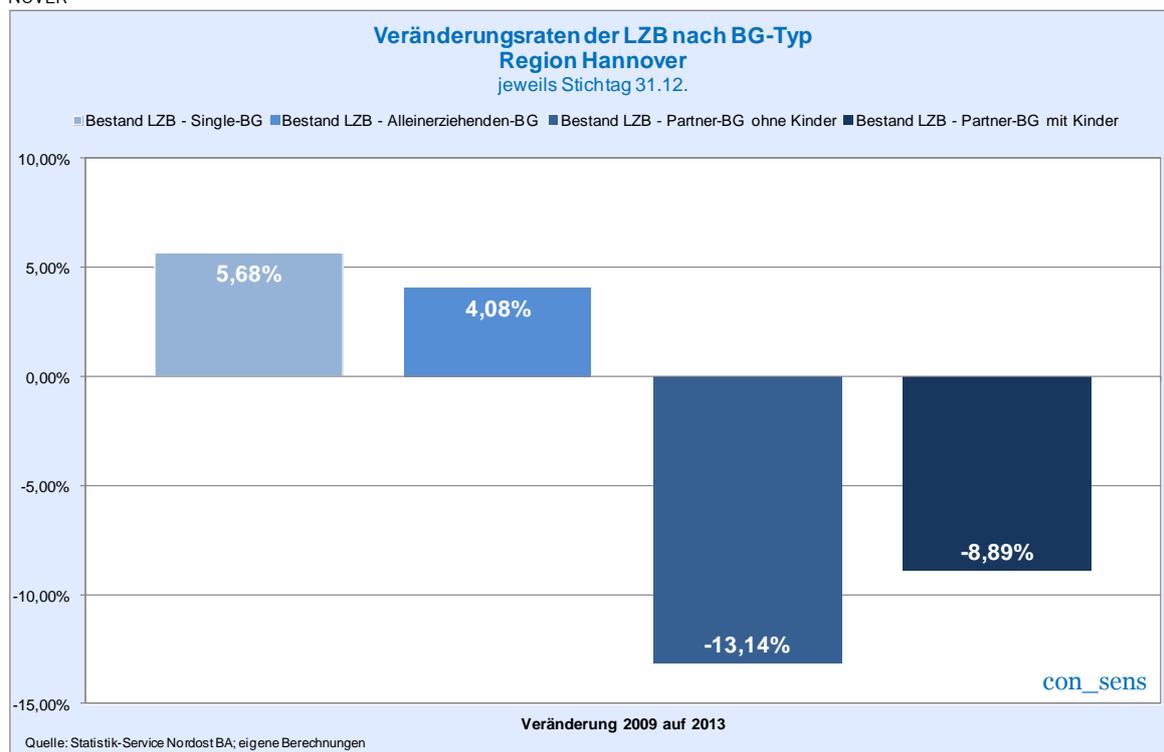
1.1.6. Langzeitleistungsbezieher/innen nach Typ „Bedarfsgemeinschaften“

ABB. 18: ANTEILE VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) NACH BEDARFSGEMEINSCHAFTS-TYP



39,5 % aller LZB (bzw. 22.552 Personen) leben Ende 2013 als **Single-Bedarfsgemeinschaften** (Single-BG). Der Bestand der LZB-Single-BG ist versus 2009 um 5,68% gestiegen; ihr Anteil im Vergleich zu 2009 um 2,7 %-Punkte.

Trotz ihres Anteils i. H. v. 35,9% sind Single-BG jedoch nicht als spezifisches Merkmal von Langzeitleistungsbezug zu werten. Dies verdeutlicht der signifikant höhere Anteil der Single-BG bei den eLb ohne LZB i. H. v. 45,9 % (siehe Abb. 18).

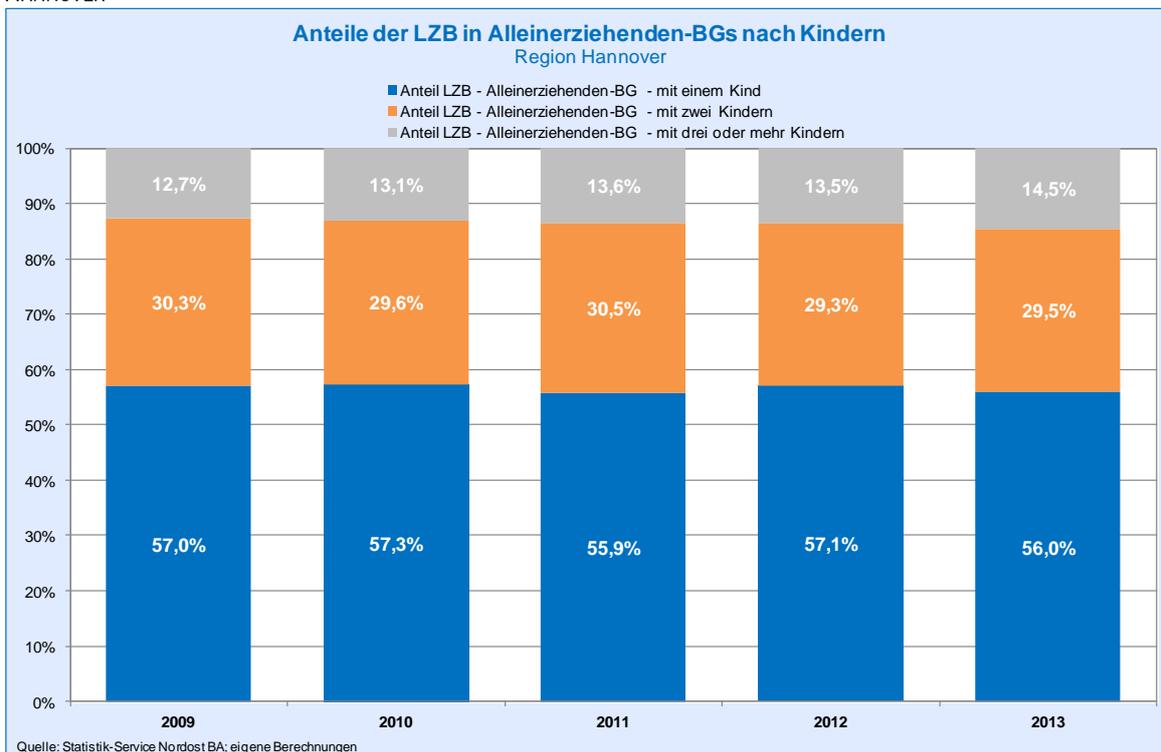
ABB. 19: VERÄNDERUNGSRATEN VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH BEDARFSGEMEINSCHAFTS-TYP - REGION HANNOVER

Ebenfalls gestiegen ist der **Bestand der LZB-Alleinerziehenden-BG** (LZB-AE-BG) um 4,08% (siehe Abb. 19) auf absolut 9.944. Ihr Anteil am LZB-BG-Gesamtbestand macht mittlerweile 17,4% aus (siehe Abb. 18; höchster Anteil seit 2009).

Dieses Ergebnis ist als **signifikant für das Thema Langzeitleistungsbezug** zu bewerten, da bei den LZB-BG mit eLb ohne LZB dieser Anteil lediglich 12,7 % ausmacht (siehe Abb. 18). Auch diese Zahlen und Entwicklungen verdeutlichen (in Ergänzung zu den Ausführungen unter Punkt 1.1.5.), dass **Alleinerziehende häufiger** und zunehmend von **Langzeitleistungsbezug** betroffen sind.

Deutlich gesunken sind hingegen die LZB unter den Paaren ohne Kind (-13,14%) wie auch unter den Paaren mit Kind (-8,89 %, siehe Abb. 19), wenngleich Letztere immer noch 25,9 % von allen BG mit LZB ausmachen (siehe Abb. 18).

Abb. 20: ANTEILE VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN IN ALLEINERZIEHENDEN-BGs NACH ANZAHL DER KINDER – REGION HANNOVER



Schaut man sich die Zusammensetzung der LZB-AE-BG näher an, so wird deutlich, dass dort die **BG mit einem Kind** mit 56,0% (5.564 BG in 2013) den **weitaus größten Anteil** ausmachen (siehe Abb. 20). Für Integrationsbemühungen dürfte dies jedoch ggf. eher von Vor-, als von Nachteil sein, da der Kinderbetreuungsaufwand in dieser Gruppe gegenüber LZB-AE-BG mit weiteren Kindern tendenziell geringer ausfallen dürfte.

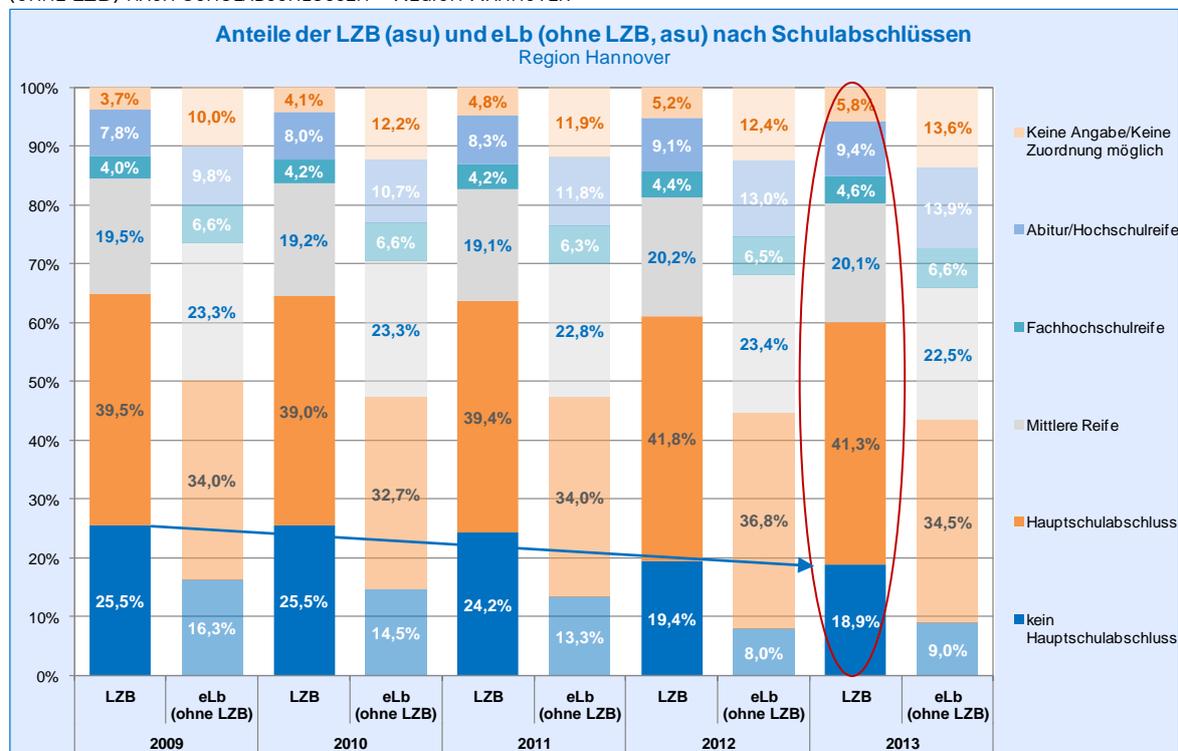
Hinsichtlich der Veränderung der Zusammensetzung der LZB-AE-BG ist anzuführen, dass die größte Steigerung (seit 2009) des Bestandes i. H. v. 19,16 % bei den BG mit 3 und mehr Kindern vorliegt. Entsprechend ist auch ihr Anteil an allen AE-LZB-BG von 12,7% (entspricht 4.408 BG) auf mittlerweile 14,5 % (entspricht 4.460 BG) angewachsen.

Zusammenfassung „Langzeitleistungsbezieher/innen nach Typ „Bedarfsgemeinschaft“:

- Auch hier gilt: **Alleinerziehende Langzeitleistungsbezieher/innen in Bedarfsgemeinschaften sind häufiger** (und zunehmend) **von Langzeitleistungsbezug betroffen**. Insgesamt liegt ihr Anteil an allen Bedarfsgemeinschaften von Langzeitleistungsbezieher/innen bei über 17 % bzw. 9.944 Bedarfsgemeinschaften. Größte Gruppe sind die Bedarfsgemeinschaften mit einem Kind (56 % bzw. 5.564 Bedarfsgemeinschaften).
- **Single-Bedarfsgemeinschaften sind** (trotz ihres vergleichsweise hohen Anteils von knapp 36%) **nicht als spezifisches Merkmal von Langzeitleistungsbezug** zu werten. Ihr Anteil ist im Vergleich zu den Single-Bedarfsgemeinschaften mit erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Langzeitleistungsbezug, welche bei knapp 46% liegen, deutlich geringer.

1.1.7. Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Status „Schulabschluss“

ABB. 21: ANTEILE ARBEITSUCHENDER LANGZEITLEISTUNGSBETRIEBLICHEN UND ERWERBSFÄHIGER LEISTUNGSBERECHTIGTER (OHNE LZB) NACH SCHULABSCHLÜSSEN – REGION HANNOVER



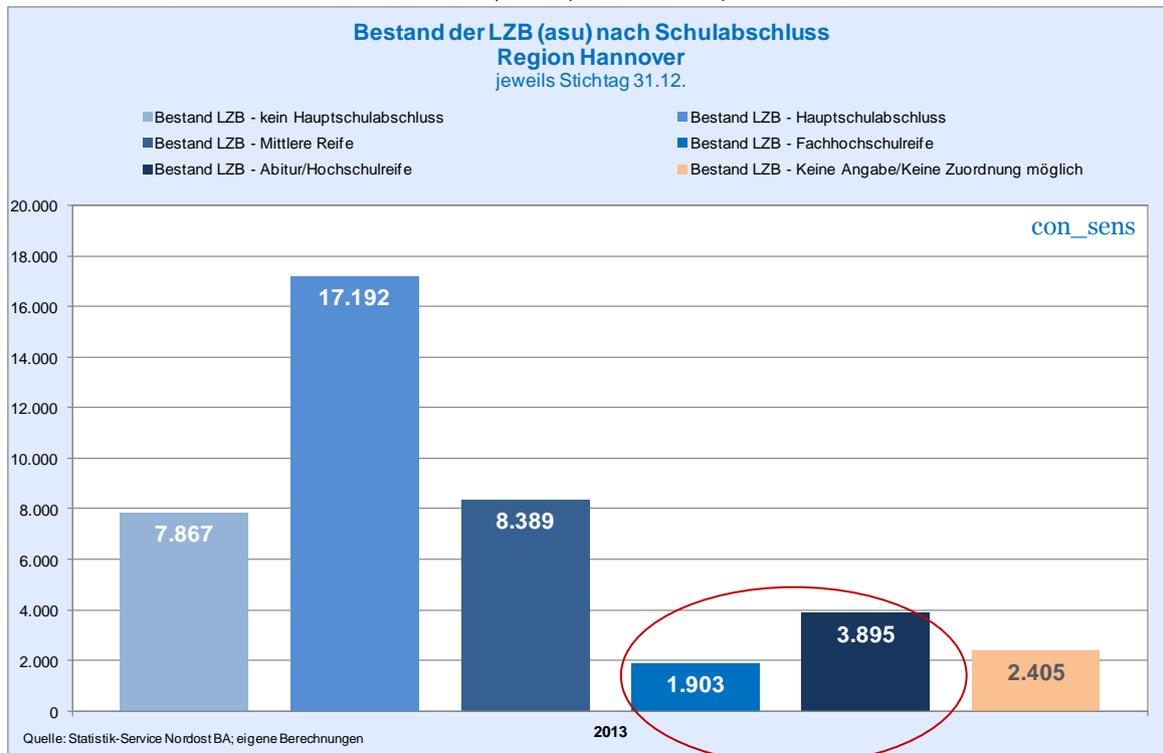
18,9 % aller arbeitsuchenden (asu) LZB (7.867 von insgesamt 41.651 Personen) verfügen Ende 2013 über keinen Schulabschluss (siehe Abb. 21). Bei den eLb ohne LZB (asu) sind es gerade einmal 9% (1.441 von 16.077 Personen). **Dies verdeutlicht, dass sich das Fehlen eines Schulabschlusses augenscheinlich verstärkt auf das Risiko auswirken kann, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.** Allerdings ist ein deutlicher Rückgang des Bestandes der LZB ohne Hauptschulabschluss seit 2009 um 24,09% zu verzeichnen.

Umgekehrt verfügen in der Summe 75,4% aller LZB (asu) über einen Schulabschluss (bei den eLb ohne LZB liegt der Anteil unwesentlich höher mit 77,5%). Die Aussagekraft dieser Vergleiche ist jedoch z.T. eingeschränkt, da im Bereich der eLb ohne LZB eine vergleichsweise hohe „Ausfallquote“ bei den Daten mit 13,6 % vorliegt.

Den **höchsten Anteil unter den LZB (asu)** machen diejenigen **mit Hauptschulabschluss** aus (41,3% bzw. 17.192; höchster Anteil seit 2009, bei eLb asu ohne LZB lediglich 34,5

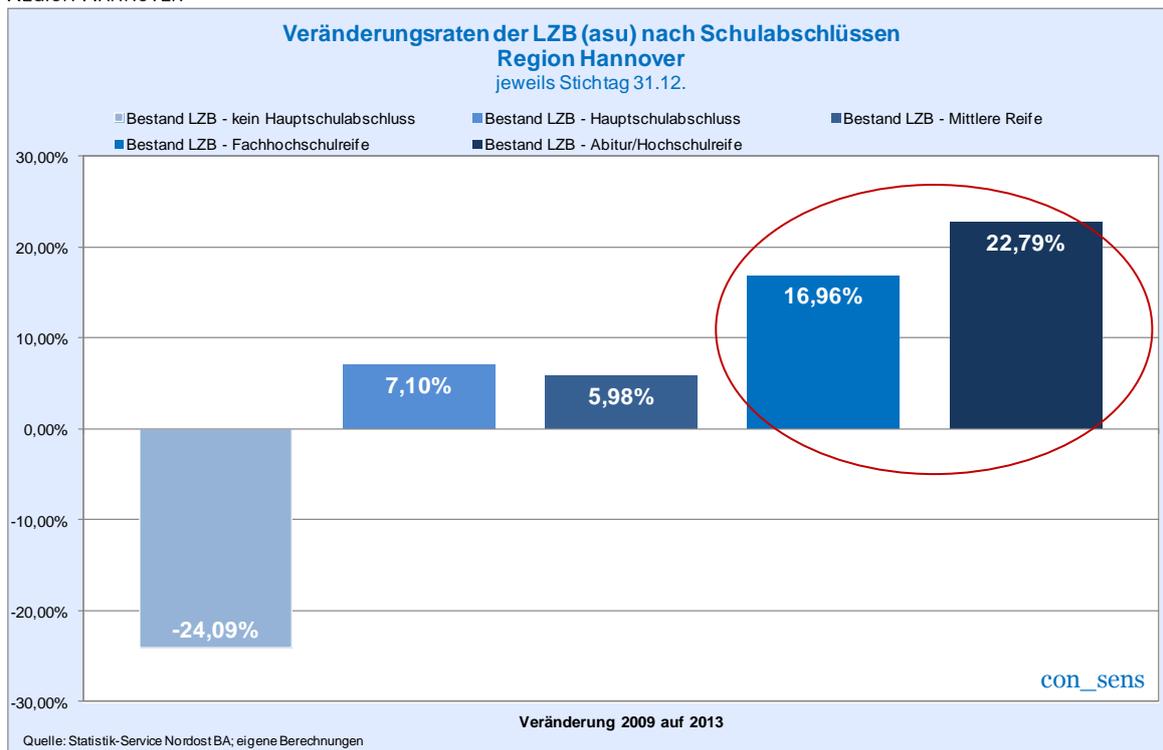
%). Der Anstieg versus 2009 beträgt absolut 7,10%. Die zweitgrößte Gruppe bilden diejenigen mit mittlerer Reife (20,1 % bzw. 8.389; Anstieg absolut versus 2009 um 5,98 %).

ABB. 22: BESTAND DER LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN (ARBEITSUCHEND) NACH SCHULABSCHLUSS – REGION HANNOVER



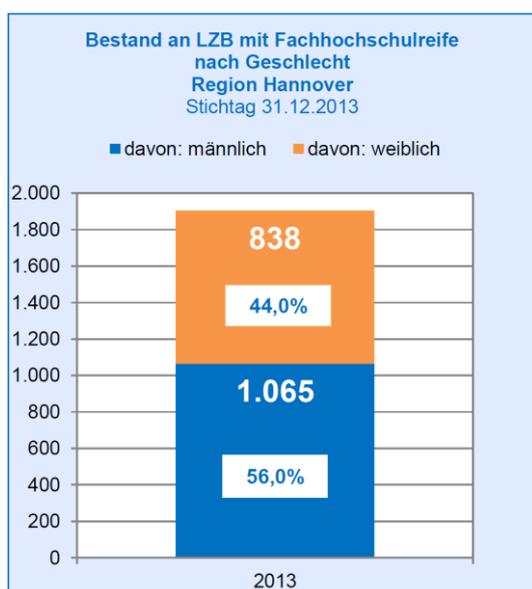
Wenngleich mit eher kleineren Anteilen, so ist doch hervorzuheben, dass insgesamt **14% aller LZB (asu) über Abitur (9,4%) oder Fachhochschulreife verfügen (4,6%)** (vgl. Abb. 22). **Insgesamt sind dies 5.798 Personen.** Zu diesem Personenkreis sind insbesondere die Steigerungsraten seit 2009 (i. H. v. 16,96% bei Fachhochschulreife bzw. 22,79% bei Abitur/Hochschulreife) auffällig (siehe Abb. 23).

ABB. 23: VERÄNDERUNGSRATEN VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN (ARBEITSUCHEND) NACH SCHULABSCHLÜSSEN – REGION HANNOVER



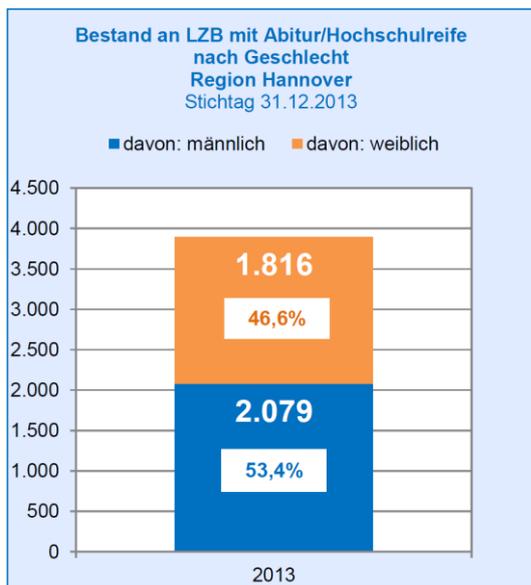
Betrachtet man sich die Gruppe der LZB mit Fachhochschulreife sowie Abitur/ Hochschulreife vor diesem Hintergrund nach weiteren Merkmalen etwas näher, so können folgende zentrale Feststellungen für diese Personen getroffen werden:

ABB. 24: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN (ARBEITSUCHEND) MIT FACHHOCHSCHULREIFE NACH GESCHLECHT – REGION HANNOVER



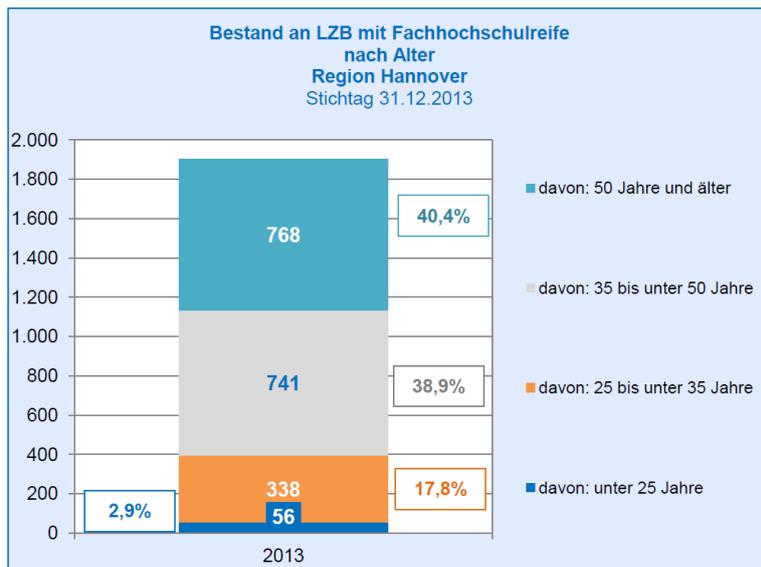
LZB mit Fachhochschulreife sind vorwiegend männlich. Mit 56 % liegt der Männeranteil höher als derjenige am gesamten LZB-Bestand mit 48,1 %.

ABB. 25: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN (ARBEITSUCHEND) MIT ABITUR/HOCHSCHULREIFE NACH GESCHLECHT – REGION HANNOVER



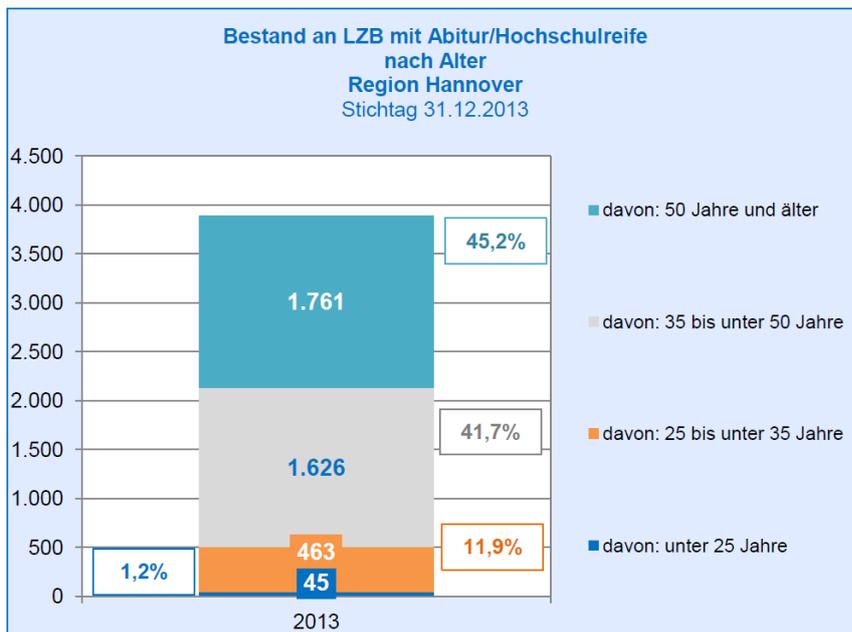
Dies gilt auch für die LZB mit **Abitur/Hochschulreife**. Dort liegt der Männeranteil bei **53,4 %**.

ABB. 26: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN (ARBEITSUCHEND) MIT FACHHOCHSCHULREIFE NACH ALTERSKLASSEN – REGION HANNOVER



Bei einer Ausdifferenzierung nach **Altersklassen** wird deutlich, dass der **überwiegende Teil der LZB mit Fachhochschulreife unter 50 Jahre alt** ist (insgesamt 59,6 % bzw. 1.135 Personen; vgl. [Abb. 26](#)). Über 20 % (394 Personen) sind noch keine 35 Jahre alt.

Abb. 27: LANGZEITLEISTUNGSBETRIEBER/INNEN (ARBEITSUCHEND) MIT ABITUR/HOCHSCHULREIFE NACH ALTERSKLASSEN – REGION HANNOVER



Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Altersklassen zu **LZB mit Abitur/Hochschulreife**. Auch dort zeigt sich, dass der **überwiegende Teil der LZB noch unter 50 Jahre alt** ist (insgesamt 54,8 % bzw. 2.134 Personen; vgl. Abb. 27).

Über 13 % (508 Personen) sind noch keine 35 Jahre alt.

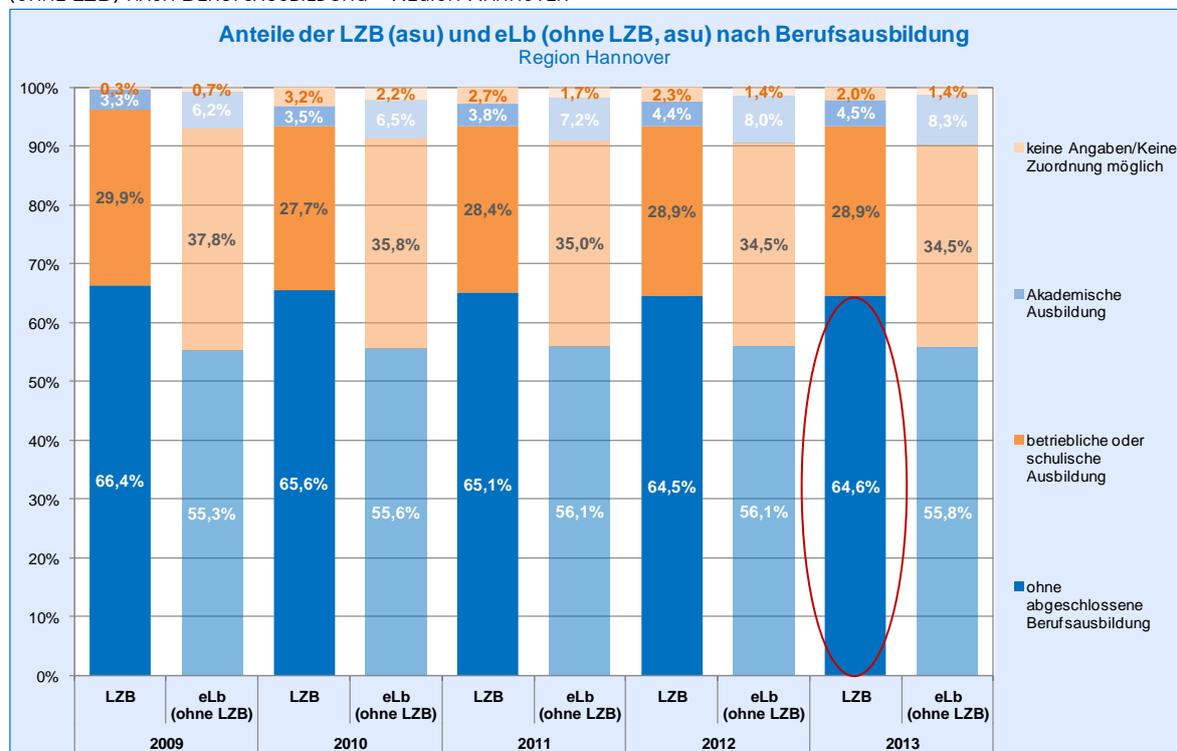
Nach dem Gesagten gibt es in der Region Hannover insgesamt **3.269 LZB mit Abitur/Hochschulreife oder Fachhochschulreife, welche noch keine 50 Jahre alt sind**. Allein 902 hiervon sind noch keine 35 Jahre alt.

Zusammenfassung „Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Schulabschluss“:

- **18,9 % aller** arbeitsuchenden **Langzeitleistungsbezieher/innen (7.867 Personen) verfügen Ende 2013 über keinen (Haupt-) Schulabschluss.**
Bei den arbeitsuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne LZB sind es gerade einmal 9% bzw. 1.441 Personen.
- Dies verdeutlicht, dass sich das **Fehlen eines Schulabschlusses verstärkt auf das Risiko auswirken kann**, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.
- Den höchsten Anteil unter den arbeitsuchenden Langzeitleistungsbezieher/innen machen diejenigen mit **Hauptschulabschluss** aus (**41,3%** bzw. 17.192 Personen; höchster Anteil seit 2009)
- **14% aller** arbeitsuchenden **Langzeitleistungsbezieher/innen verfügen über Abitur/Hochschulreife (9,4%) oder Fachhochschulreife (4,6%).**
Insgesamt sind dies **5.798 Personen**. Hier sind insbesondere die Steigerungsraten seit 2009 (+16,96% bei Fachhochschulreife bzw. +22,79% bei Abitur/Hochschulreife) besonders hervorzuheben. Insgesamt sind 3.269 dieser vornehmlich männlichen Personen noch keine 50 Jahre alt, hiervon 902 unter 35 Jahre.

