



► **Nr. VO/2025/14216**  
**öffentlich**

Lübeck, 29.04.2025

## **Antwort -öffentlich-**

**Verantwortliche Bereiche:**  
2.500 - Soziale Sicherung

**Bearbeitung:** Gitte Timmermann (E-Mail: [Sozialausschuss@luebeck.de](mailto:Sozialausschuss@luebeck.de) Telefon: 122-4464)

## **Antwort auf die Anfrage von AM Prüß: Einsparungen beim Jobcenter**

### **Beratungsfolge:**

<b>Datum</b>	<b>Gremium</b>	<b>Status</b>	<b>Zuständigkeit</b>
26.05.2025	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
16.09.2025	Ausschuss für Soziales	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

### **Anlass:**

AM Prüß erbittet in der Sitzung des Ausschusses für Soziales am 04.03.2025 um eine Information des Jobcenters, welche Maßnahmen aufgrund der aktuellen Einsparungsmaßnahmen eingestellt werden müssen.

### **Antwort:**

Die Hansestadt Lübeck ist neben der Agentur für Arbeit Lübeck eine der Trägerin des Jobcenters Lübeck. Das ist von Bedeutung, weil das Jobcenter Aufgaben beider Träger per Sozialgesetzbuch II übernimmt. Damit verbunden sind auch entsprechende finanzielle Beteiligungen der beiden Träger. Die Pflichtleistung der Erstattung der Kosten für die Unterkunft (also im Kern/Regelfall Wohnraum und Nebenkosten ohne Strom) ist die vom Volumen her umfänglichste Leistung. Eine weitere Beteiligung erfolgt durch die Hansestadt Lübeck, über den sogenannten kommunalen Finanzierungsanteil. Der kommunale Finanzierungsanteil ist ebenfalls im Sozialgesetzbuch II fixiert und beträgt einheitlich 15,2 % der Verwaltungsaufwendungen eines Jobcenters in Form einer gemeinsamen Einrichtung.

Weil die Kosten der Unterkunft eine Pflichtleistung sind und die Aufwendungen in Teilen durch den Bund übernommen werden, ergeben sich keine Auswirkungen durch die Einsparungen im Haushalt der Hansestadt Lübeck für das Jobcenter Lübeck.

Der kommunale Finanzierungsanteil (15,2 % Anteil für die Hansestadt Lübeck und 84,8 % Anteil des Bundes) hingegen ist abhängig von dem Ergebnis der jährlichen Planung der gesamten Verwaltungskosten des Jobcenters Lübeck. Durch Anpassungen von internen Arbeitsprozessen, einer Verringerung des Personalkörpers, einer Ausweitung von digitalisierten Arbeitsmitteln (z.B. e-Akte, Videoberatung, digitale Dienstleistungen) und durch Neuverhandlungen externer Dienstleistungen (z.B. Mieten, Telefonie), ist es dem Jobcenter gelungen, die Verwaltungskosten stabil zu halten. Im Ergebnis beträgt der geplante kommunale Finanzierungsanteil im Jahr 2025 ebenso wie im Jahr 2024 gerundet 5,0 Mio. Euro und ist trotz höherer Tarifabschlüsse und stark gestiegener Kosten für Energie lediglich um 72.300 Euro gestiegen.

Im Ergebnis kann ich Ihnen mitteilen, dass es gelungen ist - auch unter sehr konstruktiver Mitwirkung der Vorsitzenden der Trägerversammlung - die beeinflussbaren Kosten des Jobcenters in diesen für den öffentlichen Haushalt der Hansestadt Lübeck anspruchsvollen Zeiten stabil zu halten, sodass keine Auswirkungen der Einsparungen für das Jobcenter Lübeck in 2025 zu verzeichnen sind.

Neben den Verwaltungsaufwendungen finanziert das Jobcenter Lübeck auch Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung. Dazu wird vom Bund jährlich ein Eingliederungsbudget zur Verfügung gestellt.

Aus diesem Budget werden alle Maßnahmen des Sozialgesetzbuches II finanziert, die eine Integration in Arbeit unterstützen oder zu Integrationsfortschritten von arbeitslosen Menschen führen. Die Hansestadt Lübeck ist an diesen Ausgaben nicht beteiligt.

Die konkrete Ausgestaltung / Planung der Eingliederungsleistungen erfolgt über eine umfangreiche Analyse des Arbeitsmarktes und anhand von Sozialdaten. Aus dieser Analyse werden die konkreten Förderinstrumente und deren Volumen an Maßnahmeeintritten abgeleitet. Das Jobcenter beschreibt diese Planung jährlich mit dem Arbeitsmarktprogramm und stimmt dieses mit der Trägerversammlung des Jobcenters ab. Der Beirat des Jobcenters (in diesem sind die Fraktionen, Gewerkschaften, AG-Organisation vertreten) ist beratend eingebunden. Als Anlage ist das abgestimmte Arbeitsmarktprogramm 2025 beigefügt. In diesem sind ebenso u.a. Detailinformationen zum Arbeitsmarkt oder zum Budget enthalten. Auch die Entwicklung der Zuteilungen des Bundes sind daraus ersichtlich.

Bei den Detailplanungen musste neben dem verfügbaren Budget berücksichtigt werden, dass die Anzahl der Menschen, die auf Unterstützung durch das Jobcenter angewiesen sind, seit Jahren unterschiedlich stark - aber rückläufiger ist. Zudem ist das Jobcenter in den letzten Jahren deutlich stärker in die Betreuung und Beratung von geflüchteten Menschen eingebunden. Diese Menschen benötigen ein anderes Angebot an Fördermaßnahmen, als bspw. der rückläufige Bestand an langzeitarbeitslosen Bürgerinnen und Bürger. Bei den geflüchteten Menschen ist der Spracherwerb und die zügige Integration in den Arbeitsmarkt die wirksamste Unterstützung, um die Verbleibdauer im Jobcenter möglichst gering zu halten. Dagegen kommt Förderangeboten, die stärker auf eine Hinführung und Erarbeitung einer arbeitsmarktnahen Alltagsstruktur wie bspw. Arbeitsgelegenheiten (AGH) dienen, nur sehr selten und damit eine geringere Bedeutung zu.

Aber auch für langzeitarbeitslose Menschen hat sich die Situation am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren verändert. Viele Branchen erleben einen Fachkräftemangel und haben zunehmend Arbeitsplätze auch für geringere Qualifikationsniveaus geschaffen. Dieses führt dazu, dass Menschen, die es in der Vergangenheit schwerer hatten, aus der Langzeitarbeitslosigkeit heraus, eine reguläre Beschäftigung zu finden, nun bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften hat auch für Kund:innen des Jobcenters die Beschäftigungsschwelle verringert und zu Arbeitsaufnahmen geführt, wodurch die Notwendigkeit an und die Nachfrage nach niederschweligen Maßnahmeangeboten zurückgegangen ist. An diesen veränderten Bedarf hat sich die Planung der Arbeitsgelegenheiten, als niederschwelliges Angebot, anpassen müssen. Das Volumen an möglichen Plätzen für Arbeitsgelegenheiten beträgt in diesem Jahr 238 und hat sich gegenüber dem Vorjahr (285) reduziert. Diese Anpassungen waren nötig, weil die genannten Veränderungen, dazu führten, dass bereits im Jahr 2024 die Eintritte in Arbeitsgelegenheiten wegen dem veränderten Potenzial an arbeitslosen Menschen nicht vollständig und oftmals nur mit überdurchschnittlichem Aufwand umgesetzt werden konnten. Beispielsweise kommen die geflüchteten Menschen für eine Teilnahme – wegen fehlender sprachlicher Voraussetzung – nicht in Betracht. Nach dem Spracherwerb erfolgt oftmals eine direkte Arbeitsaufnahme oder die Anpassung der Qualifikationen an den deutschen Arbeitsmarkt.

Diese Veränderungen lösten Anpassungsdruck auf die Bildungsträger, die Gremien des Jobcenters und das Jobcenter aus. Steigende Kosten für die Durchführung und ein abnehmendes Potential an Kundinnen / Kunden hätten ohne Anpassung in den nächsten Jahren gra-

vierende Auswirkungen gehabt, verlässliche Strukturen wären weggefallen, für die betroffenen Menschen hätten sich Teile ihres sozialen Netzwerkes verringert und Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit geringen Einkommen wären gefährdet gewesen. Die Bildungsträger und das Jobcenter standen vor der Frage: Wie können wir uns auf die Situation einstellen ohne das funktionierende und nachgefragte Angebote ohne Substitutionsmöglichkeiten verloren gehen. Dazu haben wir in enger Abstimmung und Kooperation mit den zuvor genannten Partnerinnen und Partnern die bestehenden Angebote überprüft. Im Ergebnis ist es gelungen, durch eine Konzentration der Arbeitsgelegenheiten in den Sozialkaufhäusern seit dem 01.06.2025 auf zweigrößere Standorte (zuvor vier Standort, davon zwei kleine Standorte) und der Toys Company auf einen Standort (zuvor zwei Standorte) eine zukunftsfähige Struktur zu etablieren. Nach Kenntnis des Jobcenters ist es den Bildungsträgern sogar gelungen durch eine bessere Nutzung der Logistik (im Kern Lagerwirtschaft) das Warenangebot an den nun bestehenden Standorten für die nutzungsbedingten Bürgerinnen und Bürger auszuweiten. Daneben werden die drei Arbeitsgelegenheiten weiterhin bspw. Gebrauchte aber voll funktionsfähige Kleidung, Spielsachen und Möbel anbieten und somit deren vorzeitige Entsorgung verhindern und so einen guten Beitrag zur Nachhaltigkeit erbringen. Die Lübecker Nachrichten haben über diese Anpassung in der Ausgabe vom 06.05.2025 berichtet. Die Substituierbarkeit war hingegen ein wesentlicher Prüf- und Abwägungsauftrag aller beteiligter Partner für die Maßnahme der Fahrgastbegleitung. Diese Arbeitsgelegenheit wurde bereits in den ersten Jahren der damaligen Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Lübeck eingerichtet. Sei dem hat sich der Bestand an Kundinnen / Kunden deutlich verringert. Wie oben bereits erläutert kommt zu dem eine Gruppe der geflüchteten Menschen (Sprachhindernisse) für diese Arbeitsgelegenheit als Teilnehmende nicht in Betracht. Die Besetzung mit geeigneten Arbeitslosen konnte bereits in den letzten Jahren nicht sichergestellt werden, so dass die Anzahl an Teilnehmenden deutlich reduziert wurde und dennoch das Soll an Teilnehmenden nicht dauerhaft erreicht werden konnte. Die Ziele der Maßnahme wurden oftmals verfehlt. Dennoch mussten die gleichen Maßstäbe für die Betreuung sichergestellt und die vollen Overhead-Kosten getragen werden. Damit war die Maßnahme nicht mehr wirtschaftlich. In der Abwägung wurde auch berücksichtigt, dass die Fahrgastbegleiterinnen / Fahrgastbegleiter bei Einführung der Maßnahme vor vielen Jahren eine Lücke für Nutzerinnen / Nutzer des öffentlichen Nahverkehrs (ÖPNV) schlossen. Sie halfen bei der Orientierung im Verkehrsnetz und gaben einfachste Unterstützung bei eingeschränkter Mobilität. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass sich der ÖPNV seit dem deutlich weiterentwickelt hat. Durch die Ausweitung der Digitalisierung (sowohl auf privaten Endgeräten als auch in der Technik in den Fahrzeugen) ist die Orientierung im Streckennetz deutlich leichter möglich und durch die verbesserte Barrierefreiheit einfacher nutzbar. Bspw. Berichteten die Lübecker Nachrichten am 07. März 2025 über die in allen Stadtteilen angebotenen Mobilitätstrainings der Stadtwerke mobil. Das Auslaufen der AGH zum 28.02.2025 wurde durch die genannten Aktivitäten sehr gut kompensiert. Es erfolgen seit dem keine negativen Rückmeldungen.

