

# Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021



**Perspektiven  
für erwerbsfähige Leistungsberechtigte  
in Stadt und Landkreis Gießen**

STAND 10.11.2020

## Inhalt

<b>1. Einführung</b>	<b>3</b>
<b>2. Rahmenbedingungen</b>	<b>3</b>
2.1. Arbeitsmarktprognose	4
2.2. Regionaler Arbeitsmarkt	5
2.3. Kundenbestand	6
2.4. Interne Organisation	10
<b>3. Geschäftspolitische Ziele</b>	<b>11</b>
<b>4. Budget</b>	<b>12</b>
<b>5. Operative Schwerpunkte 2021</b>	<b>13</b>
5.1. Ganzheitliche Beratung der Bedarfsgemeinschaften	13
5.2. Neukundenprozess	15
5.3. Integration in den Arbeitsmarkt	16
5.4. Qualifizierung an- und ungelernter Leistungsberechtigter	17
5.5. Teilhabe am Erwerbsleben	18
5.6. Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf	20
5.7. Berufliche Integration von Migrant(inn)en	22
5.8. Berufliche Integration gesundheitlich beeinträchtigter Menschen	24
5.9. Erhöhung des Frauenanteils an Qualifizierungen und Arbeitsmarktintegrationen	24
5.10. Erschließung digitaler Möglichkeiten für unsere Kundinnen und Kunden	26
<b>6. Förderangebot 2021</b>	<b>27</b>
6.1. Kommunale Eingliederungsleistungen	27
6.2. Eingliederungsleistungen nach dem SGB II	28
<b>7. Ausblick</b>	<b>30</b>

## 1. Einführung

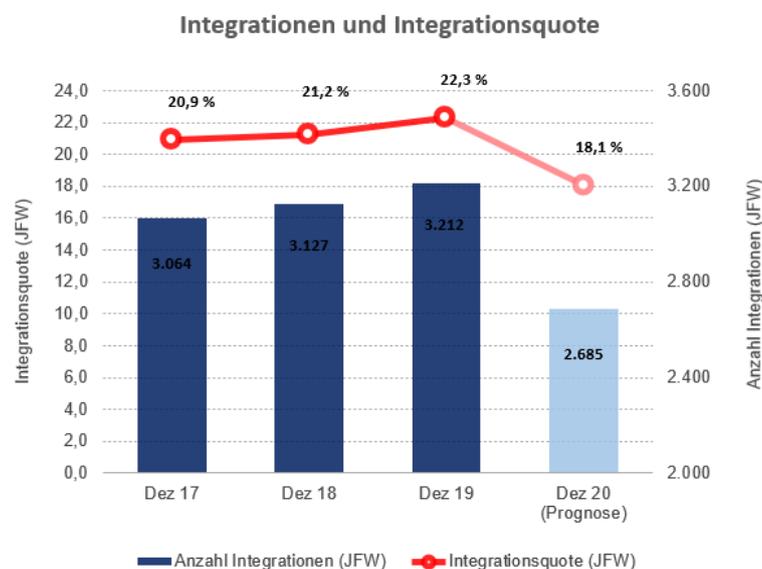
Die Corona-Pandemie hat das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben und somit auch den Arbeitsmarkt und die Integrationsarbeit im Jobcenter Gießen fest im Griff. Die weiteren Entwicklungen sind nicht vorhersehbar, es ist jedoch davon auszugehen, dass ein Großteil des Jahres 2021 weiterhin von der Pandemie geprägt sein wird.

Das Jobcenter Gießen ist sich in diesen veränderten Rahmenbedingungen seiner Verantwortung für die hilfebedürftigen Leistungsempfänger(innen) bewusst und wird auch im kommenden Jahr gemeinsam mit diesen alle sich bietenden Chancen für die Heranführung und die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ergreifen.

Mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021 informiert das Jobcenter Gießen über die geschäftspolitischen Ziele und die strategischen Vorgehensweisen in der Arbeit mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Stadt und Landkreis Gießen.

## 2. Rahmenbedingungen

Das Jobcenter Gießen konnte die absolute Anzahl an Arbeitsmarktintegrationen in den Jahren von 2016 bis 2019 kontinuierlich steigern – von gut 3.000 Integrationen in 2016 auf mehr als 3.200 im Jahr 2019. Dieser Trend setzte sich im Jahr 2020 aufgrund der Pandemie-bedingten Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht fort. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Publikation geht man bis zum Jahresende von einer Anzahl von knapp 2.700 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisse aus – deutlich unter dem Wert der Vorjahre und dennoch ein relativ moderater Abschwung im Vergleich zu anderen weitaus stärker beeinträchtigten Regionen.



Neben den mit der Corona-Pandemie einhergehenden Unsicherheiten und Unwägbarkeiten stellen sich in Stadt und Landkreis Gießen die gleichen – in Teilen verschärften - arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen wie zu Vor-Corona-Zeiten: Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, die Unterstützung von Familien mit Kindern, die Sicherung des Fachkräftebedarfs und die (Arbeitsmarkt-) Integration von zugewanderten Menschen sind nur einige der bedeutsamen Herausforderungen, denen sich das Jobcenter Gießen im Jahr 2021 und den darauf folgenden Jahren widmen wird. Hinzu kommt der Bedarf an der stärkeren Erschließung der Möglichkeiten der Digitalisierung für unsere Kundinnen und Kunden, der aktuell deutlicher wird als je zuvor.

Durch eine wirkungsvolle strategische Ausrichtung, den zielgerichteten Einsatz der zur Verfügung stehenden Eingliederungsmittel und durch gezielte Schwerpunktsetzungen im operativen Bereich arbeitet das Jobcenter Gießen kontinuierlich daran, den hilfebedürftigen Leistungsberechtigten und ihren Familien eine gute Unterstützung auf dem Weg in eine Beschäftigung und in ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

## 2.1. Arbeitsmarktprognose

Alle aktuell zur Verfügung stehenden Arbeitsmarktprognosen sind mit großen Unsicherheiten behaftet. Für das Jahr 2020 erwartet das IAB in seiner Arbeitsmarktprognose aus dem Herbst einen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 5,2 Prozent.<sup>1</sup> Das Herbstgutachten bescheinigt dem Arbeitsmarkt, sich auf einem Erholungskurs zu befinden. Trotz des erwarteten Rückgangs des BIP gestaltet sich die Prognose damit deutlich positiver gegenüber den Prognosen aus dem Frühjahr und dem Sommer, allerdings sind hierin noch nicht die Auswirkungen der weiteren Kontaktbeschränkungen und Betriebsschließungen berücksichtigt.

Laut der Arbeitsmarktprognose könnte die Wirtschaftsleistung in der BRD im Jahr 2021 wieder um 3,2 Prozent zulegen, dennoch geht man davon aus, dass das Vorkrisenniveau auch Ende des Jahres 2021 noch nicht erreicht sein wird. Während die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2020 um 440.000 Arbeitslose steigt, geht das Gutachten für das Jahr 2021 von einem Rückgang der Arbeitslosigkeit im Zuge der wirtschaftlichen Erholung in einer Größenordnung von 100.000 Personen aus.

Wie eingangs erwähnt, sind diese Prognosen jedoch von großen Unsicherheiten geprägt und unmittelbar abhängig von der weiteren Entwicklung des Infektionsgeschehens hierzulande und im Ausland. Die Bundesregierung stützt die inländische Wirtschaft mit diversen Konjunkturprogrammen, so

---

<sup>1</sup>Quellenangabe: „IAB-Prognose für 2020 und 2021: Arbeitsmarkt auf schwierigem Erholungskurs“;  
<http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1920.pdf>

dass die Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen europäischen Ländern noch recht milde ausfallen. Die internationalen Eindämmungsmaßnahmen haben jedoch einen gravierenden Einfluss auf den inner- und außereuropäischen Handelsverkehr und schlagen sich in besonderem Maße auf die Unternehmensentwicklung im Exportland Deutschland nieder.

Weitere große Unbekannte bei der Vorhersage der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung ist ein mögliches Scheitern des Handelsabkommens nach dem Brexit, das steigende Insolvenzrisiko der Betriebe sowie die Eindämmung des privaten Konsums bei Stilllegung einzelner Branchen oder gar eines kompletten Lockdowns.

Alle diese Punkte führen zu einer deutlich reduzierten Einstellungsdynamik und bilden erhebliche Risiken für die Verfestigung der Arbeitslosigkeit und des Leistungsbezugs. Die Herausforderung für die Jobcenter besteht in dieser angespannten Situation darin, die von ihnen betreuten Menschen mit einem breiten Unterstützungsangebot für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu befähigen, die sich bietenden Chancen für die SGB II-Bewerber/innen auf eine Arbeitsmarktintegration oder eine Berufsausbildung zu ergreifen und durch einen gezielten Fördereinsatz zu unterstützen.

## 2.2. Regionaler Arbeitsmarkt

Der regionale Arbeitsmarkt hat sich im Oktober 2020 entspannt und setzt damit den verhalten positiven Aufwärtstrend der Vormonate fort. Dennoch lässt sich im Saldo ein deutlich niedrigerer Stellenbestand im Vergleich zu den Vorjahren konstatieren.

Entgegen aller Befürchtungen hatte die Pandemie keine gravierenden Auswirkungen auf den heimischen Ausbildungsmarkt. Nur vereinzelt – in den besonders betroffenen Branchen – ließ sich ein Rückgang der Ausbildungsbereitschaft der Arbeitgeber erkennen. Für die große Mehrheit der ausbildungswilligen Jugendlichen blieben die Auswirkungen der Corona-Pandemie folgenlos.

Im Hinblick auf die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Agenturbezirk Gießen rechnet das IAB mit einem Aufwuchs von 1,0 Prozent im Jahr 2021 im Mittelwert.<sup>2</sup>

Gegen Ende des Jahres 2020 wachsen die Unsicherheiten durch verstärkte Kontaktbeschränkungen und die Schließungen einzelner Geschäftszweige wieder. Traditionell sind die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Stadt und Landkreis Gießen in der Öffentlichen Verwaltung,

---

<sup>2</sup> Quellenangabe: „Regionale Arbeitsmarktprognosen // September 2020“; [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdata/Regionale\\_Arbeitsmarktprognosen\\_2001.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdata/Regionale_Arbeitsmarktprognosen_2001.pdf)

in privaten Dienstleistungsunternehmen, im Handel, im Gastgewerbe, in der Logistik und im produzierenden Gewerbe tätig.