1.1.8. Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Status „Berufsausbildung“

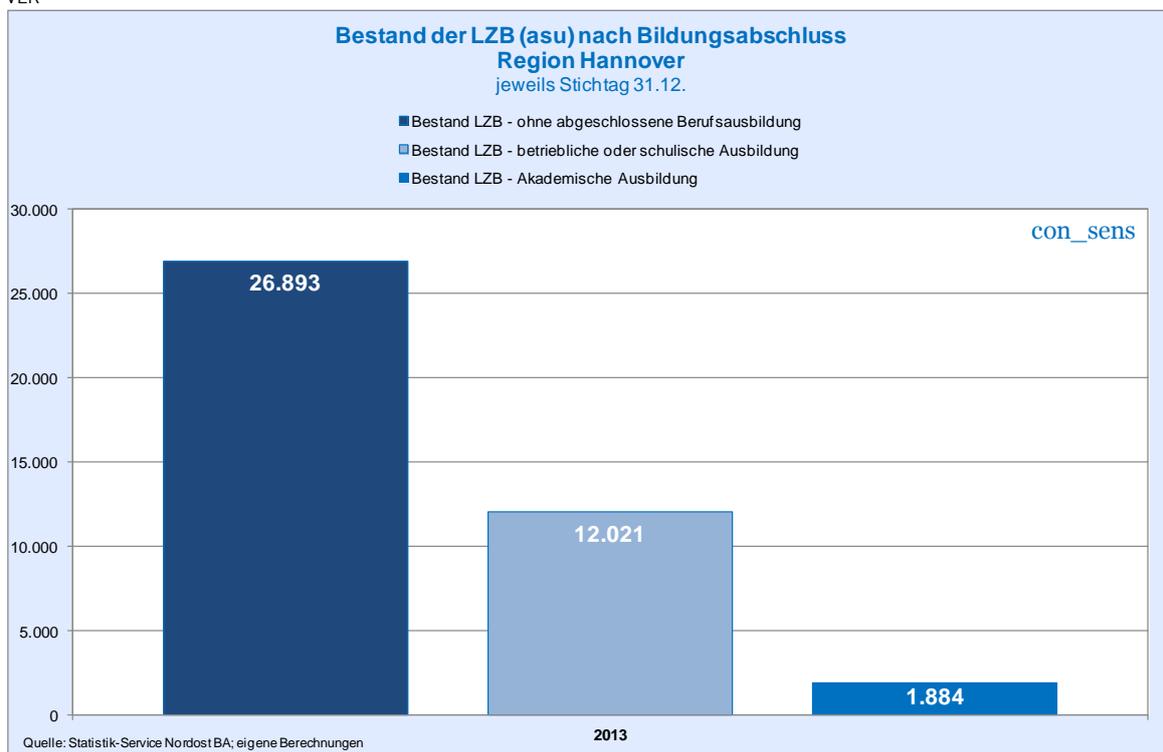
ABB. 28: ANTEILE ARBEITSUCHENDER LANGZEITLEISTUNGSBETRIEBLICHER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGER LEISTUNGSBERECHTIGTER (OHNE LZB) NACH BERUFAUSBILDUNG – REGION HANNOVER



64,6% aller LZB (asu) (26.893 von 41.651 Personen) verfügen Ende 2013 über keine abgeschlossene **Berufsausbildung**. Bei den eLb ohne LZB liegt diese Quote mit 55,8% deutlich niedriger (8.973 von 16.077 Personen) (vgl. Abb. 28).

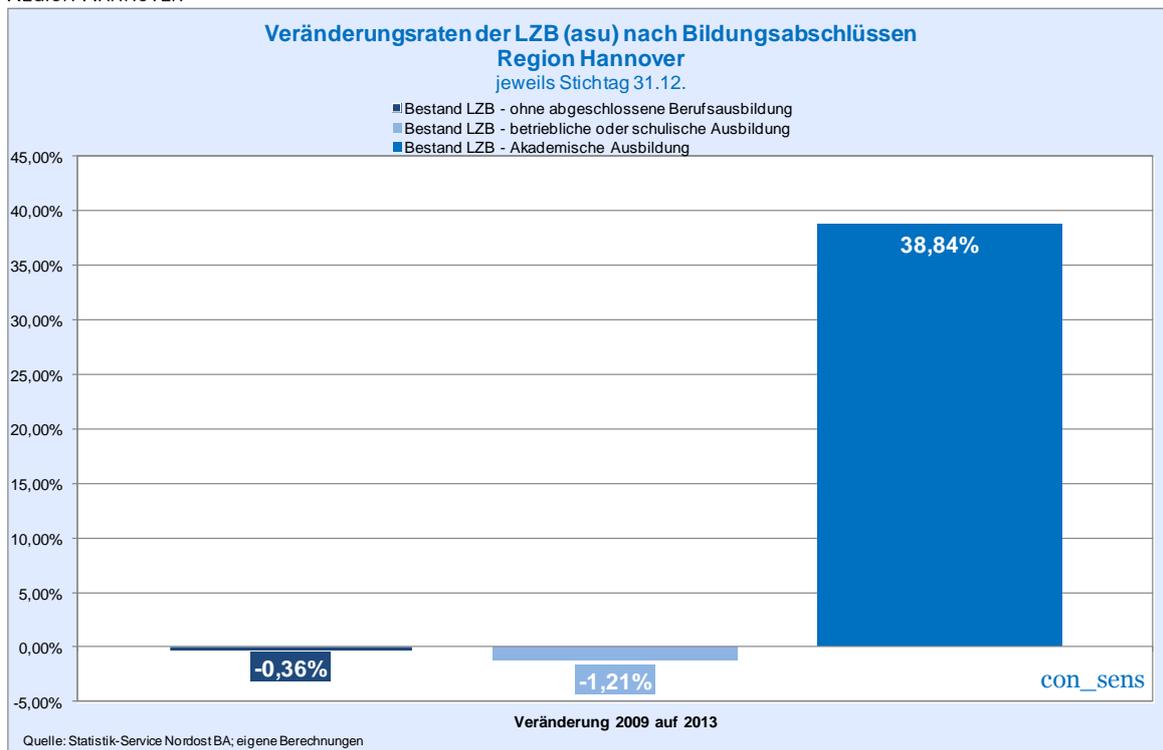
Dies verdeutlicht in Analogie zu den Feststellungen zu fehlenden Schulabschlüssen unter [Punkt 1.1.9.](#), dass sich auch das Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung verstärkt auf das Risiko auswirken kann, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden. Bei den betreffenden LZB ist aktuell ein leichter Rückgang des Bestandes um 0,36 % im Vergleich zu 2009 feststellbar.

ABB. 29: BESTAND VON ARBEITSUCHENDEN LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH BILDUNGSABSCHLUSS – REGION HANNOVER



Die **zweitgrößte Gruppe** bilden diejenigen **mit einem schulischen oder betrieblichen Ausbildungsabschluss** (28,9% bzw. 12.021 Personen). Dieser Anteil ist signifikant geringer als derjenige in der Vergleichsgruppe der eLb (asu) ohne LZB mit 34,5% (vgl. Abb. 28). Auch hier liegt ein leichter Rückgang des Bestandes versus 2009 um 1,21 % vor.

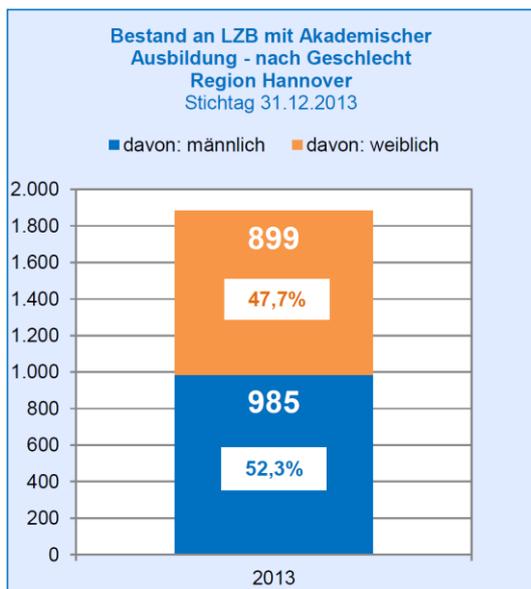
ABB. 30: VERÄNDERUNGSRATEN VON ARBEITSUCHENDEN LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH BILDUNGSABSCHLÜSSEN – REGION HANNOVER



Auffällig verläuft die Entwicklung der „LZB-Akademiker“. Diese sind um 38,84% von noch 1.357 Personen (2009) auf mittlerweile 1.884 Personen gestiegen, wenngleich sie mit einem Anteil i. H. v. 4,5% an allen LZB einen eher kleineren, aber immer noch nennenswerten Anteil ausmachen (vgl. Abb. 28). Der Anstieg vermeintlich gut ausgebildeter LZB deckt sich mit der bereits dargestellten und steigenden Entwicklung der LZB mit Abitur bzw. Fachhochschulreife (siehe Ausführungen zu Punkt 1.1.7.).

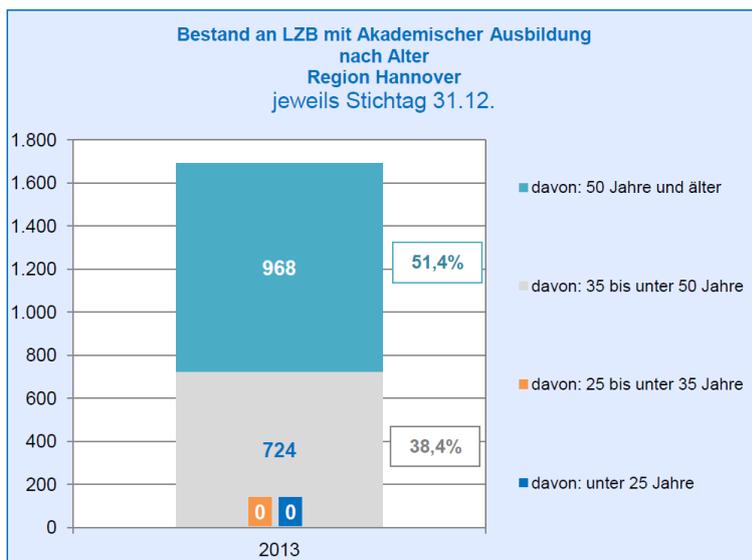
Sieht man sich die Gruppe der „LZB-Akademiker“ näher an, können folgende zentrale Feststellungen getroffen werden:

ABB. 31: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN (ARBEITSUCHEND) „AKADEMIKER“ NACH GESCHLECHT – REGION HANNOVER



„LZB-Akademiker“ sind (analog zu den Feststellungen der LZB mit Abitur/Hochschulreife und Fachhochschulreife) **vorwiegend männlich**. Mit **52,3 %** liegt der Männeranteil höher als beim gesamten LZB-Bestand mit 48,1 %.

ABB. 32: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN (ARBEITSUCHEND) „AKADEMIKER“ NACH ALTERSKLASSEN – REGION HANNOVER



Bei einer Ausdifferenzierung nach **Altersklassen⁷** der „LZB-Akademiker“ wird (entgegen der Altersverteilung bei den LZB mit Abitur/Hochschulreife und Fachhochschulreife) deutlich, dass der leicht **überwiegende Teil dieser LZB mit 51,4 % (968 Personen) 50 Jahre und älter ist**. 38,4

% (724 Personen) sind zwischen 35 und unter 50 Jahren alt.

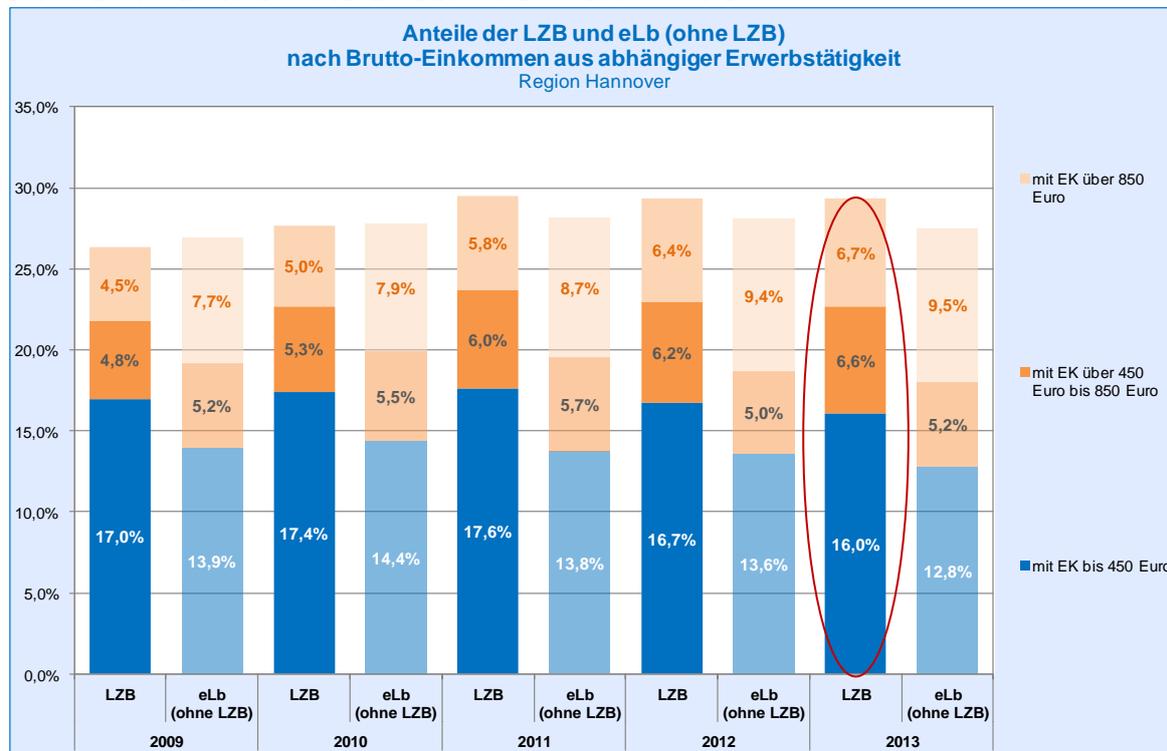
⁷ Aufgrund von Datenausfällen war eine Auswertung der Altersklassen U 25 und 25 bis U 35 nicht möglich.

Zusammenfassung „Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Berufsausbildung“:

- **64,6% aller** arbeitsuchenden **Langzeitleistungsbezieher/innen** (26.893 Personen) **verfügen Ende 2013 über keine abgeschlossene Berufsausbildung**. Bei den arbeitsuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne LZB liegt diese Quote mit 55,8% deutlich niedriger.
- Dies verdeutlicht, dass sich das **Fehlen einer Berufsausbildung verstärkt auf das Risiko auswirken kann**, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.
- Die **zweitgrößte Gruppe** unter den arbeitsuchenden Langzeitleistungsbezieher/innen bilden diejenigen mit einem **schulischen oder betrieblichen Ausbildungsabschluss** (28,9% bzw. 12.021 Personen). Ihr Anteil ist signifikant geringer als in der Vergleichsgruppe der arbeitsuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne LZB mit 34,5%.
- Auffällig ist die **Entwicklung der arbeitsuchenden Akademiker/innen** unter den Langzeitleistungsbezieher/innen. Diese sind um 38,84% versus 2009 (von 1.357 auf 1.884 Personen) gestiegen. Der Anstieg vermeintlich gut ausgebildeter Personen im Langzeitleistungsbezug deckt sich mit der bereits dargestellten Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher/innen mit Abitur/Hochschulreife bzw. Fachhochschulreife (siehe Punkt 1.1.7.).

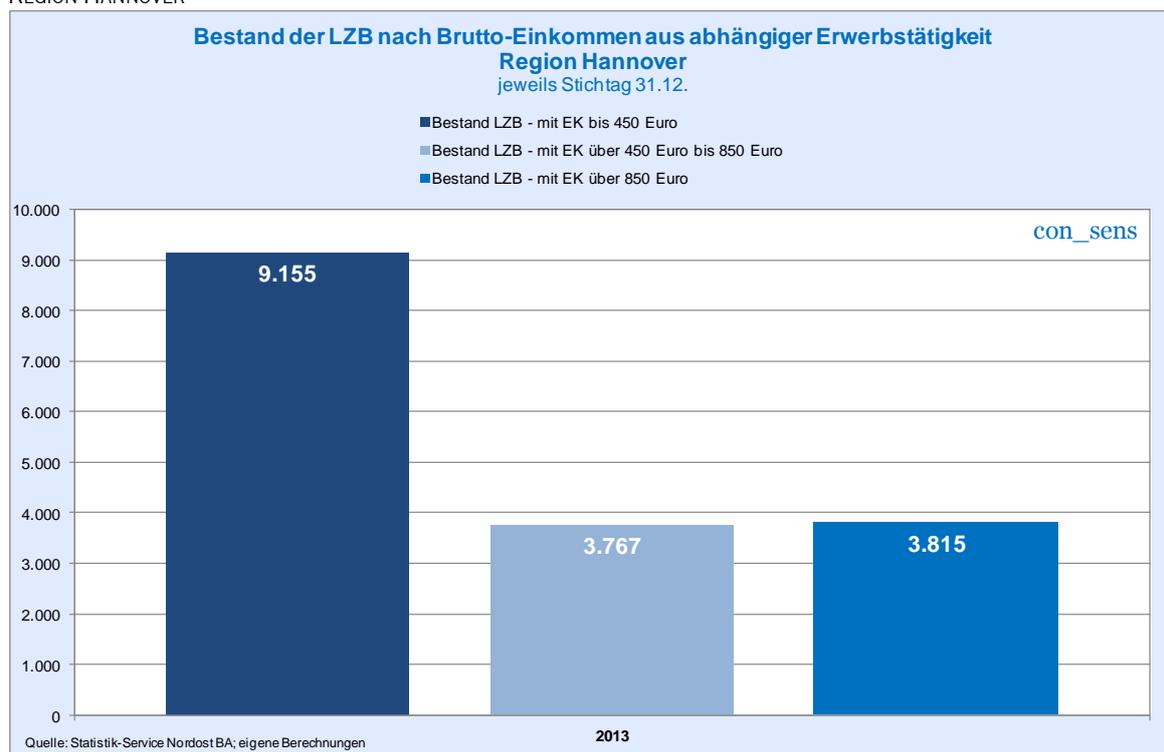
1.1.9. Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Einkommen aus Beschäftigung“

ABB. 33: ANTEILE VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) NACH BRUTTO-EINKOMMEN AUS ABHÄNGIGER ERWERBSTÄTIGKEIT – REGION HANNOVER



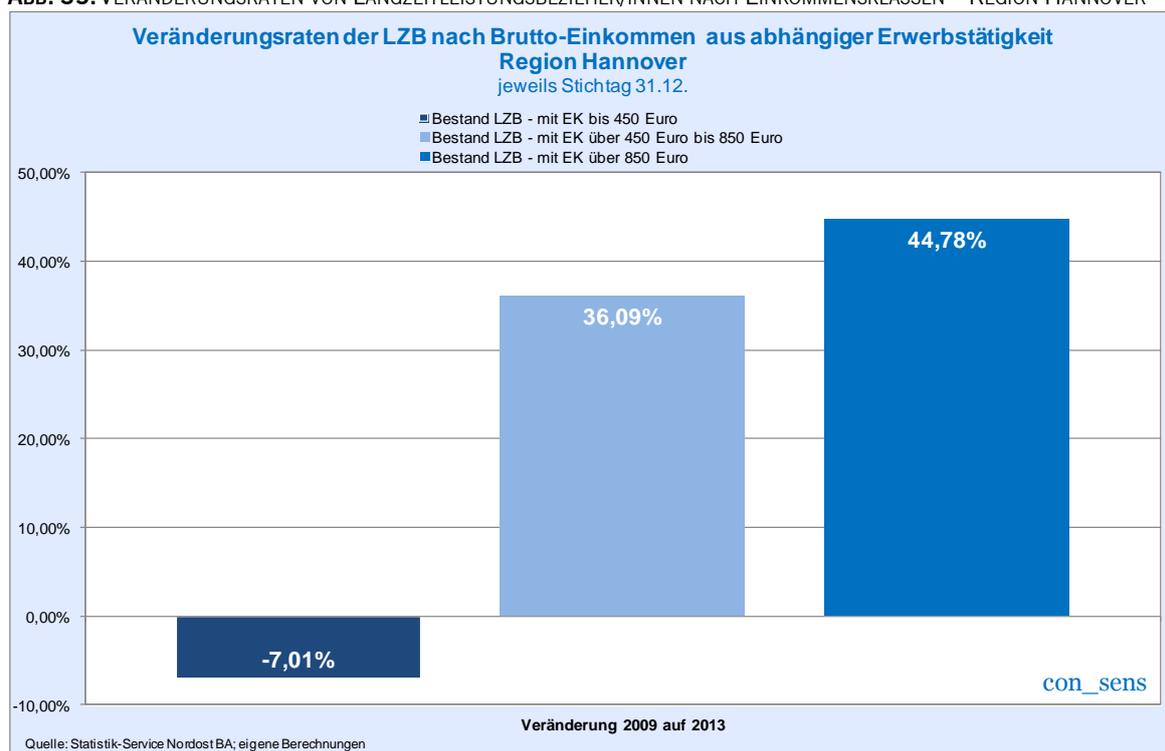
In der Summe erzielen bereits **29,3% aller LZB** (16.737 Personen, 2013) **Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit**. In 2009 waren es noch 26,3% (15.248 Personen). Dies entspricht einer Steigerung des Bestandes bis Ende 2013 um 9,8 %. Bei den eLb ohne LZB liegt die Quote derjenigen, welche bereits Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit erzielen, mit insgesamt 27,5 % allerdings nur etwas geringer.

ABB. 34: BESTAND VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH BRUTTO-EINKOMMEN AUS ABHÄNGIGER ERWERBSTÄTIGKEIT – REGION HANNOVER



Die größte Gruppe bilden diejenigen mit einem Einkommen von bis zu 450 € (16% aller LZB bzw. 9.155 Personen). Ihr Anteil ist deutlich höher als im Bereich der eLb ohne LZB mit 12,8 %. Geringfügige Beschäftigung ist daher als signifikantes Merkmal von Langzeitleistungsbezug zu bewerten mit der Folge dass sich die **Ausübung eines Minijobs verstärkt auf das Risiko auswirkt, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden**. Allerdings ist ein Rückgang des Bestandes um 7,01% versus 2009 zu verzeichnen (vgl. Abb. 35).

ABB. 35: VERÄNDERUNGSRATEN VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH EINKOMMENSKLASSEN – REGION HANNOVER



Dagegen sind **hohe Steigerungsraten bei LZB mit Einkommen über 450€ bis 850 €** (+36,09 %, 6,6%-Anteil an gesamt LZB) sowie denjenigen mit einem Einkommen von über 850 € (+44,78%, 6,7%-Anteil an gesamt LZB) im Vergleich zu 2009 **festzustellen**.

Zusammenfassung „Langzeitleistungsbezieher/innen nach Einkommen aus abhängiger Beschäftigung“:

- **29,3% aller Langzeitleistungsbezieher/innen** (16.737 Personen) **erzielen bereits Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit**. In 2009 waren es noch 26,3% (15.248 Personen).
- Die größte Gruppe bilden diejenigen mit einem **Einkommen von bis zu 450 €** (16% aller LZB bzw. 9.155 Personen). Hierzu zählen insbesondere die sogenannten „Mini-Jobber/innen“. Ihr Anteil ist deutlich höher als im Bereich der eLb ohne LZB mit 12,8 %. Geringfügige Beschäftigung ist daher als signifikantes Merkmal von Langzeitleistungsbezug zu bewerten mit der Folge, dass sich die **Ausübung eines Minijobs verstärkt auf das Risiko auswirkt, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden**.
- Die höchsten **Steigerungsraten** versus 2009 **sind bei Langzeitleistungsbezieher/innen mit einem Einkommen von über 450 € festzustellen**. Hierbei handelt es sich um sogenannte „Ergänzer/innen“, welche zusätzlich zum erzielten sozialversicherungspflichtigen Arbeitseinkommen noch ergänzende Hilfen des SGB II zur Sicherung des Lebensunterhaltes erhalten.

1.1.10. Ergebnisse Teil A – Zusammenfassung und Fazit

Die vorgenommene Auswertung und wissenschaftliche Analyse statistischer Daten zu Langzeitleistungsbezieher/innen in der Region Hannover im **Zeitraum von 2009 bis 2013** kommt zusammenfassend zu folgenden Ergebnissen:

▣ **Allgemeine Entwicklung zum Langzeitleistungsbezug in der Region Hannover**

Der Bestand an Langzeitungsbezieher/innen in der Region Hannover befindet sich Ende 2013 mit 57.042 Personen (69,5 % aller eLb) auf einem hohen Niveau, jedoch auch auf dem niedrigsten Stand innerhalb des Betrachtungszeitraums. Seit 2011 ist ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen. Auch der Anteil der Langzeitleistungsbezieher/innen am Gesamtbestand aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 69,5 % ist seit dem Jahr 2011 rückläufig.

Im Vergleich zu allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und denjenigen ohne Langzeitleistungsbezug ist der Rückgang seit 2009 allerdings deutlich schwächer ausgefallen. Jedoch setzt sich der Rückgang des Bestandes der Langzeitleistungsbezieher/innen auch für das Jahr 2013 weiter fort, während die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten jüngst wieder ansteigen.

Trotz dieser positiven Gesamtentwicklung steigen die Verweildauern der Langzeitleistungsbezieher/innen. Es ist eine **zunehmende Verfestigungstendenz** bei den Langzeitleistungsbezieher/innen (insbesondere mit einer Verweildauer > 4 Jahre) festzustellen. Über 40.000 Langzeitleistungsbezieher/innen (48,8 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten) sind bereits 4 Jahre und länger im Hilfebezug des SGB II in der Region Hannover. Diese Entwicklung könnte die Integrationschancen und Integrationsbemühungen von Langzeitleistungsbezieher/innen nicht nur zunehmend erschweren, sondern auch kostenintensiver gestalten.

Dies auch vor dem Hintergrund, dass eine **besondere Betroffenheit kommunaler Finanzen** (hier: Leistungen für Unterkunft und Heizung) im Zusammenhang mit der Entwicklung von Langzeitleistungsbezug feststellbar wird. Die Rückgänge im Bestand der Langzeitleistungsbezieher/innen schlagen sich in vergleichbarer Höhe aktuell nur bei den bundesfinanzierten Leistungen zum Lebensunterhalt nieder.

▣ **Langzeitleistungsbezieher/innen nach soziodemografischen Merkmalen**

Die Ergebnisse zu diesem Punkt verdeutlichen einerseits, dass Langzeitleistungsbezieher/innen eine höchst heterogene Gruppe darstellen. Eine Zielgruppe „Langzeitleistungsbezieher/innen“, z.B. für arbeitsmarktpolitische Strategien und Überlegungen, kann und sollte es vor diesem Hintergrund nicht geben. Andererseits verdeutlichen die Ergebnisse auch, dass sich innerhalb der Gruppe der Langzeitleistungsbezieher/innen Auffälligkeiten bzw. „Risikogruppen“ feststellen lassen, welche im Weiteren Anknüpfungspunkte für strategische Überlegungen im Sinne einer zielgruppenorientierten Betrachtungs- und Herangehensweise für Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik bzw. Aktivierung bieten könnten. Folgende Auffälligkeiten sind in diesem Zusammenhang zu nennen:

- **Frauen weisen ein erhöhtes Risiko auf, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.** Knapp 52 % aller Langzeitleistungsbezieher/innen (29.601 Personen) waren im Dezember 2013 Frauen. Die zentrale Ursache hierfür dürfte maßgeblich in der Personengruppe der Alleinerziehenden begründet liegen (8.439 Personen). Der Frauenanteil bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Langzeitleistungsbezug beträgt lediglich 47,6 %.
- **Ältere Menschen sind verstärkt von Langzeitleistungsbezug betroffen.** Aktuell sind rund 67 % aller Langzeitleistungsbezieher/innen (insgesamt über 38.000 Personen) 35 Jahre und älter. Insbesondere die Altersklasse 50+ ist seit dem Jahr 2009 um knapp 11 % gestiegen, während in allen weiteren Altersklassen Rückgänge zu verzeichnen sind. Damit sind über 17.000 Personen und über 30 % aller Langzeitleistungsbezieher/innen 50 Jahre und älter (Tendenz steigend). Im Vergleich zu allen Langzeitleistungsbezieher/innen ist diese vorwiegend männliche Gruppe jedoch „besser“ qualifiziert und ausgebildet.
- **Alleinerziehende sind häufiger (und zunehmend) von Langzeitleistungsbezug betroffen.** Mit einem Anteil von knapp 15 % an allen Langzeitleis-

tungsbezieher/innen und einem absoluten Bestand von rund 8.400 Personen (hiervon rund 94 % Frauen) ist der höchste Anteil und Bestand seit 2009 festzustellen. Dies zeigt sich auch bei Betrachtung der Typen von Bedarfsgemeinschaften. Der Anteil der Bedarfsgemeinschaften von Alleinerziehenden macht am Gesamtbestand aller Bedarfsgemeinschaften von Langzeitleistungsbezieher/innen mittlerweile über 17 % bzw. knapp 10.000 Bedarfsgemeinschaften aus. Größte Gruppe (56 %) sind hiervon 5.564 Bedarfsgemeinschaften mit einem Kind.

- **Das Fehlen eines (möglichst hochwertigen) Schulabschlusses wirkt sich verstärkt auf das Risiko aus, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.** Knapp 19 % aller arbeitssuchenden Langzeitleistungsbezieher/innen (7.867 Personen) verfügen Ende 2013 über keinen (Haupt-) Schulabschluss. Bei den arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Langzeitleistungsbezug sind es gerade einmal 9%. Bemerkenswert ist, dass immerhin 14% aller arbeitssuchenden Langzeitleistungsbezieher/innen über **Abitur** (9,4%) oder **Fachhochschulreife** (4,6%) verfügen. Insgesamt sind dies knapp 5.800 Personen in der Region Hannover. Rund 3.300 dieser vorwiegend männlichen Personen mit Abitur/Hochschulreife oder Fachhochschulreife sind noch keine 50 Jahre alt, hiervon über 900 unter 35 Jahre.
- Ebenso verdeutlicht die Analyse, dass sich das **Fehlen einer Berufsausbildung verstärkt auf das Risiko auswirken kann, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.** Knapp 65 % aller arbeitssuchenden Langzeitleistungsbezieher/innen (rund 27.000 Personen) verfügen Ende 2013 über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei den arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Langzeitleistungsbezug liegt diese Quote mit 55,8% deutlich niedriger. Auffällig ist die Entwicklung der arbeitssuchenden **Akademiker** unter den arbeitssuchenden Langzeitleistungsbezieher/innen. Diese sind um knapp 39 % versus 2009 (von 1.357 auf 1.884 Personen) gestiegen. Der Anstieg vermeintlich gut ausgebildeter Personen im Langzeitleistungsbezug deckt sich mit der bereits darge-

stellten Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher/innen mit Abitur/Hochschulreife bzw. Fachhochschulreife.

- **Über 29 % aller Langzeitleistungsbezieher/innen (rund 16.700 Personen) erzielen bereits Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit.** In 2009 waren es noch 26,3% (rund 15.200 Personen). Die größte Gruppe bilden diejenigen mit einem Einkommen von bis zu 450 € (16% aller Langzeitleistungsbezieher/innen bzw. über 9.000 Personen). Hierzu zählen die sogenannten „**Mini-Jobber/innen**“. Ihr Anteil ist deutlich höher als im Bereich der eLb ohne LZB mit 12,8 %. Geringfügige Beschäftigung ist daher ebenfalls als signifikantes Merkmal von Langzeitleistungsbezug zu bewerten mit der Folge, dass sich die **Ausübung eines Minijobs verstärkt auf das Risiko auswirkt, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.** Die höchsten Steigerungsraten versus 2009 sind allerdings bei Langzeitleistungsbezieher/innen mit Einkommen über 450 € festzustellen. Hierbei handelt es sich um sogenannte „Ergänzer/innen“, welche zusätzlich zum erzielten sozialversicherungspflichtigen Arbeitseinkommen ergänzende Hilfen des SGB II zur Sicherung des Lebensunterhaltes erhalten.