Umso wichtiger ist es, dass arbeitslose Menschen auch in konjunkturell anspruchsvollen Zeiten – wie im Moment - die Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt durch Aufnahme einer Beschäftigung erhalten. Das gelingt weiterhin vielen Kundinnen / Kunden, was langfristig ihre berufliche Entwicklung und die Unabhängigkeit von Transferleistungen am besten unterstützt. Deshalb hat das Jobcenter seine Förderaktivitäten, die direkt auf eine Arbeitsaufnahme abzielen, weiter ausgeweitet (bspw. beim Eingliederungszuschuss von 85 Eintritten in 2024 auf 110 im Jahr 2025 oder beim Einstiegsgeld von 461 Eintrittsoptionen auf 520 Eintrittsmöglichkeiten).

Um diese Entwicklung zusätzlich zu flankieren, investiert das Jobcenter seit 2025 in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit noch stärker in berufliche Qualifikationsmaßnahmen. Dadurch sollen die Zugangschancen von arbeitslosen Menschen in hochwertigere und qualifizierte Arbeitsplätze verbessert werden. Sodass in diesem Bereich das Fördervolumen, durch die bundespolitische Entscheidung die Finanzierung vom Jobcenter zur Agentur für Arbeit Lübeck zu verlagern, erhöht werden konnte. Im Jahr 2025 können bis zu 562 arbeitslose Menschen (460 waren in 2024 geplant) ihre beruflichen Qualifikationen verbessern.

Insgesamt lässt sich resümieren, dass die Verringerung der Zuteilung für das Eingliederungsbudget gegenüber dem Vorjahr weitestgehend kompensiert werden konnte. Dazu wurde zusätzlich das Angebot an ESF-Förderung in Zusammenarbeit mit den Trägern ausgeweitet. Die dafür notwendigen Anpassungen folgten dabei den Förder- und Unterstützungsbedarfen der arbeitslosen Menschen und sind dabei noch stärker auf die Überwindung bzw. Verringerung der Hilfebedürftigkeit durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgerichtet.

**Anlagen:**

Arbeitsmarktprogramm 2025

Senatorin Pia Steinrücke



# Arbeitsmarktprogramm 2025



## **Impressum**

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



## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort des Geschäftsführers</b>	<b>5</b>
<b>1. Lage und Prognose(n) der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Deutschland</b>	<b>7</b>
<b>2. Marktanalyse</b>	<b>9</b>
2.1. Lokale Arbeitsmarktlage .....	10
2.1.1. Entwicklung der Arbeitslosenzahlen .....	10
2.1.2. gemeldete Stellen und Entwicklungserwartungen/Chancen .....	12
2.1.3. Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.....	15
2.1.4. Ausblick auf die Entwicklung des Arbeitsmarkts 2025 .....	15
2.2. Kundenpotential .....	17
2.2.1. Entwicklung und Personen der Bedarfsgemeinschaften.....	17
2.2.2. Entwicklung und Struktur der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) .....	19
2.2.3. Entwicklung und Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten .....	21
2.2.4. Struktur der arbeitslosen Leistungsberechtigten.....	22
2.2.5. Arbeitslose nach Integrationsprognosen.....	23
2.2.6. Arbeitslose nach Schulbildung .....	24
2.2.7. Arbeitslose nach Ausbildung .....	24
2.2.8. Entwicklung und Struktur der Langzeitarbeitslosen .....	25
2.2.9. Ausblick auf die Kundenentwicklung 2025.....	26
<b>3. Ziele 2025</b>	<b>26</b>
3.1. Ziel 1 "Verringerung der Hilfebedürftigkeit" .....	26
3.2. Ziel 2 "Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit" .....	26
3.3. Ziel 3 "Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug" .....	27
<b>4. Geschäftspolitische Handlungsfelder</b>	<b>27</b>
4.1. Verbesserung des Überganges Schule und Beruf .....	28
4.1.1 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren.....	29
4.2. Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs .....	30
4.2.1. gemeinsamer Arbeitgeber-Service (gAGS) mit der AA Lübeck.....	30
4.2.2. übergreifende Integrationsarbeit.....	31
4.2.3. Inklusion von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden.....	32
4.2.4. Selbständige .....	32
4.2.5. Qualifizierung von Beschäftigten .....	34
4.3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit.....	34
4.3.1. Netzwerk ABCplus .....	34
4.3.2. beschäftigungsorientiertes Fallmanagement .....	35
4.3.3. Kooperation und Einsatz kommunaler Leistungen.....	36
4.3.4. Sozialraumorientierung – Jobcenter vor Ort .....	36
4.3.5. LZA-Schwerpunktregion „Bedarfsgemeinschaften mit Kindern“.....	37



4.4. Kund:innen ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren .....	38
4.4.1. Rechtsanspruch auf eine Erstausbildung (Arbeit von Morgen Gesetz) .....	38
4.4.2. Absolventenmanagement.....	39
4.5. Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren.....	39
4.6. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen.....	41
4.7. Beschäftigungschancen für Erziehende erschließen .....	42
4.7.1. Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement für Erziehende und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) .....	42
4.7.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Unternehmen.....	42
4.7.3. Unterstützungsangebote für Erziehende .....	42
4.7.4 Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund.....	43
4.7.5. Kontakt halten in der Elternzeit.....	44
4.7.6. Netzwerkarbeit – Zusammenarbeit stärken .....	44
4.8. Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen .....	44
<b>5. Personal/ Investitionen</b>	<b>45</b>
5.1. Personal .....	45
5.2. Investitionen in arbeitsmarktpolitische Instrumente.....	46
5.2.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).....	47
5.2.2. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§45 SGB III) .....	47
5.2.3. Eingliederungszuschüsse (EGZ) .....	49
5.2.4. Einstiegsgeld (ESG).....	49
5.2.5. Öffentlich geförderte Beschäftigung .....	50
5.2.6. Bereich der unter 25jährigen (U25) .....	51
5.2.7. Sonstige Förderinstrumente .....	52
<b>Anhang: Glossar</b>	<b>54</b>



## Vorwort des Geschäftsführers

**Sehr geehrte Bürgerinnen und Bürger,  
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,  
sehr geehrte Partnerinnen und Partner am Arbeitsmarkt,  
sehr geehrte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber,  
sehr geehrte Interessierte aus Politik und Gesellschaft,**

das vorliegende Arbeitsmarktprogramm beschreibt die Ausgangslage, Strukturen, Ziele, Rahmenbedingungen und die vielfältigen Aktivitäten des Jobcenters Lübeck in 2025.

Das laufende Jahr hat sich in die durch Krisen, Veränderungen und große Herausforderungen geprägten Vorjahre eingereiht. Dabei haben der Fortgang des russischen Angriffskrieges in der Ukraine, die unsichere Konjunkturentwicklung, der Fachkräftemangel sowie die fortschreitende Digitalisierung die Arbeit des Jobcenter Lübeck mit unseren Kund:innen nachhaltig beeinflusst.

Das Jahr 2024 begann anspruchsvoll, indem die Jobcenter bis Mitte des 1.Quartals im Rahmen einer vorläufigen Haushaltsführung wirtschaften mussten, was insbesondere zur Reduzierung bei der Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente führte.

Die zum 01.07.2023 eingeführten Rechtsänderungen im Bürgergeld wurden im Laufe des Jahres 2024 teilweise angepasst, was zu einer erneuten Veränderung bei den Schwerpunkten in der Beratung der Kund:innen führte.

Der Ende Oktober 2023 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beschlossene „Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ (Jobturbo) bestimmte einen großen Teil unserer Arbeit. Ziel war und ist es, anerkannte Geflüchtete, die Bürgergeld beziehen und arbeitsfähig sind, schneller in Arbeit zu bringen. Dies führte zu höheren Anforderungen an die Beratungsintervalle mit unseren Kund:innen, denen durch das hohe Engagement der Mitarbeiter:innen nachgekommen werden konnte.

Im Leistungsbereich konnte durch den Abschluss des Projekts Weiterentwicklung des Leistungsbereichs und der damit verbundenen Schaffung von einheitlichen Standards, eine deutliche Steigerung der Produktivität erzielt und damit die Arbeit im Kerngeschäft verbessert werden.

Diese Veränderungen und die Tatsache, dass das Bürgergeld und die Jobcenter aktuell ein großes politisches Thema sind, werden auch das Jahr 2025 zu einem spannenden und herausfordernden Jahr machen. Deshalb ist es umso wichtiger, dass das Jobcenter mit qualitativ hochwertiger Beratung und verlässlicher Leistungserbringung in diesen volatilen Zeiten für Konstanz und Verlässlichkeit sorgt.

Auf einige zentrale Herausforderungen möchte ich kurz näher eingehen:

Die **finanziellen Rahmenbedingungen** für das Jobcenter werden 2025 weiter eingeschränkt. Das Globalbudget wird sich voraussichtlich um 4,6 Mio. € verringern, was einer Reduzierung der zur Verfügung stehenden Mittel um 10,6 % zum Vorjahr entspricht. In den letzten Jahren wurde das Globalbudget des Jobcenters Lübeck damit insgesamt um 9,1 Mio. € reduziert. Daher wird 2025 finanztechnisch ein sehr anspruchsvolles Jahr und Anpassungen im Verwaltungsbudget und im **Maßnahme-Port-Folio** werden notwendig,

**a b e r wir bekommen das hin!**

Dies führt im Verwaltungshaushalt zu weiteren Einsparungen durch die Auflösung des Teams Netzwerke ABC plus. Im Eingliederungstitel wird sich das insbesondere auf das Angebot von



Arbeitsgelegenheiten und Coaching-Angeboten (AVGS-MAT) auswirken. Diese Anpassung im Bereich der aktiven Arbeitsmarktförderung ergibt sich nicht zuletzt aus einer veränderten Kundenstruktur. Insbesondere die Personen mit Fluchterfahrungen haben andere Problemlagen, bei denen die AGH oder auch Coachings nicht die primär zu nutzenden Instrumente sind.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die zum 01.01.2025 wirksam werdende **Übertragung der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Rehabilitanden:innen** für erwerbsfähige Leistungsbeziehende aus dem SGB II in das SGB III.

Diese Umstellung wird in Lübeck im Rahmen einer partnerschaftlichen Übergabe zwischen Jobcenter und Agentur erfolgen, mit dem Ziel, dass es dadurch keine Einschränkungen für die betroffenen Kund:innen geben soll. Dabei bleiben wichtige Aufgaben im Jobcenter erhalten, so dass für eine kundenorientierte Umsetzung der neuen Prozesse eine enge Zusammenarbeit zwischen Integrationsfachkräften und Vermittlungsfachkräften bzw. der Reha-Beratung erforderlich ist. Trotz der zukünftigen Finanzierung durch die Arbeitslosenversicherung bleibt es weiterhin unsere Aufgabe, die Potentiale für eine Weiterbildung zu heben und bei den Kund:innen die Motivation zu wecken, sich dieser individuellen Herausforderung zu stellen.

**Frauen** profitieren weiterhin nicht im angemessenen Umfang vom guten Arbeitsmarkt und unseren vielfältigen Angeboten. Daher wollen wir unseren Fokus auf einen chancengerechteren Arbeitsmarkt weiterhin hochhalten und passende Integrationsangebote mit unseren Kundinnen erarbeiten und Wege öffnen. Zur Unterstützung dieses Ziels soll die Quartiersarbeit in 2025 gestärkt werden.

Selbstverständlich setzt das Jobcenter Lübeck weiterhin alles daran, mit einer zeitnahen Leistungsgewährung und mit einer zielgerichteten Integrations- und Beratungsarbeit ein verlässlicher Partner für die Bürgerinnen und Bürger der Hansestadt Lübeck zu sein. Dabei können wir uns auf eine gute und bewährte Zusammenarbeit mit unseren **Partnerinnen und Partner** vor Ort verlassen.

Wie auch in den Vorjahren, ist mir bewusst, dass zum Zeitpunkt der Erstellung des Arbeitsmarktprogrammes, noch viele wichtige Parameter für 2025 nicht bekannt sind. Veränderungen können jederzeit zu erneuten Anpassungen unserer Arbeit führen. Wir werden auf alle neuen Herausforderungen angemessen und gemeinsam reagieren. Wir werden gute Antworten auf die Herausforderung, auch bei reduziertem Budget finden und unsere Angebote im bestmöglichen Einklang mit den Interessen unserer Kundinnen und Kunden ausrichten.