Während sich die Stellenzugänge im Öffentlichen Dienst und im Bereich der Dienstleistungsunternehmen auf gewohntem Niveau befinden und die Logistikbranche sogar einen Zuwachs verzeichnet, ist in den Branchen, die von den Kontaktbeschränkungen am härtesten betroffen sind (Hotellerie, Gastronomie, Veranstaltungsbranche, Tourismus), kaum Arbeitskräftenachfrage zu verzeichnen. Der Einzelhandel reagiert – trotz bevorstehenden Weihnachtsgeschäfts – noch sehr verhalten, lediglich im Großhandel sind die Auswirkungen der Corona-Krise im Hinblick auf Arbeitskräftebedarf nicht merklich spürbar. Der Fachkräftemangel konzentriert sich in der Region insbesondere auf das Handwerk und den Gesundheits-/Pflegebereich.

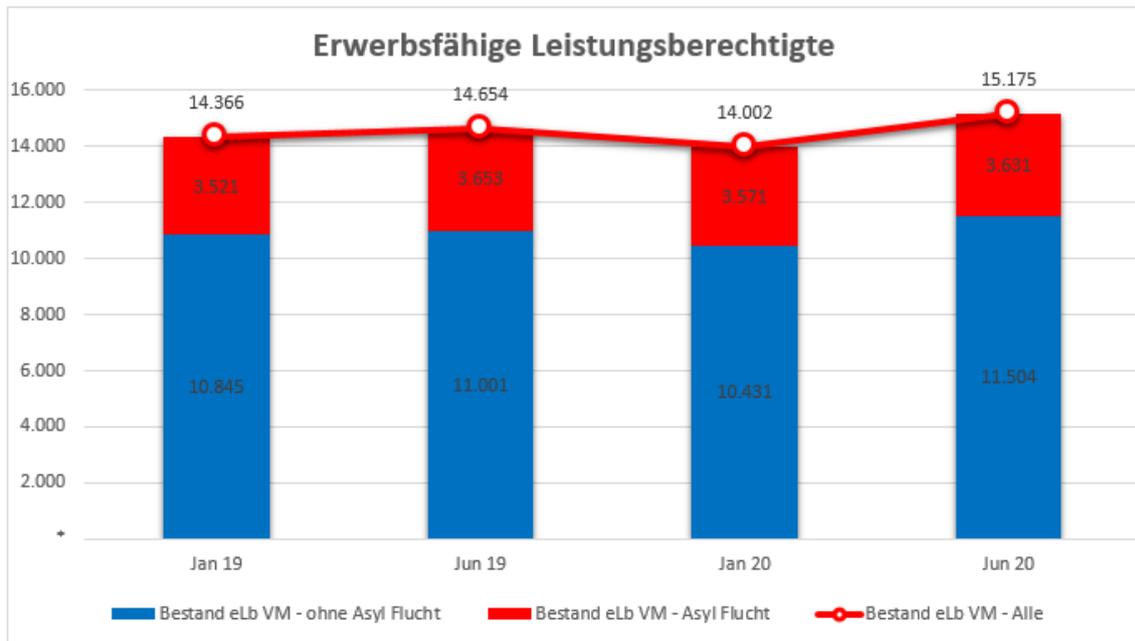
Auch auf dem Ausbildungsmarkt machen sich die Auswirkungen der Corona-Pandemie bemerkbar: Die Meldung von Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2021 läuft aktuell noch sehr schleppend. Ausgenommen hiervon sind wiederum der Öffentliche Dienst, der Großhandel und das Handwerk, wo die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen sich auf dem Niveau der Vorjahre bewegt oder dieses sogar übersteigt.

In einem Fazit lässt sich festhalten, dass die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt die Integrationsarbeit des Jobcenters nicht einfacher machen. Gerade die Branchen, die sich in der Vergangenheit aufnahmefähig für Bewerber(innen) aus dem SGB II zeigten, sind von der Pandemie besonders betroffen. Das Jobcenter Gießen beobachtet die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes genau und platziert die SGB II-Bewerber(innen) – unter Einsatz des zur Verfügung stehenden Förderinstrumentariums – dort, wo sich Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben. Zusätzlich schafft das Jobcenter Gießen mit dem offensiven Angebot zielgerichteter Qualifizierungen die Voraussetzungen für eine (nachhaltige) Integration in den Arbeitsmarkt. Seine Bildungszielplanung richtet es insbesondere auf die Branchen aus, die aufgrund des Fachkräftemangels einen hohen Arbeitskräfteersatzbedarf haben.

### **2.3. Kundenbestand**

Der Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten konnte im Verlauf des Jahres 2019 um rund 350 Personen gesenkt werden. Während sich zu Beginn des Jahres 2020 rund 14.000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Betreuung des Jobcenters Gießen befanden, stieg die Zahl bis Mitte 2020 auf mehr als 15.100 an. Ursächlich hierfür sind in erster Linie die Auswirkungen des 1. Lockdowns, in dessen Folge insbesondere Zugänge von (Solo-)Selbständigen, Kurzarbeitergeld-Ergänzer(innen) und Beschäftigten ohne Erfüllung der Anwartschaftszeit auf das Arbeitslosengeld I zu verzeichnen waren.

Der Gesamtkundenbestand erhöht sich um gut 5.800 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (z.B. Kinder) in den Bedarfsgemeinschaften (BG). Die aufgewendeten Kosten für den Lebensunterhalt sowie für Unterkunft und Heizung belaufen sich bis Jahresende 2020 auf etwa 110 Mio. €.



Quelle: SGBII-Cockpit; 1. Ladestand Sep. 2020

Die aktuellen Prognosen zur weiteren Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten weichen für den Jobcenter-Bezirk Gießen stark von denen für den Bund und für Hessen ab: Während

#### Prognose ELB (JDW VM), 2020 und 2021

Deutschland, Gebietsstände

Berichtsmonat (Stand: BM September 2020)

Region	ELB JDW VM Insgesamt		
	2021	2020	Ist-Ist (T0 VJ) in %
Deutschland gE	2.976.650	2.969.294	0,2
400 RD Hessen	128.881	127.593	1,0
41512 JC Darmstadt, Wissenschaftsstadt	9.954	9.263	7,5
41920 JC Frankfurt am Main, Stadt	46.424	48.138	-3,6
<b>42702 JC Gießen</b>	<b>16.125</b>	<b>14.798</b>	<b>9,0</b>
42708 JC Wetteraukreis	11.032	10.609	4,0
43502 JC Kassel, documenta-Stadt	16.255	16.622	-2,2
43504 JC Kassel	7.758	7.203	7,7
43520 JC Werra-Meißner-Kreis	4.591	4.302	6,7
43902 JC Waldeck-Frankenberg	4.841	4.799	0,9
43904 JC Schwalm-Eder-Kreis	5.445	5.193	4,8
44302 JC Limburg-Weilburg	6.457	6.667	-3,1

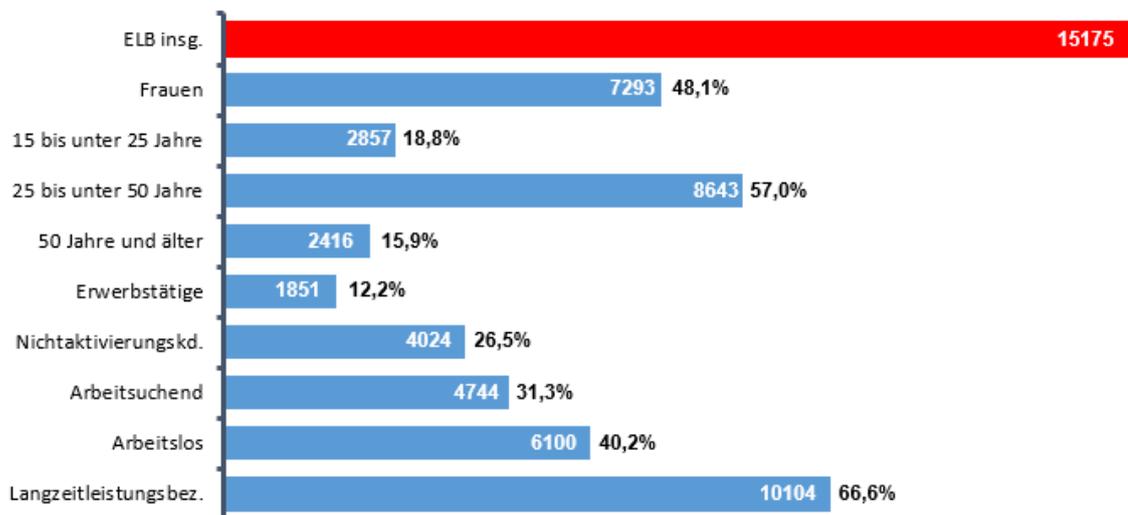
Quelle: SGB II Cockpit, eigene Berechnungen CF 12

**Stand: Nov. 2020**

für die gesamte Bundesrepublik ein leichter Anstieg der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von 0,2 Prozentpunkten im Jahresdurchschnitt prognostiziert wird und sich der Anstieg im Land Hessen auf 1,0 Prozentpunkte beläuft, geht man von einer erheblichen Steigerung für Gießen aus:

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht den Kundenbestand im Jobcenter Gießen nach ausgewählten Strukturmerkmalen:

### Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten



Quelle: SGBII-Cockpit; 3. Ladestand Juni 2020

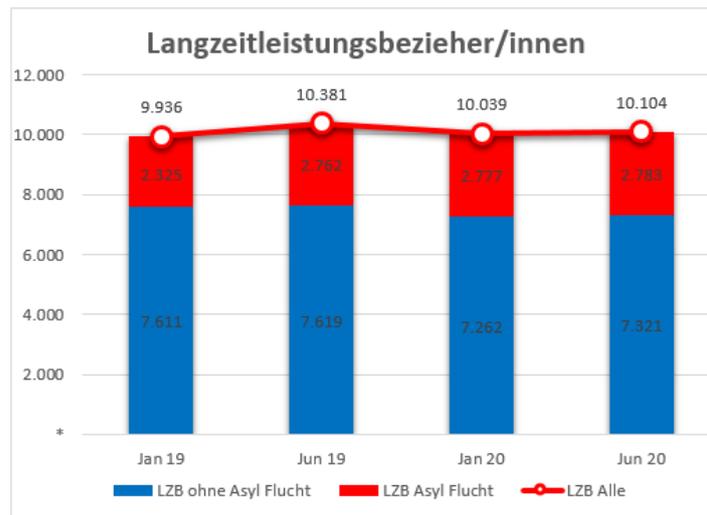
Der Bestand an Langzeitleistungsbezieher(inne)n<sup>3</sup> bewegt sich seit Jahren auf konstant hohem Niveau. Der Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug bildet daher weiterhin eine besondere Herausforderung mit hohem geschäftspolitischem Interesse.

Während die Anzahl an Langzeitleistungsbeziehenden von Anfang bis Mitte des Jahres 2019 stark anstieg, konnte der Langzeitleistungsbezug in der zweiten Jahreshälfte um ca. 350 Personen verringert werden. Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden entwickelt sich im Jahr 2020 leicht sinkend und bewegt sich mit gut 9.900 Langzeitleistungsbeziehenden (Prognose) zum Jahresende unter dem Vorjahresniveau.