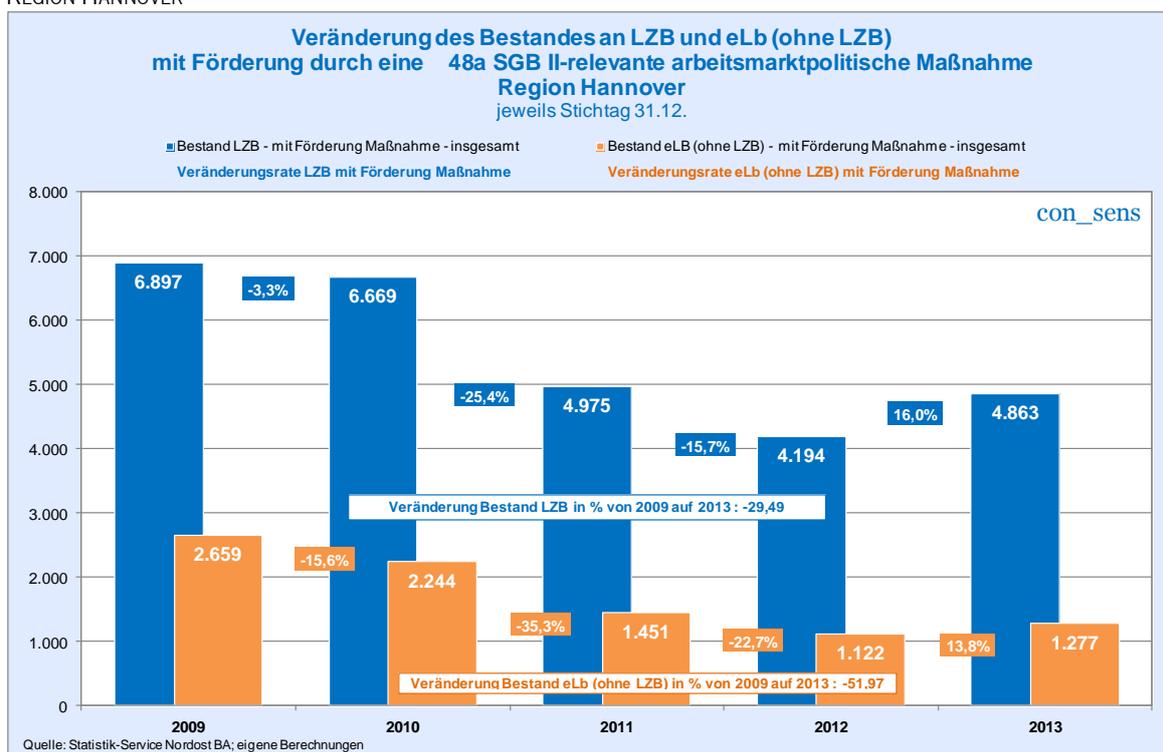
Über die innerhalb des Teils A erhobenen soziodemografischen Merkmale für Langzeitleistungsbezieher/innen hinaus ist aus unserer Sicht davon auszugehen, dass insbesondere **gesundheitliche Einschränkungen** (physisch wie psychisch) bei Langzeitleistungsbezieher/innen verstärkt – z.B. gegenüber erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Langzeitleistungsbezug – vorzufinden sind. Wenngleich uns hierzu keine Daten zur Analyse im Rahmen dieser Expertise zur Verfügung standen, ist dies u. E. ein wichtiger Umstand, welcher notwendigerweise und im Zusammenhang mit jedweden Integrationsbemühungen gesehen werden muss. Insgesamt nehmen wir aus unserer Beratungstätigkeit in Jobcentern zunehmend die Einschätzungen von Fallmanager/innen wahr, dass ein immer stärker ausbreitendes regressiv-depressives Verhalten bei SGB II-Empfänger/innen festzustellen ist. Ein Kennzeichen dafür ist die hohe Anzahl an AU-Bescheinigungen. So befinden sich ggf. auch gerade viele Langzeitleistungsbezieher/innen durch die längere Arbeitslosigkeit in einem Kreislauf der negativen Verstärkung, der vor allem auf die Gesundheitslage dieser Menschen weiter einen negativen Einfluss nehmen dürfte.

1.2. Teil B: Analyse zu Maßnahmen, Angeboten und Instrumenten

Dieser Untersuchungsteil umfasst die Analyse zu Maßnahmen, Angeboten und Instrumenten, die seitens des Jobcenters der Region Hannover für Langzeitleistungsbezieher/innen im Zeitraum von 2010 – 2013 umgesetzt wurden.

1.2.1. Allgemeine Entwicklung zu Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik

ABB. 36: VERÄNDERUNG DES BESTANDES VON LANGZEITLEISTUNGSBETRIEBLICHEN/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) MIT FÖRDERUNG DURCH EINE NACH § 48A SGB II RELEVANTE ARBEITSMARKTPOLITISCHE MAßNAHME – REGION HANNOVER



4.863 LZB (8,5 % aller LZB) befanden sich im Dez. 2013 in der Region Hannover in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik (hier: Förderung durch eine nach § 48a SGB II-relevante arbeitsmarktpolitische Maßnahme⁸). Ende 2009 waren es mit 6.897 Personen noch deutlich mehr (11,9 % aller LZB).

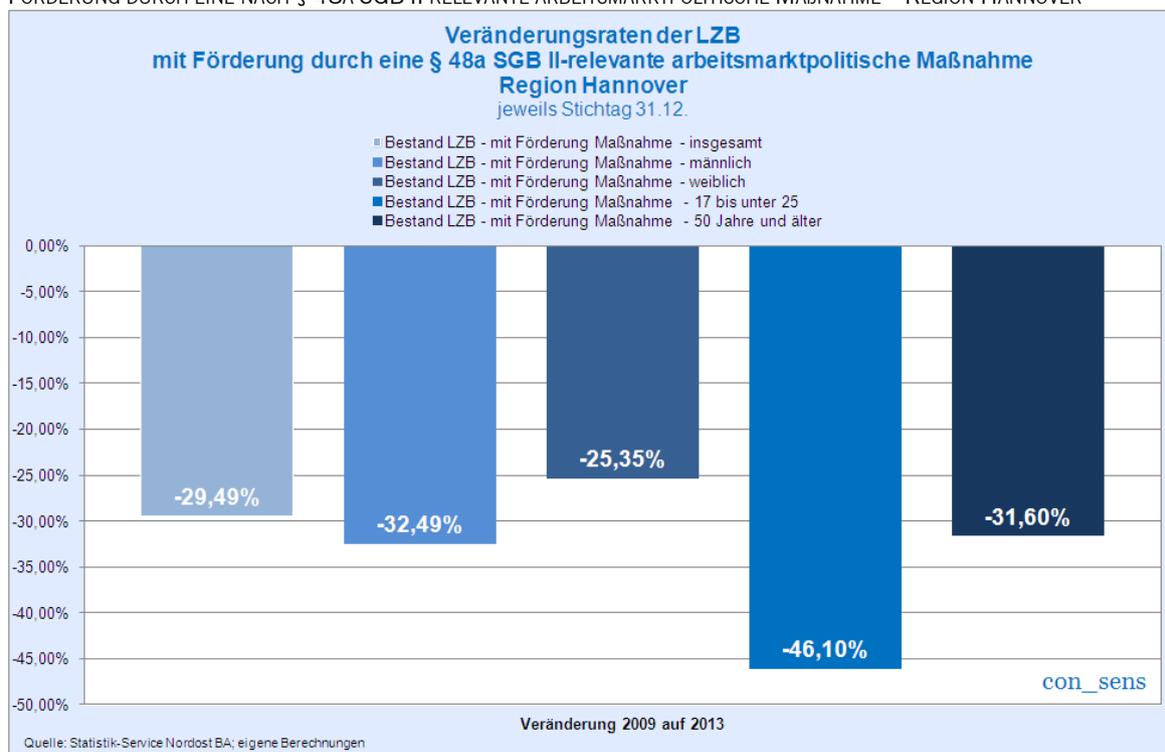
Der Rückgang des Bestandes von LZB in Maßnahmen zu 2009 liegt damit bei insgesamt 29,5 % bzw. 2.034 Personen (vgl. Abb. 36).

⁸ Die Daten zur aktuellen Förderung entstammen einer integrierten Auswertung aus Grundsicherungs- und Förderstatistik. Dabei werden die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt, die zur Ermittlung der Ergänzungsgröße „Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbezieher“ nach §48a SGB II herangezogen werden. Vgl. hierzu auch Abb. 42.

Allerdings zeigt sich in der Veränderung des Bestandes der LZB mit Förderung von 2012 zu 2013 (+ 16 %) eine **deutliche Umkehr**, sodass das seinerzeitige Niveau von 2011 (4.975 LZB in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik) mit 4.863 LZB Ende 2013 nahezu wieder erreicht werden kann.

Schaut man sich die **Entwicklung bei den eLb ohne LZB in Maßnahmen** an, so fällt der Rückgang von 2009 zu 2013 mit rund 52 % (von 2.659 auf 1.277 Personen) noch wesentlich deutlicher aus. Allerdings zeigt sich auch hier in der Veränderung des Bestandes von 2012 zu 2013 (+ 13,8 %) eine wieder zunehmende Anzahl dieser Personen in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik (vgl. Abb. 36).

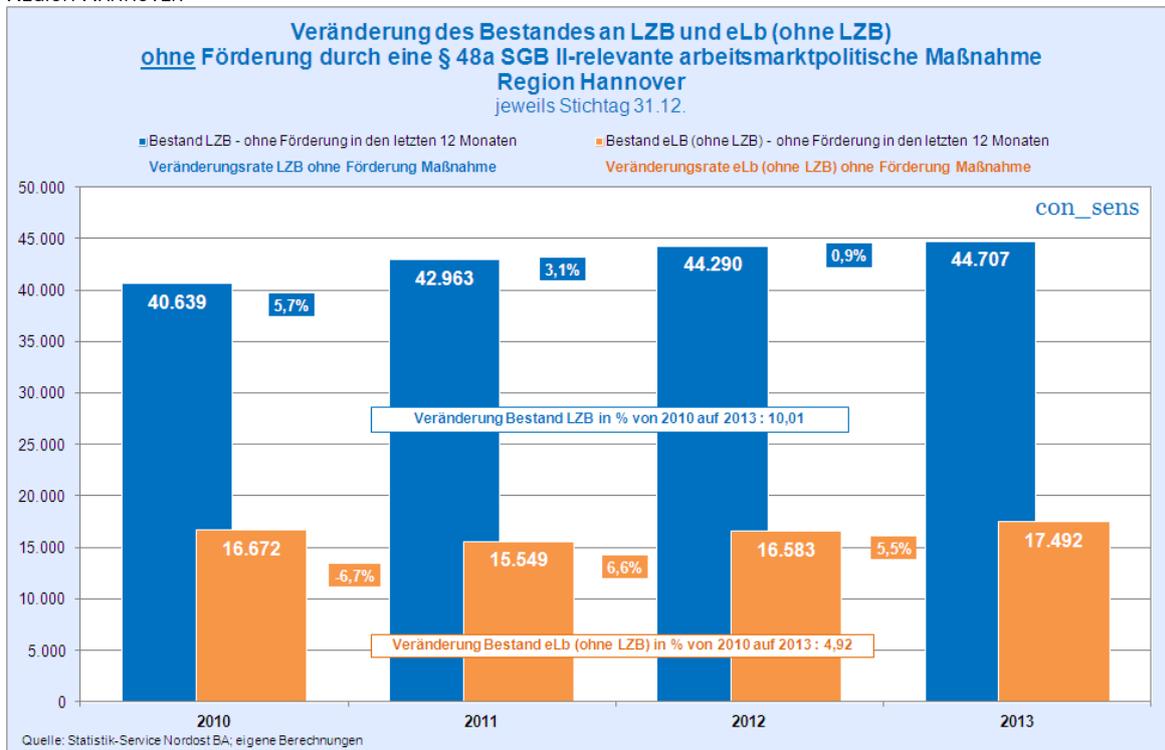
Abb. 37: VERÄNDERUNGSRATE DES BESTANDES VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH AUSGEWÄHLTEN KRITERIEN MIT FÖRDERUNG DURCH EINE NACH § 48A SGB II RELEVANTE ARBEITSMARKTPOLITISCHE MAßNAHME – REGION HANNOVER



Bei den LZB wird über alle Klassifizierungen hinweg (insbesondere U 25) der Rückgang des Bestandes von LZB in Maßnahmen von 2009 zu 2013 feststellbar (vgl. Abb. 37).

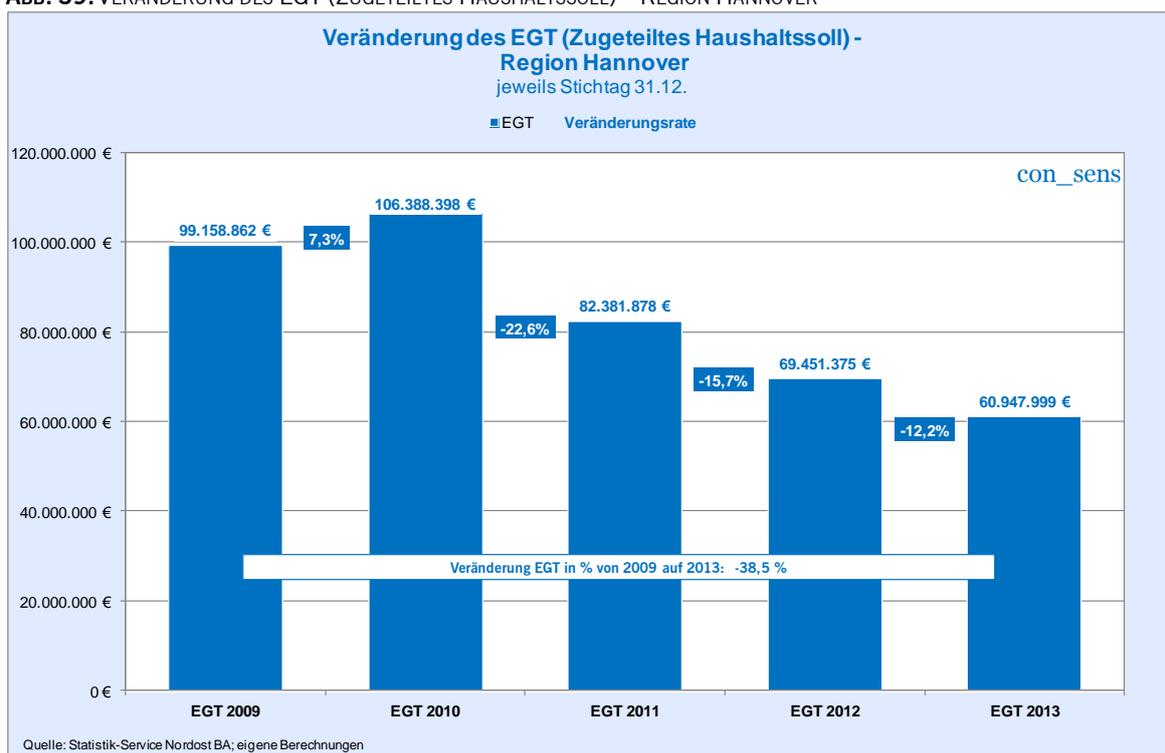
Der zweitstärkste Rückgang liegt mit 31,6 % bei der Altersgruppe der LZB 50+ vor (-469 Personen). Lediglich 5,7% der älteren LZB (1.015 Personen) befanden sich danach im Dezember 2013 in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik.

Abb. 38: VERÄNDERUNG DES BESTANDES VON LANGZEITLEISTUNGSBETRIEBLICHEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) OHNE FÖRDERUNG DURCH EINE NACH § 48a SGB II RELEVANTE ARBEITSMARKTPOLITISCHE MAßNAHME – REGION HANNOVER



Betrachtet man die Veränderung des Bestandes von **LZB ohne Förderung** durch eine Maßnahme in den letzten 12 Monaten, so wird deutlich, dass diese seit 2009 um 10,01 % auf mittlerweile 44.707 Personen angestiegen sind, während die Steigerung bei den eLb (ohne LZB) mit 4,92 % etwas geringer ausfällt.

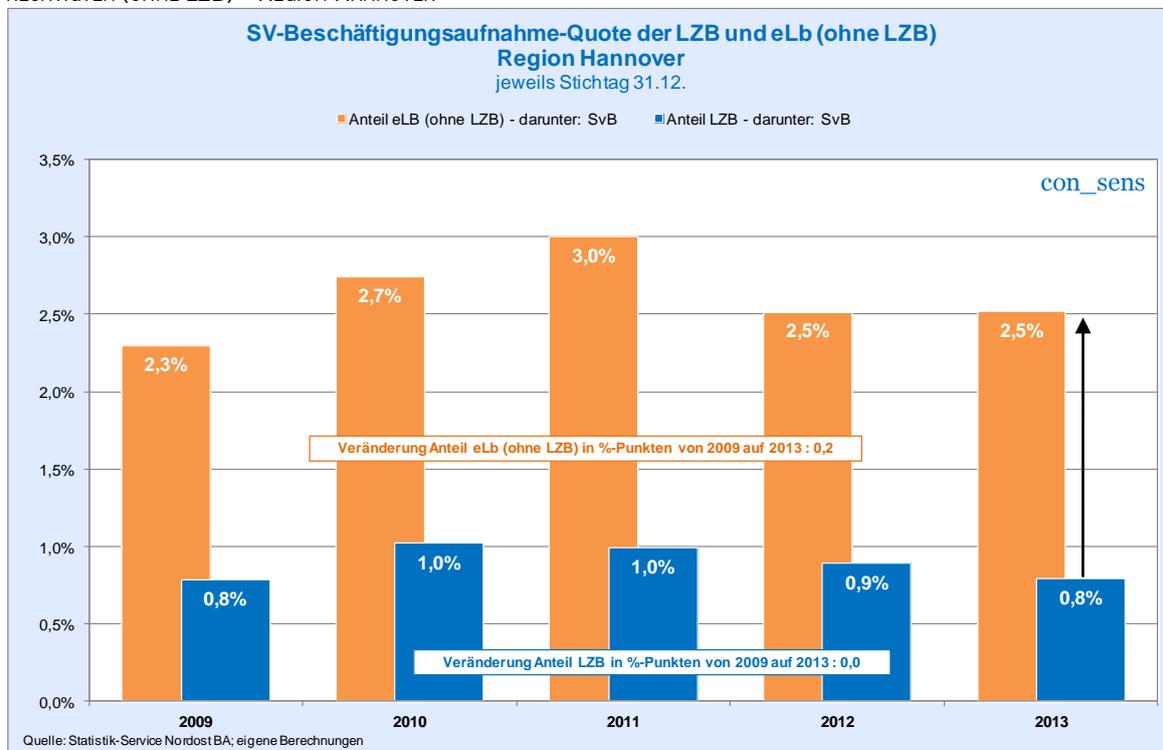
ABB. 39: VERÄNDERUNG DES EGT (ZUGETEILTES HAUSHALTSSOLL) – REGION HANNOVER



Eine maßgebliche Rolle für den Rückgang der Teilnehmer/innenbestände in Maßnahmen im Vergleich zu 2009 dürften die seit dem Jahr 2010 **rückläufigen und bereit gestellten Mittel für Eingliederungsleistungen des Bundes** spielen. Danach sind diese im Zeitraum von 2009 zu 2013 um insgesamt 38.210.863 € bzw. 38,5 % in der Region Hannover „geschrumpft“.

1.2.2. Allgemeine Entwicklungen zur Beschäftigungsaufnahme

ABB. 40: BESCHÄFTIGUNGSAUFNAHME-QUOTE VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBE-
RECHTIGTEN (OHNE LZB) – REGION HANNOVER

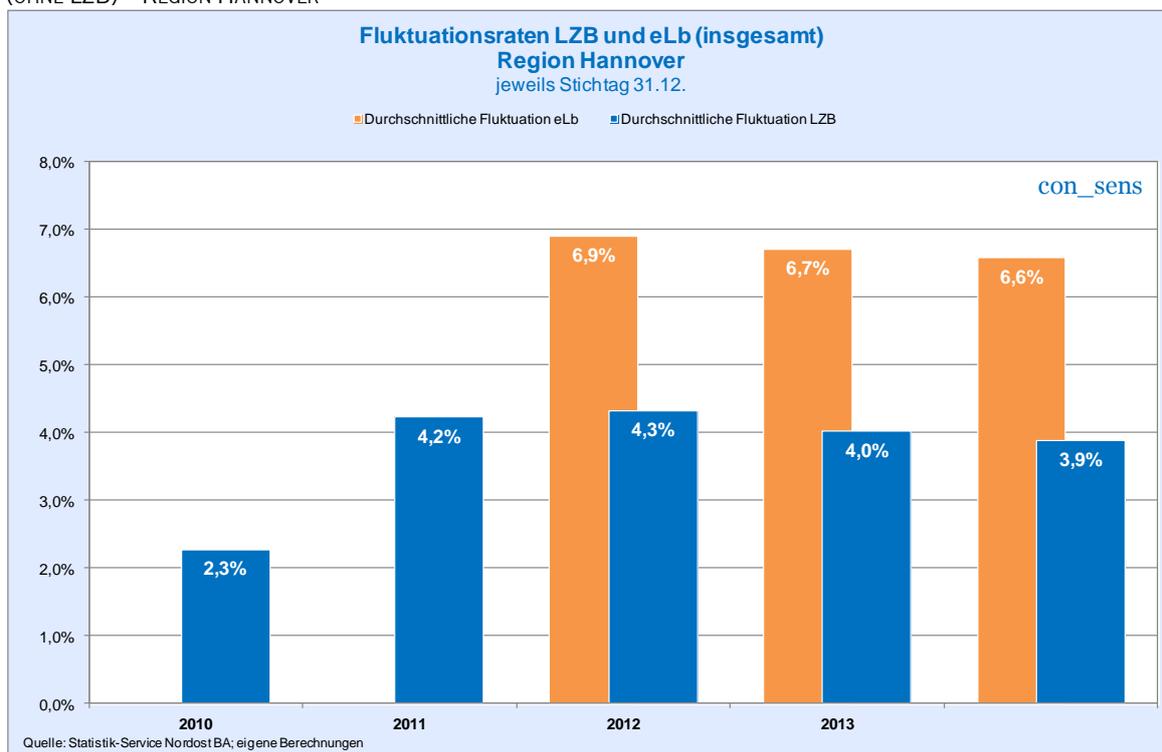


Die **SV-Beschäftigungsaufnahmen-Quote (SV-BQ)⁹** der LZB bleibt gegenüber 2009 mit 0,8% und damit entgegen den eingangs dargestellten Rückläufen bei Maßnahmenbesetzungen stabil. Der Vergleich ist jedoch eingeschränkt, da sich im Jahr 2009 der lokale Arbeitsmarkt noch inmitten negativer Auswirkungen zur weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise befunden haben dürfte. Die SV-Beschäftigungsaufnahmen-Quote der Nicht-LZB ist hingegen leicht von 2,3% auf 2,5% gestiegen.

Signifikant ist die deutlich höhere SV-BQ der eLb ohne LZB gegenüber den LZB (Abweichung um 1,7%-Punkte). **Dies verdeutlicht, dass die Chancen von LZB auf eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt gegenüber eLb (ohne LZB) i.d.R. deutlich schlechter ausfallen.**

⁹ Beschäftigungsaufnahmen werden nach dem Messkonzept der Integrationsquote der Kennzahlen nach §48a SGB II abgebildet. Die Quote der Beschäftigungsaufnahmen im aktuellen Berichtsmonat wird gebildet, indem die Anzahl der Beschäftigungsaufnahmen durch den Bestand des Vormonats dividiert und mit 100 multipliziert wird.

ABB. 41: FLUKTUATIONSRATEN VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN UND ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN (OHNE LZB) – REGION HANNOVER



Bei Betrachtung der Fluktuationsraten (Summierung von Zu- und Abgangsraten¹⁰) von eLb gesamt und LZB wird in Ergänzung zu den Feststellungen zu den geringeren Integrationschancen von LZB deutlich, dass die **„Bewegung“ im Kundenbestand der LZB deutlich „träger“** ausfällt. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund zu sehen, dass die LZB bei der Berechnung der Fluktuationsrate der eLb gesamt bereits mit eingerechnet sind. Die oftmals im Zusammenhang mit dem Thema Langzeitleistungsbezug angeführte Problematik der „Verfestigung im Hilfebezug“ wird durch diese Darstellung sichtbar.

¹⁰ Diese werden ebenfalls nach dem Messkonzept zu den Zu- und Abgangsraten der Kennzahlen nach §48a SGB II abgebildet. Für die Jahre 2010 und 2011 liegen keine Daten bezogen auf die eLb vor.

Zusammenfassung „Allgemeine Entwicklung zu Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsaufnahmen am Arbeitsmarkt“:

- In der Region Hannover ist im Vergleich von Dezember 2009 zu Dezember 2013 ein **Rückgang des Bestandes von Langzeitleistungsbezieher/innen in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik nach § 48 a SGB II i. H. v. 29,5 %** zu verzeichnen. Damit waren zu diesem Zeitpunkt über 2.000 Personen aus dem Langzeitleistungsbezug weniger in Maßnahmen.
- Eine maßgebliche Rolle für diesen Rückgang im Vergleich zu 2009 dürften die **seit dem Jahr 2010 rückläufigen und bereit gestellten Mittel für Eingliederungsleistungen des Bundes** spielen. Danach sind diese im Zeitraum von 2009 zu 2013 um über 38 Mio. € bzw. 38,5 % in der Region Hannover geschrumpft.
- **Ab 2013** ist wieder eine **deutliche Steigerung der Maßnahmeninanspruchnahme für Langzeitleistungsbezieher/innen** zu erkennen (+ 16 %), sodass das seinerzeitige Niveau aus 2011 nahezu wieder erreicht werden kann. Auch bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ohne LZB) ist diese Steigerung der Maßnahmeninanspruchnahme (+ 13,8 %) deutlich zu erkennen.
- Ein Vergleich der SV-Beschäftigungsaufnahmequoten von Langzeitleistungsbezieher/innen (i. H. v. 0,8 %) und eLb ohne LZB (i. H. v. 2,5 %, beides Dezember 2013) verdeutlicht, dass die **Chancen von Langzeitleistungsbezieher/innen auf eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt deutlich schlechter** ausfallen. Auch die „Bewegung“ im Kundenbestand der Langzeitleistungsbezieher/innen (gemessen an der Fluktuation) fällt deutlich „träger“ im Vergleich zum Gesamtkundenbestand aus.

1.2.3. Spezifische Fragestellungen und Ergebnisse zur Analyse von Maßnahmen

Folgende zentrale Fragestellungen waren in diesem Zusammenhang von erheblichem Erkenntnisinteresse für den Auftraggeber und im Rahmen der Expertise zu beantworten:

1.2.3.1 In wie weit ist erkennbar, in welche Maßnahmen und Angebote Langzeitleistungsbezieher/innen im definierten Zeitraum zugewiesen bzw. vermittelt wurden? Welche gesetzlichen Instrumente (SGB II / SGB III) wurden in diesem Zusammenhang vornehmlich angewendet bzw. zu Grunde gelegt?

Die in der nachfolgenden Übersicht dargestellten Maßnahmen konnten zur Beantwortung der Fragestellung im Einzelnen herangezogen werden. Die hierbei vorgenommene Aufstellung und Gruppierung der einzelnen Instrumente orientiert sich dabei an der Form der Berichterstattung der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihrer Förderstatistik.¹¹

ABB. 42: ÜBERSICHT ZU DEN AUSGEWERTETEN MAßNAHMEN/INSTRUMENTEN FÜR LANGZEITLEISTUNGSBETRIEBLICHE/INNEN NACH § 48A SGB II – REGION HANNOVER

Auswertbare Maßnahmen/ Instrumente der Arbeitsmarktpolitik für LZB nach § 48 a SGB II
Aktivierung und berufliche Eingliederung, darunter
<ul style="list-style-type: none"> Maßnahmen zur Aktivierung u. beruflichen Eingliederung gem. § 45 SGB III Probebeschäftigung behinderter Menschen gem. §§ 46 (1), 115 Nr. 1 SGB III
Berufswahl und Berufsausbildung darunter
<ul style="list-style-type: none"> Einstiegsqualifizierung gem. § 54a SGB III Ausbildungsbegleitende Hilfen gem. § 75 SGB III Außerbetriebliche Berufsausbildung gem. §§ 76, 115 Nr. 2 SGB III Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für behinderte u. schw erbehinderte Menschen gem. § 73 III Übergangshilfen/Aktivierungshilfen gem. § 241 SGB III a. F.
Berufliche Weiterbildung, darunter
<ul style="list-style-type: none"> Förderung der beruflichen Weiterbildung gem. §§ 81 ff SGB III Allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha gem. § 115 Nr. 3, §§ 81 ff SGB III
Besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen, darunter
<ul style="list-style-type: none"> Besondere Maßnahmen zur Weiterbildung gem. § 117 (1) SGB III
Beschäftigung schaffende Maßnahmen, darunter
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsgelegenheiten gem. § 16d SGB II Förderung von Arbeitsverhältnissen gem. § 16e SGB II Beschäftigungsphase Bürgerarbeit gem. BARB4-RL
Freie Förderung / Sonstige Förderung, darunter
<ul style="list-style-type: none"> Freie Förderung SGB II gem. § 16f SGB II

¹¹ Eintritte in Maßnahmen stehen dort für den Personenkreis der Langzeitleistungsbezieher/innen nicht zur Verfügung, jedoch ist z.B. der mtl. Bestand an Langzeitleistungsbezieher/innen im jeweiligen Jahresdurchschnitt der betreffenden Jahre 2010 – 2013 verfügbar. Diese Bestandsdaten wurden insoweit hilfsweise zur Beantwortung der Fragestellung herangezogen.