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

Ich wünsche Ihnen beim Lesen spannende Einblicke in die Arbeit des Jobcenters Lübeck und bedanke mich für Ihr Interesse

Mit herzlichen Grüßen

Ihr

Christian Saar  
Geschäftsführer



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

Im Durchschnitt der im September veröffentlichten Konjunkturprognosen wird für 2024 eine Stagnation und für 2025 ein Wirtschaftswachstum um +0,8% erwartet.

Am 26. September 2024 hat die Projektgruppe **Gemeinschaftsdiagnose** ihre Analyse der Entwicklung der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft vorgestellt. Die Gemeinschaftsdiagnose wird zweimal im Jahr im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz erstellt.

Am Herbstgutachten 2024 haben das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), das ifo Institut – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V. in Kooperation mit den Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), das Institut für Weltwirtschaft (IFW Kiel), das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) in Kooperation mit dem Institut für Höhere Studien Wien (IHS) mitgewirkt.

Die Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose prognostiziert für das Jahr 2024 einen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts in Deutschland um 0,1%. Für die kommenden beiden Jahre erwarten die Institute eine schwache Erholung mit Zuwächsen von 0,8% (2025) und 1,3% (2026). Gegenüber der Prognose vom Frühjahr bedeutet dies eine Abwärtsrevision um 0,2 (2024) und 0,6 (2025) Prozentpunkte.

Tabelle Eckdaten der Prognose für Deutschland						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bruttoinlandsprodukt <sup>1</sup>	3,7	1,4	-0,3	-0,1	0,8	1,3
Erwerbstätige <sup>2</sup> (1 000 Personen)	45 052	45 675	46 011	46 176	46 244	46 267
Arbeitslose (1 000 Personen)	2 613	2 418	2 609	2 775	2 781	2 664
Arbeitslosenquote BA <sup>3</sup> (in %)	5,7	5,3	5,7	6,0	6,0	5,7
Verbraucherpreise <sup>4</sup>	3,1	6,9	5,9	2,2	2,0	2,0
Lohnstückkosten <sup>4,5</sup>	-0,3	4,4	6,7	5,2	2,7	1,6
Finanzierungssaldo des Staates <sup>6</sup>						
in Mrd. Euro	-116,4	-84,9	-107,5	-92,6	-82,5	-85,8
in % des nominalen Bruttoinlandsprodukts	-3,2	-2,1	-2,6	-2,1	-1,9	-1,9
Leistungsbilanzsaldo						
in Mrd. Euro	254,6	174,5	248,7	283,1	276,9	267,8
in % des nominalen Bruttoinlandsprodukts	6,9	4,4	5,9	6,6	6,3	5,9

<sup>1</sup> Preisbereinigt, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %. <sup>2</sup> Inlandskonzept. <sup>3</sup> Arbeitslose in % der zivilen Erwerbspersonen (Definition gemäß Bundesagentur für Arbeit). <sup>4</sup> Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %. <sup>5</sup> Im Inland entstandene Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmerstunde bezogen auf das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde. <sup>6</sup> In der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (ESVG 2010).

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Deutsche Bundesbank; 2024 bis 2026: Prognose der Institute.

© GD Herbst 2024

Die deutsche Wirtschaft tritt seit über zwei Jahren auf der Stelle. Im kommenden Jahr dürfte eine langsame Erholung einsetzen, aber an den Trend von vor der Corona-Pandemie wird das Wirtschaftswachstum auf absehbare Zeit nicht mehr anknüpfen können. Die sich überlagernden Wirkungen von Strukturwandel und konjunktureller Flaute zeigen sich besonders im Verarbeitenden Gewerbe.

Betroffen sind vor allem die Investitionsgüterhersteller und energieintensive Industriezweige. Ihre Wettbewerbsfähigkeit leidet unter den gestiegenen Energiekosten und der zunehmenden



Konkurrenz durch hochwertige Industriegüter aus China, die deutsche Exporte auf den Weltmärkten verdrängen. Konjunkturell macht dem Verarbeitenden Gewerbe aber auch die schwächelnde globale Industrie und der damit verbundene Mangel an neuen Aufträgen zu schaffen. Abgemildert wird dies durch die teilweise kräftig gestiegene Bruttowertschöpfung in den – insbesondere staatlich geprägten – Dienstleistungsbereichen wie dem Erziehungs- und Gesundheitswesen.

Konjunkturell dürfte in Deutschland vor allem das nach wie vor hohe Zinsniveau und die hohe wirtschafts- und geopolitische Unsicherheit die Investitionstätigkeit der Unternehmen und die Anschaffungsneigung der privaten Haushalte belastet haben. Die privaten Haushalte legen ihr Einkommen vermehrt auf die hohe Kante, statt Geld für neue Wohnbauten oder Konsumgüter auszugeben.

Auf dem Arbeitsmarkt zeigt der wirtschaftliche Stillstand mittlerweile deutlichere Spuren: Die Zahl der Arbeitslosen ist zuletzt weiter leicht gestiegen. Erst im Verlauf des kommenden Jahres, wenn sich die wirtschaftliche Aktivität allmählich erholt, dürfte die Arbeitslosigkeit wieder zurückgehen.

Die Inflationsrate ist im August auf den niedrigsten Stand seit mehr als drei Jahren zurückgegangen und wird im Prognosezeitraum voraussichtlich in der Nähe des Inflationsziels der Europäischen Zentralbank (EZB) von zwei Prozent liegen.

In der unter Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz erstellten **Herbstprojektion**, rechnet die **Bundesregierung** mit einer Belebung der Wirtschaft im Jahr 2025.

Derzeit wird die deutsche Wirtschaft zunehmend durch strukturelle Faktoren infolge des demografischen Wandels, einer schwierigeren Wettbewerbsposition und geoökonomischer Fragmentierung beeinträchtigt. Zudem belasten konjunkturelle Effekte wie die anhaltend schwache Nachfrage aus dem In- und Ausland sowie die weiterhin restriktiv wirkende Geldpolitik die wirtschaftliche Entwicklung. Frühindikatoren wie Industrieproduktion und Geschäftsklima weisen darauf hin, dass die konjunkturelle Schwächephase auch in der zweiten Jahreshälfte noch anhält. Zur Jahreswende 2024/25 dürfte sich die Wachstumsdynamik dann wieder allmählich beleben. Positiv sind schon jetzt die sinkende Inflation, spürbar gestiegene Realeinkommen und sinkende Zinsen.

In der Herbstprojektion geht die Bundesregierung vor diesem Hintergrund davon aus, dass sich die deutsche Wirtschaftsleistung im laufenden Jahr preisbereinigt um 0,2 Prozent verringert. Zu Jahresbeginn 2025 dürften die Auftriebskräfte im Zuge einer Belebung des privaten Konsums, einer Erholung der Nachfrage nach Industrieerzeugnissen aus dem Ausland und einer Trendwende bei der Investitionstätigkeit dann wieder an Dynamik gewinnen. Hinzu kommen stützende Effekte von den Maßnahmen der Wachstumsinitiative, mit der die Bundesregierung die strukturellen Probleme Deutschlands systematisch angeht: mit einer Stärkung von Investitionsanreizen, einer Erhöhung der Arbeitsanreize für ältere Beschäftigte, Erleichterungen bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland, Bürokratieabbau, der dauerhaften Senkung der Stromsteuer für die produzierenden Unternehmen und der Verlängerung der Strompreiskompensation für energieintensive Unternehmen. Insgesamt rechnet die Bundesregierung für das Jahr 2025 mit einer Steigerung des realen Bruttoinlandsprodukts um 1,1 Prozent, 2026 dürfte sich der Anstieg auf 1,6 Prozent nochmal verstärken.

Dazu Bundesminister Robert Habeck:

„Seit 2018 ist die deutsche Volkswirtschaft nicht mehr kräftig gewachsen. Neben konjunkturellen Risiken schlagen jetzt die strukturellen Probleme Deutschlands zu Buche, und das inmitten großer geoökonomischer Herausforderungen. Deutschland und Europa sind mitten in den Krisen eingezwängt zwischen China und den USA und müssen lernen, sich zu behaupten. Wir haben in der Regierung eine Reihe der strukturellen Probleme angepackt – von der Sicherung der Energieversorgung über Verfahrensbeschleunigungen bis zum Bürokratieabbau und dem so drängenden Arbeits- und Fachkräftemangel. Um den konjunkturellen – vor allem aber auch den strukturellen – Herausforderungen entgegenzutreten, hat die Bundesregierung mit der



Wachstumsinitiative zusätzlich ein umfassendes Paket zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland vereinbart. Wir sorgen für mehr Arbeits- und Fachkräfte und stärken Investitionen. Mit den Beschlüssen der Regierung zum Bürokratieabbau leiten wir eine Trendwende ein und bauen Bürokratie ab.“

Auch das IAB stellt in seiner **IAB Prognose 2024/2025** (IAB Kurzbericht 19/2024) fest, dass die deutsche Wirtschaft seit über zwei Jahren in einer stagnativen Phase feststeckt und eine Erholung bislang auf sich warten lässt.

Das IAB prognostiziert deshalb, dass das Bruttoinlandsprodukt im Gesamtjahr 2024 um 0,1 Prozent zurückgehen wird und erwartet für das Jahr 2025 unterdurchschnittliches Wachstum von 0,4 Prozent.

Der Arbeitsmarkt wird durch den aktuellen Wirtschaftsabschwung zunehmend beeinträchtigt. Gemessen an der schwachen Konjunktur hält sich die Beschäftigung aber vergleichsweise gut. Die Zahl der Erwerbstätigen soll im laufenden Jahr um 170.000 und 2025 noch einmal um gut 180.000 steigen. Mit einem Anstieg um 170.000 und 60.000 soll allerdings auch die Zahl der Arbeitslosen in den beiden Jahren zunehmen. Die meisten zusätzlichen Stellen werden im Bereich Öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit erwartet. Für das Produzierende Gewerbe wird im Prognosezeitraum ein Rückgänge prognostiziert.

Das Erwerbspersonenpotenzial wächst in diesem Jahr um rund 200.000 Personen, im kommenden Jahr um etwa 140.000 Personen.

In seiner **regionalen Arbeitsmarktprognose aus September 2024** erwartet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für Schleswig-Holstein im Jahr 2025 ein relatives Beschäftigungsplus von 0,4%. Dies liegt leicht unter der Erwartung für Gesamtdeutschland (+0,5%) und Westdeutschland (+0,6%), aber über der Prognose für Ostdeutschland (0,0%). Der höchste Anstieg wird mit +0,8% in den Bundesländern Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Hessen erwartet, während in Thüringen ein Beschäftigungsverlust von -0,6% erwartet wird. Für den Agenturbezirk Lübeck erwartet das IAB eine Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 0,4% auf 170.900.

Bei den Arbeitslosen in Schleswig-Holstein prognostiziert das IAB eine Zunahme um im Mittelwert 2,2% auf 94.700 Arbeitslose. Im Rechtskreis SGB III geht das IAB von einer Zunahme um 0,3% aus. Dagegen wird im SGB II mit 3,6% der viertstärkste Anstieg der Arbeitslosigkeit im Vergleich aller Bundesländer erwartet.

Für den Agenturbezirk Lübeck prognostiziert das IAB eine Zunahme der Arbeitslosigkeit um 2,0% auf dann 15.300 Arbeitslose.

## 2. Marktanalyse

Die Analyse der Perspektiven auf dem lokalen Arbeitsmarkt, und der Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bilden die Basis für die Planungen im Rahmen des Arbeitsmarktprogrammes 2025. Diese Analyse unterteilt sich in eine Nachfrage (Arbeitsmarkt) und eine Angebotsseite (Kundenpotential).

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



## 2.1. Lokale Arbeitsmarktlage

In die Analyse des lokalen Arbeitsmarktes 2024 haben die Entwicklung der Arbeitslosen, die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, gemeldete Stellen und Entwicklungserwartungen/Chancen nach Wirtschaftszweigen und Berufen Eingang gefunden. Hier werden zunächst die Daten des Arbeitsmarktmonitors dargestellt, welche die Entwicklung in den Jahren 2022/23 darstellt. Danach werden die Daten am aktuellen Rand beleuchtet.