Der Anteil der Langzeitleistungsbezieher(innen) aus den acht Hauptherkunftsländern im Kontext Asyl / Flucht (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien) bewegt sich bei ca.

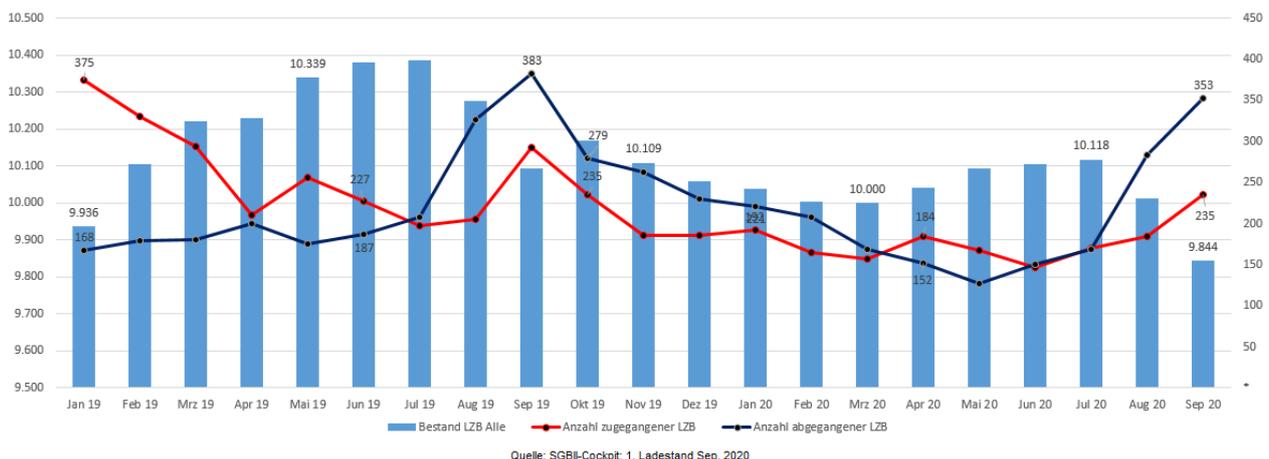
<sup>3</sup> Die Definition von Langzeitleistungsbezug ist in einer Rechtsverordnung des BMAS geregelt. Danach werden erwerbsfähige Leistungsbezieher(innen), die das 17. Lebensjahr vollendet haben und in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren, als Langzeitleistungsbezieher(innen) bezeichnet.

28%. Hierbei zeigt sich, dass die Sprachförderung eine entsprechende Zeit in Anspruch nimmt, so dass der maßgebliche 21. Monat des Leistungsbezuges erreicht wird, ohne dass für das Jobcenter Einwirkungsmöglichkeiten bestehen. Dennoch lassen sich im Kontext Asyl / Flucht mit einem Anteil von rund 25% an allen Integrationen durchaus vorzeigbare Ergebnisse verzeichnen, was dafür spricht, dass die Vermittlungsprozesse funktionieren und die Unterstützungsangebote ihre Wirkung entfalten.



Quelle: SGBII-Cockpit; 1. Ladestand Sep. 2020

### Bestand, Zu- und Abgänge von Langzeitleistungsbezieher(innen)



Die Bekämpfung des Langzeitleistungsbezuges steht im Mittelpunkt aller operativen Aktivitäten des Jobcenters. Für das Jahr 2021 rechnet man mit einem relativ gleichbleibenden Bestand an Langzeitleistungsbezieher(inne)n im Jahresdurchschnitt.

## 2.4. Interne Organisation

Der Bereich Markt und Integration im Jobcenter Gießen stellt sich mit Beginn des Geschäftsjahres 2021 neu auf und erhöht damit weiter seine Wirksamkeit. In einem umfangreichen Organisationsentwicklungsprozess wurden – mit einer externen Beratung und unter breiter Beteiligung von Fach- und Führungskräften des Jobcenters – eine Stärken- und Schwächenanalyse des gesamten Bereiches durchgeführt und Optimierungspotenziale herausgearbeitet.

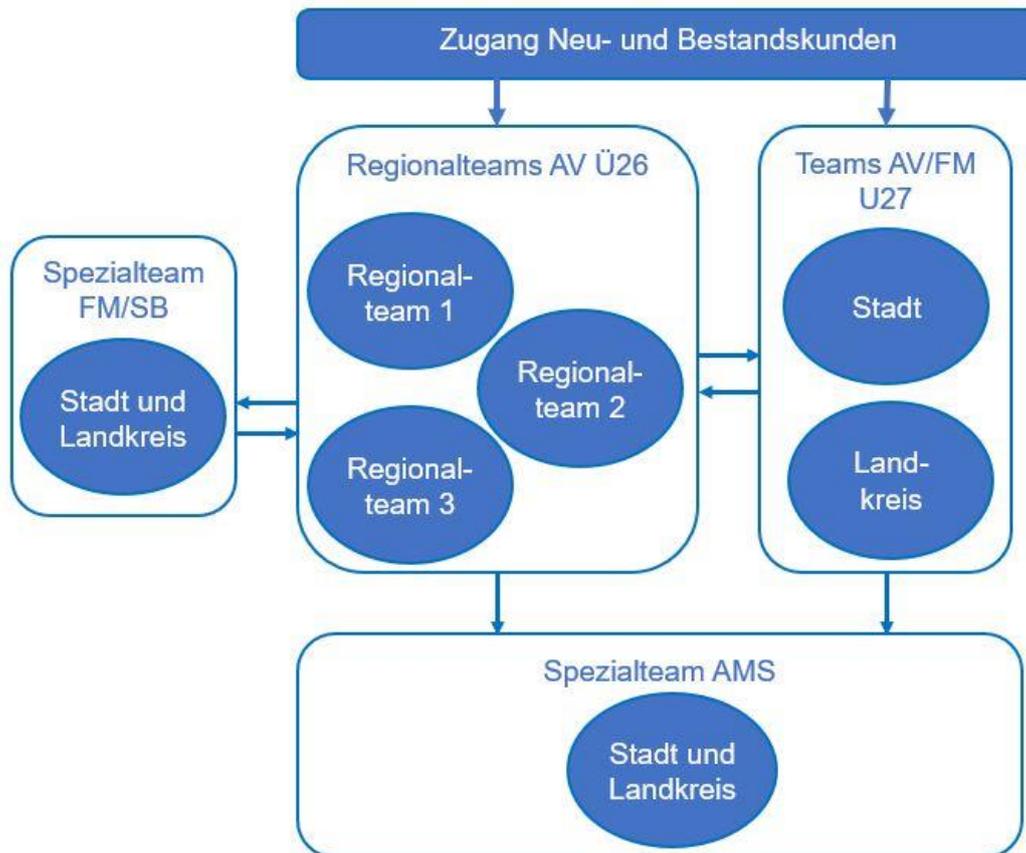
Zielsetzung der Organisationsentwicklung ist es, die Aufbau- und Ablauforganisation zu verschlanken, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Fach- und Führungskräfte eindeutig zu klären, Schnittstellen innerhalb des Hauses und zu externen Partnern zu optimieren und das Handeln für Kundinnen und Kunden transparenter zu gestalten.

Der Organisationsentwicklung M+I liegen die folgenden geschäftspolitischen Schwerpunkte zugrunde:

- Eine bessere Erschließung des Arbeitsmarkts für SGB II-Kund/innen (in Kooperation mit der Agentur für Arbeit),
- Eine weitere Stärkung der Beratungsarbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen,
- Eine Erhöhung der Wirksamkeit des beschäftigungsorientierten Fallmanagements,
- die Einführung einer ganzheitlichen BG-orientierten Beratungsarbeit.

Die Aufbauorganisation des Jobcenters Gießen im Bereich Markt und Integration wird ab dem Geschäftsjahr 2021 geändert in

- 3 Regionalteams für über 26-jährige (Ü26), zuständig für die ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaften und die Arbeitsvermittlung,
- 1 Spezialteam für das Fallmanagement und Menschen mit Schwerbehinderung im Bereich Ü26,
- 2 Teams für unter 27-jährige, mit einem spezialisierten Fallmanagement für junge Menschen mit dem entsprechenden Bedarf und der Aufgabe Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung,
- 1 Team Arbeitsmarktservice, zuständig für die bewerberorientierte Intensivvermittlung und Ansprechpartner für Arbeitgeber und arbeitsmarktorientierte Förderleistungen.



Die konkreten Aufgaben und Prozesse werden in einem Verfahrenshandbuch geregelt, ergänzt durch Fachkonzepte für die verschiedenen Spezialaufgaben.

### 3. Geschäftspolitische Ziele

Der Zielvereinbarungsprozess auf Bundesebene beinhaltet weiterhin die folgenden Ziele:

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

Die Zielgrößen werden im Rahmen eines „Bottom up“ - Prozesses von den Häusern mit der Bundesagentur für Arbeit vereinbart, die ihrerseits eine „Zielvereinbarung“ mit dem BMAS abschließt.

Die Zielvereinbarung des Landkreises Gießen mit dem Jobcenter wird für die folgenden Felder abgeschlossen:

- Verbesserung der sozialen Teilhabe,
- Steuerung Schuldnerberatungsfälle,
- Bildungs- und Teilhabepaket.

#### 4. Budget

Die Schätzwerte des Bundes gehen von einer stabilen Finanzausstattung der Jobcenter für das Jahr 2021 aus, die Veränderungen im Verwaltungs- sowie im Eingliederungstitel belaufen sich auf weniger als 1 Prozentpunkt. Die Verteilung orientiert sich hierbei hauptsächlich an der Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und der Langzeitleistungsbeziehenden.

Insbesondere aufgrund des erwarteten Aufwuchses an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten stellt der Bund dem Jobcenter Gießen für das Jahr 2021 eine nochmal verbesserte Mittelausstattung zur Verfügung. Das Eingliederungsbudget beläuft sich auf rund 18,2 Mio. € (ca. 0,7 Mio. € mehr als 2020), das Verwaltungskostenbudget auf rund 19,2 Mio. € (ein Plus von rund 0,6 Mio. €). Der Umschichtungsbetrag beläuft sich auf rund 900.000 €.