Tab. 1: ÜBERSICHT ZUM BESTAND VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN IN MAßNAHMEN NACH § 48A SGB II – 2010 BIS 2013 – REGION HANNOVER

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	mtl. Bestand Jahres- durchschnitt 2010	mtl. Bestand Jahres- durchschnitt 2011	mtl. Bestand Jahres- durchschnitt 2012	mtl. Bestand Jahres- durchschnitt 2013	mtl. Bestand Jahres- durchschnitt 2010-2013	Anteil des Bestandes pro Maßnahme am Gesamtbestand in %				
	Region Hannover	Region Hannover	Region Hannover	Region Hannover	Region Hannover	2010	2011	2012	2013	Durchschnitt 2010 bis 2013
Aktivierung und berufliche Eingliederung, darunter	1.632	1.400	1.441	1.508	1.496	25,0%	28,4%	32,7%	34,5%	29,1%
Maßnahmen zur Aktivierung u. beruflichen Eingliederung	1.631	1.400	1.440	1.508	1.495	25,0%	28,3%	32,7%	34,5%	29,0%
Probefbeschäftigung behinderter Menschen	1	1	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Berufswahl und Berufsausbildung darunter	202	193	160	148	173	3,1%	3,9%	3,6%	3,4%	3,4%
Einstiegsqualifizierung	27	34	30	26	30	0,4%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%
Ausbildungsbegleitende Hilfen	23	23	17	19	21	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%
Außerbetriebliche Berufsausbildung	138	130	104	93	116	2,1%	2,6%	2,4%	2,1%	2,3%
Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für beh. u. sb. Menschen	5	6	8	9	7	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%
Übergangshilfen/Aktivierungshilfen	9	-	-	-	-	0,1%	-	-	-	-
Berufliche Weiterbildung, darunter	1.880	1.363	1.219	1.335	1.449	28,8%	27,6%	27,7%	30,6%	28,2%
Förderung der beruflichen Weiterbildung	1.847	1.338	1.187	1.303	1.419	28,3%	27,1%	26,9%	29,8%	27,6%
Allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	32	25	33	32	31	0,5%	0,5%	0,7%	0,7%	0,6%
Besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen	18	7	9	11	11	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Besondere Maßnahmen zur Weiterbildung	18	7	9	11	11	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Beschäftigung schaffende Maßnahmen, darunter	2.802	1.897	1.533	1.291	1.951	42,9%	38,4%	34,8%	29,6%	37,9%
Arbeitsgelegenheiten	2.683	1.831	1.216	945	1.669	41,1%	37,1%	27,6%	21,6%	32,4%
Förderung von Arbeitsverhältnissen	119	-	6	23	49	1,8%	-	0,1%	0,5%	1,0%
Beschäftigungsphase Bürgerarbeit	-	67	311	323	233	-	1,4%	7,1%	7,4%	4,5%
Freie Förderung / Sonstige Förderung	-	76	46	74	65	-	1,5%	1,0%	1,7%	1,3%
Freie Förderung SGB II	-	76	46	74	65	-	1,5%	1,0%	1,7%	1,3%
Summe der Instrumente	6.534	4.937	4.408	4.366	5.146					

Im Rahmen einer **Gesamtbetrachtung für die Jahre 2010 – 2013** ist die Fragestellung zur vornehmlichen Anwendung von Maßnahmen und Instrumenten für Langzeitleistungsbezieher/innen wie folgt zu beantworten:

- In erster Linie wurde das **Instrument der Arbeitsgelegenheiten** gem. § 16 d SGB II für Langzeitleistungsbezieher/innen angewendet bzw. genutzt. Dieses Instrument dient lt. Gesetzesintention vorrangig der Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit. Mit einem **Anteil i. H. v. 32,4 %** an allen zu Grunde gelegten Instrumenten wurde dort der höchste mtl. Bestand im Jahresdurchschnitt von Langzeitleistungsbezieher/innen für den Betrachtungszeitraum erzielt. Damit waren monatlich 1.669 Langzeitleistungsbezieher/innen in den Jahren von 2010 – 2013 durchschnittlich in Arbeitsgelegenheiten beschäftigt (vgl. Tab. 1).
- Dicht dahinter folgen die **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** gem. § 16 Abs. 1 i. V. m. § 45 SGB III mit einem **Anteil i. H. v. 29 %** an allen zu Grunde gelegten Instrumenten. Diese Instrumente sind vornehmlich auf die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, die Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder auch die Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme ausgerichtet. Diese Instrumente wurden monatlich durchschnittlich für 1.496 Langzeitleistungsbezieher/innen genutzt (vgl. Tab. 1).
- Als dritter wesentlicher Bereich ist die **Förderung der beruflichen Weiterbildung** gem. § 16 Abs. 1 i. V. m. §§ 81 ff SGB III mit einem **Anteil i. H. v. 27,6 %** an allen zu Grunde gelegten Instrumenten zu nennen. Dieses Instrument ist vornehmlich an Leistungsberechtigte ohne Berufsabschluss gerichtet und eröffnet über den sogenannten Bildungsgutschein die Möglichkeit der Teilnahme an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung bei einem Träger von Arbeitsmarktdienstleistungen. Diese Weiterbildungsmaßnahmen wurden monatlich durchschnittlich für 1.449 Langzeitleistungsbezieher/innen im Zeitraum von 2010 bis 2013 genutzt (vgl. Tab. 1).

Betrachtet man das Jahr 2013 isoliert, so ist folgende Veränderung in der Reihenfolge der vornehmlich in Anspruch genommenen Instrumente festzustellen:

- Im Jahr 2013 wurden vornehmlich die **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** gem. § 16 Abs. 1 i. V. m. § 45 SGB III mit einem **Anteil i. H. v. 34,5 %** (zuvor 29 %) an allen zu Grunde gelegten Instrumenten für Langzeitleistungsbezieher/innen genutzt. Diese Instrumente wurden monatlich durchschnittlich von 1.508 Langzeitleistungsbezieher/innen in Anspruch genommen (vgl. Tab. 1).
- Als zweiter wesentlicher Bereich ist die **Förderung der beruflichen Weiterbildung** gem. § 16 Abs. 1 i. V. m. §§ 81 ff SGB III mit einem **Anteil i. H. v. 29,8 %** (zuvor 27,6 %) an allen zu Grunde gelegten Instrumenten zu nennen. Diese Weiterbildungsmaßnahmen besuchten monatlich durchschnittlich 1.419 Langzeitleistungsbezieher/innen (vgl. Tab. 1).
- Das **Instrument der Arbeitsgelegenheiten** gem. § 16 d SGB II folgt für das Jahr 2013 nur noch als dritter zentraler Bereich mit einem **Anteil i. H. v. 21,6 %** (zuvor 32,4 %) an allen zu Grunde gelegten Instrumenten. Damit waren monatlich durchschnittlich 945 Langzeitleistungsbezieher/innen in Arbeitsgelegenheiten in den Jahren von 2010 – 2013 beschäftigt (vgl. Tab. 1). Das sind 1.738 Personen weniger im Vergleich zum Höchststand in 2010 mit mtl. durchschnittlich 2.683 Teilnehmer/innen.

Insgesamt zeigt die Veränderung der Priorität der in Anspruch genommenen Instrumente im Zeitraum von 2010 bis 2013, dass ein Wechsel bei der arbeitsmarktpolitischen Strategie zu Angeboten und Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen in diesem Zeitraum eingeleitet und vollzogen wurde. So stehen im Jahr 2013 für Langzeitleistungsbezieher/innen vornehmlich Instrumente mit direktem oder zumindest mittelbarem Bezug zur Arbeitsmarktintegration im Vordergrund, während im Jahr 2010 mit 41,1 % noch prioritär Maßnahmen zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit für den Personenkreis der Langzeitleistungsbezieher/innen im Mittelpunkt standen.

Die Veränderung der absoluten Bestände in den drei zentralen Maßnahmengruppen (Aktivierung und berufliche Eingliederung, Förderung der beruflichen Weiterbildung, Beschäftigung schaffende Maßnahmen (AGH)) wird in den nachfolgenden **Abb. 43 – 45** veranschaulicht. Sichtbar wird auch hier der bereits unter **Punkt 1.2.1.** dargestellte Rückgang an Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen insgesamt wie auch (bis auf den Bereich der Arbeitsgelegenheiten) die sichtbare Trendwende einer stärkeren Inanspruchnahme spät. ab 2013:

ABB. 43: DURCHSCHNITTLICHER BESTAND VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN IN MAßNAHMEN ZUR „AKTIVIERUNG UND BERUFLICHEN EINGLIEDERUNG“ – REGION HANNOVER

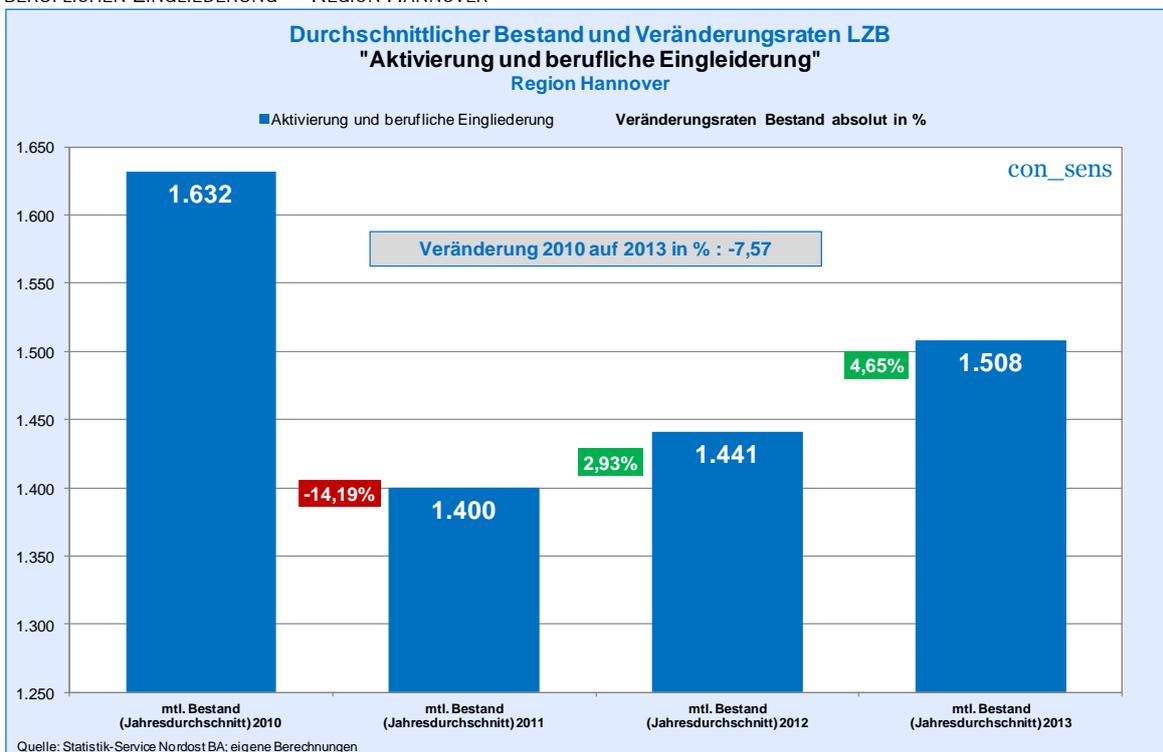


ABB. 44: DURCHSCHNITTLICHER BESTAND VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN IN MAßNAHMEN ZUR „BERUFlichen WEITBILDUNG“ – REGION HANNOVER

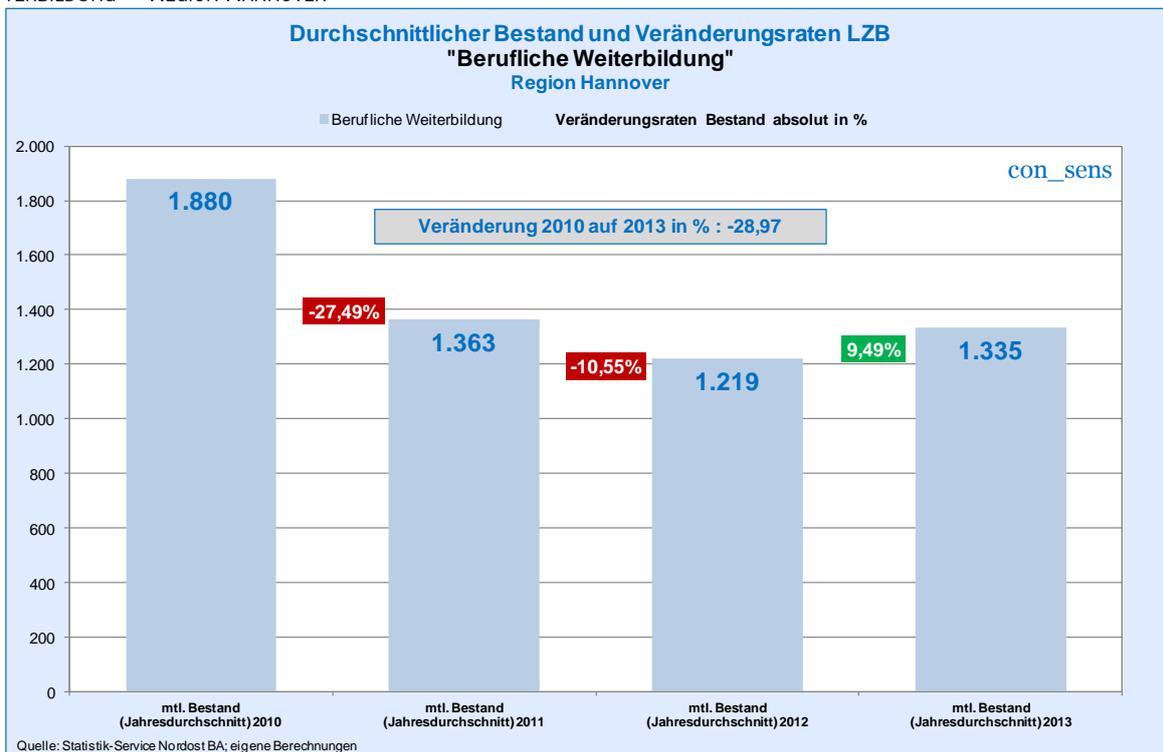
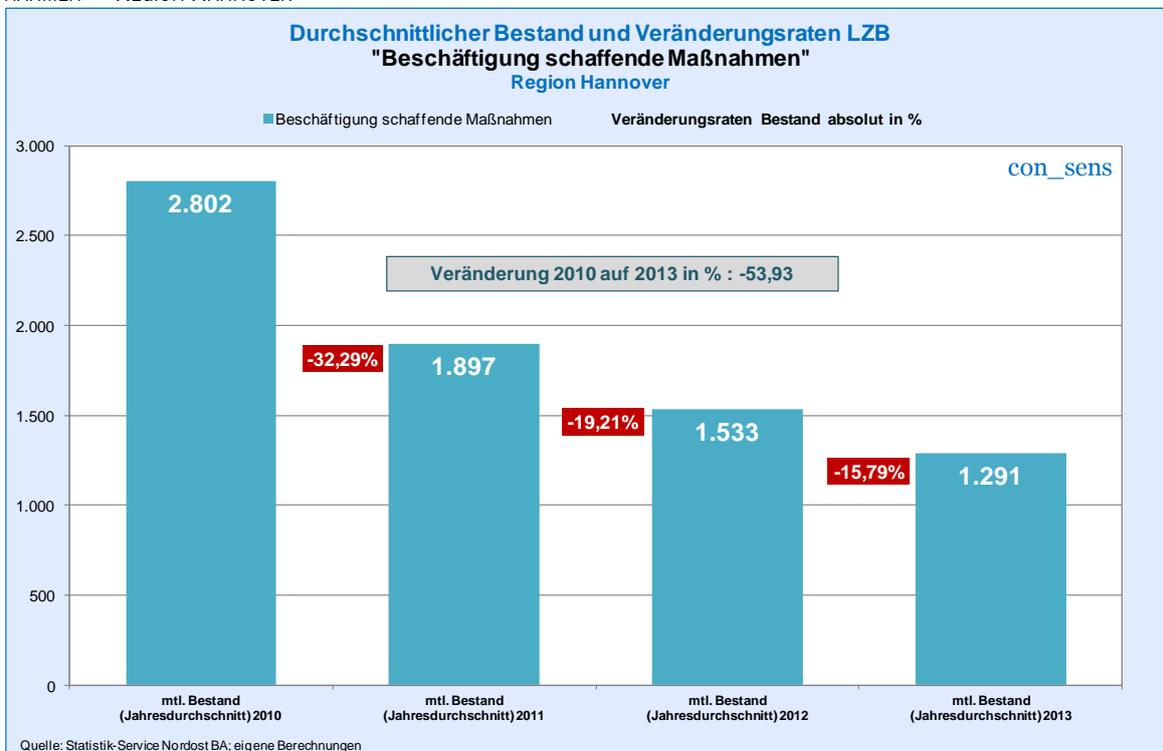


ABB. 45: DURCHSCHNITTLICHER BESTAND VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN IN „BESCHÄFTIGUNG SCHAFFENDEN MAßNAHMEN“ – REGION HANNOVER



1.2.3.2 In wie weit wurden für den definierten Zeitraum explizit Maßnahmen und Angebote Langzeitleistungsbezieher/innen umgesetzt?

Lfd. Nr.	Durchführungs-Zeitraum	Name und Träger der Maßnahme	Durchführungsort/ Adressat	Zielgruppe, Ziele und inhaltliche Schwerpunkte, Rechtsgrundlage	Teilnehmer/innen/ Bewilligungen	Eingliederungsquote in SV-Beschäftigung
1	08.04.2013 - lfd.	„Stabilisierungszuschuss“	Arbeitgeber	<p>Rechtsgrundlage: § 16f SGB II</p> <p>Ziel/Schwerpunkte: Stabilisierung der Lebensverhältnisse der Bedarfsgemeinschaft sowie die Nachhaltigkeit der Beschäftigung durch Aufstockung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses im Regelfall durch Aufstockung der Arbeitszeit auf dem ersten Arbeitsmarkt mit dem Ziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verringerung der Hilfebedürftigkeit • Beendigung von Langzeitleistungsbezug <p>Zielgruppe: Erwerbsfähige leistungsberechtigte Erwerbsaufstocker i.S. des § 7 SGB II im Langzeitleistungsbezug mit einem versicherungspflichtigen monatlichen Einkommen von über 450,00€ und einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 15 Std / Woche</p>	42 Bewilligungen	<p>Entfällt</p> <p>Der Stabilisierungszuschuss wird nur gewährt, wenn bereits ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht, das ausgeweitet wird.</p>

Lfd. Nr.	Durchführungs-Zeitraum	Name und Träger der Maßnahme	Durchführungsort/ Adressat	Zielgruppe, Ziele und inhaltliche Schwerpunkte, Rechtsgrundlage	Teilnehmer/innen/ Bewilligungen	Eingliederungsquote in SV-Beschäftigung
2	01.09.2012 -lfd.	„Integrations-Zuschuss“	Arbeitgeber	<p>Rechtsgrundlage: § 16f SGB II</p> <p>Ziel/Schwerpunkte: Langzeitarbeitslose Langzeitleistungsbezieher, bei denen die herkömmlichen Eingliederungsinstrumente – Strategien in der Vergangenheit nicht zu einer Integration geführt haben, sollen bei ihrer nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt werden. Auch Personen dieser Zielgruppe, denen nur die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung gelingt, sollen durch den Integrationszuschuss bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung unterstützt werden.</p> <p>Zielgruppe: Langzeitarbeitslose Langzeitleistungsbezieher, bei denen die herkömmlichen Eingliederungsinstrumente – Strategien in der Vergangenheit nicht oder nur zu einer kurzzeitigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt geführt haben (wegen komplexer Problemlagen) und prognostisch im nächsten halben Jahr auch nicht führen werden</p>	185 Bewilligungen	<p>100 % Integrationszuschuss wird bei <u>Aufnahme</u> einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gewährt.</p>

Lfd. Nr.	Durchführungs-Zeitraum	Name und Träger der Maßnahme	Durchführungsort/ Adressat	Zielgruppe, Ziele und inhaltliche Schwerpunkte, Rechtsgrundlage	Teilnehmer/innen/ Bewilligungen	Eingliederungsquote in SV-Beschäftigung
3	15.10.2012 – 14.10.2014	Förderzentrum^{Plus} Chancen für Frauen Grone Schulen	Hannover	<p>Rechtsgrundlage: §16 Abs. 1 SGB II i. V. m § 45 Abs. SGB III + ESF-Förderung</p> <p>Kombination aus verstärkter sozialpädagogischer Betreuung und Einsatz in Beschäftigungsprojekten in den Berufsfeldern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaft und Verwaltung • HoGa, Hauswirtschaft und Ernährung • Handel • Farbe/Raumgestaltung • Lager/Logistik/Handel • Fahrradwerkstatt • Pflege <p>Ziel/Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beseitigung spezifischer, individueller Integrationshemmnisse durch einen ganzheitlichen und niedrighwelligen Ansatz. • Heranführung an den Beschäftigungsmarkt sowie Steigerung der wöchentlichen Präsenz/Ausbau der individuellen Arbeitszeit 	<p>Eintrittszeitraum 2012 – 2013</p> <hr/> <p>208 Teilnehmerinnen</p>	<p>10,5 % wurden in eine sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung vermittelt.</p>

Lfd. Nr.	Durchführungs-Zeitraum	Name und Träger der Maßnahme	Durchführungsort/ Adressat	Zielgruppe, Ziele und inhaltliche Schwerpunkte, Rechtsgrundlage	Teilnehmer/innen/ Bewilligungen	Eingliederungsquote in SV-Beschäftigung
3	15.10.2012 – 14.10.2014	Förderzentrum^{Plus} Chancen für Frauen Grone Schulen	Hannover	<p>Zielgruppe: Erwerbsfähige weibliche Leistungsberechtigte ab 18 Jahren, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren (Langzeitleistungsbezieherinnen) und individueller Unterstützung bedürfen, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauen ohne Schul- und Berufsabschluss • (Allein)-erziehende Mütter • Mütter nach (längerer) Erziehungs- bzw. Familienzeit • langzeitarbeitslose Frauen • junge Frauen und Mütter • Ältere Frauen ab 50 Jahre 		

Über diese expliziten Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen hinaus, sind insbesondere weitere Angebote im Zusammenhang mit den in Teil A der Expertise identifizierten Schwerpunktgruppen in der Region Hannover zu nennen:

▣ **Alleinerziehende**

Für diese Zielgruppe wurden (neben dem bereits dargestellten „Förderzentrum plus“) spezielle Maßnahmen in Teilzeitform entwickelt:

- **SpATZ** („Sprungbrett Ausbildung in TZ“),
- **PraxisCenter** „Health and Beauty Point“ (Vermittlung von beruflichen Kenntnissen im Bereich Kosmetik und Pflege, Ausbildungsvorbereitung),
- **Jugendwerkstattmaßnahmen** (SINA, Roter Faden, Nadelöhr) zwecks Ausbildungsvorbereitung, Abbau von Hemmnissen,
- **Telekom-Projekt** (Vermittlungsprojekt für Alleinerziehende in betriebliche Ausbildung).

▣ **Mini- und Midi-Jobber/innen**

Für diese Zielgruppe wurden (neben dem bereits dargestellten „Integrationszuschuss“) u.a. folgende Angebote mit dem Ziel der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. Ausweitung der bestehenden versicherungspflichtigen Beschäftigung vorgehalten:

- **AktivierungsCenter** (April 2008 bis April 2014):
Zielgruppe: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte in geringfügiger Beschäftigung (Minijob mit einem monatlichen Verdienst bis zu 450 €) oder aus einer selbständigen Tätigkeit im Nebengewerbe, bei der nicht die Absicht besteht, diese in Vollzeit auszuüben und denen insgesamt eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich zumutbar ist.
Ergebnisse: 984 Teilnehmer/innen im Zeitraum 2012 bis April 2014. In 311 Fällen konnte eine Ausweitung in bzw. Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erreicht werden (**32 %**).

- **JobKonzept** (August 2013 bis April 2014):

Zielgruppe: Teilnehmer/innen sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) Erwerbsaufstocker, wie z.B. eLb in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Midijob mit einem monatlichen Verdienst bis zu 850 €), die eine Beschäftigung ausüben, welche unterhalb ihrer individuellen maximal möglichen Arbeitszeit liegt sowie Selbständige Bestandskunden im Haupterwerb, denen die Aufgabe ihrer Selbstständigkeit durch eine fachkundige Stelle empfohlen wurde.

Ergebnisse: 106 Teilnehmer/innen. In 17 Fällen konnte eine Ausweitung in bzw. Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erreicht werden (**16 %**).

Als Folgemaßnahme startete im Mai 2014 die neue Maßnahme **JobKonzept plus**, welche insbesondere die Zielgruppen der ehemaligen Maßnahmen JobKonzept und AktivierungsCenter in ein Angebot zusammenführt.

▣ **Ältere (50+)**

Die Region Hannover hat sich gemeinsam mit den Jobcentern aus Braunschweig, Goslar, Salzgitter, Wolfenbüttel, Region Hannover, Celle und Nienburg zum Pakt **50TOP** zusammengeschlossen. Der Pakt 50TOP! hat das Ziel, möglichst viele ältere SGBII-Leistungsempfänger/innen im Alter zwischen 50-65 Jahren dauerhaft in eine existenzsichernde Beschäftigung zu vermitteln, so dass die Hilfebedürftigkeit SGBII bzw. die Abhängigkeit von sozialen Transferleistungen beendet wird. Im Jahr 2013 wurden in der Region Hannover insgesamt 6.447 Personen (im Pakt gesamt: 14.384) mit einer Betreuungsrelation von 1:130 betreut. Insgesamt 2.037 Integrationen (inkl. Existenzgründungen) waren im Jahr 2013 für alle Pakt-Partner zu verzeichnen (14,2 %).

1.2.3.3 Welche der identifizierten Maßnahmen und Angebote für Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher waren besonders für die Integration in Arbeit / Ausbildung des Personenkreises erfolgreich? In wie weit können in diesem Kontext Aussagen zum Erfolg der identifizierten Maßnahmen und Angebote generiert werden?

Zur Beantwortung der Frage wurden (aufbauend auf den Erkenntnissen des Untersuchungsfeldes 1.2.3.1) die Ergebnisse zur Maßnahmeninanspruchnahme mit zwei verfügbaren Variablen für die Integration in Arbeit oder Ausbildung des Personenkreises verknüpft:

- **Eingliederungsquote zur Überprüfung des Verbleibs aller Teilnehmer/innen (EQ-TN):** Diese Eingliederungsquote aus der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt im Sinne einer Verbleibanalyse auf, inwieweit Teilnehmer/innen einer Fördermaßnahme nach einem bestimmten Zeitintervall nach Austritt aus der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben (Eingliederungsquote¹²). Sie wurde im Folgenden hilfsweise zur Beantwortung der Frage zur vermuteten Erfolgsfähigkeit von Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen herangezogen, da eine EQ speziell für Langzeitleistungsbezieher/innen im Rahmen der Förderstatistik nicht zur Verfügung steht. Um jedoch belastbar einschätzen zu können, wie viele der konkreten Maßnahmeteilnehmer/innen Langzeitleistungsbezieher/innen waren, wurden die entsprechenden Bestandszahlen von Langzeitleistungsbezieher/innen an den jeweiligen Maßnahmen mit in die Betrachtung einbezogen.

¹² Die Eingliederungsquote EQ (definiert als: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte / [Austritte insgesamt minus nicht recherchierbar, da ohne Versicherungsnummer] x 100) gibt an, wie viele Maßnahmeteilnehmer/innen sich zeitpunktbezogen 6 Monate nach Austritt aus der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung befinden. Personen, die zu diesem Zeitpunkt nicht mehr oder noch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, werden nicht berücksichtigt. Zu den berücksichtigten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gehören auch geförderte Beschäftigungsverhältnisse, wie z. B. Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) sowie Arbeitsgelegenheiten (AGH) der Entgeltvariante.

Exkurs Kausalität:

Grundsätzlich werden die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht, um die Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen oder Arbeitslosigkeit zu beenden bzw. zu verkürzen. **Jedoch ist anzumerken, dass für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt vielmehr ein Bündel von Faktoren – und nicht eine einzelne Maßnahme – entscheidend sein dürfte, wie z.B.:** die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, die Ausgangsqualifikation des Teilnehmers und seine Motivation, ggf. auch die Kombination von mehreren Fördermaßnahmen und Vermittlungsdienstleistungen, die Haltung und Einstellungen der Berater/innen im JC, die Qualität der Maßnahmen und des eingesetzten Personals, die Anreize (positiv wie negativ) für Leistungsberechtigte zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ebenso wie die Anreize (positiv wie negativ) von Trägern von Arbeitsmarktdienstleistungen zur Unterstützung bei dieser Arbeitsmarktintegration.

Die im Rahmen der Förderstatistik verwendeten Eingliederungsquoten hingegen beziehen die nach 6 Monaten bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nur auf eine einzelne Fördermaßnahme. **Die EQ kann insoweit in diesem Bündel von Kausalfaktoren lediglich Hinweise auf den Erfolg der arbeitsmarktpolitischen Instrumente geben – nicht mehr und nicht weniger.** Gesichert anzunehmen ist durch die Verwendung der EQ jedoch, dass eine Überwindung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit bei den entsprechenden Personen durch die Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Sinne des § 2 und § 7 SGB II eingetreten ist.

- **Eingliederungsquote zur Überprüfung des Verbleibs von Teilnehmer/innen (vor Eintritt langzeitarbeitslos):**

Diese zur EQ-TN analog berechnete Eingliederungsquote für Langzeitarbeitslose zeigt auf, inwieweit Teilnehmer/innen mit dem Status „langzeitarbeitslos¹³“, vor Eintritt in eine Fördermaßnahme, 6 Monate nach Austritt aus der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

¹³ Langzeitarbeitslose sind gem. § 18 SGB III Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

aufgenommen haben (EQ-LZA). Diese EQ-LZA wurde zusätzlich zur Bewertung mit einbezogen, um auch vermeintlich arbeitsmarktfernere Personen in die Betrachtung zur Erfolgsfähigkeit von Maßnahmen mit einbeziehen zu können. Die EQ-LZA bildet insoweit ein Korrektiv bzw. Gegengewicht zur EQ-TN. Auch wenn sich die statistischen Definitionen von Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit nicht decken, so ist dennoch anzunehmen, dass die EQ-LZA zumindest Anhaltspunkte und Orientierung bei der Frage geben kann, welche Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen eher erfolgreich wirken und welche nicht.

Die Frage zur Erfolgsfähigkeit von Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen wurde schließlich anhand einer **Gesamtbetrachtung der Instrumente und Maßnahmen für die Jahre 2010 – 2013** vorgenommen, um möglichst alle zur Verfügung stehenden Instrumente in die Betrachtung und den Vergleich einbeziehen zu können. Über den längeren Zeitverlauf können zudem hinreichend belastbare und aussagekräftige Ergebnisse zu den Eingliederungsquoten der einzelnen Instrumente/ Maßnahmen erzielt sowie saisonale Schwankungen am Arbeitsmarkt ausgleichen werden.¹⁴ Das Ergebnis der in diesem Rahmen vorgenommenen Auswertung ist in der folgenden [Tab.2](#) als Gesamtergebnis dargestellt.

¹⁴ Sollten bestimmte Instrumente, wie z.B. die „Beschäftigungsphase Bürgerarbeit“, nur für bestimmte Kalenderjahre vorgelegen haben (hier 2012 und 2013), wurden sie auch nur für die betreffenden Jahre gemittelt und insoweit in die Gesamtauswertung mit einbezogen.

TAB. 2: BESTAND VON TEILNEHMER/INNEN IN MAßNAHMEN NACH § 48A SGB II UND VERBLEIB IN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGER BESCHÄFTIGUNG – REGION HANNOVER

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	Region Hannover	Region Hannover	Region Hannover	Region Hannover	EQ-TN	EQ-LZA	Diff. EQ-TN/LZA
	LZB mtl. Bestand (Jahresdurchschnitt) 2010 - 2013	Anteil LZB an Bestand gesamt (Jahresdurchschnitt) 2010 - 2013	TN gesamt mtl. Bestand (Jahresdurchschnitt) 2010 - 2013	Anteil LZB an TN mtl. Bestand (Jahresdurchschnitt) 2010 - 2013	sv-pflichtig beschäftigt EQ 2010 - 2013	sv-pflichtig beschäftigt EQ 2010 - 2013	sv-pflichtig beschäftigt EQ 2010 - 2013
Aktivierung und berufliche Eingliederung, darunter	1.496	29,1%	2.390	62,6%			
Maßnahmen zur Aktivierung u. beruflichen Eingliederung	1.495	29,0%	2.386	62,6%	26,7%	18,3%	8,4%
Probebeschäftigung behinderter Menschen	1	0,0%	3	27,8%	x	*	*
Berufswahl und Berufsausbildung darunter	173	3,4%	584	29,7%			
Einstiegsqualifizierung	30	0,6%	53	55,6%	58,8%	x	x
Ausbildungsbegleitende Hilfen	21	0,4%	57	36,4%	72,0%	*	*
Außerbetriebliche Berufsausbildung	116	2,3%	457	25,4%	36,5%	x	x
Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für beh. u. schwerbeh. Menschen	7	0,1%	17	40,5%	x	-	-
Übergangshilfen/Aktivierungshilfen	-	-	-	-	23,1%	4,8%	18,3%
Berufliche Weiterbildung, darunter	1.449	28,2%	1.957	74,1%			
Förderung der beruflichen Weiterbildung	1.419	27,6%	1.912	74,2%	31,1%	24,1%	6,9%
allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	31	0,6%	44	69,3%			
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit			721				
Eingliederungszuschuss	-	-	504	-	68,9%	67,5%	1,4%
Eingliederungszuschuss f. besonders betroffene Schwerbehinderte	-	-	38	-	66,1%	x	x
Einstiegs geld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit	-	-	16	-	68,6%	x	x
Einstiegs geld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	-	-	164	-	9,6%	x	x
Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	-	-	-	-	5,7%	3,9%	1,8%
besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen, darunter	11	0,2%	21	55,2%			
besondere Maßnahmen zur Weiterbildung	11	0,2%	21	55,2%	21,9%	x	x
Beschäftigung schaffende Maßnahmen, darunter	1.951	37,9%	2.632	74,1%			
Arbeitsgelegenheiten	1.669	32,4%	2.226	75,0%	17,1%	9,5%	7,5%
Förderung von Arbeitsverhältnissen	49	1,0%	46	-	-	-	-
Beschäftigungsphase Bürgerarbeit	233	4,5%	360	-	33,1%	33,0%	0,2%
Freie Förderung / Sonstige Förderung, darunter	65	1,3%	133	49,0%			
Freie Förderung SGB II	65	1,3%	133	48,9%	22,7%	13,2%	9,5%
nachrichtl. kommunale Eingliederungsleistungen	-	-	1.656	-	15,5%	8,6%	6,9%
sonstige weitere Leistungen	-	-	-	-	52,7%	x	x
Summe der Instrumente	5.146	100,0%	8.438	61,0%			

Die in rot dargestellten Maßnahmen sind für Langzeitleistungsbezieher/innen nach dem Messkonzept § 48a SGB II nicht verfügbar.

x= Erst ab einer Mindeststichprobengröße kann eine Eingliederungsquote als repräsentative Messung angesehen werden.