In der Hansestadt Lübeck ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2023 gegenüber 2022 um 1,9% auf 105.221 gestiegen und damit erneut stärker als im Bund, wo der Anstieg bei 0,8% liegt.

Dennoch sank die Beschäftigungsquote im Vergleich zu 2022 leicht um 0,5% und liegt damit bei 59,0%. Der Rückgang lag damit leicht unter dem Bundeswert von -0,6%. Beschäftigungsquote liegt weiterhin unter der Quote im Bund mit 62,3%.

wirtschaftliche Situation	Hansestadt Lübeck 2022	Hansestadt Lübeck 2023	Veränderung	Bund 2022	Bund 2023	Veränderung
Anzahl SvB	103.300	105.221	1,9%	34.445.087	34.709.056	0,8%
Beschäftigungsquote (insgesamt)	59,3%	59,0%	-0,5%	62,7%	62,3%	-0,6%
Beschäftigungsquote der Älteren (50-64 Jahre)	51,4%	51,6%	0,4%	55,4%	55,9%	0,9%
Anteil älterer Beschäftigter (50-64 Jahre)	21,9%	22,7%	3,7%	23,1%	23,8%	3,0%
Beschäftigungsquote der Frauen	56,5%	55,9%	-1,1%	59,2%	58,7%	-0,8%
Entwicklung der Beschäftigung	35,3%	37,8%	7,1%	31,0%	32,0%	3,2%
Arbeitslosenquote	7,6%	7,9%	3,9%	5,3%	5,7%	7,5%
Langzeitarbeitslose	40,3%	38,0%	-5,7%	37,9%	34,7%	-8,4%
Unterbeschäftigungsquote	10,1%	10,4%	3,0%	6,9%	7,4%	7,2%
Unterbeschäftigungsquote unter 25	7,8%	8,6%	10,3%	5,6%	6,3%	12,5%
Beschäftigte in Großbetrieben	41,1%	41,1%	0,0%	33,8%	34,3%	1,5%

Quelle: BA-Statistik "Arbeitsmarktmonitor" - 2024

Entgegen dem Gesamtrückgang bei der Beschäftigungsquote stieg die Beschäftigungsquote der Älteren in der Hansestadt Lübeck mit 0,4% an, jedoch etwas schwächer als im Bund mit 0,9%. Der Anteil älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten stieg mit 3,7% stärker als im Bund mit 3,0% an. Dennoch liegt die Hansestadt Lübeck weiterhin bei beiden Indikatoren unter dem Bundesdurchschnitt.

Entgegen der Entwicklung in den Vorjahren ist die Beschäftigungsquote der Frauen in der Hansestadt um 1,1% gesunken und damit etwas stärker als im Bund mit -0,8%. Unverändert liegt die Quote mit 55,9% weiter unter dem Bundesniveau von 58,7%.

Die Arbeitslosenquote in der Hansestadt Lübeck stieg in 2023 um 3,9% an. Dennoch liegt die Steigerung deutlich unter dem Wert im Bund mit 7,5%. Die Arbeitslosenquote liegt mit 7,9% weiterhin deutlich über der des Bundes mit 5,7%.

Bei den Langzeitarbeitslosen ist ein Rückgang um 5,7% zu verzeichnen, der geringer ausfiel, als im Bund mit einem Rückgang um 8,4%.

### 2.1.1. Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen ist in beiden Rechtskreisen weiterhin stark vom russischen Krieg gegen die Ukraine und der damit verbundenen Energiekrise beeinflusst worden.



Im September 2024 waren in der Hansestadt Lübeck in beiden Rechtskreisen zusammen 9.519 Personen arbeitslos gemeldet. Dies waren 192 Menschen weniger als im August 2024, aber 321 mehr als im September 2023.

Die Arbeitslosenquote auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen betrug im September 2024 8,0%; vor einem Jahr lag diese bei 7,8%. Beim Vergleich der Geschlechter, ist bei beiden ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

Im Vergleich zum Vormonat ist in beide Rechtskreisen ein Rückgang der Arbeitslosen zu verzeichnen. Wobei dieser im SGB III mit -4,2% wesentlich stärker ausfällt, als im Rechtskreis SGBII mit -1,1%.

Die Entwicklung im Vorjahresvergleich zeigt in beiden Rechtskreisen einen Anstieg, jedoch auch hier mit deutlich unterschiedlich starker Ausprägung. Im Rechtskreis SGB III lag die Arbeitslosigkeit bei 2.575, das sind 239 Arbeitslose mehr als im Vorjahresmonat was einem Anstieg um 10,2% entspricht. Die anteilige SGB III-Arbeitslosenquote lag bei 2,2%. Im Rechtskreis SGB II waren 6.944 Arbeitslose gemeldet, das sind 82 Arbeitslose mehr als vor einem Jahr und entspricht einem Anstieg um 1,2%.

Diese Entwicklung führt zu einer weiteren Verschiebung bei den Anteilen der im jeweiligen Rechtskreis betreuten Arbeitslosen. Wurden im Vorjahr noch 25% der Arbeitslosen von der Agentur für Arbeit und 75% vom Jobcenter Lübeck betreut, liegt dieses Verhältnis aktuell bei 27% zu 73%.

Arbeitslose	Insgesamt	SGB III	SGB II
<b>Bestand</b>			
Insgesamt	9.519	2.575	6.944
Anteile nach Rechtskreisen in %	100	27%	73%
<b>Veränderungen:</b>			
<b>zum Vormonat</b>			
Absolut	-192	-114	-78
in %	-2,0	-4,2	-1,1
<b>zum Vorjahr</b>			
Absolut	321	239	82
in %	3,5	10,2	1,2

Arbeitslosenquoten <sup>1)</sup> in Prozent	Insgesamt	SGB III	SGB II
bezogen auf			
alle zivile Erwerbspersonen	8,0	2,2	5,8
dar. Männer	8,5	2,4	6,1
dar. Frauen	7,4	2,1	5,5
abhängige zivile Erwerbspersonen	8,7	2,4	6,4
<b>Vormonat</b>			
alle zivile Erwerbspersonen	8,2	2,3	5,9
dar. Männer	8,6	2,4	6,2
dar. Frauen	7,6	2,1	5,6
abhängige zivile Erwerbspersonen	8,9	2,5	6,4
<b>Vorjahr</b>			
alle zivile Erwerbspersonen	7,8	2,0	5,8
dar. Männer	8,3	2,2	6,1
dar. Frauen	7,3	1,8	5,5
abhängige zivile Erwerbspersonen	8,5	2,2	6,4

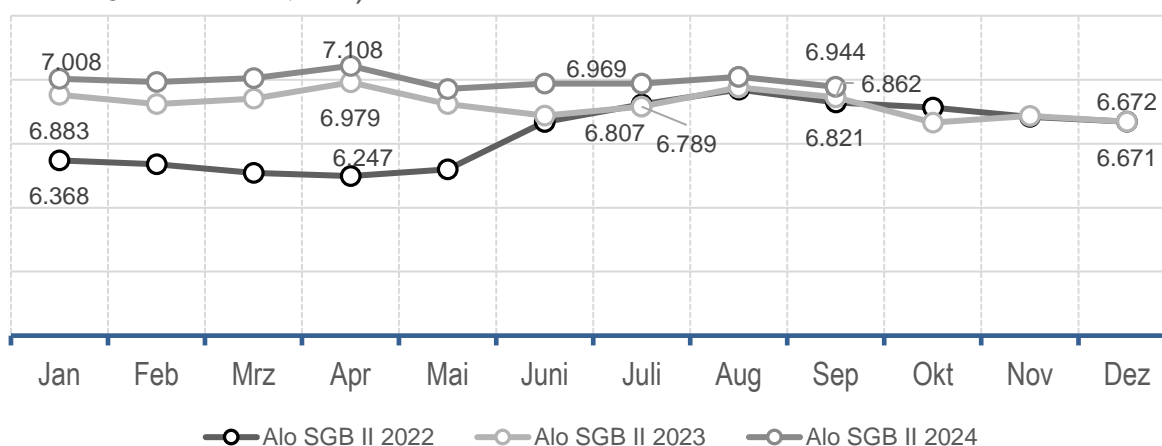
Quelle: Arbeitsmarktreport September 2024 (Zusammenfassung aus Eckwerte; Eckwerte SGB III; Eckwerte SGB II)



Durch die seit Juni 2022 im SGB II enthaltenen Flüchtlinge aus der Ukraine lag die Zahl der Arbeitslosen im Januar 2024 mit 640 Arbeitslosen über dem Stand von Januar 2022, was einem Anstieg um 10,1% entspricht. Gegenüber Januar 2023 war dies nur noch eine Zunahme um 125 Arbeitslose bzw. 1,8%. (vgl. nachfolgende Grafik)

Der Vorjahresvergleich im Juni 2024 beinhaltet zwar in allen Jahren den Bestand der Flüchtlinge aus der Ukraine, dennoch ist der Bestand der Arbeitslosen im Juni 2024 mit 180 Arbeitslose bzw. 2,7% gegenüber dem im Juni 2023 angestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen liegt im bisherigen Jahresverlauf kontinuierlich über den Monatswerten von 2023, hat sich jedoch immer weiter angenähert. Am aktuellen Rand beträgt die Differenz im September 2024 nur noch 82 Arbeitslosen, was 1,2% entspricht.

Entwicklung der Arbeitslosen (SGB II)



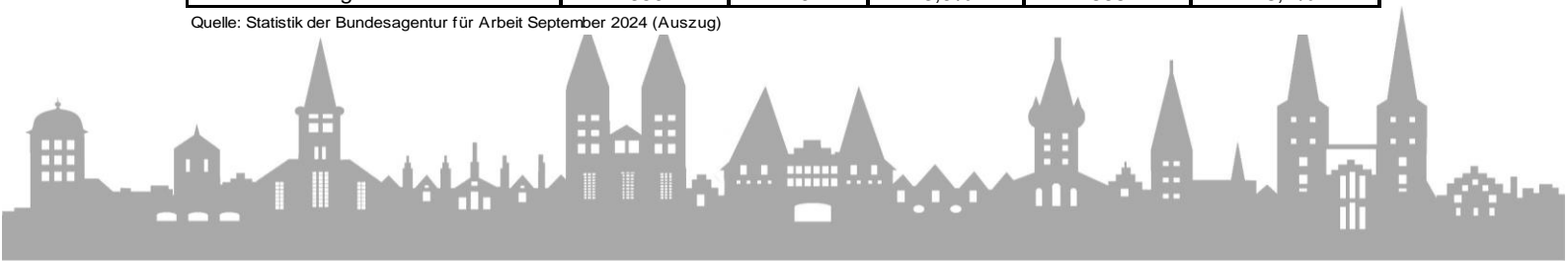
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024

## 2.1.2. gemeldete Stellen und Entwicklungserwartungen/Chancen

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

Gemeldete Stellen nach Wirtschaftsabschnitte, -abteilungen und -gruppen Schleswig-Holstein	Bestand			Zugang	
	Berichtsmonat Sep 24	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat		Summe seit Jahresbeginn	Veränderung in % gegenüber Vorjahressumme
		absolut	in %		
Insgesamt	25.756	-1.782	-6,5%	41.719	-4,2%
darunter:					
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6.764	-149	-2,2%	7.497	-9,9%
dar. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	5.254	-412	-7,3%	5.401	-20,2%
dar. Befristete Überlassung von Arbeitskräften	4.956	-457	-8,4%	5.056	-22,2%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3.105	-482	-13,4%	5.198	-10,2%
Gesundheits- und Sozialwesen	3.192	-276	-8,0%	5.038	-2,8%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3.461	-182	-5,0%	7.476	27,8%
Verarbeitendes Gewerbe	2.385	-36	-1,5%	3.345	-7,8%
Baugewerbe	1.824	-136	-6,9%	1.630	-15,1%
Gastgewerbe	1.039	-420	-28,8%	1.637	-20,1%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.138	-13	-1,1%	4.694	-13,7%
Verkehr und Lagerei	650	19	3,0%	868	-8,1%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024 (Auszug)



Die Anzahl der gemeldeten Stellen im Bundesland Schleswig-Holstein liegt im September 2024 mit 1.782 Stellen bzw. -6,5% deutlich unter dem Vorjahresbestand.