#### Finanzausstattung

	2021	2020	Delta zum VJ	
	Planwert (vorl. Schätzwerte Stand: 20.10.20)	Planwert (vorl. Schätzwerte Stand: 18.10.19)	absolut	%
Zuteilung Bund	37.473.905	36.152.902	1.321.003	3,7%
Zuteilung Eingliederungsbudget	18.232.064	17.502.330	729.734	4,2%
Umschichtung	-904.093	-1.094.802	-190.709	-17,4%
Eingliederungsbudget nach Umschichtung	17.327.971	16.407.528	920.443	5,6%
Zuteilung Verwaltungsbudget	19.241.841	18.650.572	591.269	3,2%
Umschichtung	904.093	1.094.802	-190.709	-17,4%
kommunaler Finanzierungsanteil	3.738.541	3.469.999	268.542	7,7%
Verwaltungsbudget gesamt	23.884.475	23.215.373	669.102	2,9%
Gesamtbudget	41.212.446	39.622.901	1.589.545	4,0%

#### Sonderprogramme

ESF-Bundesprogramm LZA	0	8.087	-8.087	-100,0%
Ausfinanzierung Beschäftigungszuschuss	41.500	38.500	3.000	7,8%

## 5. Operative Schwerpunkte 2021

Die operativen Schwerpunkte richten sich an den finanziellen Möglichkeiten, dem regionalen Arbeitsmarkt und der Struktur des Bewerberpotenzials aus. Mit der Neustrukturierung der Aufbau- und Ablauforganisation im Bereich Markt und Integration überführt das Jobcenter Gießen bewährte Ansätze in den Regelprozess und setzt seine operativen Schwerpunkte in Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen.

Alle Regelprozesse und die zielgruppenspezifischen Aktivitäten sind dabei auf die übergreifenden Querschnittsziele „Verringerung von langfristigem Leistungsbezug“ sowie „Erhöhung des Frauenanteils an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und an Arbeitsmarktintegrationen“ ausgerichtet. Mit der Einführung einer konsequenten ganzheitlichen Beratung von Bedarfsgemeinschaften setzt das Jobcenter Gießen einen weiteren Schwerpunkt, der sich in allen operativen Zielen niederschlägt.

### 5.1. Ganzheitliche Beratung der Bedarfsgemeinschaften

Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist es, die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und von Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, zu stärken, und dazu beizutragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können.

Zur Bedarfsgemeinschaft gehören neben der Antragstellerin / dem Antragsteller als erwerbsfähige Leistungsberechtigte unter anderem die Partnerin oder der Partner und die dem Haushalt angehörenden unverheirateten Kinder, wenn sie noch nicht 25 Jahre alt sind, soweit sie ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen bestreiten können.

Um insgesamt eine stärkere Berücksichtigung des BG-Kontextes in der Arbeitsweise des Bereichs M+I zu fördern, wird eine BG-orientierte Arbeitsweise eingeführt. Durch die Zuordnung aller Mitglieder einer BG zu einer Beratungsfachkraft erfolgt eine stärken- und potenzialorientierte Beratung der gesamten Bedarfsgemeinschaft mit dem Ziel, die Person(en) mit dem/den größten Integrationspotenzial(en) zielgerichtet zu fördern, um auf diesem Wege die Hilfebedürftigkeit der gesamten BG zu beenden. Eine ganzheitliche und die konkrete familiäre Situation einbeziehende Unterstützung, Aktivierung und Förderung von Bedarfsgemeinschaften sind ein wichtiger Ansatzpunkt für verbesserte Integrationserfolge.

BG-orientierte Beratung erfordert an vielen Stellen den Einbezug relevanter Netzwerkpartner. Die für die Betreuung der Bedarfsgemeinschaft zuständige Integrationsfachkraft bleibt über den gesam-

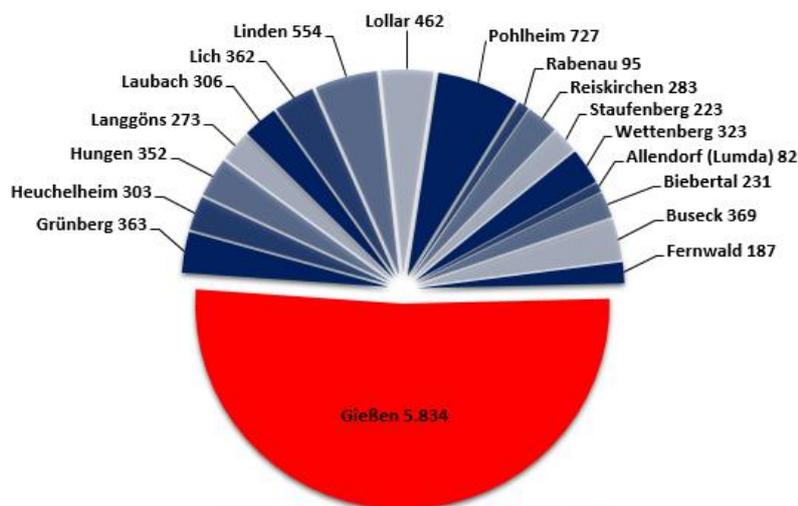
ten Zeitraum des Leistungsbezuges fallverantwortlich für die gesamte BG. Sie ist für die Arbeitsvermittlung der einzelnen BG-Mitglieder zuständig, sofern nicht Spezialist(inn)en aus anderen Teams beauftragt werden.

Sie kann bei Bedarf für einzelne Leistungsberechtigte der BG Aufträge an Spezialist(inn)en in anderen Teams im Jobcenter oder an externe Dienstleister erteilen. Die Integrationsfachkraft bestimmt Ziele und Dauer der Aufträge, erhält die Ergebnisse und berücksichtigt sie für die weitere Strategie bei der Betreuung der gesamten BG.

Ein besonderer Effekt wird dabei im Hinblick auf Bedarfsgemeinschaften mit (mehreren) Kindern erwartet. Oftmals sind es Mütter mit Kindern, die Brüche in der Erwerbsbiographie aufweisen und zeitweise oder längerfristig auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind. Durch die Beratung der gesamten Bedarfsgemeinschaft wird auf diese Weise eine Potenzialbetrachtung mit den folgenden Schwerpunkten durchgeführt:

- Regelung der Kinderbetreuung,
- Auflösung verfestigter Rollenbilder,
- Ausweitung bestehender Minijobs,
- Förderung der Aus- und Weiterbildung von Frauen,
- Bei weiterführendem Bedarf Teilnahme an einem BG-Beratungsangebot,
- Berufliche Integration mindestens eines BG-Mitgliedes und Überwindung des Leistungsbezuges.

**Anzahl der Bedarfsgemeinschaften nach Gemeinden**



**Bedarfsgemeinschaften gesamt: 11.329**

Quelle: Statistik der Agentur für Arbeit, Berichtsmonat Juni 2020

## 5.2. Neukundenprozess

Mit der Neuorganisation stellt das Jobcenter Gießen auch die Zugangssteuerung in den Bereich M+I um - mit der Absicht, die Kundenzufriedenheit und die Transparenz über die Verantwortlichkeiten im Jobcenter zu erhöhen: Neukund(inn)en werden zukünftig direkt zu der für die Bedarfsgemeinschaft zuständigen Integrationsfachkraft geleitet. Damit soll erreicht werden, dass die Leistungsberechtigten sehr zeitnah und ohne das Erfordernis, gleichartige Fragen an verschiedenen Stellen beantworten zu müssen, die Beratungsleistung erhalten, die sie benötigen.

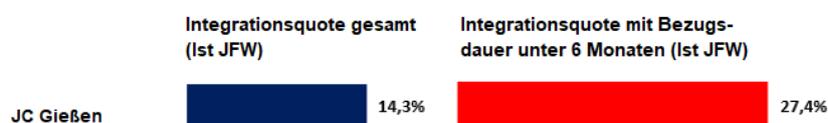
Durch die **Beratung der gesamten Bedarfsgemeinschaft** im Erstgespräch bei der fallverantwortlichen Integrationsfachkraft sollen alle BG-Mitglieder das für sie passende Angebot erhalten – entweder durch die Beauftragung interner Spezialist(inn)en oder aber durch die Einschaltung eines Bildungsträgers mit Fortführung der bewährten Sofortangebote. Durch die frühzeitige Aktivierung aller BG-Mitglieder in Verbindung mit dem Unterbreiten konkreter Förder- und Beschäftigungsangebote zielen die internen Prozesse auf eine zeitnahe (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt ab.

**Vermittlungsfähigen Neukund(inn)en** steht die Jobakademie als externes Bildungsangebot zur Verfügung. Durch den Ansatz des Empowerments und durch gruppendynamische Prozesse werden die Teilnehmenden dazu befähigt, möglichst schnell (wieder) eine Beschäftigung aufzunehmen.

**Gesundheitlich eingeschränkte Menschen** können der Gesundheitsmaßnahme „Care“ zugewiesen werden, deren Zielsetzung es ist, nach einem potenzialorientierten Profiling Arbeitsfähigkeit herzustellen und die Vermittlung in eine gesundheitlich angemessene Beschäftigung zu realisieren.

Für **Migrant(inn)en** mit sprachlichen Defiziten und/oder dem Bedarf an beruflicher Orientierung steht zur individuellen Unterstützung weiterhin das Sofortangebot „Alles aus einer Hand“ zur Verfügung. Inhalte dessen sind die Feststellung des vorliegenden Förderbedarfs, die Einleitung einer nahtlosen Förderkette, die berufliche Orientierung und eine stärkenorientierte Kompetenzfeststellung in Verbindung mit der erforderlichen sprachlichen Unterstützung.

Die Ergebnisse aus den vergangenen Jahren verdeutlichen, dass sich die Integrationswahrscheinlichkeit von Neukund(inn)en während der ersten 6 Monate des Leistungsbezugs im Vergleich zu allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aufgrund der (relativen) Arbeitsmarktnähe fast verdoppelt. Mit den dargestellten Abläufen und Angeboten soll der Neukundenprozess so wirksam ausgestaltet sein, dass eine länger andauernde Hilfebedürftigkeit erst gar nicht entsteht.



Quelle: SGB II-Cockpit, Berichtsmonat September 2020

### 5.3. Integration in den Arbeitsmarkt

Die Integration in den Arbeitsmarkt, verbunden mit einer Reduzierung/Beendigung der Hilfebedürftigkeit, bleibt auch im Jahr 2021 das primäre Ziel im SGB II. Das Jobcenter Gießen verfolgt hierbei einen bewerberorientierten Ansatz, der sich an den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden ausrichtet.

Neu ist, dass alle marktorientierten Aktivitäten des Jobcenters in einem Spezialteam Arbeitsmarktservice gebündelt und die zur Verfügung stehenden Ressourcen zielgerichteter eingesetzt werden. Jeder Betrieb, der mit dem Jobcenter kooperiert, erhält eine(n) verantwortliche(n) Ansprechpartner(in). Die Integrationsaktivitäten, einschließlich notwendiger Förderungen, werden „aus einer Hand“ geleistet, was insbesondere für Arbeitgeber zu einer verbesserten Transparenz führt. Der Arbeitsmarktservice erschließt dabei alle Marktsegmente, die für die Bewerber(innen) des Jobcenters relevant sind, inklusive der für eine Förderung nach dem Teilhabechancengesetz geeigneten Arbeitsstellen.