EQ > 30% *besonders erfolgreich*
 EQ > 20% *erfolgreich*
 bis < 30% *erfolgreich*
 EQ < 20% *weniger erfolgreich*

Im Rahmen der Analyse zur Wirksamkeit werden zunächst die drei zentralen Maßnahmenblöcke (Arbeitsgelegenheiten, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung) untersucht, welche innerhalb des Betrachtungszeitraums (siehe auch Ergebnisse zu [Punkt 1.2.3.1](#)) den Instrumentenmix bzw. die Maßnahmeninanspruchnahme dominierten:

- Für **Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 d SGB II**, welche mit einem Anteil i. H. v. 32,4 % an allen zu Grunde gelegten Instrumenten im Zeitraum von 2010 bis 2013 den größten Block der Inanspruchnahme ausgemacht haben, ist eine EQ-TN i. H. v. 17,1 % bzw. bei der EQ-LZA i. H. v. 9,5 % zu verzeichnen ([siehe Tab. 2](#)).

Beide EQ-Werte liegen im unteren Niveau der vorhandenen EQ für alle Instrumente. So schneiden bei der EQ-TN nur die kommunalen Eingliederungsleistungen mit einer EQ-TN i. H. v. 15,5% schlechter ab. Bei der EQ-LZA sind es ebenfalls die kommunalen Eingliederungsleistungen sowie die Übergangshilfen/Aktivierungshilfen und Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen. Auffällig ist die hohe Abweichung zwischen der EQ-TN und der EQ-LZA (i. H. v. 7,5 % - Punkten), welche den Rückschluss zulässt, dass das **Instrument der Arbeitsgelegenheiten gerade auch mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfremden Personen deutlich weniger erfolgreich gewirkt hat.**

Diese Ergebnis überrascht grundsätzlich nicht, da das Instrument der Arbeitsgelegenheiten nicht zur direkten/ kurzfristigen Arbeitsmarktintegration gedacht ist. Vielmehr steht i. d. R. die Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit im Vordergrund, welches also allenfalls auf eine mittel- bis langfristige Perspektive zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt schließen lässt.

Da rund 75 % des durchschnittlichen Bestandes an dieser Maßnahmenart Langzeitleistungsbezieher/innen waren, dürften die dargestellten EQ-

Werte eine verlässliche Grundlage und Orientierung für die Annahme bieten, dass eine EQ-LZB ggf. vergleichbare Werte liefern könnte, zumindest im Bereich der EQ-LZA i. H. v. 9,5 %. **Dieses Instrument dürfte daher für die kurzfristige Arbeitsmarktintegration von Langzeitleistungsbezieher/innen als eher wenig erfolgreich einzuschätzen sein.**

- Fokussiert man die Frage der Erfolgsfähigkeit auf die **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** gem. § 16 Abs. 1 i. V. m. § 45 SGB III, welche mit einem Anteil i. H. v. 29 % an allen zu Grunde gelegten Instrumenten im Zeitraum von 2010 bis 2013 den zweitgrößten Block der Inanspruchnahme ausgemacht haben, so ergibt sich folgendes Bild:

Für diese Instrumente ist eine EQ-TN i. H. v. 26,7 % bzw. bei der EQ-LZA i. H. v. 18,3 % zu verzeichnen (siehe Tab. 2). Beide EQ-Werte liegen im mittleren Niveau der jeweiligen EQ – Werte und schneiden deutlich besser als die Arbeitsgelegenheiten ab. Auffällig ist jedoch auch hier die hohe Abweichung zwischen der EQ-TN und der EQ-LZA (i. H. v. 8,4 % - Punkten), welche zeigt, dass die **Instrumente der Aktivierung und beruflichen Eingliederung gerade mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfremden Personen weniger erfolgreich gewirkt haben.**

Da rund 63 % des durchschnittlichen Bestandes an dieser Maßnahmenart Langzeitleistungsbezieher/innen waren, dürften die dargestellten EQ-Werte auch eine hinreichend verlässliche Grundlage für die Annahme bieten, dass eine EQ-LZB ggf. vergleichbare Werte liefern könnte, zumindest im Bereich der EQ-LZA i. H. v. 18,3 %. Trotz der deutlich höheren Werte gegenüber den Arbeitsgelegenheiten erscheinen jedoch auch **diese Instrumente mit Blick auf die Verbesserung der Chancen einer Arbeitsmarktintegration von Langzeitleistungsbezieher/innen als eher nur bedingt erfolgreich.**

- Als dritter wesentlicher Bereich für den Betrachtungszeitraum 2010 – 2013 ist die **Förderung der beruflichen Weiterbildung gem. § 16 Abs. 1 i. V. m. §§ 81 ff SGB III** mit einem Anteil i. H. v. 27,6 % an allen zu Grunde gelegten Instrumenten auf ihre Erfolgsfähigkeit zur Arbeitsmarktintegration zu untersuchen. Dieses Instrument ist vornehmlich an Leistungsberechtigte ohne Berufsabschluss gerichtet ist und eröffnet über den sogenannten Bildungsgutschein die Möglichkeit der Teilnahme an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung. Bei der Überprüfung der EQ ergibt sich folgendes Bild:

Für dieses Instrument ist eine EQ-TN i. H. v. 31,1 % bzw. bei der EQ-LZA i. H. v. 24,1 % zu verzeichnen (siehe Tab. 2). Beide EQ-Werte liegen damit im mittleren bis oberen Niveau der jeweiligen EQ-Werte. Auch die Abweichung zwischen der EQ-TN und der EQ-LZA (i. H. v. 6,9 % - Punkten) ist nicht mehr so deutlich wie bei den Arbeitsgelegenheiten oder auch den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Dies lässt insgesamt die Annahme zu, dass die **Instrumente zur Förderung der beruflichen Weiterbildung auch mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktferneren Personen eher erfolgreich wirken.**

Da rund 74 % des durchschnittlichen Bestandes an dieser Maßnahmenart Langzeitleistungsbezieher/innen waren, dürften die dargestellten EQ-Werte auch eine verlässliche Grundlage und Orientierung für die Annahme bieten, dass eine EQ-LZB zumindest Werte im Bereich der EQ-LZA i. H. v. 24,1 % liefern könnte. **Insgesamt ist dieses Instrument mit Blick auf die Verbesserung der Chancen einer Arbeitsmarktintegration von Langzeitleistungsbezieher/innen daher als eher erfolgreich einzuschätzen.**

Die mit Abstand **erfolgreichsten bzw. erfolgversprechendsten Maßnahmen für die Integration in Arbeit oder Ausbildung von Langzeitleistungsbezieher/innen**

sind jedoch in einem anderen „Maßnahmenssegment“ zu finden: **den Förderleistungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit:**

Mit einer **EQ-TN i. H. v. 68,9 %** bzw. **EQ-LZA i. H. v. 67,5 %** dominiert der **Eingliederungszuschuss** (EGZ) nach § 16 (1) SGB II i. V. m. §§ 88, 90 (1), 131 SGB III mit Abstand und als augenscheinlich erfolgreichstes Instrument mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration. Höher liegen nur noch die **Ausbildungsbegleitenden Hilfen** mit einer EQ-TN i. H. v. 72 %, für die jedoch leider keine entsprechende EQ-LZA zu Vergleichszwecken zur Verfügung steht.

Beiden Instrumenten sowie den weiteren erfolgreicherem (und in [Tab.2](#) grün markierten) Instrumenten (wie z.B. Einstiegsqualifizierung mit EQ-TN i. H. v. 58,8 %, Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit mit EQ-TN i. H. v. 68,8 %, Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen i. H. v. 66,1 %) ist in diesem Zusammenhang gemein, dass sie zur **direkten Beschäftigungsaufnahme** als Förderleistungen (vorrangig an Arbeitgeber) gewährt werden. Auch die „sonstigen weiteren Leistungen“ mit einer EQ-TN i. H. v. 52,7 % (ehemalige „freie Förderung“) sowie die „Beschäftigungsphase Bürgerarbeit“ mit einer EQ-TN i. H. v. 33,1 % bzw. EQ-LZA i. H. v. 33 % wurden ebenfalls vornehmlich im Zusammenhang mit der Förderung einer Beschäftigungsaufnahme bzw. eines Beschäftigungsverhältnisses angeboten.

Die hohen Werte bei der EQ überraschen insgesamt nicht, da das Bestehen bzw. die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder Ausbildungsverhältnisses Grundvoraussetzung für die Gewährung dieser Zuschüsse ist.

Bemerkenswert ist vielmehr, dass entgegen der bisherigen Ergebnisse kaum oder nur geringe Abweichungen zwischen EQ-TN und EQ-LZA festzustellen sind (beim EGZ z.B. nur 1,4 %-Punkte). Nur bei der Beschäftigungsphase zur Bürgerarbeit liegt noch ein besserer Wert mit 0,2 %-Punkten vor.

Die Ergebnisse lassen daher insgesamt den Schluss zu, dass diejenigen Instrumente, welche gerade der Aufnahme oder Unterstützung einer Erwerbstä-

tigkeit dienen, auch für arbeitsmarktf fernere Personen ebenso erfolgreich und nachhaltig wirken können. Leider liegen gerade zu diesen Förderinstrumenten keine Bestandszahlen von Langzeitleistungsbezieher/innen als Vergleichsbasis vor, um dies letztlich untermauern zu können.

Jedoch kann aufgrund der hohen EQ-TN und EQ-LZA Werte der betreffenden „Maßnahmen“ mit hinreichender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass diese Instrumente gerade auch für Langzeitleistungsbezieher/innen besonders geeignet sind und ebenso erfolgreich wirken können.

Die Herausforderung: Diese Instrumente können i. d. R. nur zur Anwendung kommen, wenn ein entsprechender Arbeits- oder Ausbildungsplatz bereit steht. In Anbetracht der vorliegenden Ergebnisse und vermuteten Erfolgsfähigkeit dieser Instrumente für Langzeitleistungsbezieher/innen könnte es sich lohnen, **verstärkte Aktivitäten in jeglicher Hinsicht für die direkte Beschäftigungsaufnahme von Langzeitleistungsbezieher/innen** am 1. Arbeitsmarkt zu entfalten – dies gerade in Zeiten stabiler oder steigender Beschäftigung am Arbeitsmarkt.

Abschließend ist zur Frage der „**Teilhabe**“ von **Langzeitleistungsbezieher/innen an Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik** in der Region Hannover für den Zeitraum 2010 - 2013 festzustellen, dass dieser Anteil für die im Rahmen der Auswertung verfügbaren Maßnahmen bei **durchschnittlich 61 %** (vgl. [Tabelle 2](#)) lag und somit diese Instrumente ganz überwiegend für Langzeitleistungsbezieher/innen zur Anwendung gekommen sind. Dies verdeutlicht, dass die Aktivierung und Partizipation von Langzeitleistungsbezieher/innen an aktiver Arbeitsmarktpolitik in der Region Hannover bereits einen Schwerpunkt einnimmt.

1.2.4. Ergebnisse Teil B – Zusammenfassung und Fazit

In den Analysen zu den Maßnahmen und Instrumenten in der Region Hannover wird sichtbar, dass ein „**Paradigmenwechsel**“ in den Jahren 2010 – 2013 in der Region Hannover bei der strategischen Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente für Langzeitleistungsbezieher/innen stattgefunden hat.

Wurde in den Jahren 2010 und 2011 vornehmlich noch auf Beschäftigung schaffende Maßnahmen (Arbeitsgelegenheiten) für diesen Personenkreis gesetzt, ist spät. ab 2012 eine andere Schwerpunktsetzung – näher hin zum Arbeitsmarkt – mit den Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung und spät. ab 2013 mit dem weiteren großen Schwerpunkt bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung zu finden. Letzteres ist gerade auch vor dem Hintergrund der z.B. vorwiegend fehlenden Berufsausbildungsabschlüsse von Langzeitleistungsbezieher/innen (knapp 65 %) aus unserer Sicht nur konsequent.

Dass hiermit ggf. ein grundsätzlich erfolgsfähiger Weg zur Integration von Langzeitleistungsbezieher/innen in das Arbeitsleben beschritten worden ist, zeigen die **Ergebnisse und Analysen zur vermuteten Erfolgsmöglichkeit von Maßnahmen**. Im Portfolio sind die Schwerpunkte sozusagen auf die nach der Analyse vermeintlich erfolgsmöglicheren Maßnahmen in Richtung Arbeitsmarktintegration ausgerichtet worden. Dies verdeutlichen auch die explizit seitens des Jobcenters für Langzeitleistungsbezieher/innen bislang umgesetzten und darüber hinaus gehenden Maßnahmen u.a. für Alleinerziehende, Minijobber/innen und Ältere. Sie alle weisen in dieselbe Richtung: **Beschäftigungsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt**.

Positiv tritt letztlich hinzu, dass auch im Jahr 2013 die absoluten Bestandszahlen von Langzeitleistungsbezieher/innen in Maßnahmen – entgegen der starken Rückgänge in den Jahren zuvor – wieder ansteigen, also wieder **verstärkt auch über Maßnahmen „aktiviert“** wird. Ggf. hat auch diese Entwicklung dazu beigetragen, dass der Langzeitleistungsbezug in der Region Hannover seit 2011 langsam, aber stetig und zuletzt sogar gegen den Trend der Entwicklung zu erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, weiter sinkt.

1.3. Teil C Analyse und Bewertung unter Hinzuziehung von Vergleichsgrößen

Teil C der Expertise dient der wissenschaftlichen Analyse und Interpretation der innerhalb der Teile A und B gewonnenen Erkenntnisse unter Hinzuziehung von Vergleichsgrößen. Hierzu zählen auch die Ergebnisse zur Wirkung der Maßnahmen und Angebote, welche für Langzeitleistungsbezieher/innen im Zeitraum 2010 – 2013 im Jobcenter der Region Hannover umgesetzt wurden. Insgesamt wurde im Rahmen dieser vergleichenden Betrachtung analysiert, ob und in wie weit sich bestimmte Auffälligkeiten der Region Hannover gegenüber den Vergleichsgrößen entsprechend lokalisieren lassen.

Bei der Auswahl von relevanten Vergleichsgrößen wurde im Folgenden auf Ergebnisse der **Bundes¹⁵- und Landesebene¹⁶** sowie auch der des von der Bundesagentur für Arbeit definierten **Vergleichstyps III b¹⁷** zu Vergleichszwecken zurückgegriffen. Letzterer nimmt in der Expertise bei der vergleichenden Beobachtung und Analyse die zentrale Bezugsgröße zur Region Hannover ein, da dort Jobcenter mit einer zur Region Hannover vergleichbaren Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage zusammengefasst worden sind. Insofern ist dort und zum Zwecke der Einordnung und Bewertung der einzelnen Ergebnisse von der höchsten Aussagekraft im Vergleich zur Region Hannover auszugehen.

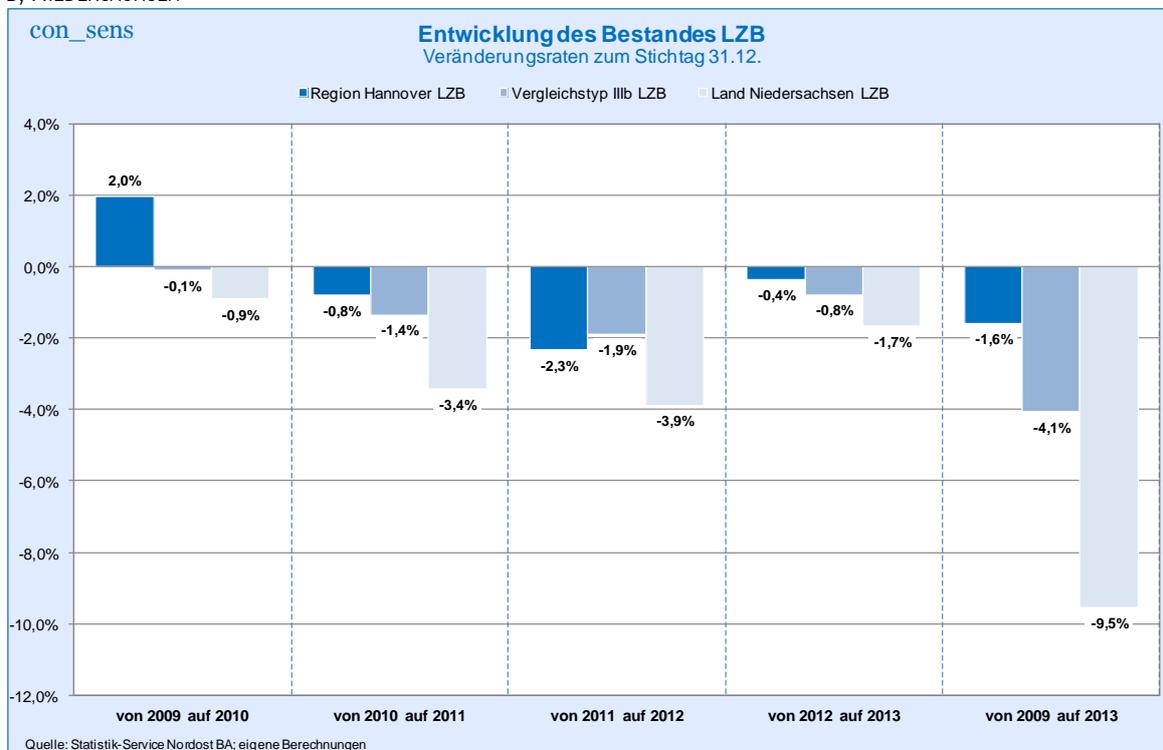
¹⁵ Alle Jobcenter bundesweit

¹⁶ Alle Jobcenter des Landes Niedersachsen

¹⁷ Alle Jobcenter des Vergleichstyps III b. Hierzu gehören neben der Region Hannover die Städte: Berlin, Bremen, Hamburg, Kassel, Kaiserslautern, Offenbach am Main, Braunschweig, Emden, Oldenburg, Osnabrück, Wilhelmshaven, Bielefeld, Düsseldorf, Köln, Krefeld, Städteregion Aachen, Kaiserslautern, Koblenz, Worms, Regionalverband Saarbrücken, Flensburg, Kiel, Lübeck, Neumünster.

1.3.1. Allgemeine Entwicklung zum Langzeitleistungsbezug im Vergleich

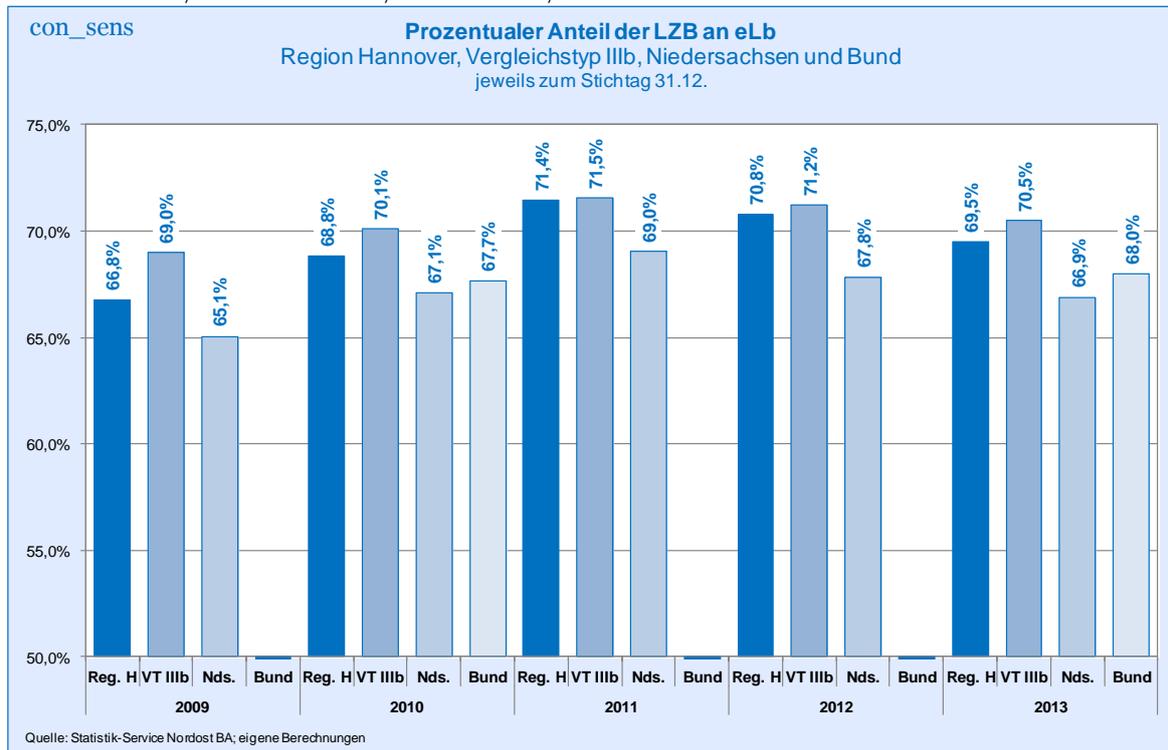
ABB. 46: VERÄNDERUNG DES BESTANDES VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN



Betrachtet man die Veränderungsraten des **Bestandes von Langzeitungsbezieher/innen** der Region Hannover im Vergleich zur Landesebene sowie zum Vergleichstyp III b (VT III b), so wird erkennbar, dass für alle Ebenen eine rückläufige Entwicklung von Langzeitleistungsbezug gegenüber 2009 vorliegt.¹⁸ In der Region Hannover fällt dieser Rückgang mit 1,6 % jedoch am schwächsten aus (VT III b: 4,1 %).

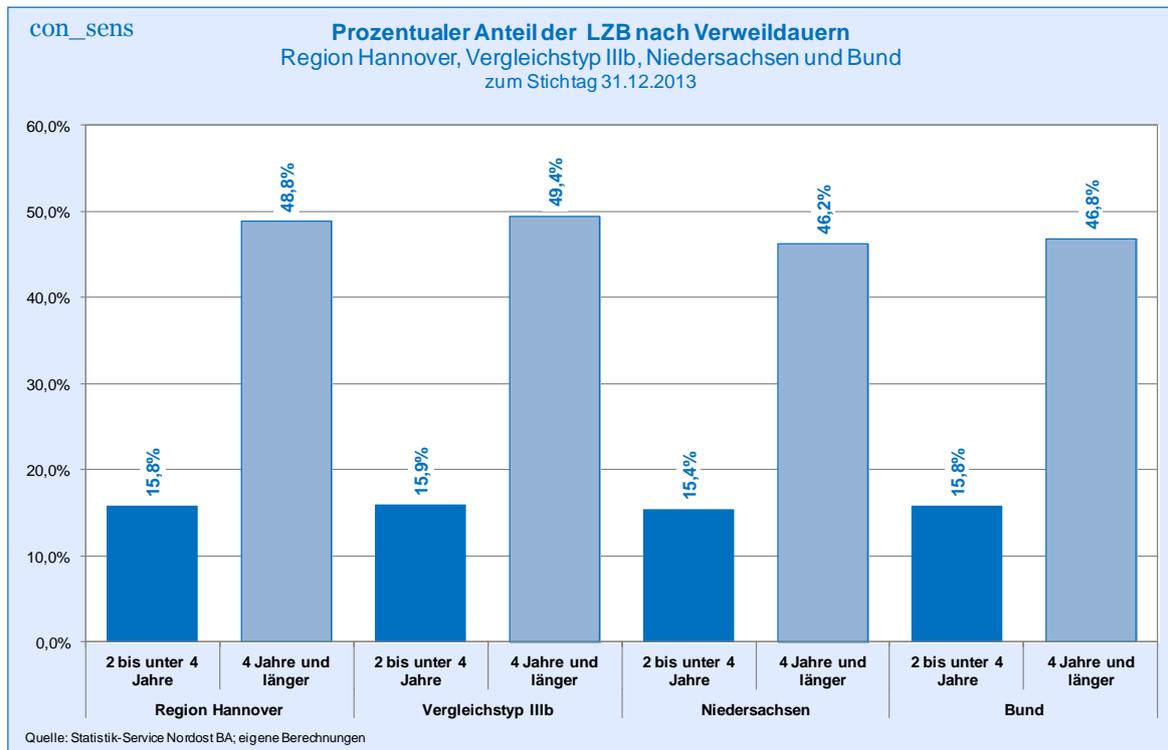
¹⁸ Eine Auswertung der Bundeswerte war aufgrund von Datenausfällen nicht möglich.

ABB. 47: ANTEIL DES BESTANDES VON LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN AN ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN, BUND



Schaut man sich die **Anteile des Bestandes von Langzeitungsbezieher/innen am Gesamtkundenbestand** (eLb) im Vergleich näher an, so wird deutlich, dass die Region Hannover im Verhältnis zum VT III b regelmäßig über einen günstigeren bzw. geringeren Wert im Beobachtungszeitraum verfügt (z.B. im Jahr 2013: 69,5 % versus 70,5 %). Insgesamt liegt im Jahr 2013 die Spannweite von 66,9 % (Land Niedersachsen) bis zu 70,5 % im VT III b im eher unauffälligen Bereich.

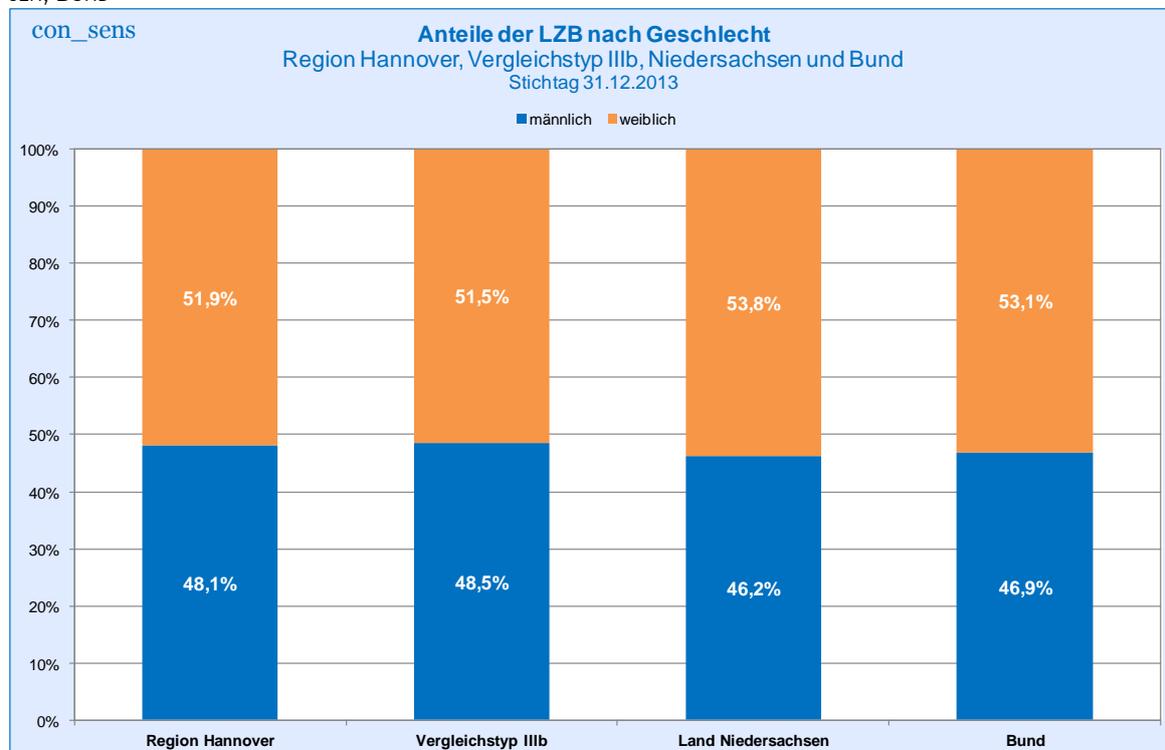
ABB. 48: ANTEIL DES BESTANDES VON LANGZEITLEISTUNGSBETRIEB/INNEN NACH VERWEILDauern AN ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN



Selbiges gilt für die **Anteile des Bestandes von Langzeitungsbezieher/innen nach Verweildauern am Gesamtkundenbestand (eLb)**. Für das Jahr 2013 lassen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den einzelnen Vergleichsebenen ausmachen. Auch hier wird jedoch deutlich, dass die Region Hannover im Verhältnis zum VT III b über einen günstigeren bzw. geringeren Wert bei den LZB mit einer Verweildauer von < 4 Jahren verfügt (48,8 % versus 49,4 %).

1.3.2. Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Geschlecht“

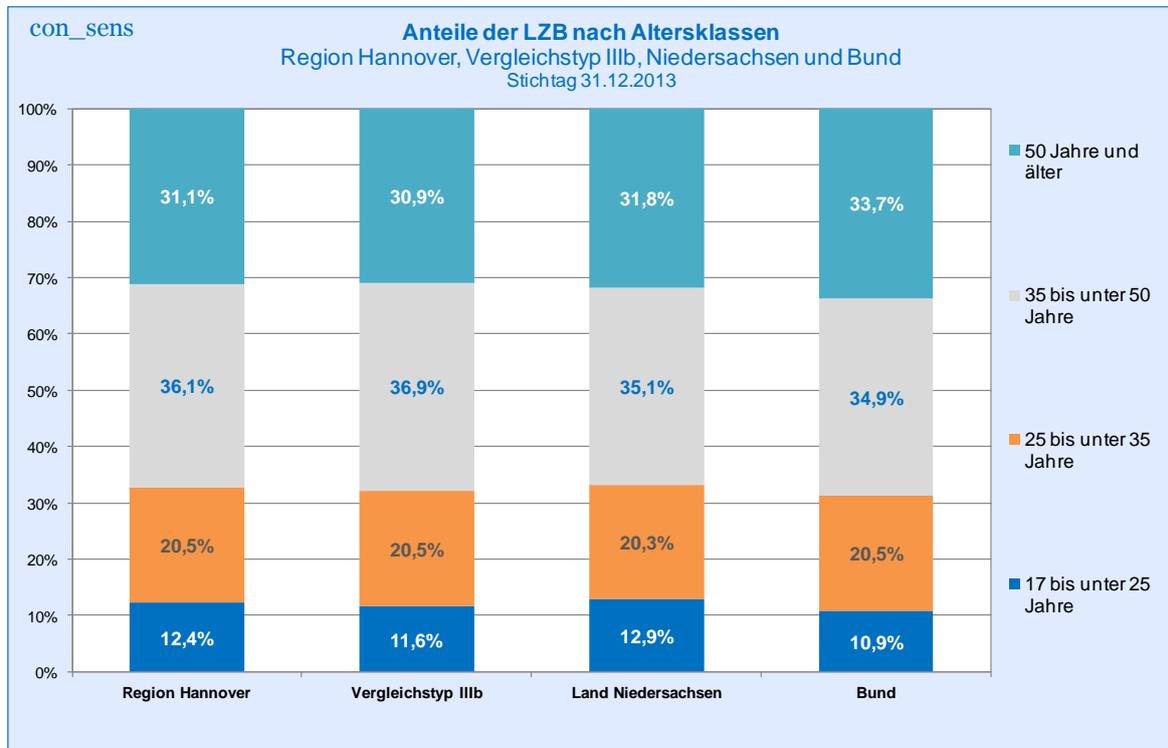
ABB. 49: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH GESCHLECHT – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN, BUND



Die innerhalb des Teils A gewonnene Erkenntnis, wonach Frauen ein erhöhtes Risiko aufweisen, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden, **bestätigt sich auch bei der Vergleichsanalyse**. Hier weist die Region Hannover im Jahr 2013 mit 51,9 % gegenüber dem VT III b (51,5 %) nur einen geringfügig erhöhten Wert auf und bleibt damit insgesamt unter dem Bundes- (53,1 %) und Landesniveau (53,8 %).