Der Rückgang ist in fast allen Wirtschaftsabschnitten erkennbar. Besonders stark ausgeprägt ist der Rückgang in den Wirtschaftsabschnitten Gastgewerbe (-28,8%), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (-13,4%), Gesundheits- und Sozialwesen (-8,0%) und im Baugewerbe (-6,9%). Bei der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen fällt der Rückgang mit -2,2% eher moderat aus. Bei der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, die hierunter fällt, beträgt der Rückgang jedoch -7,3%. Der einzige Wirtschaftsabschnitt mit einer, wenn auch nur geringen, Zunahme im Bestand der gemeldeten Stellen ist der Abschnitt Verkehr und Lagerei.

Der Zugang der gemeldeten Stellen seit Jahresbeginn hat sich mit einem Rückgang um 4,2% entsprechend des aktuellen Bestands entwickelt. Auch hier ist in fast allen Bereichen ein Rückgang zu verzeichnen. Lediglich bei der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen ist hier noch ein Anstieg um 27,8% gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

Vergleicht man die Situation im Bundesland Schleswig-Holstein mit der im Agenturbezirk der Agentur für Arbeit Lübeck, ist hier im September sogar noch ein deutlicherer Rückgang im Bestand der gemeldeten Stellen, nämlich um 753 (-16,3%) Arbeitsstellen, gegenüber dem Vorjahresmonat zu verzeichnen.

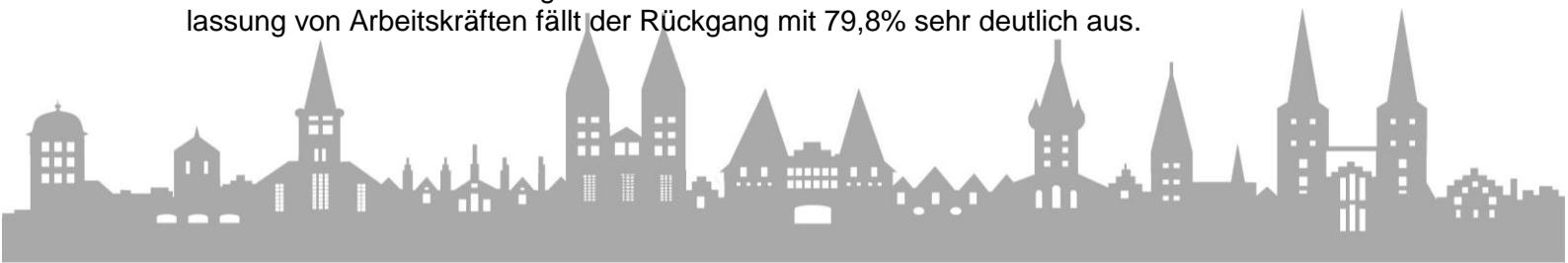
Die am stärksten von diesem Rückgang betroffenen Wirtschaftsabschnitten sind das Gastgewerbe (-33,0%), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (-25,0%), Gesundheits- und Sozialwesen (-22,1%) sowie die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (-16,7%), zu der auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (-27,1%) gehört.

Gemeldete Stellen nach Wirtschaftsabschnitten, -abteilungen und -gruppen Agentur für Arbeit Lübeck	Bestand			Zugang	
	Berichtsmonat Sep 24	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat		Summe seit Jahresbeginn	Veränderung in % gegenüber Vorjahressumme
		absolut	in %		
Insgesamt	3.871	-753	-16,3%	5.587	-16,0%
darunter:					
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1.006	-202	-16,7%	961	-27,0%
dar. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	725	-270	-27,1%	572	-45,4%
dar. Befristete Überlassung von Arbeitskräften	669	-285	-29,9%	209	-79,8%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	477	-159	-25,0%	767	-12,4%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	593	-83	-12,3%	1.083	7,7%
Gastgewerbe	312	-154	-33,0%	484	-27,2%
Gesundheits- und Sozialwesen	349	-99	-22,1%	668	2,6%
Verarbeitendes Gewerbe	325	-7	-2,1%	393	-22,6%
Baugewerbe	265	-26	-8,9%	214	-13,4%
Verkehr und Lagerei	140	10	7,7%	206	36,4%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	110	-12	-9,8%	313	-47,2%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024 (Auszug)

Auch hier ist nur bei Verkehr und Lagerei ein Anstieg um 7,7% zu verzeichnen.

Beim Zugang der gemeldeten Stellen seit Jahresbeginn liegt der Rückgang mit -16,0% auf dem Niveau der Entwicklung des Bestandes. Insbesondere im Bereich der befristeten Überlassung von Arbeitskräften fällt der Rückgang mit 79,8% sehr deutlich aus.



Im September waren in der Hansestadt Lübeck 2.257 Arbeitsstellen gemeldet, gegenüber August ist das ein Plus von 40 oder 2 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahresmonat gab es 443 Stellen weniger (-16 Prozent). Arbeitgeber meldeten im September 403 neue Arbeitsstellen, das waren 49 oder 11 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Seit Jahresbeginn sind damit 3.171 Stellen eingegangen, das ist eine Abnahme gegenüber dem Vorjahreszeitraum von 892 oder 22%. Zudem wurden im September 376 Arbeitsstellen abgemeldet, 12 oder 3 Prozent mehr als im Vorjahr. Von Januar bis September gab es insgesamt 3.429 Stellenabgänge, im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist das eine Abnahme von 481 oder 12%.

Gemeldete Arbeitsstellen	Sep 2024	Veränderung gegenüber				seit Jahresbeginn <sup>1)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum	
		Vormonat		Vorjahresmonat			absolut	in %
		absolut	in %	absolut	in %			
<b>Zugang</b>	403	45	12,6	-49	-10,8	3.171	-892	-22,0
dar. sofort zu besetzen	254	35	16,0	4	1,6	1.978	-552	-21,8
sozialversicherungspflichtig	402	45	12,6	-48	-10,7	3.158	-879	-21,8
dar. sofort zu besetzen	253	34	15,5	4	1,6	1.974	-540	-21,5
<b>Bestand</b>	2.257	40	1,8	-443	-16,4	2.296	-251	-9,9
dar. sofort zu besetzen	2.154	37	1,7	-393	-15,4	2.204	-226	-9,3
sozialversicherungspflichtig	2.256	43	1,9	-425	-15,9	2.292	-242	-9,6
dar. sofort zu besetzen	2.153	40	1,9	-376	-14,9	2.200	-217	-9,0
<b>Abgang</b>	376	49	15,0	12	3,3	3.429	-481	-12,3
dar. sozialversicherungspflichtige	374	47	14,4	10	2,7	3.416	-482	-12,4

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

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Betrachtet man die aktuell gemeldeten Arbeitsstellen in der Hansestadt Lübeck nach den Berufssegmenten, so ergibt sich der leichte Anstieg um 1,8% gegenüber dem Vormonat vor allem aus den Berufssegmenten medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe, Handelsberufe, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe und Reinigungsberufe.

Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufssegmenten Hansestadt Lübeck	Sep 24	Anteil an insgesamt	Veränderung gegenüber			
			Vormonat		Vorjahresmonat	
			Anzahl	in %	absolut	in %
Gemeldete Arbeitsstellen	2.257	100	40	1,8	-443	-16,4
dar. Land-, Forst- und Gartenbauberufe	29	1,3	-5	-14,7	-3	-9,4
Fertigungsberufe	137	6,1	-3	-2,1	-64	-31,8
Fertigungstechnische Berufe	312	13,8	1	0,3	-97	-23,7
Bau- und Ausbauberufe	195	8,6	-2	-1,0	-51	-20,7
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	184	8,2	-3	-1,6	-56	-23,3
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	259	11,5	20	8,4	-64	-19,8
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	181	8,0	13	7,7	37	25,7
Handelsberufe	233	10,3	16	7,4	-31	-11,7
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	66	2,9	-12	-15,4	-53	-44,5
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	116	5,1	4	3,6	-32	-21,6
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	53	2,3	-8	-13,1	-18	-25,4
Sicherheitsberufe	36	1,6	9	33,3	3	9,1
Verkehrs- und Logistikberufe	353	15,6	-2	-0,6	-42	-10,6
Reinigungsberufe	103	4,6	12	13,2	28	37,3
Keine Angabe	-	-	-	x	-	x

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024

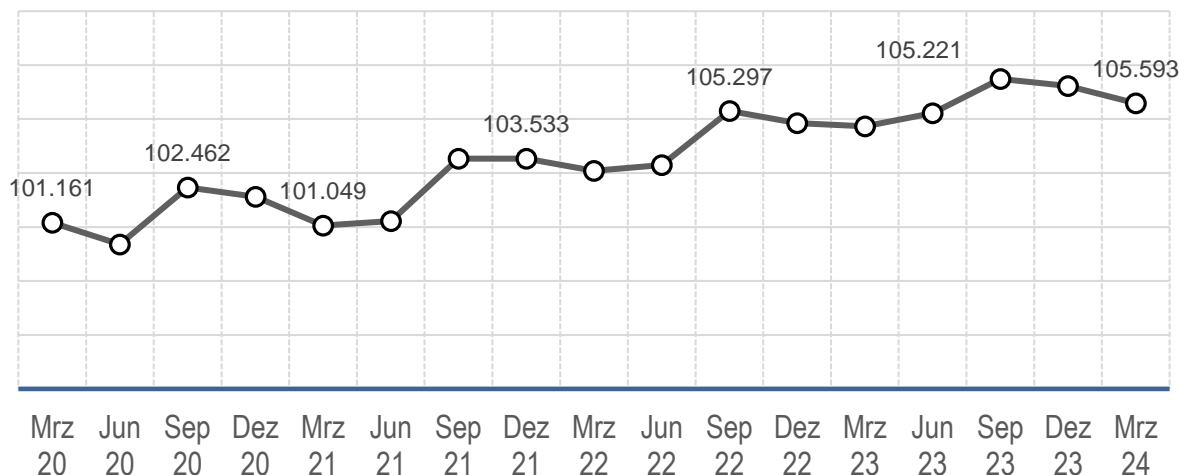
Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist auch hier ein deutlicher Rückgang von -16,4% zu verzeichnen. Das größte Berufssegment mit 15,6% aller gemeldeten Stellen sind die Verkehrs- und Logistikberufe, die gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang um 10,6% verzeichnen, gefolgt von Fertigungstechnischen Berufen die ebenfalls einen starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 23,7% verzeichnen. Nur in den Segmenten Reinigungsberufe (37,3%), Soziale und kulturelle Dienstleistungen (25,7%) und den Sicherheitsberufen ist gegenüber dem Vorjahr überhaupt ein Zuwachs zu verzeichnen.



### 2.1.3. Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

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

Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten  
(Arbeitsort)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024

Trotz der anhaltenden Einschränkungen durch den Ukraine-Krieg, die Energiekrise und der negativen Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts nimmt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in der Hansestadt Lübeck im Vorjahresvergleich unverändert zu.

Im März waren 105.593 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort Hansestadt Lübeck gemeldet, dies ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 0,8%. Seit März 2019 entspricht dies einer Zunahme um 4.432 sozialversichert Beschäftigte bzw. 4,4%

### 2.1.4. Ausblick auf die Entwicklung des Arbeitsmarkts 2025

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

Aktuell liegt der Bestand an Arbeitsstellen mit 2362 Stellen (gJDW) für die Hansestadt Lübeck 193 Stellen unter dem Vorjahr. Insbesondere die Branchen Gesundheitswesen, Baugewerbe, Handel, Hotel und Gastronomie, Verkehr und Logistik, die Metall- u. Elektroindustrie sind, wie im Vorjahr, hier die Treiber. Die Ausbildungsstellen liegen im Ausbildungsjahr 2023/2024 mit 1777 Stellen mit 203 Stellen unter Vorjahresniveau.