Durch die Einrichtung des Spezialteams und dessen systematische fachliche Führung wird zudem die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice der Agentur, mit den Kammern und den Verbänden befördert.

Das Team Arbeitsmarktservice erfüllt konkret die folgenden Aufgaben:

- Bewerberorientierte Intensivvermittlung (s. unten),
- Proaktive Markterschließung und Arbeitgeberbetreuung,
- Aktivitäten im Netzwerk,
- Betreuung von Personen, die über §§ 16i und 16e SGB II oder einen Eingliederungszuschuss beschäftigt sind,
- Umsetzung des Qualifizierungschancengesetzes und Absolventenmanagements nach beruflicher Weiterbildung.

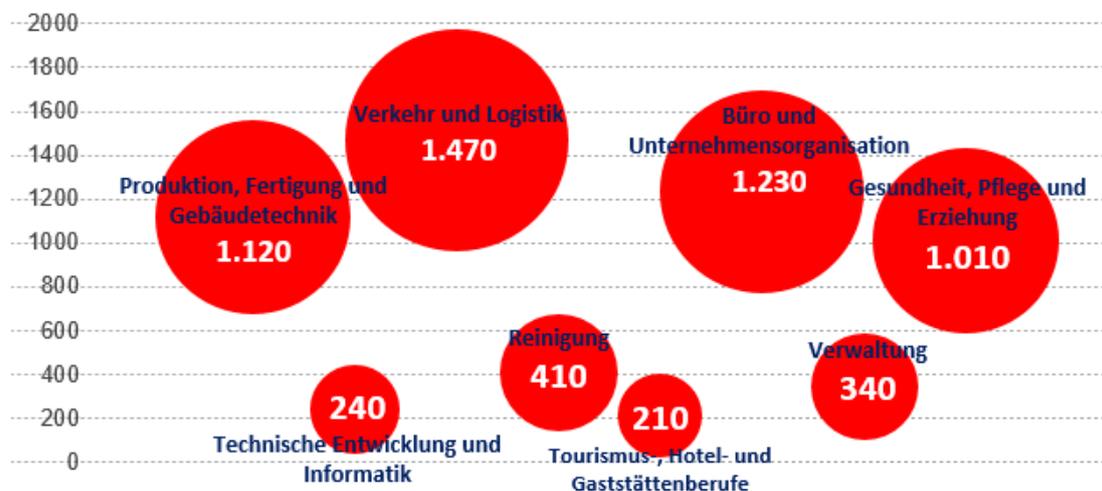
Im Rahmen der bewerberorientierten Intensivvermittlung arbeiten die Integrationsfachkräfte im Arbeitsmarktservice mit den Bewerber(innen) deren Stärken und Potenzialen aus und legen die berufliche Zielrichtung fest. Sie akquirieren passende Stellenangebote, händigen konkrete Vermittlungsvorschläge aus, stellen den Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern her und unterstützen im Bewerbungsprozess.

Die bewerberorientierte Intensivvermittlung ist geprägt von einer hohen Kontaktfrequenz. Mit ihrer Beratungsdienstleistung und ihrer Vermittlungsunterstützung begleiten die Integrationsfachkräfte die Bewerber(innen) eng bei der Suche nach einer Ausbildungs- oder einer Arbeitsstelle und haben gleichzeitig die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Blick. In der Zusammenführung von Bewerber(innen) und Arbeitgebern schaffen sie auf diese Weise einen Mehrwert für beide Seiten.

#### 5.4. Qualifizierung an- und ungelernter Leistungsberechtigter

Der demografische Wandel, die zukünftige Beschäftigungsentwicklung und die fortschreitende Digitalisierung erfordern eine Investition in Qualifizierung. Unternehmen benötigen qualifiziertes Personal, einfache Tätigkeiten verlieren zunehmend an Bedeutung. Im Bereich des SGB II befinden sich hingegen noch viele Leistungsbezieher(innen), die über keine Berufsausbildung und/oder nicht über die nachgefragten Qualifikationen verfügen. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur beschreibt in seinem Regionaldossier zur Entwicklung der Arbeitsmarktsituation im Kreis Gießen, dass bis zum Jahr 2024 bis zu 8.370 Arbeitskräfte fehlen werden, dies überwiegend auf Fachkräfteniveau. Als Handlungsansatz wird neben der Qualifizierung arbeitsloser Menschen auch die Nutzung von Potenzialen von Beschäftigten in an- und ungelernter Tätigkeit beschrieben.

#### Arbeitskräftelücke nach Berufsgruppen im Landkreis Gießen bis 2024



Quelle: Regionaldossier IWAK vom 28. August 2019

Das Jobcenter Gießen intendiert, sowohl geringqualifizierte arbeitssuchende Leistungsberechtigte, als auch solche, die bereits eine Beschäftigung ausüben, zu qualifizieren, um sie nachhaltig für die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu befähigen.

Gerade in der aktuellen Phase, in der die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes stark beeinträchtigt ist, lohnt die Investition in Qualifizierung, um die Arbeitssuchenden für die Zukunft zu rüsten.

In allen Beratungsteams sind seit Anfang 2019 Spezialist(inn)en für berufliche Weiterbildung verortet, zusätzlich wurden alle Integrationsfachkräfte zu dem Thema geschult mit dem Ziel, das Qualifizierungspotenzial bei allen geringqualifizierten Leistungsberechtigten zu erheben und bei Eignung eine berufliche Weiterbildung anzustoßen.

Die Spezialist(inn)en für **berufliche Weiterbildung** erarbeiten für das Geschäftsjahr 2021 eine strukturierte Bildungszielplanung, die auf den Marktanforderungen aufbaut und die in Kooperation mit Bildungsträgern und Arbeitgebern umgesetzt werden soll.

Das Jobcenter Gießen möchte zudem die Möglichkeiten, die sich durch das Qualifizierungschancengesetz (QCG) ergeben, stärker erschließen. Im Rahmen des QCG können Beschäftigte bei ihrer beruflichen Weiterbildung gefördert werden, auch unter Einsatz von Arbeitsentgeltzuschüssen an die Beschäftigungsbetriebe zum Ausgleich der qualifizierungsbedingten Abwesenheitszeiten. Die **Umsetzung des Qualifizierungschancengesetzes** wird insbesondere durch das Team Arbeitmarktservice umgesetzt. Die Integrationsfachkräfte beraten Arbeitgeber und Erwerbsaufstocker(innen) zu den allgemeinen und individuellen Voraussetzungen und Vorzügen, die das Qualifizierungschancengesetz bietet.

### 5.5. Teilhabe am Erwerbsleben

Mit Inkraftsetzung des Teilhabechancengesetzes zum 01.01.2019 wurde für die Jobcenter die Möglichkeit geschaffen, Menschen, die seit vielen Jahren von Grundsicherungsleistungen abhängig sind, mittels hoher Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber in reguläre Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren und sie durch ein berufsbegleitendes Coaching in ihrer Arbeit zu stabilisieren.

Eine Förderung nach § 16i SGB II richtet sich an Menschen, die innerhalb der letzten 7 Jahre mindestens 6 Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben. Während im Jahr 2019 noch mehr als 90 Leistungsbezieher(innen) mit Hilfe dieser Förderung durch das Jobcenter Gießen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen konnten, konnten die für 2020 gesetzten Ziele nicht erreicht werden. Die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen erwies sich während der Corona-Krise auch in Bezug auf die hier gewährte Vollförderung sehr verhalten. Bis zum Jahresende rechnet das Jobcenter Gießen mit rund 40 geförderten Einstellungen, was in Anbetracht der aktuellen Situation zumindest als Teilerfolg gewertet werden kann.

Das Jobcenter Gießen plant für das Jahr 2021 erneut mit 90 Arbeitsaufnahmen über dieses Förderinstrumentarium. Trotz der attraktiven Lohnkostenzuschüsse stellt es eine besondere Herausforderung dar, die Arbeitgeber in Krisenzeiten von der Einstellung einer Langzeitleistungsbezieherin / eines Langzeitleistungsbeziehers zu überzeugen.

Das Jobcenter Gießen strebt in diesem Kontext eine stärkere Erschließung des allgemeinen Arbeitsmarktes an. Bislang war der Anteil der Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor, die Arbeitnehmer(innen) mit einer entsprechenden Vita einstellten, überproportional. Mittels gezielter und von den Be-

werberpotenzialen ausgehender Arbeitgeberansprache durch die arbeitsmarktorientierten Integrationsfachkräfte im Team Arbeitsmarktservice sollen Unternehmen aus der Privatwirtschaft für zukünftige Förderungen erschlossen werden.

Zur Vorbereitung der Langzeitleistungsbeziehenden auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nutzt das Jobcenter Gießen eine, durch einen Bildungsträger durchgeführte, Vorschaltmaßnahme. Menschen, die die tägliche Ausübung einer Beschäftigung nicht (mehr) gewohnt sind, sollen in diesem Rahmen befähigt werden, ohne Reibungsverluste in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis einzutreten, um sich an ihrem neuen Arbeitsplatz von Beginn an gewinnbringend engagieren zu können.

Die bisherigen Erfahrungen mit dem Teilhabechancengesetz zeigen, dass das Ziel einer nachhaltigen Integration in den allermeisten Fällen gelingt: Von den 91 geförderten Langzeitleistungsbeziehenden aus dem Jahr 2019 befinden noch immer 75 Personen in dem geförderten Arbeitsverhältnis. Als Gewinn für Arbeitgeber und Arbeitnehmer(innen) erweist sich dabei das beschäftigungsbegleitende Coachingangebot zur fortlaufenden und nachhaltigen Unterstützung während der Beschäftigungsdauer.

Die Anzahl der mit einem Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigungsverhältnisse bewegt sich auf einem geringeren Niveau, was in erster Linie auf die Vergleichbarkeit zum vorrangig zu nutzenden Eingliederungszuschuss zurückzuführen ist. Bei den Verhandlungen mit Arbeitgebern stellen die Integrationsfachkräfte im Arbeitsmarktservice stets das gesamte Förderinstrumentarium des Jobcenters Gießen vor und bieten die spezifische Förderleistung an, die im individuellen Fall erforderlich ist. In seiner Budgetplanung preist das Jobcenter Gießen für das Jahr 2021 24 Förderfälle nach § 16e SGB II ein.