1.3.3. Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Alter“

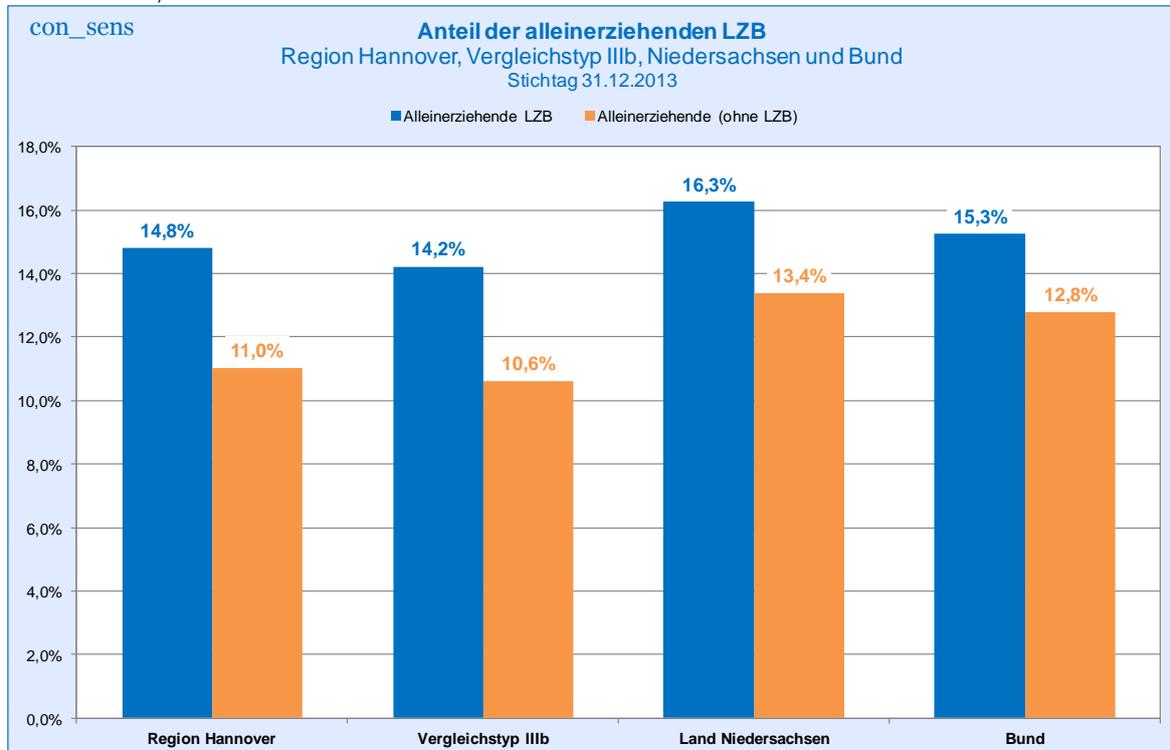
ABB. 50: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH ALTER – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN, BUND



Auch zu diesem Punkt wird durch die Vergleichsanalyse die innerhalb des Teils A für die Region Hannover gewonnene Erkenntnis bestätigt, wonach **ältere Menschen besonders von Langzeitleistungsbezug betroffen** sind. Gerade im Vergleich der Region Hannover zum VT III b zeigt sich für 2013 hierbei nahezu dieselbe Ausgangssituation. Hier weist die Region Hannover mit einem Anteil i. H. v. 67,2 % aller LZB Ü 35 einen leicht günstigeren Wert als der VT III b (mit 67,8 %) auf.

1.3.4. Langzeitleistungsbezieher/innen nach Status „Alleinerziehende“

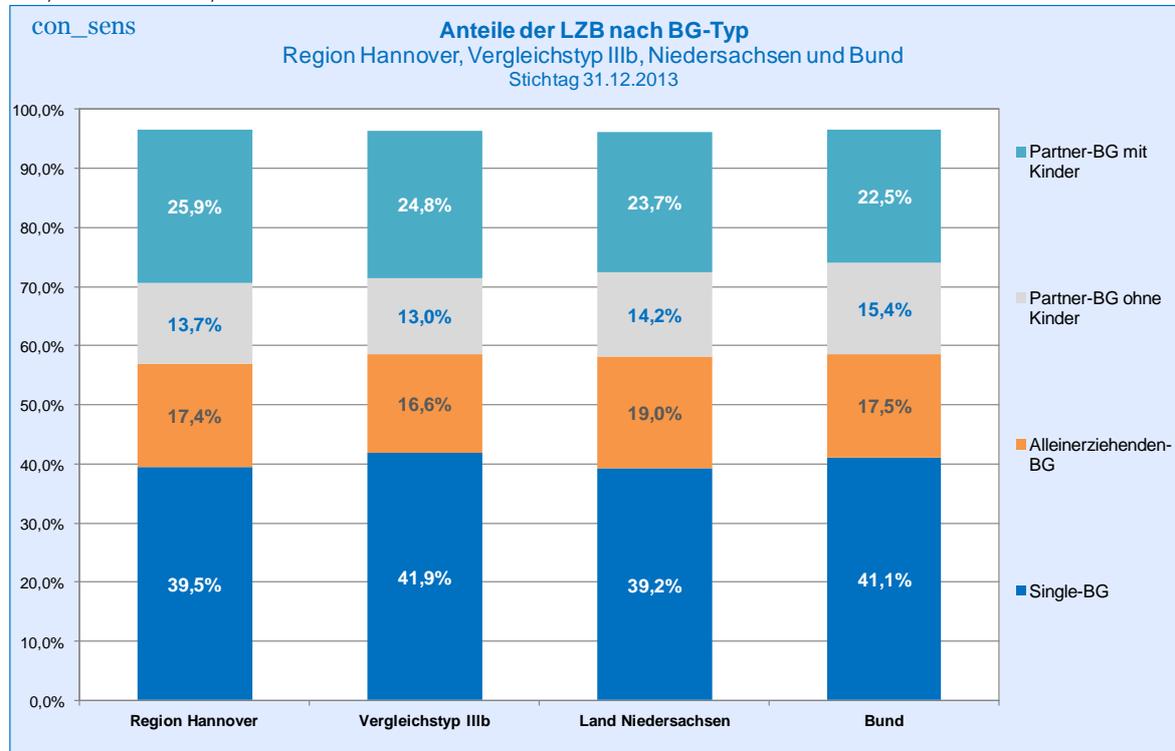
ABB. 51: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH STATUS „ALLEINERZIEHENDE“ – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN, BUND



Auch diese Vergleichsanalyse bestätigt die Ergebnisse aus Teil A der Expertise, wonach **Alleinerziehende verstärkt von Langzeitleistungsbezug betroffen** sind. Die Betroffenheit auf allen Vergleichsebenen zeichnet insbesondere dadurch aus, dass die Anteile der Alleinerziehenden (ohne LZB) an den eLb (ohne LZB) deutlich geringer ausfallen. Die Anteile der Alleinerziehenden unter den LZB bewegen sich für das Jahr 2013 bei der Vergleichsanalyse innerhalb einer relativ unauffälligen Spannbreite von 14,2 % im VT III b bis zu 16,3 % im Land Niedersachsen. Gegenüber dem VT III b (14,2 %) weist die Region Hannover bei den Alleinerziehenden-LZB mit 14,8 % einen geringfügig erhöhten Anteil aus.

1.3.5. Langzeitleistungsbezieher/innen nach Typ „Bedarfsgemeinschaften“

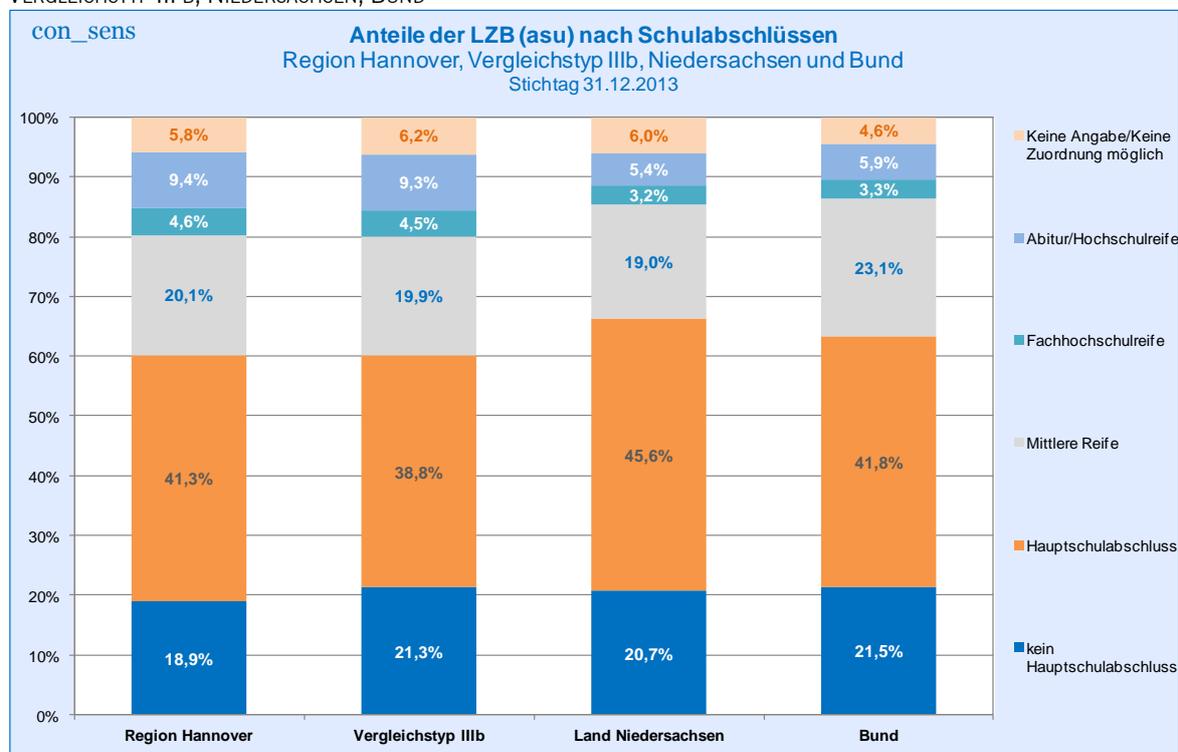
Abb. 52: LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH TYP „BEDARFSGEMEINSCHAFTEN“ – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN, BUND



Auch bei der Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaften (BG) mit mind. 1 LZB zeigt sich im Vergleich eine sehr ähnliche Ausgangssituation für das Jahr 2013. Im Verhältnis zum VT III b zeigt sich insbesondere eine höhere Betroffenheit von LZB-Alleinerziehenden-BG sowie LZB-Partner-BG mit Kindern in der Region Hannover (jeweils Abweichung um 1,1 %-Punkte), während der Anteil der LZB-Single-BG geringer ausfällt (1,4 %-Punkte).

1.3.6. Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Status „Schulabschluss“

ABB. 53: ARBEITSUCHEDE LANGZEITLEISTUNGSBETRIEBER/INNEN NACH STATUS „SCHULABSCHLUSS“ – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN, BUND

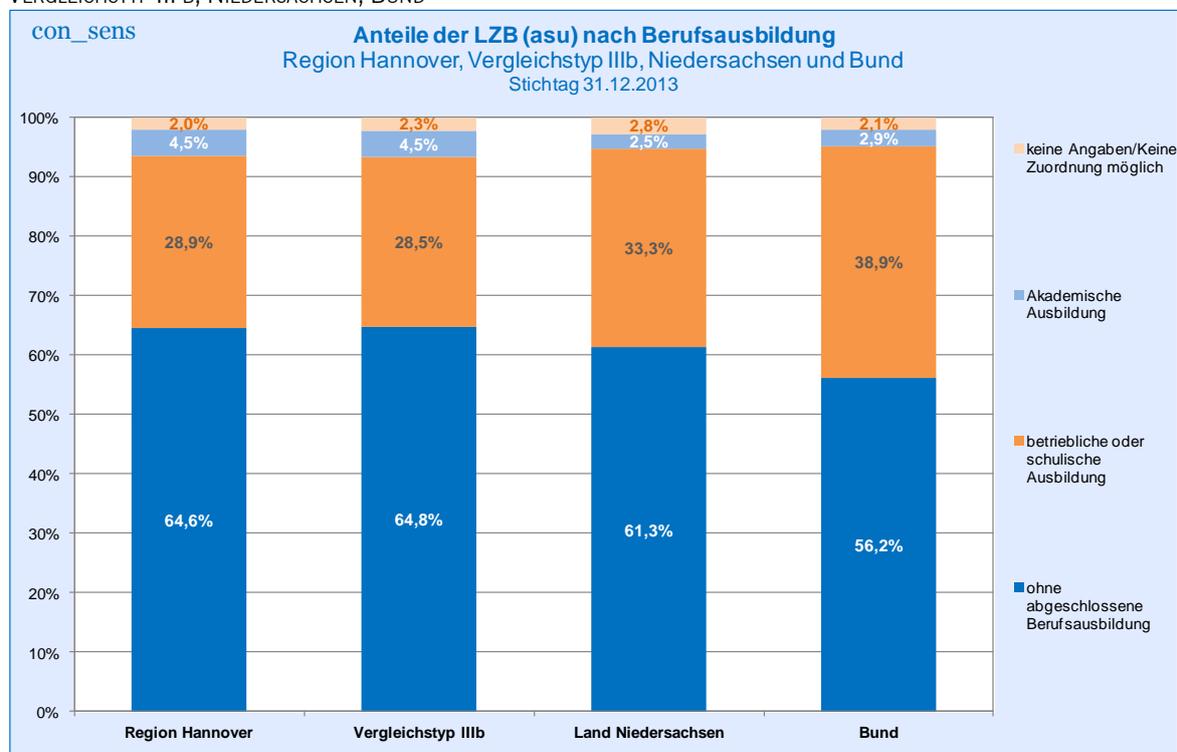


Bei Betrachtung der Anteile der arbeitsuchenden (asu) LZB nach Schulabschlüssen zeigt sich für 2013, dass die Region Hannover bei den LZB ohne Schulabschluss mit einem Anteil i. H. 18,9 % über den geringsten bzw. besten Wert im Vergleich verfügt (z.B. VT III b: 21,3 %). Sowohl bei der Region Hannover (14 %) als auch beim VT III b (13,8 %) ist darüber hinaus der bereits in Teil A aufgegriffene **Anteil der LZB mit Abitur/Hochschulreife oder Fachhochschulreife gegenüber Bund (9,2 %) und Land (8,6 %) deutlich erhöht.**

Insgesamt zeigt sich auch bei tieferer Analyse der Vergleichsebene und in Bestätigung der Feststellungen zu Teil A, dass sich das **Fehlen eines Schulabschlusses verstärkt auf das Risiko auswirkt, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.** So weisen die Vergleichsebenen bei den eLb (ohne LBZ) unisono deutlich niedrigere Anteile bei den arbeitsuchenden eLb (ohne LZB) ohne Hauptschulabschluss auf (Region Hannover und VT III b jeweils 9,0 % , Land Niedersachsen 12,7 %, Bund 12,8 %).

1.3.7. Langzeitleistungsbezieher/innen (arbeitsuchend) nach Status „Berufsausbildung“

ABB. 54: ARBEITSUCHENDE LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH STATUS „BERUFSAUSBILDUNG“ – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN, BUND



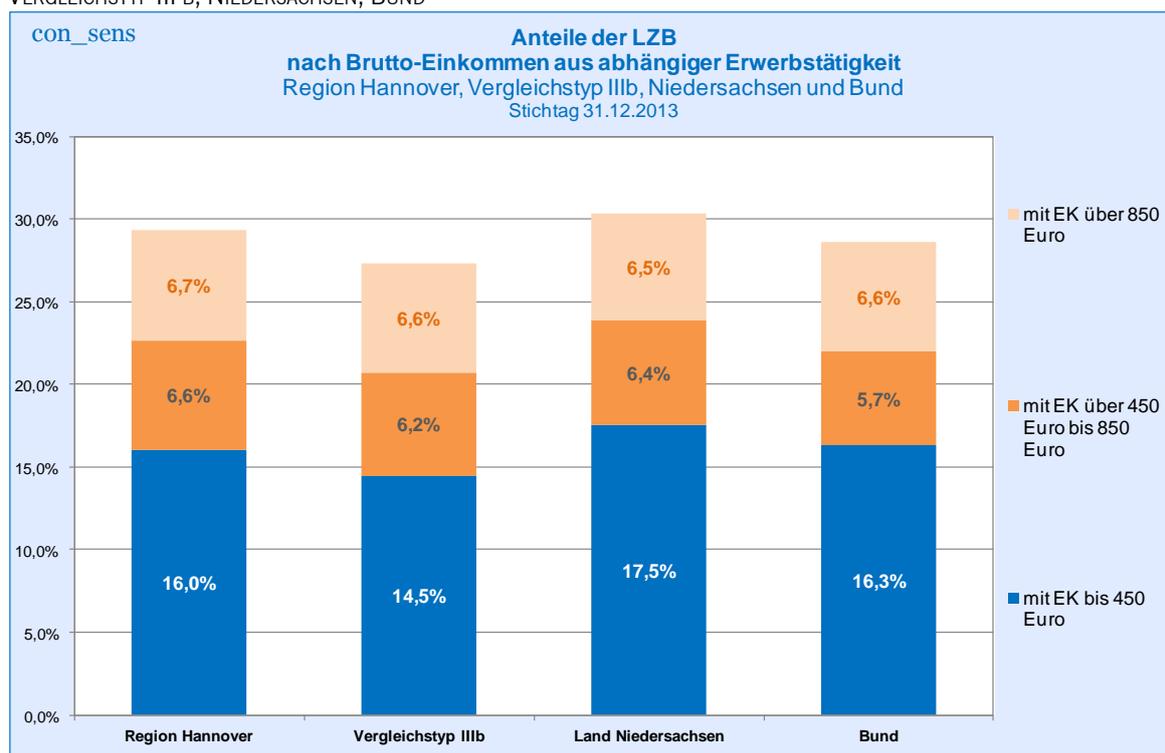
Bei Betrachtung der Anteile der arbeitsuchenden (asu) LZB nach dem Status „Berufsausbildung“ zeigt sich für 2013, dass die **Region Hannover und der VT III b bei den LZB ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Anteilen i. H. v. 64,6 % bzw. 64,8 % über die jeweils höchsten Werte im Vergleich verfügen.** Hier weist z.B. der Bund einen signifikant niedrigeren Anteil mit 56,2 %. Darüber hinaus liegen in der Region Hannover (mit 28,9 %) und VT III b (mit 28,5 %) gleichsam geringere Anteile bei den LZB mit abgeschlossener betrieblicher oder schulischer Ausbildung vor. Hier verfügen Land und Bund über bessere Quoten (Land 33,3 %, Bund 38,9 %). Dagegen zeigt sich sowohl bei der Region Hannover als auch beim VT III b (jeweils 4,5 %) der höhere Anteil derjenigen LZB mit akademischer Ausbildung gegenüber Bund (2,9 %) und Land (2,5 %).

Insgesamt zeigt sich auch bei tieferer Analyse der Vergleichsebene und in Bestätigung der Feststellungen zu Teil A, dass sich das **Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung verstärkt auf das Risiko auswirkt, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.** So

weisen die Vergleichsebenen bei den eLb (ohne LBZ) insgesamt deutlich niedrigere Anteile bei den arbeitssuchenden eLb (ohne LZB) ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf (Region Hannover 55,8 %, VT III b 56,4 %, Land Niedersachsen 55,3 %, Bund 52,8 %).

1.3.8. Langzeitleistungsbezieher/innen nach „Einkommen aus Beschäftigung“

ABB. 55: ANTEILE DER LANGZEITLEISTUNGSBEZIEHER/INNEN NACH „EINKOMMEN AUS BESCHÄFTIGUNG“ – REGION HANNOVER, VERGLEICHSTYP III B, NIEDERSACHSEN, BUND



Innerhalb der Vergleichsanalyse reicht die Spannweite der Anteile von LZB mit Erwerbseinkommen aus abhängiger Beschäftigung in 2013 von insgesamt 27,3 % im VT III b bis zu 30,4 % im Land Niedersachsen. Die Region Hannover liegt mit 29,3 % eher auf Bundesniveau mit 29,6 %.

Auf allen Vergleichsebenen zeigt sich, dass wie bereits in Teil A festgestellt, der Sektor der **geringfügigen Beschäftigung im Bereich der LZB deutlich hervorsticht**. Mit einer Spannweite von 14,5 % im VT III b bis zu 17,5 % im Land Niedersachsen macht dieser Bereich durchweg den größten Anteil unter den LZB aus. Auch hier liegt die Region Hannover mit einem Anteil von 16 % eher im „Bundestrend“ (16,3 %).

Insgesamt zeigt sich auch hier bei tieferer Analyse der Vergleichsebene und in Bestätigung der Feststellungen zu Teil A, dass sich die **Ausübung eines Minijobs verstärkt auf das Risiko auswirkt, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden**. So weisen die Vergleichsebenen bei den eLb (ohne LZB) insgesamt deutlich niedrigere Anteile bei den „Minijobber/innen“ auf (Region Hannover 12,8 %, VT III b 11,8 %, Land Niedersachsen 13,2 %, Bund 12,3 %).

1.3.9. Maßnahmen und Eingliederungsquoten der Region Hannover im Vergleich

Im Folgenden wird das für die Region Hannover bereits unter Punkt 1.2.3.1 analysierte Maßnahmensetting zur Frage der Inanspruchnahme von Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen ebenso wie die unter Punkt 1.2.3.3 beantwortete Frage zur Wirkung von Maßnahmen auf die Arbeitsmarktintegration in den **direkten Vergleich** mit den hierzu ebenfalls vorliegenden Ergebnissen des Vergleichstyps III b gestellt und analysiert.

Der Vergleichstyp III b wurde hierbei als Grundlage für den Vergleich mit der Region Hannover gewählt, um die Aussagekraft der jeweiligen Eingliederungsquoten zu Vergleichszwecken möglichst belastbar zu machen. Da von relativ ähnlichen Arbeitsmarkt- und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf Basis der Einstufung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aller Regionen zum VT III b auszugehen ist, sollte der Einfluss exogener Rahmenbedingungen (insbesondere wie der des Arbeitsmarktes) auf die Erfolgs- bzw. Eingliederungsquote bestenfalls gleichsam ausfallen.

Die Frage zum Maßnahmenbestand bzw. zur Inanspruchnahme und zur Erfolgsfähigkeit von Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen wurde wie schon unter Punkt 1.2.3. anhand einer **Gesamtbetrachtung für die Jahre 2010 – 2013** vorgenommen, um möglichst alle zur Auswertung zur Verfügung stehenden Instrumente in die Betrachtung und den Vergleich einbeziehen zu können. Über den längeren Zeitverlauf können zudem hinreichend belastbare und aussagekräftige Ergebnisse zu den Eingliederungsquoten der einzelnen Instrumente/ Maßnahmen erzielt sowie saisonale Schwankungen am Arbeitsmarkt ausgleichen werden.¹⁹ Das Ergebnis der in diesem Rahmen vorgenommenen vergleichenden Auswertung zwischen der Region Hannover und dem VT III b ist in der folgenden **Tab. 3** als Gesamtergebnis dargestellt:

¹⁹ Sollten bestimmte Instrumente, wie z.B. die „Beschäftigungsphase Bürgerarbeit“, nur für bestimmte Kalenderjahre vorgelegen haben (hier 2012 und 2013), wurden sie auch an dieser Stelle nur für die betreffenden Jahre gemittelt und insoweit in die vergleichende Gesamtauswertung mit einbezogen.

TAB. 3: TEILNEHMER/INNEN IN MAßNAHMEN NACH § 48A SGB II UND VERBLEIB IN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGER BESCHÄFTIGUNG – REGION HANNOVER VERSUS VERGLEICHSTYP III b

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	Region Hannover	Vergleichstyp III b	Region Hannover	EQ-TN Region Hannover	EQ-TN VT III b	Region Hannover	EQ-LZA Region Hannover	EQ-LZA VT III b	Region Hannover
	Anteil LZB an Bestand Maßnahmen gesamt (Jahresdurchschnitt) 2010 - 2013	Anteil LZB an Bestand Maßnahmen gesamt (Jahresdurchschnitt) 2010 - 2013	Diff. Anteil LZB an Bestand Maßnahmen gesamt (Jahresdurchschnitt) 2010 - 2013 versus Vergleichstyp III b	sv-pflichtig beschäftigt EQ	sv-pflichtig beschäftigt EQ	Diff. EQ-TN RH versus VT III b	sv-pflichtig beschäftigt EQ	sv-pflichtig beschäftigt EQ	Diff. EQ-LZA RH versus VT III b
	2010 - 2013	2010 - 2013	2010 - 2013	2010 - 2013	2010 - 2013	2010 - 2013	2010 - 2013	2010 - 2013	2010 - 2013
Aktivierung und berufliche Eingliederung, darunter	29,1%	22,9%	6,2%						
Maßnahmen zur Aktivierung u. beruflichen Eingliederung	29,0%	22,9%	6,1%	26,7%	26,4%	0,4%	18,3%	18,3%	-0,1%
Probeschäftigung behinderter Menschen	0,0%	0,0%	0,0%	x	60,0%	-	*	42,9%	-
Berufswahl und Berufsausbildung darunter	3,4%	3,0%	0,4%						
Einstiegsqualifizierung	0,6%	0,5%	0,1%	58,8%	57,0%	1,9%	x	49,2%	-
Ausbildungsbegleitende Hilfen	0,4%	0,2%	0,2%	72,0%	69,9%	2,1%	*	x	-
Außerbetriebliche Berufsausbildung	2,3%	2,1%	0,1%	36,5%	31,5%	4,9%	x	26,4%	-
Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für beh. u. schwerbeh. Menschen	0,1%	0,1%	0,1%	x	43,0%	-	-	x	-
Übergangshilfen/Aktivierungshilfen	-	-	-	23,1%	14,6%	8,5%	4,8%	9,9%	-5,1%
Berufliche Weiterbildung, darunter	28,2%	21,2%	7,0%						
Förderung der beruflichen Weiterbildung	27,6%	20,6%	7,0%	31,1%	29,9%	1,2%	24,1%	23,9%	0,2%
allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	0,6%	0,6%	0,0%						
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit									
Eingliederungszuschuss	-	-	-	68,9%	69,0%	-0,1%	67,5%	68,1%	-0,6%
Eingliederungszuschuss f. besonders betroffene Schwerbehinderte	-	-	-	66,1%	59,9%	6,2%	x	60,6%	-
Einstiegs geld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit	-	-	-	68,6%	62,1%	6,5%	x	62,3%	-
Einstiegs geld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	-	-	-	9,6%	10,9%	-1,4%	x	7,6%	-
Leistungen zur Engl. von Selbständigen	-	-	-	5,7%	7,9%	-2,2%	3,9%	4,0%	-0,1%
besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen, darunter	0,2%	0,8%	-0,6%						
besondere Maßnahmen zur Weiterbildung	0,2%	0,8%	-0,6%	21,9%	18,5%	3,4%	x	15,6%	-
Beschäftigung schaffende Maßnahmen, darunter	37,9%	48,5%	-10,6%						
Arbeitsgelegenheiten	32,4%	43,8%	-11,3%	17,1%	13,8%	3,3%	9,5%	10,2%	-0,6%
Förderung von Arbeitsverhältnissen	1,0%	1,2%	-0,3%	-	48,8%	-	-	46,6%	-
Beschäftigungsphase Bürgerarbeit	4,5%	3,5%	1,0%	33,1%	39,2%	-6,1%	33,0%	35,1%	-2,2%
Freie Förderung / Sonstige Förderung, darunter	1,3%	3,6%	-2,3%						
Freie Förderung SGB II	1,3%	3,6%	-2,3%	22,7%	33,6%	-10,9%	13,2%	32,5%	-19,3%
nachrichtl. kommunale Eingliederungsleistungen	-	-	-	15,5%	16,0%	-0,5%	8,6%	8,9%	-0,3%
sonstige weitere Leistungen	-	-	-	52,7%	54,4%	-1,7%	x	46,6%	-
Summe der Instrumente	100,0%	100,0%							

Die in rot dargestellten Maßnahmen sind für Langzeitleistungsbezieher/innen nach dem Messkonzept § 48a SGB II nicht verfügbar.

x = Erst ab einer Mindeststichprobengröße kann eine Eingliederungsquote als repräsentative Messung angesehen werden.

EQ > 30% *besonders erfolgreich*
 EQ > 20% *erfolgreich*
 bis < 30% *erfolgreich*
 EQ < 20% *weniger erfolgreich*

Mit Blick auf die **Inanspruchnahme von Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen** kann im Vergleich zwischen der Region Hannover und dem Vergleichstyp III b übergreifend festgestellt werden, dass sich bei der grundsätzlichen Rangfolge der in Anspruch genommenen Instrumente/ Maßnahmen eine gleichartige Schwerpunktsetzung erkennen lässt; fokussiert man jedoch auf die Gewichtung innerhalb des Maßnahmen-Setting, so werden z.T. Unterschiede sichtbar:

Sowohl in der Region Hannover, als auch bei den weiteren Jobcentern des VT III b, wurde **prioritär das Instrumentarium der „Beschäftigung schaffenden Maßnahmen“** (vornehmlich originäre Arbeitsgelegenheiten) für Langzeitleistungsbezieher/innen in den Jahren 2010 bis 2013 zur Anwendung gebracht. Während der VT III b dies für fast 50 % aller Langzeitleistungsbezieher/innen getan hat, waren es in der Region Hannover hingegen knapp 38 %. Betrachtet man dies vor dem Hintergrund der vermeintlichen Erfolgsfähigkeit dieser Maßnahmen mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration, ist dies als nicht nachteilhaft zu werten, im Gegenteil.

Sowohl der VT III b, als auch die Region Hannover, haben ihren zweiten Schwerpunkt bei den vermeintlich erfolgfähigeren **„Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“** gesetzt. In der Gewichtung hat die Region Hannover dies jedoch für über rund 29 % aller LZB in Maßnahmen getan, während der VT III b dieses Instrument für lediglich 23 % aller LZB in Maßnahmen zur Anwendung gebracht hat.

Den dritten Schwerpunkt haben VT III b und Region Hannover gleichermaßen bei der **„Förderung der beruflichen Weiterbildung“** gesetzt. Hier hat die Region Hannover mit einem Anteil von über 28 % aller LZB in Maßnahmen mehr „investiert“, als der VT III b mit rund 21 %, welches mit Blick auf die vermeintliche Erfolgsfähigkeit dieser Maßnahmen von Vorteil gewesen sein dürfte. Dies auch vor dem Hintergrund der Feststellungen in Teil A, wonach Langzeitleistungsbezieher/innen ohne abgeschlossene berufliche Qualifikation einem besonderen Risiko ausgesetzt sind, von Langzeitleistungsbezug betroffen zu werden.

Fokussiert man im zweiten Schritt auf die **Erfolgsfähigkeit von Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen** mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration kann im Vergleich zwi-

schen der Region Hannover und dem Vergleichstyp III b übergreifend festgestellt werden, dass sich hier ein grundsätzlich ähnliches Bild bei der Höhe der Eingliederungsquoten nach vermeintlicher „Erfolgsfähigkeit“ der Instrumente ergibt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die EQ der Region Hannover tendenziell bei den Maßnahmen für alle Teilnehmer/innen gegenüber der des VT III b etwas höher liegt, während es bezogen auf die EQ-LZA genau den gegenteiligen Effekt zu beobachten gibt.

Gleichsam ist ebenfalls festzustellen, dass auch im VT III b die EQ-LZA generell gegenüber der EQ-TN – mit Ausnahme der Instrumente zur „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ – z.T. signifikant abfällt. Aber nicht nur dieser Punkt, sondern die Vergleichsanalyse insgesamt zeigt, dass die bereits unter Punkt 1.2.3.3 für die Region Hannover dargestellten Ergebnisse im Rahmen dieser Vergleichsanalyse noch einmal bestätigt werden:

Es sind in erster Linie die Instrumente zur **„Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“** sowie zur **„Berufsauswahl und Berufsausbildung“**, welchen die höchsten EQ zu Grunde liegen. Auf die Ausführungen/ Anmerkungen hierzu unter Punkt 1.2.3.3 wird verwiesen. Auf der anderen Seite werden auch im VT III b die demgegenüber deutlich geringeren EQ bei den **„Beschäftigung schaffenden Maßnahmen“** sichtbar.