Der Arbeitsmarkt bietet in einigen Bereichen gute Beschäftigungschancen.

Im Transport- u. Logistikbereich werden insbesondere Kraft- u. Auslieferungsfahrer mit Führerschein Kl. B und C/CE händeringend gesucht. Insbesondere durch den Ausbau des LHG-Terminals die Firma Lehmann besteht eine große Nachfrage. Die DHL hat weiterhin einen großen Bedarf als Briefsortierer und Zusteller.

Der Gesundheitsbereich hat einen großen Fachkräftemangel. Hier werden aktuell viele Mitarbeiter:innen qualifiziert. Auch für Quereinsteiger ergeben sich hier gute Beschäftigungsmöglichkeiten.

Im Hotel- u. Gaststättenbereich gibt es unverändert, sowohl im Arbeits- als auch Ausbildungsbereich, gute Möglichkeiten auch für Quereinsteiger. Der Trend geht weiterhin zu inländischen



Reisen. Am Bahnhof wird ein neues Hotel gebaut, dass 2024 eröffnen wird. Städtetourismus ist weiterhin im Trend. Lübeck hat die meisten Übernachtungen in SH.

Die großen Betriebe in der Ernährungsindustrie (wie z.B. Brüggen, Schwartauer Werke, Niederegger) suchen alle Produktions- u. Lagerhelfer, sowie Maschinen- und Anlagenführer. Bei den Schwartauer Werken ist ein Standortausbau mit neuen Produktionslinien geplant.

Die branchenübergreifende, fortschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen geht mit flexiblen und ortsunabhängigen (Home-Office) Arbeitszeitmodellen einher, welche neue Beschäftigungschancen für Berufsrückkehrer: innen und TZ-Beschäftigte bieten.

Gleichzeitig erfordert diese Veränderung der Arbeitsprozesse auch eine Kompetenzanpassung des Personals. Um diese Entwicklung bestmöglich zu unterstützen (Verringerung von Risiko), liegt der Fokus im AGS auch für 2025 in der Weiterbildung und Förderung von Beschäftigten.

Allerdings bestehen nach Einschätzung des gAGS auch weiterhin nicht unerhebliche **Risiken** für den Arbeitsmarkt. Die Ukraine-Krise, der aktuelle Nahost Konflikt mit dem Krieg in Israel, Libanon und dem Gaza-Streifen, die wirtschaftliche Rezession mit einer leicht erhöhten Inflationsrate inkl. gestiegener Bauzinsen, das gesunkene Kaufkraftvolumen, die Rohstoff- und Energieproblematik, der Fachkräftemangel, die Materialknappheit in einigen Branchen und das voraussichtlich sinkende Bruttoinlandsprodukt können sich negativ auf den Arbeitsmarkt in Lübeck und deutschlandweit auswirken.

Das Marienkrankenhaus schließt zum Jahresende. Es gibt aber Pläne, das Marienkrankenhaus zu ambulantem OP-Zentrum umzubauen.

Im Non-Foot-Bereich gibt es weiterhin einen hohen Leerstand in der Lübecker Innenstadt. Z.B. Schließung Esprit und Zara. Der Trend zum Online-Handel hält weiterhin an.

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

Die Transportsysteme sind überlastet (u.a. Containerstau in den großen Häfen), dies führt in vielen Bereichen zu Lieferengpässen.

In vielen Bereichen zeichnet sich ein gestiegener Facharbeitermangel ab, u.a. Hotel- u. Gaststättenbereich und auch in der Logistik- u. Speditionsbranche. Hier fehlen insbesondere Kraft- u. Auslieferungsfahrer. In Hotel- u. Gastronomie hat die Mehrwertsteuererhöhung Ende 2023 von 7% auf wieder 19 % zu negativen Effekten geführt. Die Branche hat teilweise mit Schließungen bzw. auch Kürzungen der Öffnungszeiten reagiert.

Im Baugewerbe haben sich durch die weltweit gestiegene Nachfrage nach vielen Baustoffen (wie z.B. Holz, Dämmwolle, Gipskarton) eine Verzögerung und auch deutliche Verteuerung der Waren eingestellt. Hinzu kommen die gestiegenen Bauzinsen. Im privaten Sektor aber auch in der Wohnungsbranche macht sich dies bereits deutlich bemerkbar und Aufträge werden storniert und geschoben.

Die Arbeitnehmerüberlassungsbranche verzeichnet einen Einbruch der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, da u.a. das eingesetzte Personal von den Auftraggebern übernommen wird. Hier birgt sich das Risiko, dass die Firmen aus der ANÜ vermehrt auf Direktvermittlungen übergehen.

Die aktuelle Verteuerung der Rohstoff- u. Energiepreise wird sich zum Teil negativ auf den Arbeitsmarkt auswirken.

Im Ausbildungsbereich steigt die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen. In vielen Bereichen gibt es weiterhin kaum ausgebildete Fachkräfte (z.B. Elektrohandwerk, Anlagenmechaniker Klima/Heizung/Sanitär, Tiefbau, Altenpflege). Der Fachkräftemangel wird sich auch negativ auf die Ausbildung aus. In vielen Bereichen fehlen zum Teil Ausbilder. Das aktuelle Werbeanzeigen im Ausbildungsbereich vom Juli zeigt, dass viele Betriebe nicht mehr ausbilden wollen bzw. können.



Die Automobilbranche leidet unter hohen Investitionskosten (auch durch die Umstellung auf die Elektromobilität) und geringeren Absatzzahlen. Die notwendigen Kosteneinsparungen wirken sich auch negativ auf die Zuliefererbranchen aus, wie aktuell die Fa. Schöler in Pansdorf.

## 2.2. Kundenpotential

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

Die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit und –Bezug stellt auch im Jahre 2025 einen geschäftspolitischen Schwerpunkt dar, deshalb wird der Analyse der Struktur dieses Personenkreises ein eigener Abschnitt gewidmet.

Bei den Indikatoren zur Entwicklung der sozialen Strukturen ist in 2023 eine weitere Verbesserung der Betreuungsquote der Vorschulkinder gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, welche über dem Bundeswert liegt.

Weiterhin deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt jedoch sowohl die SGB II Quote insgesamt als auch die SGB II Quote der unter 15-jährigen, auch wenn entgegen der Entwicklung im Bund eine weitere Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr verhindert werden konnte.

soziale Struktur/Lage	Hansestadt Lübeck 2022	Hansestadt Lübeck 2023	Bund 2022	Bund 2023
Betreuungsquote der Vorschulkinder	66,4%	67,3%	64,0%	64,3%
SGB II-Quote (insgesamt)	13,2%	13,2%	8,0%	8,3%
SGB II-Quote der unter 15-jährigen	20,8%	20,7%	12,4%	12,7%

Quelle: BA-Statistik "Arbeitsmarktmonitor" - 2024

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

Bildungslage	Hansestadt Lübeck 2022	Hansestadt Lübeck 2023	Bund 2022	Bund 2023
Beschäftigte mit komplexer Tätigkeit	27,0%	28,1%	27,8%	28,7%

Quelle: BA-Statistik "Arbeitsmarktmonitor" - 2024

### 2.2.1. Entwicklung und Personen der Bedarfsgemeinschaften

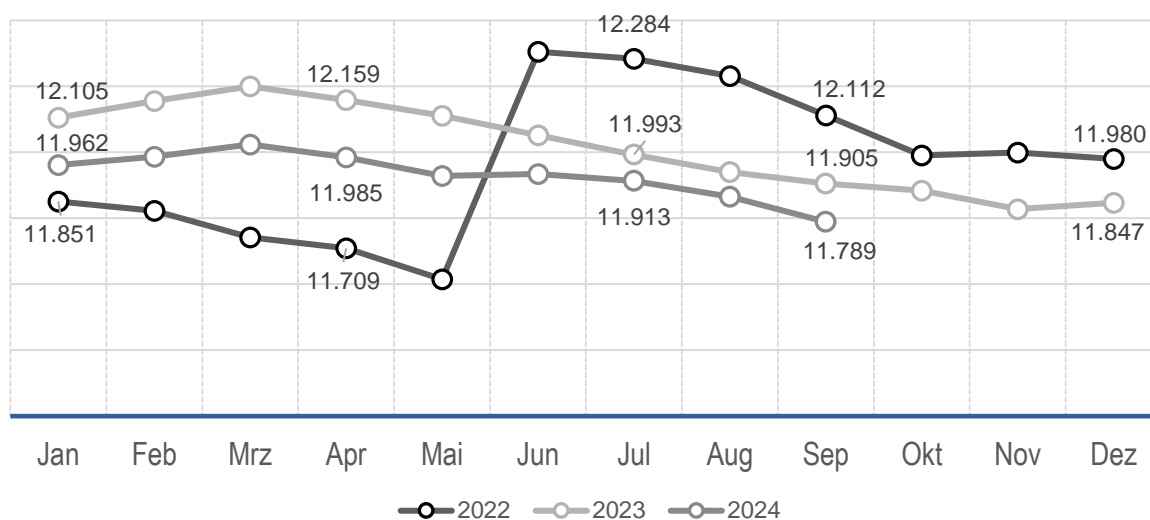
Die Daten zu den Bedarfsgemeinschaften und deren Personen stammen aus der Grundsicherungsstatistik. Diese Daten unterliegen einer Wartezeit von 3 Monaten, so dass die aktuellsten Daten für den Monat Juni 2024 vorliegen. Bei den Werten ab Juli 2024 handelt es sich um vorläufige, hochgerechnete Werte.

Im Januar 2024 waren 11.962 Bedarfsgemeinschaften in der Betreuung des Jobcenter. Damit waren 143 Bedarfsgemeinschaften bzw. 1,2% weniger in der Betreuung, als im Vorjahresmonat. Gegenüber Januar 2022 entspricht dies jedoch einem Zugang um 11 Bedarfsgemeinschaften bzw. 0,9%.

Im Berichtsmonat Juni 2024 waren 11.934 Bedarfsgemeinschaften in der Betreuung, dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einem Rückgang von 118 Bedarfsgemeinschaften bzw. -1,0%.



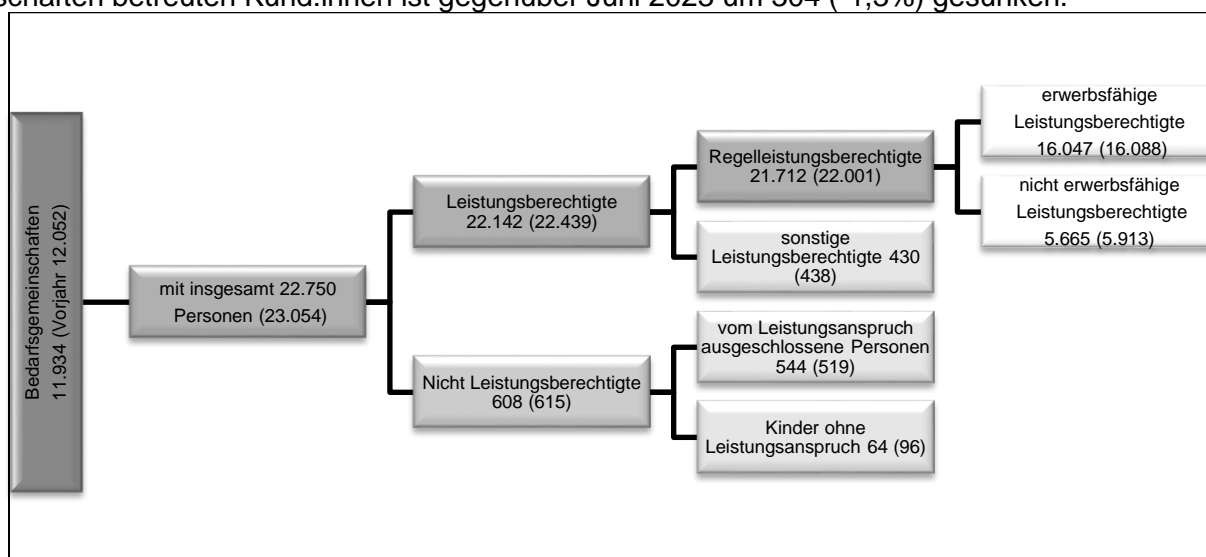
Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften  
Daten ab Juli 2024 vorläufig



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024

Nach den vorläufigen Daten für September 2024 sind aktuell 11.789 Bedarfsgemeinschaften in der Betreuung und damit -1,0% bzw. 116 Bedarfsgemeinschaften weniger als im Vorjahr.