## 5.6. Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf

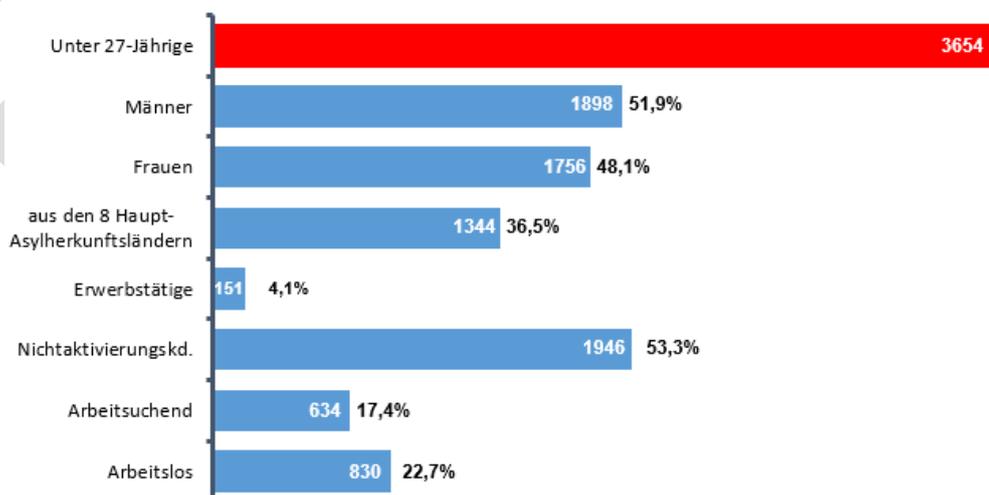
Der Übergang von der Schule in den Beruf hat hohe gesellschaftspolitische und geschäftspolitischen Bedeutung. In der Corona-Krise gilt es, durch die verschiedenen Akteure auf dem Ausbildungsmarkt dafür zu sorgen, dass der Schulabgangsjahrgang die erforderlichen Angebote erhält und dass berufliche Anschlussperspektiven zur Verfügung stehen.

Das Jobcenter Gießen betreut über 800 Schüler(innen), die im Jahr 2021 voraussichtlich die Schule verlassen werden. Wie bereits im Jahr 2020 erfolgreich praktiziert, wird der Bereich U27 des Jobcenters sämtliche Schulabgänger(innen) einem strukturierten Jahresplan mit festen Meilensteinen folgend beraten und vermitteln. Auf diese Weise soll Ausbildungsplatzsuchenden bereits zu einem frühen Zeitpunkt im Abschlussjahr konkrete Ausbildungsplatzangebote unterbreitet werden. Den Schulabgänger(inne)n, denen die Ausbildungsreife noch fehlt, werden geeignete Förderangebote (z.B. eine Einstiegsqualifizierung, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Sprachkurse) unmittelbar zum Schulende unterbreitet.

Die beschriebenen Aktivitäten zielen darauf ab, dass kein(e) Schulabgänger(in) „verloren geht“. Durch die frühzeitige Aktivierung und die Bildung von Förderketten im Anschluss an das Schulbesuchende wird eine Steigerung der Integrationen in Ausbildung und eine Verringerung der Anzahl an unversorgten Bewerber(inne)n sowie die Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei Schulabgänger(inne)n angestrebt.

Bei der Ausbildungsvermittlung kooperiert das Jobcenter Gießen mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Gießen, die die Schüler(innen) der Abschlussklassen bereits frühzeitig zur weiteren Berufswegeplanung berät.

**Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten U27**

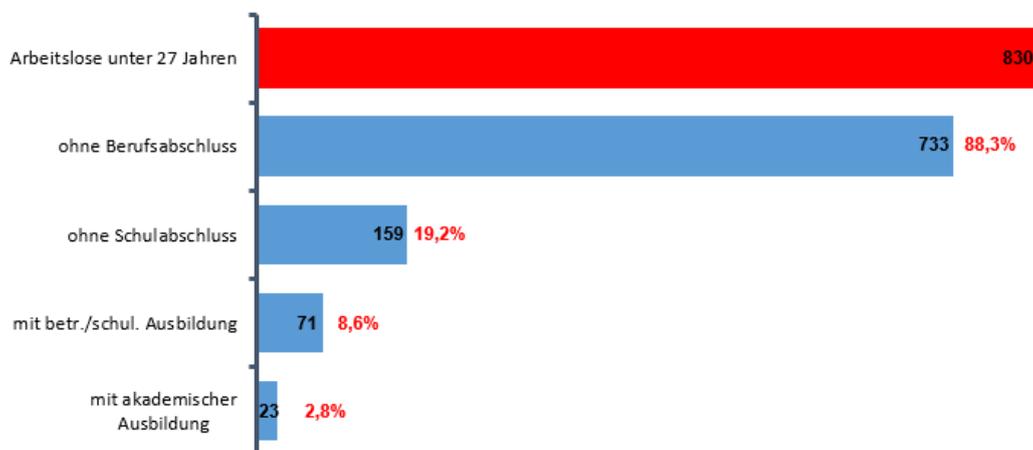


Quelle: SGBII-Cockpit; 3. Ladestand Juni 2020

Um Doppelstrukturen bei der Vorbereitung junger Menschen auf die Ausbildung und die unterstützende Begleitung nach Ausbildungsaufnahme zu vermeiden, wurden die bisherigen Förderinstrumente „Assistierte Ausbildung“ und „Ausbildungsbegleitende Hilfen“ zu einem Förderinstrument zusammengeführt. Das Jobcenter Gießen nutzt das neue Förderinstrument „ASAFlex“ ab dem 01.03.2021 im Sinne der Ausbildungsvorbereitung und mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres für die Ausbildungsunterstützung.

Für besonders benachteiligte und schwer erreichbare Jugendliche und junge Erwachsene realisiert das Jobcenter Gießen seit August 2019 ein Projekt nach §16h SGB II (Café für schwer erreichbare junge Menschen). Junge Menschen mit vielfältigen und schwerwiegenden Hemmnissen werden hierbei durch eine intensive individuelle Betreuung - auch im Rahmen aufsuchender Sozialarbeit – bei der Überwindung ihrer Probleme unterstützt - mit dem Ziel, die Bereitschaft für eine schulische, ausbildungsbezogene bzw. berufliche Qualifikation oder eine Arbeitsaufnahme zu entwickeln. Junge Menschen, die an kein Hilfesystem angebunden sind, sollen darüber hinaus dazu bewegt werden, Leistungen der Grundsicherung (wieder) in Anspruch zu nehmen. In diesem Kontext fällt einer gut abgestimmten Zusammenarbeit der Rechtskreise SGB II, SGB III und SGB VIII sowie die Einbindung der vor Ort ansässigen Netzwerkpartner und Fachdienste eine entscheidende Bedeutung zu.

**Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten  
U27 im Status arbeitslos**



Quelle: SGBII-Cockpit; 3. Ladestand Juni 2020

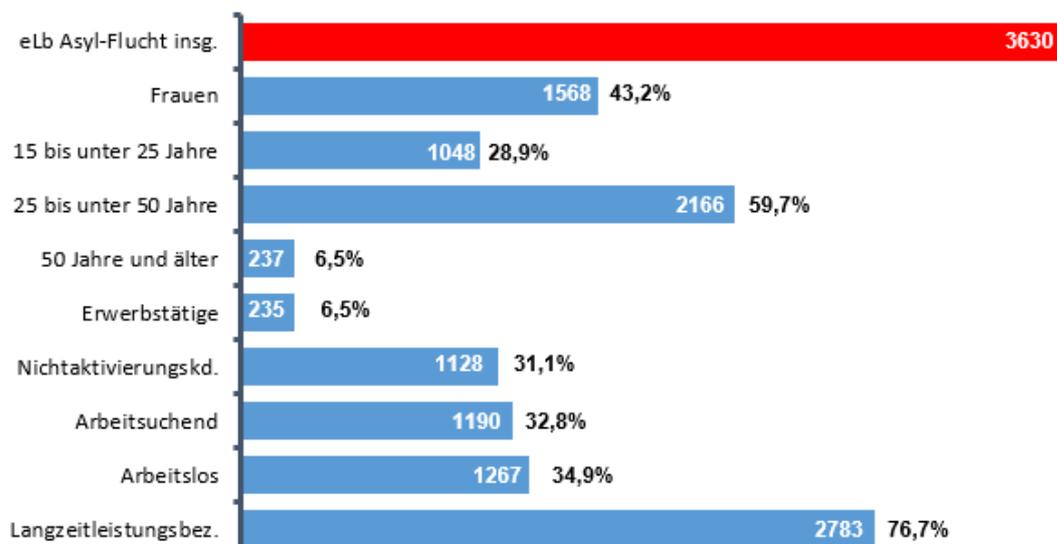
Auch der Bereich U27 erfährt mit der Neuorganisation eine Veränderung: Zertifizierte Fallmanager(innen) unterstützen - mit reduziertem Betreuungsschlüssel und unter systematischer Einbeziehung externer Netzwerkakteure - junge Menschen mit spezifischem Bedarf bei der Berufsfindung und auf ihrem Weg in den Ausbildungs-/Arbeitsmarkt. Die Arbeitsvermittler(innen) in den Teams U27 sind für die Betreuung von Schüler(innen) und die konkrete Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder in Ausbildung – in Kooperation mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit

und dem Team Arbeitsmarktservice – verantwortlich. Mit dieser Zweiteilung sollen alle jungen Menschen die spezifische Beratungsdienstleistung erhalten, die sie in ihrer jeweiligen Lebenssituation benötigen.

### 5.7. Berufliche Integration von Migrant(inn)en

Der Anteil der Leistungsberechtigten aus den acht Hauptherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien) konnte im Vorjahresvergleich leicht gesenkt werden, bewegt sich in Stadt und Landkreis Gießen jedoch weiterhin auf hohem Niveau. Im August 2020 wurden im Jobcenter Gießen knapp 3.500 Leistungsberechtigte aus den 8 Hauptherkunftsländern betreut, was einem Anteil von knapp einem Viertel aller Leistungsberechtigten entspricht.

#### Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus den 8 Hauptherkunftsländern



Quelle: SGBII-Cockpit; 3. Ladestand Juni 2020

Im Jahr 2016, als die Zugangszahlen von Menschen mit Fluchthintergrund zu steigen begannen, setzte das Jobcenter Gießen spezialisierte Integrationsfachkräfte ein, die sich über die vergangenen Jahre hinweg ausschließlich der beruflichen Integration von Migrant(inn)en widmeten und sich eine entsprechende Expertise aufbauten. Mit der Neuorganisation wird diese Spezialisierung beendet, die Migrant(inn)en münden in den Regelprozess ein - ohne aber deren spezifischen Bedarfe zu vernachlässigen. Die bisher als Spezialist(inn)en tätigen Integrationsfachkräfte fungieren zukünftig als Multiplikator(inn)en in den M+I-Teams und stehen ihren Kolleg(inn)en bei spezifischen Fragestellungen unterstützend zur Seite.