Bei **„Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“** liegen die EQ-TN (mit 26,7 % bei der Region Hannover und 26,4 % beim VT III b) sowie bei der EQ-LZA (mit jeweils 18,3 %) auf nahezu demselben Niveau.

Bei den Maßnahmen zur **„Beruflichen Weiterbildung“** ist letztlich eine etwas höhere EQ bei der Region Hannover (mit 31,1 % bei der EQ-TN bzw. 24,1 % bei der EQ-LZA) gegenüber dem VT III b (mit 29,9 % bei der EQ-TN bzw. 23,9 % bei der EQ-LZA) feststellbar.

Besondere Unterschiede in der EQ zwischen Region Hannover und VT III b ergeben sich demgegenüber nur in sehr „kleinen Segmenten“, wie z.B. der freien Förderung oder den Übergangs- und Aktivierungshilfen (vgl. Tab. 3).

1.3.10. Ergebnisse Teil C – Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Als zentrales Ergebnis des Teils C der Expertise ist festzuhalten, dass sich die Ergebnisse und Erkenntnisse aus Teil A und B der Expertise im Rahmen der hier vorgenommenen Vergleichsanalyse mit dem Vergleichstyp III b, dem Land Niedersachsen und dem Bund ganz überwiegend bestätigen und damit auf ihre Belastbarkeit hin untermauert werden.

Dies gilt sowohl für die innerhalb des Teils A identifizierten „Risikogruppen“ zum Langzeitleistungsbezug, welche sich gleichermaßen im VT III b, im Land Niedersachsen wie auch im Bund eindeutig als Scherpunktgruppen wiederfinden, als auch für die Ergebnisse zur vermeintlichen Wirksamkeit von Maßnahmen und Instrumenten innerhalb des Teils B der Expertise im Verhältnis zum Vergleichstyp III b.

Grundsätzlich war das Ergebnis zur vermeintlichen Wirksamkeit von Maßnahmen in seiner Abstufung zwischen der Region Hannover und dem VT III b durchaus so zu erwarten. Dass auch im VT III b beispielsweise Arbeitsgelegenheiten vergleichsweise geringe EQ mit sich bringen und im Gegenteil arbeitsmarktnähere Instrumente auch im VT III b deutlich höhere EQ „erzeugen“ würden; davon durfte ausgegangen werden.

Signifikant ist aus unserer Sicht vielmehr, dass die der Vergleichsanalyse unterzogenen EQ grundsätzlich relativ gleichwertige Niveaus zwischen der Region Hannover und dem VT III b ausweisen. Dieses Ergebnis muss vor dem Hintergrund gesehen werden, dass wir es hier auf der Individualebene mit unterschiedlichsten Maßnahmenträgern, mit ggf. unterschiedlichster Qualität und Güte in der Durchführung sowie auch unterschiedlichsten Menschen, mit unterschiedlichsten Motivlagen und Ausgangsqualifikationen, welche diese Maßnahmen letztlich besucht haben, zu tun haben dürften. Vor diesem Hintergrund ist das relativ gleichwertige Ergebnis zwischen der Region Hannover und dem VT III b zumindest bemerkenswert.

Fraglich ist, welche Schlussfolgerungen aus diesem Ergebnis zu ziehen sind:

Dass alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente, egal von wem, wie oder wo sie angewendet oder von wem genutzt werden, immer annähernd denselben Erfolg für die Arbeitsmarktintegration mit sich bringen? Wir sind überzeugt, dass dies nicht der Fall ist und mit einer solchen Schlussfolgerung die Wirksamkeit der Instrumente überschätzt würde. Vielmehr

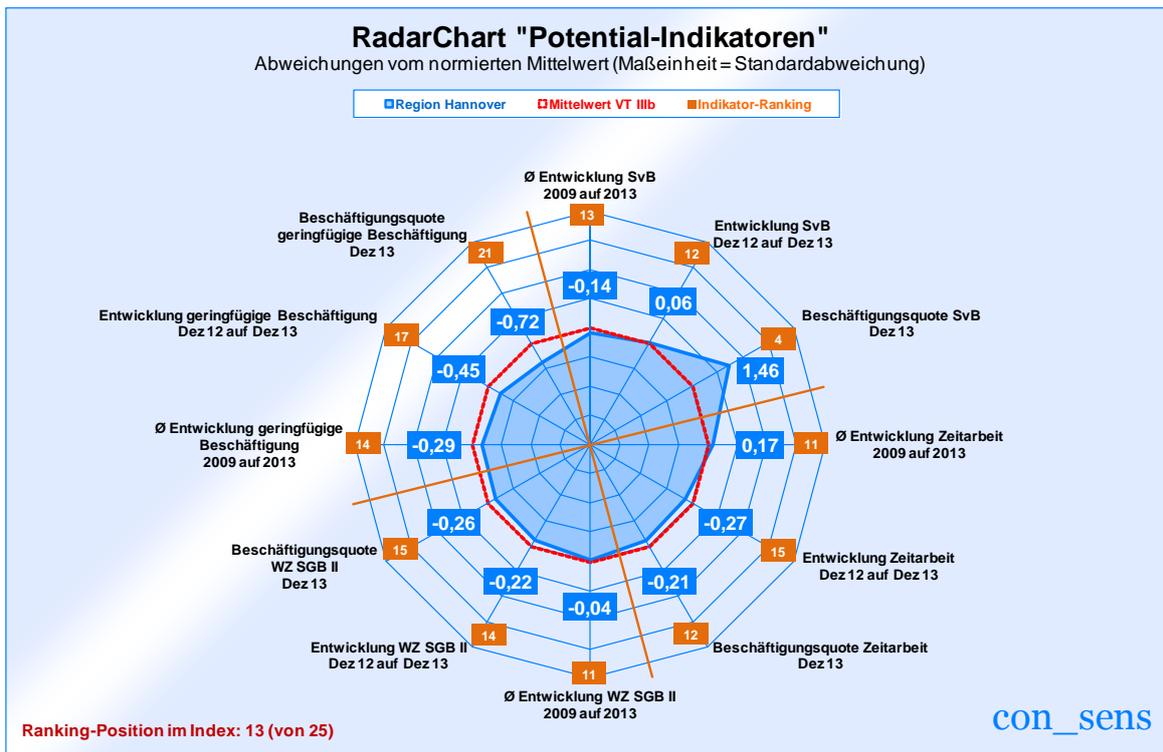
sind wir überzeugt, dass die **EQ letztlich das Ergebnis eines Bündels von Kausal- bzw. Erfolgsfaktoren ist, welche zur Arbeitsmarktintegration eines jeden einzelnen Leistungsberechtigten beigetragen haben**. Folgende vier zentralen Erfolgs- oder Kausalfaktoren könnten aus unserer Sicht für die Arbeitsmarktintegration auch von Langzeitleistungsbezieher/innen eine wesentliche Rolle spielen:

- ▣ Aufnahmefähigkeit und Bedarfe des Arbeitsmarktes,
- ▣ Motivation/ Anreize des Leistungsberechtigten zur Arbeitsaufnahme,
- ▣ Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, insbesondere deren Qualität, Passgenauigkeit und Wirksamkeit,
- ▣ Qualifikation und Verfügbarkeit (inkl. Mobilität, Gesundheit etc.) des Leistungsberechtigten.

Eine zentrale/ übergeordnete Aufgabe von Jobcentern könnte demzufolge in der möglichst **zielgerichteten Unterstützung und optimalen Ausschöpfung dieser Erfolgsfaktoren** im Interesse der Leistungsberechtigten gesehen werden. Wir gehen zudem davon aus, dass in diesem Bündel zentraler Erfolgsfaktoren **der Arbeitsmarkt selbst** – bzw. seine Aufnahmefähigkeit – einen starken Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration nimmt. Deshalb sehen wir die relativ ähnlichen Niveaus in den EQ zwischen der Region Hannover und VT III b eher darin begründet, dass wir es mit vergleichbaren arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen im Verhältnis des VT III b zur Region Hannover zu tun haben.

Zur Verifizierung haben wir deshalb die arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen der Region Hannover mit denen des VT III b im Folgenden verglichen. Hierzu haben wir unser eigenes entwickeltes Analyseinstrument, den „**Potenzial-Index (PI)**“, genutzt. Mit dem „PI“ können wir die Entwicklung des SGB II spezifischen Arbeitsmarktes einer Region im Vergleich zu anderen Regionen analysieren. Dies tun wir, indem wir z.B. den Status Quo und die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach verschiedenen „SGB II-typischen“ Wirtschaftszweigen und Dimensionen darstellen und auswerten. Letztlich wird mit dem „PI“ das Aufnahmepotenzial des regionalen Arbeitsmarktes für SGB II-Empfänger/innen abgebildet. Je besser dieser Potenzial-Index im Vergleich abschneidet, desto mehr SGB II-Empfänger/innen sollten dem Grunde nach auch integriert werden können.

ABB. 56: DIE POTENTIALE DES REGIONALEN ARBEITSMARKTES DER REGION HANNOVER IM VERGLEICH ZU VT III B



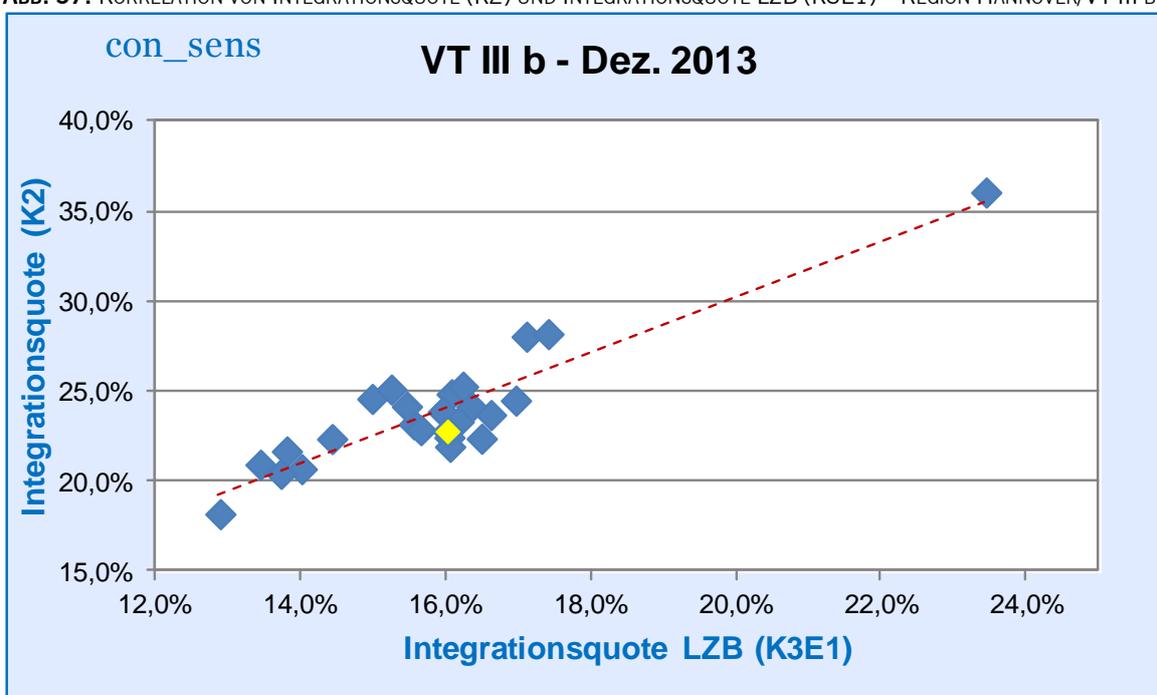
Mit Hilfe des abgebildeten Radar-Charts wird erkennbar, wie das Potenzial des Arbeitsmarktes der Region Hannover im Vergleich zum VT III b ausfällt. Die rote Linie (innerer Ring) ist hierbei der normierte Mittelwert (1,0) für die einzelnen Kennzahlen der Vergleichsgruppe des VT III b. Spannt sich das Netz der Region Hannover (hellblauer Bereich) über den inneren roten Ring, so liegt dort ein größeres Potenzial der Region Hannover bzw. ihres Arbeitsmarktes bei der betreffenden Kennzahl als beim Durchschnitt der JC des VT III b vor – wie umgekehrt.

In dem vorgenommenen Vergleich ist hier nur eine nennenswerte Abweichung bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsquote 2013 feststellbar (vgl. Abb. 56), welche in der Region Hannover mit 55,4 % deutlich über dem Mittelwert des VT III b mit 51,5 % liegt. Alle anderen gewählten Betrachtungsdimensionen des „PI“ zeigen ein nahezu gleichartiges Bild zwischen VT III b und der Region Hannover, sodass aus unserer Sicht die Annahme gestärkt wird, dass die vorhandene Vergleichbarkeit der Arbeitsmärkte auch entsprechend ähnliche Niveaus der EQ bei der Maßnahmeninanspruchnahme als Konsequenz mit sich bringt.

Welche Schlussfolgerungen können mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration von Langzeitleistungsbezieher/innen aus diesem Ergebnis gezogen werden?

Wir gehen davon aus, dass auch die Integration von Langzeitleistungsbezieher/innen wesentlich vom Potential des jeweiligen Arbeitsmarktes für SGB-II-Empfänger/innen stark abhängt. Zwar werden sich Integrationsquoten von Langzeitleistungsbezieher/innen i.d.R. nicht auf denselben Niveau der Gesamtintegrationsquoten bewegen, allerdings sollten sie stets relativ vergleichbar wachsen oder fallen wie die Gesamtintegrationsquote. Zur Überprüfung dieser Abhängigkeit haben wir eine Korrelationsanalyse hinsichtlich der Integrationsquoten gesamt zu den Integrationsquoten von Langzeitleistungsbezieher/innen aller Jobcenter des VT III b (inkl. Region Hannover) mit folgendem Ergebnis²⁰ vorgenommen:

ABB. 57: KORRELATION VON INTEGRATIONSQUOTE (K2) UND INTEGRATIONSQUOTE LZB (K3E1) – REGION HANNOVER/VT III B



Mit einem hierbei gemessenen Korrelationskoeffizienten i. H. v. 0,91 ist eine sehr hohe Abhängigkeit zwischen der Integrationsquote gesamt und der Integrationsquote LZB gegeben, welche auch in Abb. 57 entsprechend sichtbar wird. Langzeitleistungsbezieher/innen profitieren deshalb i. d. R. gleichsam von einem aufnahmefähigen Arbeitsmarkt bzw. höheren Integrationen wie umgekehrt – allerdings mit i.d.R. entsprechend niedrigeren Anteilen.

²⁰ Der gelb hervorgehobene Punkt markiert die Position der Region Hannover.

Mit Blick auf die im folgenden Teil D dargelegten Handlungsempfehlungen ist vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse zu sagen: Wir gehen davon aus, dass eine stärkere Forcierung der Arbeitsmarktintegration von Langzeitleistungsbezieher/innen zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit über das bereits vorhandene Maß nachhaltig nur dann gelingen kann, wenn die Region Hannover in der übergeordneten Strategie genau bei der Stärkung der zentralen Erfolgsfaktoren zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitleistungsbezieher/innen (siehe Abb. 58) mit hierzu breit angelegten und geeigneten Maßnahmen ansetzt. Hierzu werden dezidierte Empfehlungen und aus unserer Sicht geeignete Praxisbeispiele im folgenden Teil D der Expertise gegeben.

Abb. 58: ZENTRALE ERFOLGSFAKTOREN ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION



1.4. Teil D „Handlungsempfehlungen zur Optimierung“

Dieser Teil der Expertise umfasst Handlungsempfehlungen für den kommunalen Träger zur Optimierung der operativen und strategischen Ausrichtung in der Arbeit mit Langzeitleistungsbezieher/innen. Auf Grundlage der Ergebnisse der Teile A bis C der Expertise werden hier dezidierte Handlungsempfehlungen für die Region Hannover als kommunaler Träger der gemeinsamen Einrichtung (Jobcenter) im Kontext von Langzeitleistungsbezug gegeben. Zielsetzung dieses Aufgabenbereiches ist es, Hinweise und Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Verringerung des Hilfebedarfes von Langzeitleistungsbezieher/innen zu geben.

1.4.1. Kernstrategie zur Überwindung von Langzeitleistungsbezug

Aus unserer Sicht ist ein **möglichst breit ausgerichteter Handlungsansatz** erforderlich, um zur nachhaltigen Senkung von Langzeitleistungsbezug in der Region Hannover beizutragen.

Hierfür spricht nicht nur die Erkenntnis aus Teil A der Expertise, wonach von einer hohen Heterogenität innerhalb der Klientel auszugehen ist, sondern auch die untersuchte Erfolgsfähigkeit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Für die Zukunft nun primär auf Eingliederungszuschüsse bei der Bekämpfung von Langzeitleistungsbezug zu setzen; diese Schlussfolgerung würde u. E. die Ergebnisse zur Wirksamkeit der untersuchten Instrumente missinterpretieren. Vielmehr gehen wir von **multiplen Erfolgsfaktoren** bei der Frage der Überwindung von Hilfebedürftigkeit im Langzeitleistungsbezug aus (vgl. zuvor [Abb. 58](#)). Deshalb bedarf es u.E. eines möglichst breiten und ggf. auch experimentellen Handlungsansatzes, den die Region Hannover zur Erhöhung der Chancen zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitleistungsbezieher/innen insgesamt verfolgen sollte.

Diese Grundausrichtung in der Herangehensweise geht u.E. auch aus der arbeitsmarktpolitischen **Zielsetzung des Jobcenters der Region Hannover** (ausweislich des Arbeitsmarktprogramms 2013) zum Langzeitleistungsbezug hervor. Die darin u.a. angelegten Handlungsansätze zur Senkung des Bestandes von Langzeitleistungsbezieher/innen können wir vor diesem Hintergrund der Ergebnisse zur Expertise nur ausdrücklich bestätigen:

- Verstärkte Strukturierung der Zielgruppe,
- zielgerichtete Beratung des Personenkreises,
- gezielte Nutzung niedrigschwelliger Ansätze und Anreizsysteme für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wie Einstiegsgeld, Eingliederungszuschuss, Integrationszuschuss,
- Aktivierung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, in denen beide Partner arbeitslos sind, mit dem Ziel, eine Vermittlung von wenigstens einem der beiden Erwachsenen zu erreichen,
- Entwicklung von Konzepten zu einer individuellen Förderung im Rahmen von § 16f SGB II.

Auf diese Handlungsansätze sollte aus unserer Sicht mit den Ergebnissen zur Expertise weiter aufgebaut werden:

- So könnten die innerhalb des Teils A identifizierten „Schwerpunktgruppen“ (wie Ältere ab 35, insbesondere 50+, Alleinerziehende, Personen ohne Schulabschluss oder Berufsausbildung oder gerade diejenigen mit solchen Abschlüssen wie Abitur, Fachhochschulreife oder auch Akademiker und letztlich auch Mini-Jobber/innen) künftig als Orientierungsmaßstab für zu priorisierende **„Zielgruppen innerhalb des Langzeitleistungsbezuges“** dienen. Dabei könnten auch mögliche lokale Schwerpunkte innerhalb der Region Hannover fortan identifiziert und entsprechend der lokalen Besonderheiten für gezielte Beratungstätigkeit genutzt werden.
- Auch die „Stoßrichtung“ des Jobcenters der Region Hannover mit seinen expliziten und darüber hinaus gehenden Maßnahmen für Langzeitleistungsbezieher/innen in Richtung Arbeitsmarkt sollte u.E. weiterverfolgt und mit Blick auf die hierzu vorliegenden Ergebnisse der Expertise weiter gestärkt werden. So sollte der Arbeitsmarkt bzw. der **möglichst direkte Arbeitsmarktbezug** den zentralen Bezugspunkt der künftigen Strategie der Region Hannover zur Verringerung von Langzeitleistungsbezug bilden. Denn der Inaktivität, dem Verlust des Kontakts zur normalen Arbeitswelt und dem Verbleiben in „simulierter Beschäftigung“ sollte u.E. nach Möglichkeit entgegengesteuert werden. Ansonsten dürfte der zunehmenden Verfestigung

von Personen im Langzeitleistungsbezug nicht entscheidend begegnet werden können.

Dieser von uns empfohlenen Kernstrategie könnte entgegengehalten werden, dass bei vielen Langzeitleistungsbezieher/innen zunächst erst einmal die sozialen Probleme zu lösen und eine soziale Stabilisierung angestrebt werden sollte, statt sie gleich in Arbeit vermitteln zu wollen. Wir halten diese Herangehensweise für wenig zielführend und eher für einen Treiber zur Verfestigung Langzeitleistungsbezug. In den meisten Fällen dürften die Hemmnisse (fehlende Qualifikation, Motivation, Verschuldung, Suchterkrankung usw.) gerade auch mit dem Fehlen von Arbeit zusammenhängen. Bildlich gesehen kann man auch nicht Schwimmen dadurch erlernen, dass man dies ausschließlich mit „Trockenübungen“ am Beckenrand tut. Natürlich muss man am Anfang eine geringe Wassertiefe, eine Schwimmhilfe oder einen Schwimmlehrer am Beckenrand zur Unterstützung haben, bevor man einen Nichtschwimmer in das Wasser schickt. Aber ohne Wasser ist das Erlernen von Schwimmen zwecklos. Genauso verhält es sich aus unserer Sicht beim Thema Arbeit. Und nicht vergessen werden dabei sollte, dass auch Erwerbstätige selbst über vielfältige „Vermittlungshemmnisse“ verfügen, wie Statistiken der Krankenversicherungen mit steigendem Maße jährlich aufzeigen.

Weiter könnte unserer Empfehlung zur Kernstrategie entgegen gehalten werden, dass es auf dem deutschen Arbeitsmarkt oder spezifisch in der Region Hannover nicht genügend geeignete Arbeitsplätze für Langzeitleistungsbezieher/innen gibt.

Dem steht u.E. allein die beträchtliche Zahl der Integrationen von Langzeitleistungsbezieher/innen in der Region Hannover im Jahr 2013 entgegen: **9.234**. Vielmehr ist aus unserer Sicht die zentrale Frage, ob in der Region Hannover hiermit das Potential bereits ausgereizt ist oder aber ggf. noch mehr möglich ist.

Die aus unserer Sicht im Sinne einer solchen Kernstrategie **geeigneten Maßnahmen und konkreten Aktivitäten**, welche wir aus eigener Erfahrung im Rahmen unserer Beratungstätigkeit in Jobcentern bundesweit kennengelernt haben, führen wir im Folgenden dezidiert und zur Veranschaulichung aus. Ggf. können einzelne dieser vorgestellten Praxisbeispiele als Vorlage für eine künftige Umsetzung in der Region Hannover dienen. Alle Praxisbeispiele sind dabei insbesondere vor dem Hintergrund ausgewählt worden, die Erfolgsfaktoren

zur Arbeitsmarktintegration (vgl. zuvor [Abb. 58](#)) im Sinne der beschriebenen Kernstrategie zur nachhaltigen Verringerung von Langzeitleistungsbezug zu unterstützen.

1.4.2. Empfehlungen aus der Praxis zur Kernstrategie

1.4.2.1. Das „Borkener Modell“ - Pilotprojekte zur Bekämpfung von Langzeitleistungsbezug im SGB II (01. September 2012 bis 30. September 2013)

Folgendes Modellprojekt verdeutlicht, wie durch intensivere Betreuung und Beratung Langzeitleistungsbezug vermindert oder überwunden werden kann – zur Erprobung aus unserer Sicht empfehlenswert!

Wie und warum entstanden die Pilotprojekte?

Der Kreis Borken nimmt als zugelassener kommunaler Träger seit 2005 die Aufgaben nach dem SGB II in Form einer Aufgabendelegation gemeinsam mit den 17 kreisangehörigen Städten und Gemeinden wahr. Im Kreis Borken waren im Jahr 2011 rund 2/3 aller Leistungsbezieher mindestens ca. zwei Jahre im Bezug, rund 75 % davon und somit rund die Hälfte aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sogar bereits länger als 4 Jahre. Im Frühjahr 2011 wurde daher die Problematik in gemeinsamen Workshops als Schwerpunkt thematisiert. Im Rahmen dieses Prozesses kamen die Akteure überein, finanzielle und vor allem personelle Ressourcen in die Durchführung einiger örtlicher Pilot-Projekte zur Senkung des Langzeitleistungsbezugs zu investieren.

Im Ergebnis wurden drei Pilotprojekte in den Städten Bocholt, Isselburg und Velen mit einer Laufzeit von einem Jahr und einem **Betreuungsschlüssel von 1:50** (pro Vollzeitkapazität) ins Leben gerufen. Die Jobcenter Bocholt und Isselburg verzichteten bewusst auf eine besondere Schwerpunktsetzung innerhalb der Gruppe der Langzeitleistungsbezieher/innen oder auch in Bezug auf besondere Eingliederungsinstrumente. Die **intensive Betreuung von Langzeitleistungsbezieher/innen** sollte im Vordergrund stehen und erprobt werden. Die Stadt Velen hingegen knüpfte ausschließlich an den Personenkreis an, welcher sich bereits mindestens in einem **geringfügigen sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnis** befand.

Im Folgenden werden **vier ausgewählte Fallverläufe²¹ aus den Pilotprojekten vorgestellt:**

Fallbeispiel 1: *Herr R. ist 52 Jahre alt, seit Anfang 2009 arbeitslos und bezieht auch seit diesem Zeitpunkt durchgängig Leistungen nach dem SGB II. Es bestehen verschiedene, gesundheitliche Beeinträchtigungen, u. a. eine mehrjährige Suchterkrankung. Zudem ist er verschuldet und es besteht eine Privatinsolvenz. Der Kunde ist zu diesem Zeitpunkt seit ca. 1 ½ Jahren geringfügig beschäftigt. Die Höhe seines Einkommens dort liegt bei max. 200,- € / Monat. Der geringe Nebenverdienst wird zu Beginn der Intensivberatung thematisiert und es kommt zunächst zu einer Aufstockung des Nebenverdienstes nach Rücksprache des Kunden mit dem Arbeitgeber auf 400,- € / Monat. Im Verlauf der weiteren Beratungsgespräche wird insbesondere die Notwendigkeit von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung fortlaufend thematisiert. Die Arbeitszeiten werden ab diesem Zeitpunkt vom Kunden dokumentiert und in der Folge zu jedem weiteren Beratungsgespräch besprochen. Im weiteren Verlauf und nach Kontaktaufnahme zum AG wird eine Erhöhung des Erwerbseinkommens im Rahmen der sog. Gleitzone in Aussicht gestellt. Eine tatsächliche Erhöhung kommt aber zunächst nicht zustande. In der Konsequenz werden berufliche Alternativen besprochen; diesbezüglich kommt es zu konkreten Vereinbarungen. Aufgrund der häufigen Beratungsgespräche innerhalb kurzer Zeit wird dem Kunden gegenüber die Notwendigkeit deutlich gemacht, sich intensiv mit der eigenen Situation sowie mit beruflichen Alternativen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und folglich mit möglichen Veränderungen auseinander zu setzen. Konkrete Stellenangebote werden angeboten und besprochen. In engem zeitlichen Zusammenhang zwischen der Mitteilung dem Kunden gegenüber über eine kurzfristig zu besetzende Stelle folgt die Aufstockung bzw. Umwandlung der geringfügigen Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der Gleitzone. Das nun erzielte Einkommen deckt allerdings noch nicht vollständig den Bedarf zum Leben. Folglich werden weitere Beratungstermine vereinbart. Letztlich führt die Erhöhung des Erwerbseinkommens der Lebenspartnerin des Kunden dazu, dass die Hilfebedürftigkeit endet, die intensive Begleitung kann ab diesem Zeitpunkt beendet werden.*

²¹ Dokumentiert durch die am Pilotprojekt beteiligten Integrationsfachkräfte.

Fallbeispiel 2: *Frau F. ist Mutter von zwei schulpflichtigen Kindern. Sie war mit einem Amerikaner verheiratet und hat einige Jahre in den USA gelebt und gearbeitet. Nach der Trennung vom Ehemann ist sie mit den Kindern nach Deutschland zurückgekommen. Die Kundin ist gut ausgebildet, bringt Auslandserfahrung mit, hat aktuelle PC-Kenntnisse, sieht super gut aus und hat ein sicheres und freundliches Auftreten. Das Hauptvermittlungshemmnis waren psychische Probleme, wegen denen sie auch schon in therapeutischer Behandlung war. Zum Zeitpunkt des Projektstarts wollte die Kundin eigentlich eine stationäre Therapie antreten, war sich dessen aber auch nicht sicher, ob es die richtige Entscheidung sei. Damals wurde mit ihr besprochen, dass ja auch Arbeit Therapie sein kann und wir vereinbarten, dass sie sich um Arbeit bemüht, solange sie noch keinen Therapieplatz hat. Beim Recherchieren in der Jobbörse stieß ich dann auf ein Stellenangebot der DRK Soziale Arbeit in Borken, die jemanden für die Koordinierung der Ehrenamtlichen suchten. Da Frau F. während ihrer Zeit in den USA auch für das Amerikanische Rote Kreuz tätig war und selbst ehrenamtlich engagiert ist, habe ich sie sofort angerufen und auf das Angebot aufmerksam gemacht. Frau F. hat unverzüglich ihre Bewerbung verschickt und die Stelle ohne Förderung bekommen. Der Fall wurde im November 2012 eingestellt.*

Fallbeispiel 3: *Herr F hat keine Ausbildung und verfügt über Berufserfahrungen in der Zweirad-Branche (Fahrräder zusammenschrauben), als Helfer und im Lager. Herr F. hat ADHS, zeigte sich aber als motivierter, bewerbungsaktiver Kunde mit gepflegtem Äußeren und einem freundlichen Wesen. Für viele Kunden ist es ja ein Vermittlungshemmnis, dass sie für ihre bisherigen Beschäftigungen bzw. Ausbildungen keine Nachweise/Zeugnisse haben. Bei Herrn F. war es so, dass ich ihm empfohlen hatte, sich doch lieber ohne seine Zeugnisse zu bewerben. Er stammt gebürtig aus Meckenheim und sein Wunsch war es, wieder in den Großraum Bonn zu ziehen – auch weil er dort bessere Berufschancen für sich sah und bessere Therapiemöglichkeiten für seine unter Betreuung stehender Lebensgefährtin. Es stellte für ihn jedoch eine unüberwindbare Hürde dar. Erst als ich ihm erläuterte, dass wir Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen erstatten könnten und bei Vorlage eines Arbeitsvertrages sogar den Umzug bezuschussen könnten, rückte seine Wunschvorstellung in erreichbare Nähe. Ich habe ihm Musteranschreiben für Bewerbungen und einen neuen Lebenslauf erstellt und ihm zur weiteren Verwendung per Mail geschickt. Nach einer regelrechten Bewerbungsoffensive durch den Kunden, hat*

er einen interessierten Arbeitgeber in Meckenheim gefunden. Ausschlaggebend für seine Einstellung beim Hausmeisterservice war das EGZ-Angebot von 3x30% des Jobcenters. Der Kunde hat die Stelle im Februar angetreten, inzwischen sind er und seine Lebensgefährtin umgezogen und der Leistungsbezug ist beendet.