Im Juni 2024 (feste Daten nach 3 Monaten Wartezeit) lebten in den 11.934 betreuten Bedarfsgemeinschaften insgesamt 22.750 Personen. Damit ist der Bestand der Bedarfsgemeinschaften gegenüber dem Vorjahr um 118 (-1,0%) gesunken. Die Anzahl der in den Bedarfsgemeinschaften betreuten Kund:innen ist gegenüber Juni 2023 um 304 (-1,3%) gesunken.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024 (Datenstand Juni 2024 mit 3 Monaten Wartezeit)

Die Personen in Bedarfsgemeinschaften schlüsseln sich in 22.142 Leistungsberechtigte und 608 nicht Leistungsberechtigte auf. Bei den Leistungsberechtigten entspricht dies einem Rückgang um 297 (-1,3%). Von den Leistungsberechtigten waren insgesamt 21.712 Regelleistungsberechtigte. Hierunter befanden sich dann 16.047 erwerbsfähige Leistungsberechtigte und 5.665 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

Wobei der Rückgang bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit -0,3% gegenüber den nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit -4,2% wesentlich geringer ausfiel. Es ist ein leichter Anstieg auf 72,5% (VJ 71%) beim Anteil der erwerbsfähiger Leistungsberechtigten an

allen Leistungsberechtigten zu verzeichnen und ein konstanter Anteil von 70 % an den in Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen.

Die Anzahl der sonstigen Leistungsberechtigten sank um lediglich 8 Personen (-1,8%). Die sonstige Leistungsberechtigten sind dadurch gekennzeichnet, dass sie eben keinen Anspruch auf Gesamtregelleistung haben, sondern lediglich einmalige Leistungen bzw. Leistungen in besonderen Lebenssituationen (Leistungen für Auszubildende, Sozialversicherungsleistungen zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit) beanspruchen.

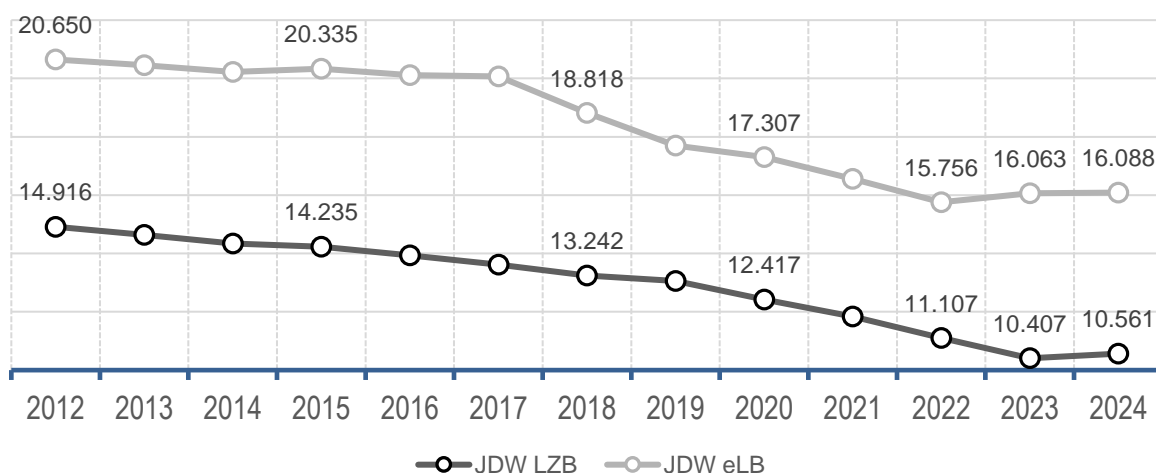
In der Gruppe der nicht Leistungsberechtigten ist ein Rückgang um 7 Personen (-1,1%) zu verzeichnen. Sie beziehen individuell keine Leistungen, werden aber als Personen einer Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt. Dabei handelt es sich einerseits um Personen, die vom Leistungsanspruch ausgeschlossen (+25 Personen, 4,8%) sind z. B. Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz oder Bezieher von Altersrente. Andererseits handelt es sich um minderjährige Kinder ohne Leistungsanspruch (-32 Personen bzw. -33,3%), die in der Bedarfsgemeinschaft der Eltern leben und deren eigenes Einkommen ihren Bedarf übersteigt.

## 2.2.2. Entwicklung und Struktur der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)

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

In der folgenden Grafik ist die Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher:innen und erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden als Jahresdurchschnittswert seit 2012 dargestellt.

Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden und erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024 (2024 JDW Januar bis Juni)

Der Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt aktuell auf dem Niveau der beiden Vorjahre. Dagegen ist bei den Langzeitleistungsbezieher:innen ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Dies liegt darin begründet, dass sich die Zunahme der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch die Betreuung der Flüchtlinge aus der Ukraine seit Juni 2022, im Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden erst im Jahre 2024 bemerkbar macht. Die Kund:innen, die durch den Ukraine-Krieg in den Leistungsbezug gekommen sind, befinden sich nun vermehrt im Langzeitleistungsbezug.

Waren 2012 im Jahresdurchschnittswert (JDW) noch 14.916 Personen Langzeitleistungsbezieher:innen, hat sich diese Zahl bis 2024 um 4.354 Personen oder 29,2% auf aktuell 10.561 reduziert. Die Reduzierung bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die sich seit 2012



um 4.562 oder 22,1% auf aktuell 16.088 verringert hat, liegt auf niedrigerem Niveau. Durch dies gegenläufige Entwicklung in 2024 liegt der prozentuale Anteil der Langzeitleistungsbezieher:innen an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in 2024 bei 65,6% (VJ 64,8%).

Im Juni 2024 waren insgesamt 10.894 Personen im Langzeitleistungsbezug. Hiervon waren 47,5% (VJ 49%) Männer und 52,5% (VJ 51%) Frauen. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Anstieg um 470 bzw. 4,5% und um 1,0% gegenüber dem Vormonat. Die Verschiebung bei den Geschlechteranteilen ist hauptsächlich durch den höheren Anteil von Frauen bei den zugegangenen Ukrainer:innen in den Leistungsbezug begründet.

Die Anzahl der ausländischen Langzeitleistungsbezieher:innen ist dadurch ebenfalls um 24,4% gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Gleichzeitig stieg die Anzahl der alleinerziehenden Langzeitleistungsbezieher:innen gegenüber dem Vorjahr um 10,3%.

Langzeitleistungsbeziehende nach Strukturmerkmalen	Jun 24	Veränderung in % zum	
		Mai 24	Jun 23
Gesamt	10.894	1,0	4,5
davon nach Geschlecht			
männlich	5.170	1,1	1,1
weiblich	5.724	1,0	7,8
darunter			
Ausländer	3.752	2,6	24,4
Arbeitslose	4.759	2,1	5,9
nichtarbeitslose Arbeitssuchende	3.182	-0,1	-0,5
Erwerbstätige Leistungsbeziehende	2.720	0,8	2,7
Alleinerziehende	1.596	-0,2	10,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024 (Datenstand Juni 2024 mit 3 Monaten Wartezeit)

Im Juni 2024 waren 4.759 Personen oder 43,7% der Langzeitleistungsbezieher:innen arbeitslos gemeldet und damit 5,9% mehr als im Vorjahresmonat. Die Anzahl der nichtarbeitslosen Arbeitssuchenden hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht um 0,5% reduziert.

2.720 Personen oder 25,0% der Langzeitleistungsbezieher:innen waren erwerbstätig und damit 2,7% mehr als im Vorjahresmonat. Die Zahl der Integration von Langzeitleistungsbezieher:innen lag im Juni 2024 mit 91 (VJ 128) Integrationen um 28,9% unter dem Wert von Juni 2023.

Der Anstieg der Langzeitleistungsbezieher:innen ist insbesondere in 2 Altersgruppen erkennbar. Am stärksten ist der Anstieg bei den unter 25-jährigen mit 20,9%, gefolgt von einem Anstieg bei den 35 bis unter 50-jährigen mit 6,0%. Lediglich bei den 50-jährigen und Älteren ist ein leichter Rückgang um 0,4% zu verzeichnen

Langzeitleistungsbeziehende nach Altersgruppen	Jun 24	Veränderung in % zum	
		Mai 24	Jun 23
unter 25 Jahre	1.462	2,7	20,9
25 bis unter 35 Jahre	1.985	0,8	0,9
35 bis unter 50 Jahre	3.772	1,0	6,0
50 Jahre und älter	3.675	0,6	-0,4

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024 (Datenstand Juni 2024 nach 3 Monaten Wartezeit)

Dies führt bei der Altersstruktur der Langzeitleistungsbezieher:innen, zu einer veränderten Entwicklung gegenüber den Vorjahren. So sind die Anteile bei den 35-50-jährigen auf 34,6% (VJ



34,1%) leicht gestiegen, wogegen der Anteil der über 50-jährigen auf 33,7% (VJ 35,4%) gesunken ist. Der Anteil der 25 bis 35-jährigen hat sich nur leicht auf 18,2% (VJ 18,9%) reduziert. Von den 25 bis 35-jährigen haben 49,7% (VJ 53,0%) keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Die Anzahl der arbeitslosen Langzeitleistungsbezieher:innen ohne einen Schulabschluss hat sich gegenüber dem VJ um 4,1% erhöht. Da die Anzahl der Langzeitleistungsbezieher:innen insgesamt jedoch deutlicher gestiegen ist, führt dies zu einer leichten Reduzierung beim Anteil an allen arbeitslosen Langzeitleistungsbezieher:innen auf 22,4% (VJ 22,8). Der Anteil mit Hauptschulabschluss ist gegenüber dem Vorjahr (36,3%) durch einen geringeren absoluten Anstieg auf 35,2% gesunken. Dagegen hat sich sowohl die Anzahl der Langzeitleistungsbezieher:innen mit Fachhochschulreife (+27,8%), mit Abitur (+15,7%) und mit Mittlerer Reife (+10,8%) deutlich erhöht.

Langzeitleistungsbezieher:innen nach Schulabschluss	Jun 24	Veränderung in % zum	
		Mai 24	Jun 23
Gesamt	10.894	1,0	4,5
Arbeitslose	4.759	2,1	5,9
davon nach Schulabschluss			
Kein Hauptschulabschluss	1.067	2,2	4,1
Hauptschulabschluss	1.674	-0,4	2,5
Mittlere Reife	740	5,0	10,8
Fachhochschulreife	138	6,2	27,8
Abitur/Hochschulreife	427	2,2	15,7
Keine Angabe/ Zuordnung möglich	713	4,2	3,2

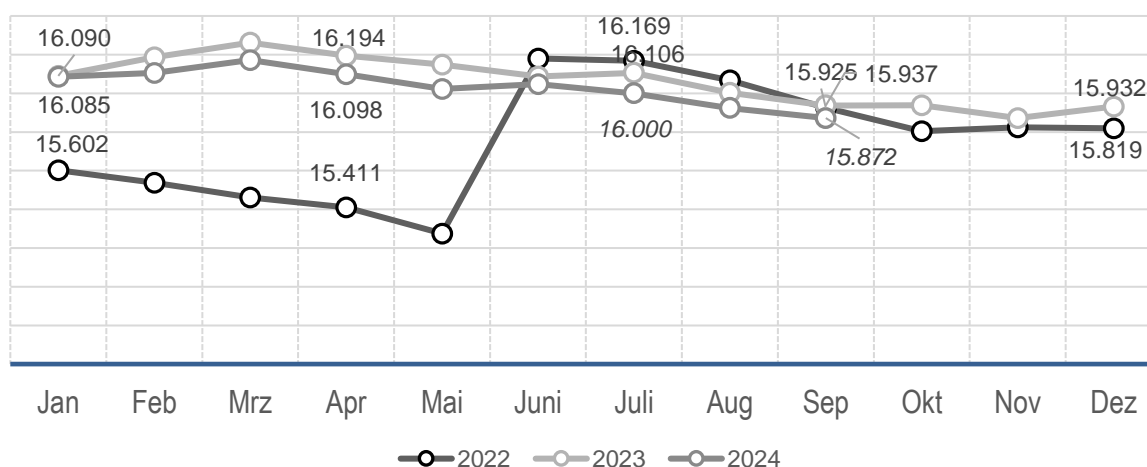
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024 (Datenstand Juni 2024 nach 3 Monaten Wartezeit)