Mittlerweile hat der überwiegende Teil der zugegangenen Migrant(inn)en aus den Jahren 2015-2017 eine Sprachförderung abgeschlossen, so dass nun die berufliche Integration in den Vordergrund

gerückt ist. Die Integrationsarbeit mit den Bewerber(inne)n im Kontext Asyl/Flucht knüpfte im Jahr 2020 an die Erfolge des Vorjahres an: Mit prognostizierten 670 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bis Jahresende machen sie etwa 25 % aller Beschäftigungsaufnahmen aus. Hieran gilt es durch eine individuelle bewerberorientierte Vermittlungsarbeit anzuknüpfen.

Das bedeutet nicht, dass die Sprachförderung in den Hintergrund rückt: Bei den Personen, die noch nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, steht weiterhin die Teilnahme an einem Integrationssprachkurs oder an einer berufsbezogenen Sprachförderung an erster Stelle. Das Jobcenter Gießen arbeitet in diesem Zusammenhang eng mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zusammen und stellt jederzeit Transparenz über die verfügbaren Sprachkursangebote her.

Trotz des Übergangs in den Regelprozess stehen für Leistungsberechtigte mit Migrationshintergrund mit spezifischem Bedarf weiterhin zahlreiche Förderangebote zur Verfügung – sowohl durch das Regelinstrumentarium des Jobcenters, als auch durch spezielle drittfINANZIerte Angebote in Stadt und Landkreis Gießen. Ziel ist der Aufbau nahtloser Förderketten – vom Spracherwerb bis zur beruflichen Integration.

Zur Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und bei der Suche nach einem Sprachförderangebot hält das Jobcenter Gießen auch im Jahr 2021 das Maßnahmeangebot „Alles aus einer Hand“ in entsprechender Größenordnung vor – knapp 600 Maßnahmeintritte sind für das Jahr 2021 eingeplant.

Die Maßnahme „In Arbeit“, ein Maßnahmeangebot mit einem hohen Praxisanteil und begleitet durch eine berufspraktische Sprachförderung, wurde bereits im Sommer 2020 eingeführt. Durch die Anwendung kompetenzorientierter Ansätze sollen die betreffenden Personen dabei unterstützt werden, an einer beruflichen Qualifizierung teilzunehmen oder direkt in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Das Jobcenter Gießen plant hierfür mit 120 Plätzen im Jahresverlauf.

Weiterhin beinhaltet das Maßnahmenportfolio des Jobcenters Gießen auch ein spezielles Angebot für Migrantinnen (mit Kinderbeaufsichtigung), das deren Heranführung an den Arbeitsmarkt ermöglichen soll.

Noch stärker als bisher wird in Zukunft der Fokus auf die berufliche (Teil-)Qualifizierung von Migrant(inn)en gelegt: Diejenigen, die über keine (anerkannte) Berufsausbildung verfügen und bei denen die Voraussetzungen hierfür fehlen, sollen mittels einer beruflichen Weiterbildung eine adäquate Förderung für eine nachhaltige Beschäftigung in den Arbeitsmarkt erhalten.

### 5.8. Berufliche Integration gesundheitlich beeinträchtigter Menschen

Diverse Studien belegen, dass ein erheblicher Anteil der Leistungsberechtigten im SGB II (z.T. gravierende) gesundheitliche Einschränkungen aufweist, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erheblich erschweren. Dabei liegen oftmals keine gesicherten Erkenntnisse zum Ausmaß der gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie zum Grad der bestehenden Erwerbsfähigkeit vor. Die gesundheitlichen Probleme sind oftmals nicht durch eine Diagnostik belegt, auch und insbesondere aufgrund einer fehlenden ärztlichen Anbindung. Das zur Verfügung stehende Regelinstrumentarium findet hier nur eingeschränkt Anwendung, eine Zuweisung zu Unterstützungsangeboten unterbleibt häufig unter Hinweis auf gesundheitliche Einschränkungen.

Diese Förderlücke konnte das Jobcenter Gießen im Juni 2020 mit dem Einkauf eines zielgerichteten Maßnahmeangebotes für Neu- und Bestandskund(inn)en schließen, mit Hilfe dessen gleichermaßen die bestehenden Einschränkungen als auch die Erwerbsfähigkeit im Rahmen eines gesundheitsorientierten Clearings festgestellt werden. Bewerber(innen), bei denen gesundheitliche Einschränkungen nur ein nachrangiges Vermittlungshemmnis darstellen, werden dem sich an das Clearing anschließenden Vermittlung coaching zugeführt. Bewerber(innen), die dem Arbeitsmarkt wegen gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr zur Verfügung stehen (dürften), werden im Rahmen eines Gesundheitscoachings ausführlich beraten und z. B. bei der Rentenbeantragung unterstützt.

Das Jobcenter Gießen stellt für das Jahr 2021 336 Teilnehmerplätze für das Clearingangebot zur Verfügung. Für das weiterführende Vermittlung coaching plant das Jobcenter Gießen zunächst 68 und für das Gesundheitscoaching 57 Plätze ein.

Mit der Betreuung schwerbehinderter Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen im Spezialteam Fallmanagement / Schwerbehinderte soll der spezifische Bedarf von Menschen mit einer Schwerbehinderung noch konsequenter adressiert werden können, insbesondere durch eine weiter ausgebauten Netzwerkarbeit mit den relevanten Akteuren am Arbeitsmarkt.

### 5.9. Erhöhung des Frauenanteils an Qualifizierungen und Arbeitsmarktintegrationen

Der Anteil von Frauen und Männern an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und an Arbeitsmarktintegrationen weicht seit Jahren stark voneinander ab. Die Corona-Pandemie hat diese Entwicklung weiter verschärft: Erziehende Frauen waren durch die Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen noch stärker als sonst an Betreuungstätigkeiten gebunden.

Die Reduzierung der Unterrepräsentanz von Frauen ist ein durchgängiges Schnittstellenthema bei allen arbeitsmarktorientierten Aktivitäten und findet bereits bei den vorbenannten Schwerpunkten seine Berücksichtigung.

Gegen Ende des Geschäftsjahres 2020 nahmen alle Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich M+I an einer Schulung zum Thema „Genderaspekte in der Beratungsarbeit“ teil. Die Schulung zielt darauf ab, die Beratung möglichst frei von eigenen Rollenprägungen und Geschlechterstereotypen zu machen und individuelle, zielgruppenspezifische Herangehensweisen und Problembewältigungsstrategien zu entwickeln. Hierdurch soll das vorhandene Potenzial von Frauen künftig besser ausgeschöpft und die Erwerbsbeteiligung erhöht werden.

Diese Schulung vervollständigt den Ansatz der BG-Betrachtung, um geschlechterbezogenen Benachteiligungen oder tradierten Rollenbilder sensibilisiert entgegenzuwirken. Die BG-Betrachtung kann so frühzeitig dafür Sorge tragen, dass sich Rollenbilder nicht verfestigen. Die gesamte Bedarfsgemeinschaft wird regelmäßig gemeinsam beraten und kann so von der Integrationsfachkraft, auch mit Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, festfügten Rollenbildern entgegenwirken und insbesondere den Frauen eine gute Unterstützung zur frühzeitigen Integration auf dem Arbeitsmarkt sein.

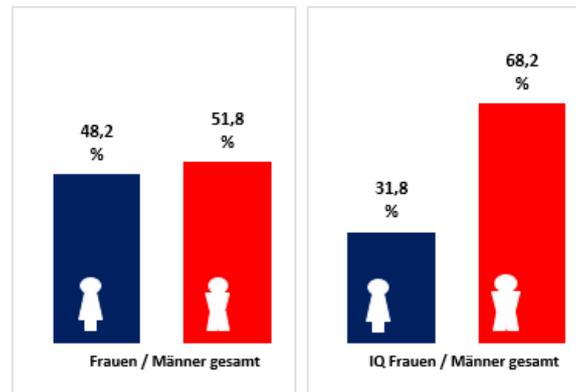
Das Jobcenter Gießen setzt auf die Frühaktivierung von Erziehenden. Das heißt, dass Erziehende, wenn sie sich für dafür entscheiden, Erziehungszeiten in Anspruch zu nehmen, auch in dieser Zeit eine Beratung von der Integrationsfachkraft erhalten. Ziel ist es, den Erziehenden - zumeist den Müttern - frühestmöglich eine gute Beratung anzubieten, die aufzeigt, wie Familie und Beruf bestmöglich vereinbart werden kann. Die Integrationsfachkräfte und die Beauftragte für Chancengleichheit zeigen Wege zur Sicherstellung der Kinderbetreuung auf und unterstützen die Erziehenden dabei, bereits frühzeitig einer Erwerbsarbeit oder einer beruflichen Qualifizierung nachzugehen.

Das Jobcenter Gießen achtet stets darauf, Qualifizierungsangebote bedarfsgerecht für Frauen und Menschen mit Familienaufgaben anzubieten. So werden unter anderem Angebote in Teilzeit, mit Kinderbeaufsichtigung, aufsuchende Beratungsangebote und digitale Formate (virtuelle Klassenzimmer) angeboten, um zielgruppenorientiert unterstützen und fördern zu können. Im Jahr 2021 bietet das Jobcenter Gießen unter anderem ein Online-Angebot (Tablet-Maßnahme) für erziehende Frauen in Stadt und Landkreis Gießen und als neue Maßnahme mit aufsuchendem Charakter ein mobiles Coaching für Familien und junge Erziehende an.

Das Jobcenter Gießen hat als einziges hessisches Jobcenter den Zuschlag erhalten, an dem Pilotprojekt Videoberatung teilzunehmen. Ab Dezember 2020 erproben zunächst 10 Integrationsfachkräfte die Beratung von Erziehenden im ländlichen Raum mit diesem Medium. Gerade in der Phase geltender Kontaktbeschränkungen stellt dies ein gutes Serviceangebot für die adressierten Kundinnen dar, als Ergänzung zu persönlichen Beratungsgesprächen. Erziehende sind besonders in Zeiten der Pandemie, wenn es bspw. zu Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen kommt, einer Mehrfachbelastung ausgesetzt. Die Betreuung übernehmen meist Frauen. Die BGs mit Kindern sind oft mehrfach belastet durch Homeschooling und Kinderbetreuung. Mit Hilfe von

Videokommunikation können wir einen erheblichen Stressfaktor reduzieren, wenn die Kundinnen und Kunden aus dem ländlichen Raum keinen Fahrweg auf sich nehmen müssen, um an Beratungsgesprächen teilzunehmen. Die Videokommunikation erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. Die Wirksamkeit wird in der Erprobungsphase evaluiert, mit der Option einer weiteren Ausweitung.

**(Integrations-)Anteile Frauen / Männer in %**



Quelle: SGB II-Cockpit, Berichtsmonat August 2020

### 5.10. Erschließung digitaler Möglichkeiten für unsere Kundinnen und Kunden

Die Bedeutung der Digitalisierung spielt im gesellschaftlichen und im wirtschaftlichen Leben eine immer größer werdende Rolle und stieg im Zuge der Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie noch einmal deutlich an.