Fallbeispiel 4: Familie T. bildet eine Bedarfsgemeinschaft mit 3 Kindern (19, 17 und 16 Jahre). Die Bedarfsgemeinschaft ist seit März 2005 im Leistungsbezug. Herr und Frau T. hatten seit 2008 mehrere kurze Beschäftigungsphasen, überwiegend als geringfügige Beschäftigungen. In den Beratungsgesprächen wurde mit dem Paar über ihre Lebensplanung nach dem Auszug der Kinder, dem finanziellen Wohlbefinden und den beruflichen Vorstellungen gesprochen. Es kristallisierte sich heraus, dass das Paar mit der momentanen Situation nicht zufrieden schien, da ihre Kinder mit der Ausbildungsvergütung die Bedarfsgemeinschaft unterstützen mussten und Streitereien über die Aufteilung der Finanzen einen großen Teil des Familienlebens einnahm. Ebenso schien der Wunsch nach Qualifizierung zu bestehen. Mit beiden Elternteilen wurde über die Verselbständigung der Kinder (zwei Kinder bereits in der Ausbildung, drittes Kind im Übergang Schule/Ausbildung) und den damit verbundenen finanziellen Aspekten (Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen bei der Bedarfsberechnung, Überhang beim Einkommen der Kinder) gesprochen. Daraufhin entwickelten die Eltern eine hohe Motivation eine Beschäftigung auch sozialversicherungspflichtig aufzunehmen, um die Eigenverantwortlichkeit ihrer Kinder sicher zu stellen und für sich eine Zukunft außerhalb der SGB II Leistungen gewährleisten zu können. Frau T. fand eine geringfügige Beschäftigung im Einzelhandel. Nach Gesprächen vom Fallmanagement mit dem Marktleiter und Frau T. konnte sogar eine Ausbildung als Fleischereifachverkäuferin vereinbart werden. Diese hat zum 01.08.2013 begonnen. Herr T. fand eine sozialversicherungspflichtige Festanstellung bei einem Umzugsunternehmen. Auch dort ist die Aussicht auf weitere Qualifizierung besprochen worden. Herr T. soll einen LKW-Führerschein erwerben, um weitere Aufgaben in der Firma übernehmen zu können. Gleichzeitig hat der jüngste Sohn zum 01.09.2013 eine Ausbildung aufgenommen. Die Hilfe nach dem SGB II konnte zum 30.09.2013 vollständig eingestellt werden.

Wie fällt das Gesamtergebnis und Gesamtfazit aus?

Um das Gesamtergebnis auf seine Wirksamkeit hin überprüfen zu können, wurden vor Projektstart für jedes der drei Jobcenter zwei Gruppen gebildet, jeweils die sog. Teilnehmergruppe und die Vergleichsgruppe bzw. Referenzgruppe. Um die Vergleichbarkeit von Anfang an zu gewährleisten, wählte das Kreis-Jobcenter aus allen Langzeitleistungsbeziehenden aus dem Fachverfahren heraus Kunden nach bestimmten soziodemografischen Merkmalen aus, um sicherzustellen, dass die Hauptmerkmale „Geschlecht“, „Hauptaltersklasse“ und „Bewerbertyp“ in beiden Gruppen gleichsam verteilt waren. Die Auswahl der konkreten Kunden an die Städte erfolgte zudem nach dem Zufallsprinzip, um eine „Einflussnahme“ der Jobcenter auf ggf. „stärkere Langzeitleistungsbezieher/innen“ in der Vergleichsgruppe ausschließen zu können. Während die Teilnehmergruppe fortan innerhalb des Pilotprojekts betreut wurde, verblieb die Vergleichsgruppe (anonym) in Betreuung des allgemeinen Fallmanagements.

Die Pilotprojekte zur Bekämpfung von Langzeitleistungsbezug im SGB II in den drei Jobcentern Bocholt, Isselburg und Velen in 2013 waren in qualitativer und quantitativer Hinsicht aus Sicht der Akteure ein voller Erfolg. Die Erwartungen hinsichtlich der Erfahrungen der Arbeitsuchenden, Mitarbeiter/innen und der Auswirkungen auf Höhe des Leistungsanspruches und der Integration in den ersten Arbeitsmarkt wurden übertroffen. Die These: „Das Personal und hier besonders das Betreuungsverhältnis ist einer der wesentlichen Schlüsselfaktoren für Erfolge in der Umsetzung des SGB II“ wurde deutlich bestätigt. Insgesamt sind folgende Ergebnisse zu vermelden (siehe auch folgende [Abb. 59 und 60](#)):

- **Der Anteil der Personen, die sich nach Durchlaufen des Projektes nicht mehr im Leistungsbezug befinden, hat sich gegenüber der Vergleichsgruppe, welche weiterhin im regulären Fallmanagement betreut wurde, verdoppelt. Der Anteil derer, die ihren Anspruch reduzieren konnten, ebenfalls.**

- **Auch die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelang signifikant unterschiedlich. Die Anteile für Integration in Vollzeit-, -Teilzeit und geringfügige Beschäftigung zeigen sich in der Teilnehmergruppe mehr als doppelt so hoch gegenüber der Vergleichsgruppe.**

ABB. 59: ERGEBNIS ZUR VERÄNDERUNG DES LEISTUNGSRECHTLICHEN STATUS (PILOTPROJEKTE LZB KREIS BORKEN)

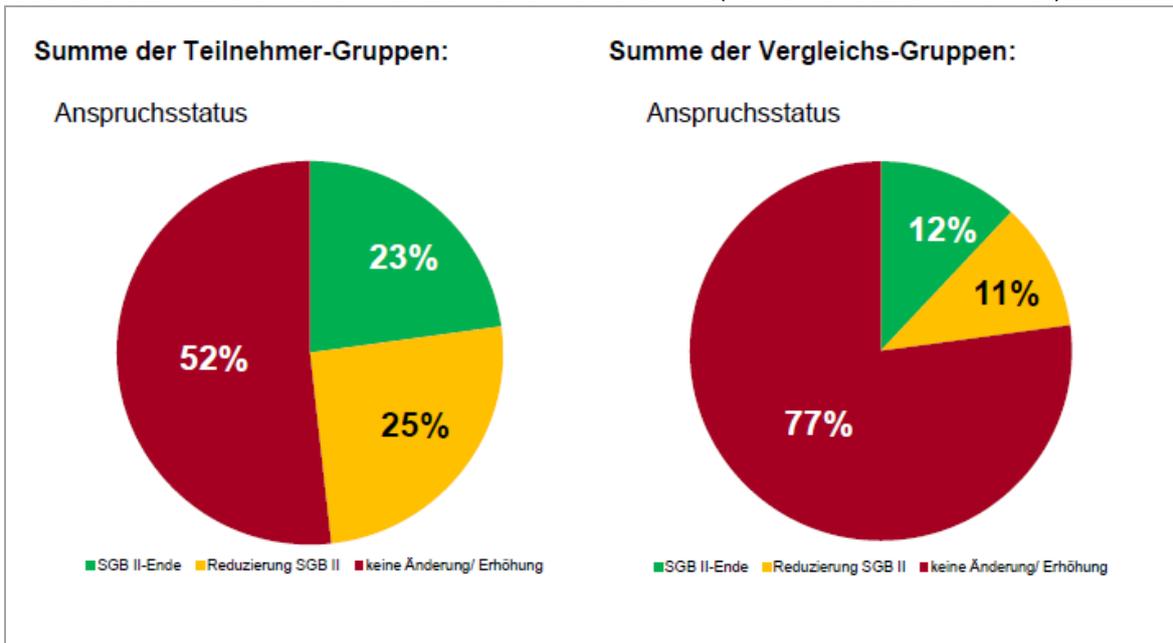
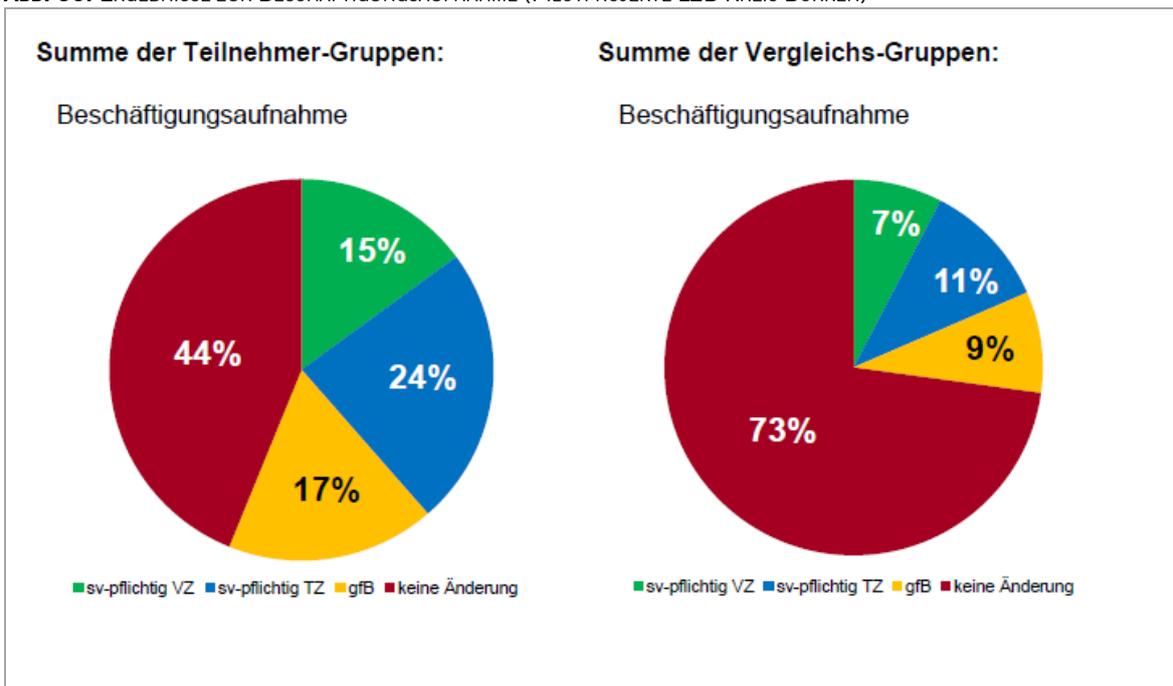


ABB. 60: ERGEBNISSE ZUR BESCHÄFTIGUNGSaufNAHME (PILOTPROJEKTE LZB KREIS BORKEN)



Bei einer etwaigen Durchführung in der Region Hannover würden wir eine Fokussierung auf eine oder mehrere der identifizierten „Zielgruppen“ aus den Ergebnissen zu Teil A der Expertise empfehlen.

1.4.2.2. „Werkakademie“ bzw. „Work-First“ auch für Langzeitleistungsbezieher/innen?

*Folgende „Maßnahme“ verdeutlicht, wie insbesondere durch gruppendynamische Prozesse mit Arbeitsmarktkontext der Integrationserfolg gelingen kann – **zur Erprobung auch für Langzeitleistungsbezieher/innen aus unserer Sicht zu empfehlen!***

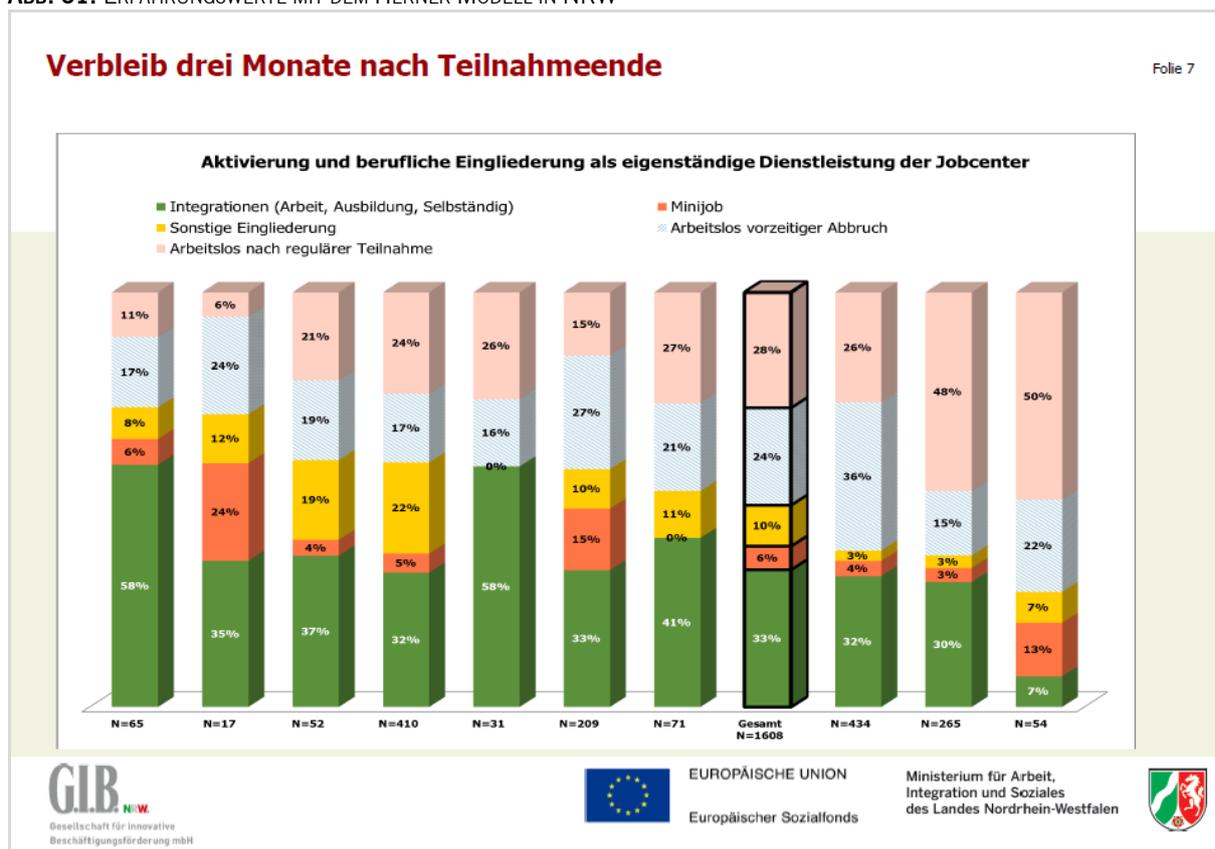
Wenngleich die „Werkakademie“ mit ihrem Ansatz „Work-First“ ursprünglich für Neuantragsteller/innen vorgesehen war, gehen immer mehr Jobcenter dazu über, auch Bestandskunden der „Werkakademie“ zuzuweisen – ohne deutliche Verschlechterung der bisher erzielten Integrationsquoten. Das weiter am Ende dargestellte Praxisbeispiel aus dem Landkreis Marburg-Biedenkopf verdeutlicht z.B. eindrucksvoll, wie eine **Verknüpfung der „Werkakademie“ mit z.B. § 16 a Leistungen** (Kinderbetreuung) mit Blick auf die „Zielgruppe Alleinerziehende“ erfolgreich gelingen kann.

Bereits seit 2008 bieten u.a. die hessischen Optionskommunen, wie z.B. der Landkreis Hersfeld-Rotenburg, mit der „**Werkakademie**“ allen Neukunden eine Maßnahme nach niederländischem Vorbild an, mit der eine noch schnellere und effizientere Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden kann. Unter dem Motto „Ich finde einen Job“ wird in Kleingruppen und unter Begleitung/ Coaching erfahrener Fallmanager/innen eine intensive Arbeitsplatzsuche in neuer Form ermöglicht, zu der auch die Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen und/oder die Vorbereitung auf Einstellungsgespräche gehören. Hierfür stehen den Kunden im Jobcenter moderne PC-Arbeitsplätze mit Internet-Zugang und umfangreiche Hilfsmittel zur Verfügung. Ein wesentliches Element dieses Projekts ist die Verstärkung der Eigenbemühungen durch gruppendynamische Prozesse. Neukunden nehmen unmittelbar nach Antragstellung auf Grundsicherungsleistungen an der „Werkakademie“ teil, was den Grundsatz des Förderns und Forderns noch intensiver umsetzt. Über die gesamte Laufzeit hinweg konnten bei einer Gesamtzahl von über 350 Teilnehmer/-innen so annähernd 50% der Kunden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden. 10,4% der zugewiesenen Kunden zogen ihren Leistungsantrag im Vorfeld zurück.

Ähnlich positive Erfahrungen werden aktuell auch in NRW im Zusammenhang mit der Durchführung des sogenannten „**Herner Modells**“ gesammelt, welches vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW offensiv beworben und unterstützt wird (z.B.

Schulung der Coaches) und von seinen Inhalten her dem ursprünglichen Modell der „Werkakademie“ sehr ähnelt. Die in Abb.62 veranschaulichten Ergebnisse von mehreren anonymisierten Jobcentern aus NRW verdeutlichen, dass auch bei einer insgesamt schlechteren Arbeitsmarktlage in NRW gegenüber Hessen, die Ergebnisse durchaus erfolgversprechend erscheinen.

ABB. 61: ERFAHRUNGSWERTE MIT DEM HERNER MODELL IN NRW



Viele Jobcenter, welche positive Erfahrungen im Zusammenhang mit der Werkakademie gesammelt haben, gehen verstärkt dazu über, auch Bestandskunden oder Langzeitleistungsbezieher/innen der „Werkakademie“ zuzuweisen.

Das **Kreisjobcenter „Marburg-Biedenkopf“** aus Hessen ist z.B. mittlerweile dazu übergegangen, für bestimmte Zielgruppen eigene Werkakademien anzubieten (z.B. auch für Alleinerziehende). Die in diesem Zusammenhang erzielten Erfahrungen und Erkenntnisse beschreibt die Leiterin des Jobcenters im Rahmen eines mit con_sens geführten Interviews aus dem Jahr 2013 wie folgt (Auszug):

con_sens: Wenn Sie an die Entwicklung zurück denken: was würden Sie aus heutiger Sicht nicht mehr so machen? Welche Fehler wurden gemacht?

Andrea Martin: Wir haben die Jobakademie von Anfang an als „lernendes System“ verstanden, daher würde ich nicht von Fehlern sprechen. Wir haben zu Beginn die Jobakademie als Mittel zur Integration sehr arbeitsmarktnaher Kunden verstanden und haben gelernt, dass die subjektive Einschätzung, ein Kunde sei „arbeitsmarktfremd“ eher zu einer Verschlechterung seiner Integrationschancen führt. Heute steuern wir Kunden dann zu, wenn es keine objektiven Hindernisse zur Arbeitsintegration gibt und die Quote hat sich hierdurch kaum verschlechtert. Aktuell vermitteln wir im Durchschnitt unserer Jobakademien unserer drei Regionalcenter 57,2 % unserer Kunden in Arbeit; davon 48,5 % in sozialversicherungspflichtige Arbeit.

con_sens: Inzwischen nutzen Sie die Werkakademie auch für die sog. Bestandskunden. Geht dies genau so gut wie bei den Neukunden, oder was muss man anders machen?

Andrea Martin: Die Eigensuche der Bestandskunden muss in der Regel stärker unterstützt werden. Manche haben Probleme mit der deutschen Sprache, die im Bewerbungsprozess ein größeres Problem als bei der Erwerbstätigkeit ist! Andere haben kaum Erfahrung im Umgang mit dem PC und brauchen hier einen begleitenden oder vorgeschalteten Kurs.

con_sens: Sie haben nach Zielgruppen differenzierte „Werkakademien“ eingeführt. Die **Werkakademie für Alleinerziehende kann eine Integrationsquote von 64 % aufweisen?** Was ist Ihr Erfolgsrezept?

Andrea Martin: Die Motivation der Alleinerziehenden, mal „raus zu kommen“ und etwas für sich und ihre berufliche Zukunft zu tun, ist sehr hoch. Mit dem Angebot der begleitenden Kinderbetreuung in den Nebenräumen fällt es den Alleinerziehenden leicht, sich auf den Suchprozess zu konzentrieren. Während der Teilnahmedauer wird dann nach einem dauerhaften Kinderbetreuungsangebot gesucht. Die Erfahrung, dass es dem Kind in einer Betreuung gut geht, nimmt Ängste.

con_sens: Können Sie Angaben zu den Kosten der Jobakademie machen, z. B. durchschnittlicher Gesamtaufwand pro Kunde?

Andrea Martin: Die Kosten belaufen sich auf ca. 520 € pro Kunde bei einer Verweildauer von 8 Wochen, d.h. ca. 260 € pro Kunde im Monat.

Abb. 62: FAKTEN ZUR UMSETZUNG DER WERKAKADEMIE IM KREISJOBCENTER MARBURG-BIEDENKOPF

Fakten zur Umsetzung der Werkakademie in Marburg-Biedenkopf	
Zahl der Kunden, die derzeit in der Werkakademie sind:	189
Zahl der Kunden (ggf. geschätzt), die bisher eine Werkakademie durchlaufen haben?	3.000
Aktuelle Quote der Erfolge	Durchschnittlich 52,7 % Integrationen in Arbeit
Zahl der Mitarbeiter/innen, die in der Werkakademie eingesetzt werden:	Je nach Teilnehmerplätzen; der Betreuungsschlüssel ist in der Regel 1:15 bis 1: 20
Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften im Jobcenter	eLb : 8.538 (Oktober 2012) BGs : 6.529 (Oktober 2012)
Zahl der Mitarbeiter/innen im Jobcenter (Gesamtzahl, ggf. getrennt nach passive Leistungen und aktivierende Leistungen, auch ca.-Angaben)	Keine Differenzierung möglich, da integriertes Fallmanagement. Insgesamt arbeiten im Kreisjobcenter Marburg-Biedenkopf insgesamt 184 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (172,35 VZÄ); davon 115 (106,71 VZÄ) im Bereich Fallmanagement

1.4.2.3. Arbeitsmarkt-Monitoring zum Langzeitleistungsbezug

*Wo bzw. bei welchen Arbeitgebern haben die über 9.000 Integrationen von Langzeitleistungsbezieher/innen in Arbeit im Jahr 2013 oder aktuell im Jahr 2014 in der Region Hannover stattgefunden? Wo liegt der Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes für Langzeitleistungsbezieher/innen? – **Wir empfehlen die Durchführung eines Arbeitsmarkt-Monitoring zur Beantwortung, um Potentiale am regionalen Arbeitsmarkt identifizieren und aufgreifen zu können** (für z.B. zielgerichtete Vermittlung und Qualifizierung).*

Aktivierung von Leistungsberechtigten kann aus unserer Sicht insbesondere dann erfolgreich wirken, wenn neben den Bewerber/innen auch die Ressourcen des Arbeitsmarkts im Auge behalten werden. Auf diesem Weg stehen die Chancen ungleich höher, dass bedarfsbezogene Aktivierung im Ergebnis auch in bedarfsgerechte Integration auf dem Arbeitsmarkt mündet. Aus unserer Erfahrung sollte man deshalb gerade diejenigen Arbeitgeber besonders im Blick haben, die z.B. Langzeitleistungsbezieher/innen in der jüngsten Vergangenheit eingestellt haben. Zur weiteren Frage der nachgefragten „Berufszweige“ könnten ggf. bereits vorhandene Kennzeichnungen von Integrationen von SGB II-Leistungsberechtigten nach Berufskennziffern oder Wirtschaftsklassen (BKZ bzw. WKZ)

genutzt werden, um hieraus retro- als auch prospektiv Erkenntnisse bzgl. der aktuellen Bedarfslagen am lokalen Arbeitsmarkt gewinnen zu können. Auf diesem Weg können die aktuell jeweils ertragreichsten Berufszweige am lokalen Arbeitsmarkt relativ schnell – z.B. für das lfd. Jahr 2014 - identifiziert werden. Diese Transparenz am Arbeitsmarkt für Langzeitleistungsbezieher/innen kann dann gezielt weiter genutzt und verwertet werden – von zielgerichteten Vermittlungs- und Akquisetätigkeiten bis hin zu bedarfsgerechter Qualifizierung. Wir gehen aus unserer Beraterischen Erfahrung in diesem Zusammenhang davon aus, dass sich in erster Linie Zeitarbeitsunternehmen bei dieser Nachverfolgung von Integrationen als „Hauptarbeitgeber“ herauskristallisieren dürften.

1.4.2.4. AmigA – Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung

Fr. Dr. Ingrid Toumi (Sozialmedizinerin) und con_sens haben 2004 das Projekt AmigA (Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung) im Auftrag des Landes Brandenburg entwickelt. Siehe hierzu:

http://www.masf.brandenburg.de/media/lbm1.a.1336.de/lf_amiga08.pdf

Zielsetzung des Projekts war es, durch eine deutlich verbesserte Beratung und Infrastruktur für Arbeitslose mit gesundheitlichen Problemen deren Integrationschancen zu erhöhen. Nach einer Modellprojektphase in Brandenburg (im Landkreis Potsdam-Mittelmark) haben viele JC in der Republik diesen Ansatz übernommen.

Durchführung aus unserer Sicht empfehlenswert!

▣ **Ziele im Landkreis Potsdam-Mittelmark²²:**

1. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
2. Verbesserung der Integrationsfähigkeit
3. dauerhafte Integration in den 1. Arbeitsmarkt.

▣ **Was ist AmigA?**

AmigA ist eine Beratungsstruktur innerhalb des Jobcenters MAIA. Dabei handelt es sich um ein **gesundheitsbezogenes beschäftigungsorientiertes Fallmanagement** mit Arbeitsmarktausrichtung. An jedem Standort des Jobcenters gibt es ein AmigA-Beratungsteam. Zum Beratungsteam gehören der zuständige Fallmanager sowie

²² Es handelt sich um ein Regelangebot des Jobcenters MAIA, das heißt, der Handlungszeitraum ist nicht begrenzt.

ein Sozialmediziner und ein Diplom-Psychologe. Der Hauptverantwortliche im Verfahren ist der Fallmanager. Die Sozialmediziner sind alle 14 Tage jeweils fünf Stunden in den Dienststellen des Jobcenters präsent. Die Psychologen arbeiten in Beratungsstellen, die die **psychosoziale Beratung gemäß § 16 a SGB II** im Landkreis sicherstellen. Sie stehen nach Bedarf für das AmigA-Beratungsteam zur Verfügung. Im Rahmen von AmigA werden pro Fallmanager mindestens 15 Leistungsberechtigte betreut. Die Teilnahme ist freiwillig. Auf der Basis definierter Zugangskriterien (Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen im physischen und/oder psychischen Bereich; Indizien: GdB, vorliegende Gutachten oder Arztbefunde, häufige Krankschreibungen, Ablehnungen von Vermittlungsvorschlägen aus gesundheitlichen Gründen, Beratungsvermerke mit kritischen Verhaltenssituationen) schlagen die persönlichen Ansprechpartner dem AmigA-Beratungsteam mögliche Teilnehmer/-innen vor. Die Entscheidung zur Übernahme in die AmigA-Betreuung fällt das Beratungsteam gemeinsam. Die Teilnehmer/-innen werden durch die Fallmanager nach den Prinzipien des Fallmanagements mit Unterstützung des Beratungsteams betreut. Die Kontaktdichte beträgt 8 Wochen. Die Verweildauer in der AmigA-Betreuung beträgt in der Regel maximal 12 Monate.

▣ **Wie sind die Ergebnisse?**

Im Jahr 2012 haben **20 %** der Personen, die den AmigA-Prozess abgeschlossen hatten, eine **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** aufgenommen. Dieses Ergebnis, das für die Zielgruppe ein sehr gutes ist, zeigt klar, dass AmigA ein erfolgreicher Ansatz ist. In weiteren **18 %** der Fälle konnte der Übergang in die **volle Erwerbsminderungsrente** vollzogen werden, was auch ein sinnvolles Ergebnis des AmigA-Prozesses ist.

1.4.2.5. ESF-Bundesprogramm für arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Leistungsbe-rechtigte nach dem SGB II

*Folgendes noch in Planung befindliche Programm hat zum Ziel, für arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Leistungsbezieher im SGB II Perspektiven einer beruflichen Eingliederung über direkte Ansprache von Arbeitgebern in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen – **Teilnahme aus unserer Sicht empfehlenswert!***

Wir gehen davon aus, dass trotz der unterschiedlichen Definitionen von Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit sich eine große Überschneidung der vom ESF-Bundesprogramm vorgesehenen Zielgruppe mit Langzeitleistungsbezieher/innen innerhalb der Region Hannover ergeben wird. Die avisierte Zielgruppe für das Programm: Über 35 Jahre – ohne verwertbare Berufsausbildung.

Wie bereits in Teil A der Expertise festgestellt sind aktuell rund 67 % aller Langzeitleistungsbezieher/innen (insgesamt über 38.000 Personen) 35 Jahre und älter. Knapp 65 % aller arbeitssuchenden Langzeitleistungsbezieher/innen (rund 27.000 Personen) verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Unabhängig vom vermuteten hohen Überschneidungsgrad zur Zielgruppe setzt das Bundesprogramm auch inhaltlich bei Punkten an, welche den direkten Bezug zum Arbeitsmarkt mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration suchen, wie z.B.: Einschaltung eines Betriebsakquisiteurs, begleitendes Coaching und Qualifizierung des Arbeitnehmers „on the job“, Gewährung von Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber.

1.4.2.6. Abschließende Empfehlungen

In den Analysen zu den Maßnahmen und Instrumenten in der Region Hannover wurde in Teil B der Expertise bereits sichtbar, dass ein „Paradigmenwechsel“ in den Jahren 2010 – 2013 in der Region Hannover bei der strategischen Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente für Langzeitleistungsbezieher/innen stattgefunden hat. Spät. ab 2012 ist bei Langzeitleistungsbezieher/innen eine Schwerpunktsetzung – näher hin zum Arbeitsmarkt – mit den Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung und spät. ab 2013 mit dem weiteren Schwerpunkt bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung zu finden.

Wir empfehlen, diesen Prozess fortzusetzen und die **Wege zum Arbeitsmarkt - auch für Langzeitleistungsbezieher/innen - konsequent zu suchen und dabei möglichst kurz zu halten.**

Dass es hierfür auch letztlich auch einer entsprechenden **Haltung und Überzeugung in der Beratung** bedarf, liegt auf der Hand. Gerade in Bezug auf „arbeitsmarktfernere“ Menschen fehlt es aus unserer Erfahrung oftmals noch an dieser Haltung oder Überzeugung in Jobcentern, sicherlich unterschiedlich von Jobcenter zu Jobcenter, von Standort zu Standort und von Integrationsfachkraft zu Integrationsfachkraft. Doch gerade bei letztgenannten Akteuren findet „Jobcenter eigentlich statt“, von Mensch zu Mensch – in der konkreten Beratungssituation. Diese Haltung in der Beratung, die Potentiale der Menschen zu suchen, sie zu befähigen, sodass sie selbst oder mit direkter Unterstützung des Jobcenters Arbeit finden, gilt es aus unserer Sicht in jeder Hinsicht zu stärken. Aus unserer Erfahrung haben sich in diesem Zusammenhang für Mitarbeiter/innen und Kunden des Jobcenters bewährt:

- Schulungen der Mitarbeiter/innen zu Beratungskonzepten (wie z.B. BeKo - „Beratungskonzeption für Arbeitsuchende“),
- kurze Intervalle zwischen den Kontakten und Gesprächsterminen,
- aufeinander aufbauende und aufeinander Bezug nehmende Gespräche,
- Kontinuität bei den Ansprechpartnern sowie letztlich auch eine
- Erhöhung der Betreuungsintensität über Personalschlüssel (vgl. auch Borkener Modell unter Punkt [1.4.2.1.](#)).

Mit den Ergebnissen zur Expertise, den darin enthaltenen Empfehlungen und dargestellten Praxisbeispielen, wollen wir die Region Hannover gezielt dabei unterstützen, die Erfolgsfaktoren zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitleistungsbezieher/innen und im diesem Zusammenhang aufgezeigte Handlungs- oder auch Experimentierfelder zu nutzen.

2. Ausblick

Am 23. Oktober 2014 wird die Region Hannover eine **Fachtagung zum Thema „Langzeitleistungsbezieher/innen im SGB II der Region Hannover“** ausrichten. Dort sollen u.a. die Erkenntnisse und Empfehlungen aus der hier beschriebenen Expertise ca. 130 Teilnehmenden (Fachkräfte aus den Bereichen der Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsverwaltung, Politik, Träger, Verbände etc.) vorgestellt und z.B. im Rahmen Workshops diskutiert werden.

Im Weiteren wird die Region Hannover die insbesondere in den Teilen A und B der Expertise niedergelegten Ergebnisse (Schwerpunktgruppen im Langzeitleistungsbezug sowie Inanspruchnahme von Maßnahmen und Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik) hinsichtlich ihrer lokalen Besonderheiten innerhalb der Region näher untersuchen lassen. In diesem Zusammenhang ist eine **regionale Auswertung der Ergebnisse** für alle Städte und Gemeinden der Region Hannover bis Jahresende beabsichtigt. Die Ergebnisse sollen zur Expertise in Bezug gesetzt und in diese als Anhang integriert werden.