Das Jobcenter Gießen plant, die digitalen Möglichkeiten im Sinne der Kundinnen und Kunden noch stärker zu erschließen. Während des ersten Lockdowns mussten auch die vom Jobcenter Gießen beauftragten Bildungsträger – zumindest zeitweise – ihre Präsenzmaßnahmen beenden. Die Schließungen führten dazu, dass die heimischen Bildungsträger sehr kurzfristig und in enger Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Möglichkeiten entwickelten, unter denen die Bildungsangebote trotz der Kontaktbeschränkungen weitergeführt werden konnten, um möglichst keine Brüche zu verursachen.

In der Maßnahmeplanung für das Jahr 2021 knüpft das Jobcenter Gießen an diese Erfahrungen auf. In einer umfassenden Träger- und Teilnehmendenbefragung wurden die Erfahrungen und die Ergebnisse aus der alternativen Maßnahmedurchführung bei den einzelnen Bildungsträgern und in deren Maßnahmen erhoben und ausgewertet. Ein Entscheidungskriterium für den Einkauf neuer Maßnahmen oder die Fortführung bestehender Angebote stellt daher die Möglichkeit der digitalen / hybriden Maßnahmedurchführung dar. Zudem sind bei der individuellen Maßnahmeplanung geringere Gruppengrößen, größere Räumlichkeiten und die Verfügbarkeit von Leih-Notebooks vorgesehen.

In seiner Bildungszielplanung berücksichtigt das Jobcenter Gießen den Qualifizierungsbedarf durch Strukturwandel. Im Jahr 2021 werden daher diverse Bildungsangebote eingesetzt, in denen digitale Grundkompetenzen vermittelt und (weiter-)entwickelt werden. Im Hinblick auf die Möglichkeiten aus dem Qualifizierungschancengesetz berät der Arbeitsmarktservice Arbeitgeber und Arbeitnehmer(innen) zu Qualifikationserweiterung, auch im Fokus der Förderung digitaler Kompetenzen. Mit der Teilnahme an der Erprobungsphase zur Videoberatung beschreitet das Jobcenter Gießen selbst neue Wege in der Ansprache und der Beratung seiner Kundinnen und Kunden.

## 6. Förderangebot 2021

### 6.1. Kommunale Eingliederungsleistungen

Insgesamt engagiert sich der Landkreis Gießen im Jahr 2021 mit einem Mittelvolumen in Höhe von rund 2.248.050 € für ergänzende oder partizipative Maßnahmen der Beschäftigungsförderung. Dieser Betrag setzt sich aus kommunalen Mitteln und aus Mitteln, für die der Landkreis Gießen antragsberechtigte Institution ist (z.B. Landesmittel, ESF), zusammen.

Mit über einer halben Mio. € ergänzen die Projekte der sozialintegrativen Hilfen nach § 16a SGB II im Jahr 2021 das Regelinstrumentarium des Jobcenters bei der Verbesserung der Integrationsfähigkeit von Menschen mit multiplen Problemlagen. Die Verknüpfung arbeitsmarktpolitischer und kommunaler Eingliederungsleistungen ermöglicht die ganzheitliche Betreuung von Menschen in komplexen Lebenssituationen und unterstützt die Eingliederung in das Erwerbsleben. Die durchführenden Träger verfügen über eine spezielle Expertise für die Lebenssituationen und Problemlagen der verschiedenen Zielgruppen. Die Kreisverwaltung und das Jobcenter setzen auf Kontinuität und halten an bewährten Ansätzen fest.

Für die Schuldnerberatung werden für Leistungsberechtigte nach dem SGB II insgesamt 181.500 € zur Verfügung gestellt, wovon 127.050 Euro aus Mitteln des Arbeitsmarktbudgets des Landes Hessen und 54.450 Euro aus kommunalen Mitteln stammen.

#### Angebote aus Kommunalen Mitteln/Landesmitteln

#### Eintritte

#### Angebote für Leistungsberechtigte aus dem SGB II:

Auffordern statt Aufgeben (Jugendwerkstatt)	30
Plan B (Förderverein für seelische Gesundheit)	40
ProAktiv (ZAUG)	50
Wegbereiter (Caritas)	60
Schuldnerberatung (Caritas / Diakonie)	275

Rechtskreisübergreifende Angebote:

Berufsorientierungsmaßnahmen an Schulen (ZAUG/IBS)	75
Berufsausb. in außerbetr. Einrichtung (ZAUG/Jugendwerkstatt)	11
Dreisprung zur Ausbildung (ZAUG)	50
Startklar (Jugendwerkstatt)	20
Doppelklick (Bildungswerk d. hess. Wirtschaft)	30
Digitale Kompetenzen für das Office Management 4.0 (ZAUG)	60
Produktionswerkstatt (ZAUG)	10
Werkstatt Zukunft (ZAUG)	60
Integration stärkt Pflege (ZAUG)	21
Jobagent (ZAUG)	50
Beruf und Perspektive (ZAUG)	80

## 6.2. Eingliederungsleistungen nach dem SGB II

Das Jobcenter Gießen verfügt auch im Jahr 2021 wieder über ein auskömmliches Eingliederungsbudget und kann somit bedarfsgerechte Förderungen für das breite Spektrum seiner Kund(inn)en anbieten. Leitgedanke bei der Maßnahme- und Eintrittsplanung ist es, Angebote in ausreichender Anzahl für alle verschiedenen Zielgruppen zur Verfügung zu stellen. Für den zielgerichteten und wirkungsvollen Einsatz der Eingliederungsleistungen greift das Jobcenter Gießen auf erprobte und bewährte Angebote zurück und ergänzt diese punktuell durch Angebote für neu erkannten Bedarf.

An der Maßnahme- und Eintrittsplanung wurden die Integrationsfachkräfte maßgeblich beteiligt. Die Angebotsplanung beruht somit auf den Erfahrungen aus dem Beratungsalltag sowie auf Kundenanalysen und geschäftspolitischen Zielsetzungen. Sie besitzt einen hohen Verbindlichkeitsgrad und versetzt die Integrationsfachkräfte in die Lage, auf den unterschiedlichen Bedarf der betreuten Menschen individuell mit einem passgenauen Angebot zu reagieren.

Die nachfolgende Übersicht spiegelt die Maßnahme- und Eintrittsplanung für das Geschäftsjahr 2021 wider:

## Förderangebot 2021

Qualifizierung, Orientierung, Erprobung, Coaching, Ausbildung, Vermittlung, Beschäftigung

Maßnahmeangebote aus den Eingliederungsmitteln des SGB II	Eintritte
<b>I. Integrationsorientierte Instrumente</b>	
I.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung	430
I.2. Eingliederungszuschuss	160
I.3. Arbeitsentgeltzuschuss bei Weiterbildung	10
I.4. Aktivierung und berufliche Eingliederung	
Maßnahmen bei Arbeitgebern	600
Maßnahmen bei Trägern	2.985
Jobakademie	506
Vollzeit statt Nebenerwerb (AIDA)	65
Landesprogramm Qualifizierung und Beschäftigung für junge Menschen	60
Clearing und Vermittlung Schwerbehinderter	30
Jobcafé	98
Modulares Angebot	260
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge und Migrantinnen	48
Alles aus einer Hand	441
Nachfolge Alles aus einer Hand	150
Pegasos	20
Vorschaltmaßnahme §16e_i	91
Life	120
Online-Angebot für Frauen mit geringer Mobilität	32
Angebot für Berufsrückkehrende	56
Gemeinsam stark (BG-Coaching)	216
INArbeit - Sprache + Arbeit	120
Sofortangebot Gesundheit	461
Mobiles Coaching für eLb mit Familien / Pflegeaufgaben und junge Erziehende	60
Aktivierungshilfe für Jüngere - Zielgruppe Lernbehinderte und psychisch erkrankte Jugendliche	5
Erstellung von Bewerbungsunterlagen	60
Selbstvermittlungcoaching	32
Einzelcoaching für Ausbildungsplatzsuchende	54
Vermittlungsgutschein	4
I.5. Nachträglicher Erwerb Hauptschulabschluss	16
I.6. Einstiegsgeld	116
I.7. Begleitende Hilfen Selbstständiger	50
I.8. Freie Förderung (Ausbildungskostenzuschuss, Lohnkostenzuschuss)	40
<b>II. Beschäftigung schaffende Maßnahmen</b>	
II.1. AGH Mehraufwandvariante	162
II.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	24
II.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt	90
Coaching §16e_i - beschäftigungsbegleitend (Stundenkontingent)	6.539 Std.
<b>III. Spezielle Maßnahmen für Jüngere</b>	
III.1. Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	
BaE integrative Form	16
BaE kooperative Form	16
III.2. ausbildungsbegleitende Hilfen (läuft 2021 aus)	8
ASAFlex (Vorphase)	12
III.3 Einstiegsqualifizierung	38
III.4 Förderung für schwer zu erreichende Jugendliche	36
<b>IV. Berufl. Reha + Schwerbehinderten-Förderung</b>	
IV.1. Pflichtleistungen Reha-spezifische Maßnahmen	8
IV.2 . Ermessensleistungen (Reha)	
Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Schwerbehinderte	20
Probebeschäftigung Schwerbehinderter	10
Zuschüsse an Arbeitgeber	4
Ausbildungskostenzuschuss für besonders betroffene Schwerbehinderte	1
<b>Summe</b>	<b>4.856</b>

## 7. Ausblick

Die moderne Arbeitswelt wird immer anspruchsvoller, gleichzeitig werden die Unterstützungsbedarfe der Leistungsberechtigten im SGB II immer komplexer. Die Mitarbeitenden in den Jobcentern üben in diesem Spannungsfeld eine herausfordernde Tätigkeit mit einer hohen sozial- und gesellschaftspolitischen Bedeutung aus: Die Sicherstellung der Grundsicherung für die Leistungsberechtigten trägt zur Aufrechterhaltung des sozialen Friedens im Land bei. Die Unterstützung der Bewerber(innen) bei der Suche nach einer Arbeit, einer Ausbildung oder einer Qualifizierung und deren Förderung ermöglicht die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben.

Beide Aufgaben werden durch die Mitarbeitenden in den Jobcentern mit einem hohen Engagement wahrgenommen. Dies zeigt sich auch gerade in der aktuellen Krisenzeit, in der das Jobcenter Gießen – zwar in reduziertem persönlichen Umfang, aber verstärkt auf allen anderen Kanälen – den Hilfesuchenden als verlässlicher Ansprechpartner zur Seite steht. In Zeiten, in denen die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes begrenzt ist, bedarf es besonderer Anstrengungen, Bewerber(innen) mit vorhandenen Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit den zuvor benannten Strategien und Aktivitäten und durch einen zielgerichteten Mitteleinsatz werden wir die von uns betreuten Menschen bestmöglich bei diesem Ziel unterstützen.