### 2.2.3. Entwicklung und Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

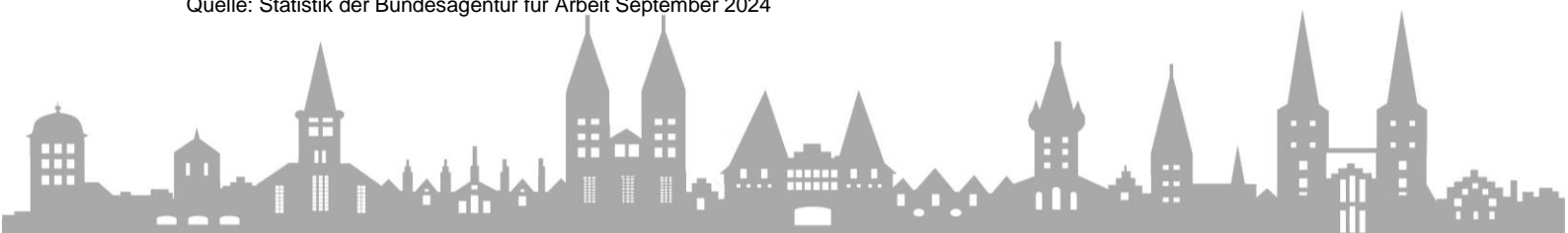
Da die Daten zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden ebenfalls aus der Statistik zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) mit einer Wartezeit von 3 Monaten bezogen. Die Werte der nachfolgenden Monate sind vorläufig und hochgerechnet.

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

Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten  
Daten ab Juli 2024 vorläufig

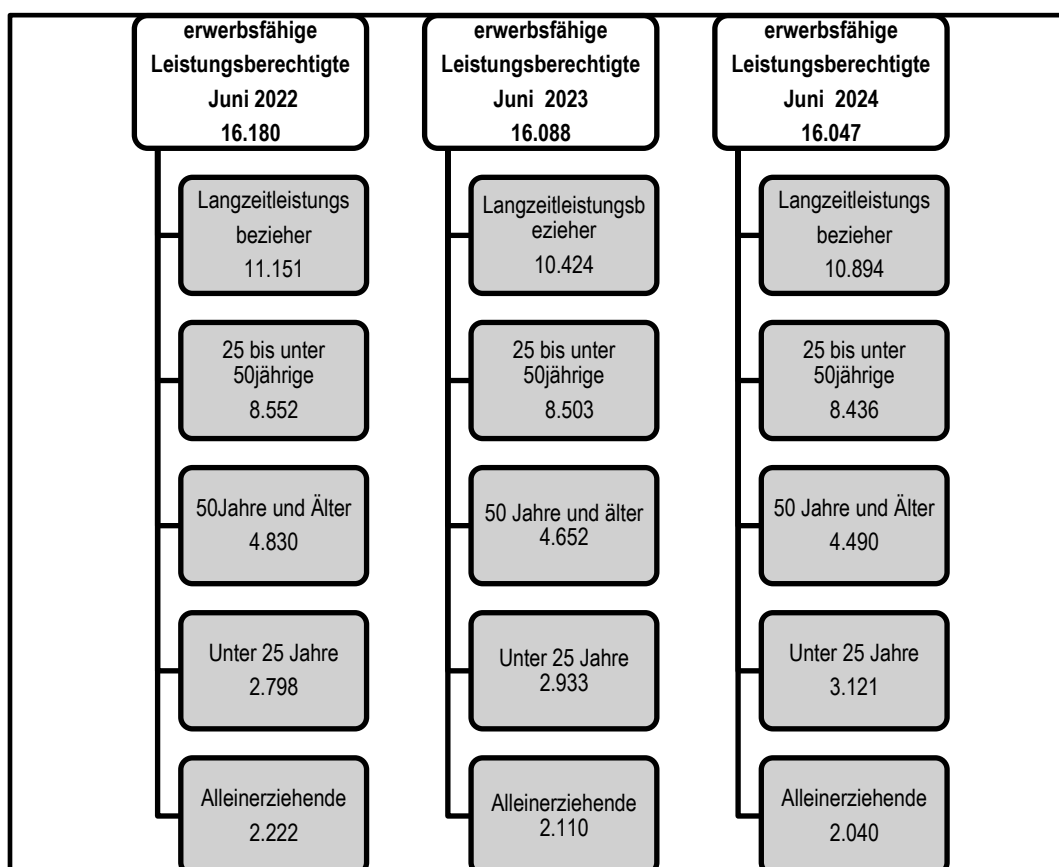


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024



Die Entwicklung der im Jobcenter Lübeck betreuten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verlief nicht komplett analog zu der unter 2.2.1. dargestellten Entwicklung der betreuten Bedarfsgemeinschaften. Zu Jahresbeginn war der Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf dem Niveau des Vorjahres, wogegen bei den Bedarfsgemeinschaften schon ein Rückgang um -1,4% zu verzeichnen war. Am aktuellen Rand, mit den vorläufigen Zahlen für September 2024, hat sich diese Entwicklung leicht angepasst und zu einem Rückgang gegenüber dem Vorjahr von -0,4% entwickelt.

Bei den Strukturdaten zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegen die aktuellsten Daten für Juni 2024 vor. Im Juni ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahresmonat um lediglich 0,3% zu verzeichnen. Wobei sich dieser bei allen Merkmalen auswirkt, nur bei den unter 25jährigen ist ein Anstieg um 6,4% und bei den Langzeitleistungsbezieher:innen um 4,5% gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

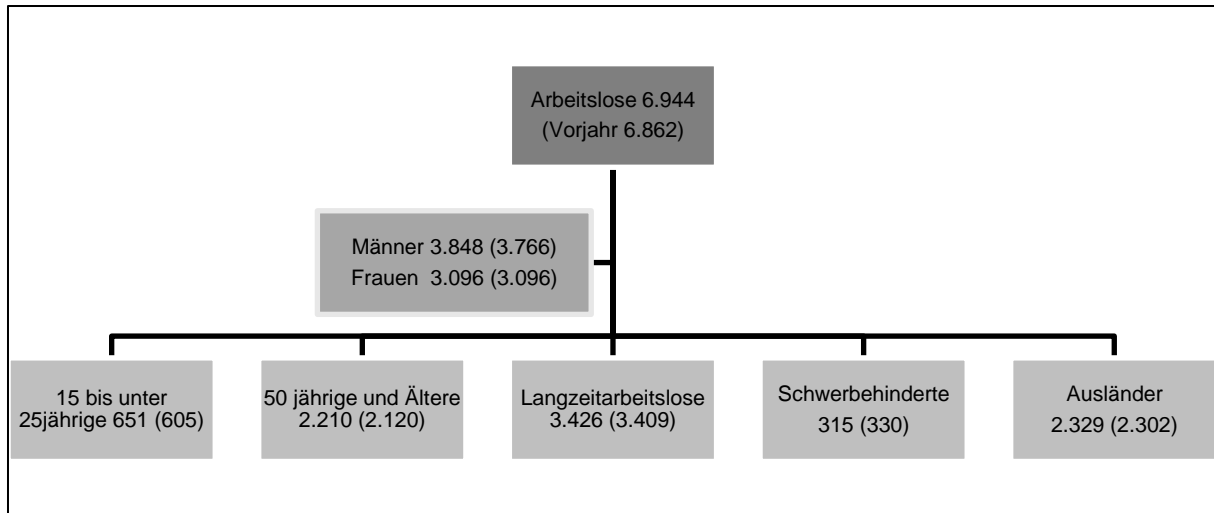


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024 (Datenstand Juni 2024 mit 3 Monaten Wartezeit)

#### 2.2.4. Struktur der arbeitslosen Leistungsberechtigten

Von den im September 2024 betreuten 15.872 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (vorläufiger Wert vgl. 2.2.3.) sind aktuell 6.944 arbeitslos, was einem Anteil von 43,8% (VJ 43,2%) entspricht. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg um 82 Arbeitslose oder -1,2%, bei gleichzeitigem Rückgang der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 65 bzw. -0,4% (vorläufige Daten für September 2024). Die weitere strukturelle Aufteilung der Arbeitslosen im September 2024 im Vergleich zum Vorjahresmonat ergibt sich aus der folgenden Übersicht:





Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024

Der moderate Anstieg der Arbeitslosen um 1,2% setzt sich zusammen aus einer Stagnation bei den Frauen und einem Anstieg bei den Männern um 2,2%.

Bei den Arbeitslosen zwischen 15- und 25 Jahren ist ein deutlicher Anstieg um 7,6% zu verzeichnen. In der Untergruppe der 15 bis unter 20jährigen beträgt der Anstieg sogar 35,4%.

Bei den über 50jährigen liegt der Anstieg bei 4,2%

Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen hat sich lediglich um 0,5% gegenüber dem Vorjahr erhöht und macht unverändert einen Anteil von 49,7% an allen Arbeitslosen aus. Die Anzahl der arbeitslosen Schwerbehinderten hat sich um -4,5% leicht reduziert.

### 2.2.5. Arbeitslose nach Integrationsprognosen

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

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

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

Im September 2024 verteilten sich die im Jahresdurchschnitt betreuten 6.858 Arbeitslosen auf 336 marktnahe Arbeitslose und 6.116 nicht marktnahe Arbeitslose. Dies entspricht einem Anstieg im Vergleich zum Jahresdurchschnitt 2022 von 144 Arbeitslosen bzw. 2,1%. Dabei ist bei den marktnahen Arbeitslosen ein leichter Rückgang um 2 Arbeitslose bzw. 0,7% zu verzeichnen, wogegen die Zahl der nicht marktnahen Arbeitslosen um 151 bzw. 2,5% angestiegen ist.



Veränderung Integrationsprognosen	Sep 24	Sep 23	Veränderung	
			absolut	in %
Alle	6.858	6.714	144	2,1%
marktnah	336	339	-2	-0,7%
nicht marktnah	6.116	5.965	151	2,5%
Sonstige	405	410	-5	-1,2%

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2024

Der Anteil der Kund:innen, die als nicht marktnahe Arbeitslose eingestuft sind, hat sich im JDW 2023 leicht auf 94,8% (VJ 94,6%) erhöht. Dies erfolgt insbesondere dann, wenn Kund:innen mehrere Vermittlungshemmnisse aufweisen und diese in einem mehrstufigen Integrationsplan in Form von unterschiedlichsten Handlungsstrategien abgebaut werden müssen. Ein Abbau diese Hemmnisse und gleichzeitige Heranführung an den Arbeitsmarkt ist mit erheblichen zeitlichen und finanziellen Anstrengungen verbunden.

### 2.2.6. Arbeitslose nach Schulbildung

Im September haben im Jahresdurchschnitt 2024 unverändert 19,2% (VJ 19,2%) der im Jobcenter Lübeck betreuten arbeitslosen Kund:innen keinen Schulabschluss und der Anteil der Arbeitslosen mit einem Hauptschulabschluss reduziert sich auf 33,1% (VJ 33,4%).

arbeitslose Kund: innen nach Schulabschluss	Sep 24	Sep 23	Veränderung	
			absolut	in %
Kein Schulabschluss	1.318	1.291	27	2,1%
Hauptschulabschluss	2.272	2.243	29	1,3%
Mittlere Reife	1.087	1.007	80	7,9%
Fachhochschulreife	259	235	24	10,1%
Hochschulreife	725	658	67	10,2%
Fehlende Werte	1.199	1.281	-82	-6,4%

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2024

Betrachtet man die Gruppe der nicht marktnahen Arbeitslosen, so liegt hier der Anteil ohne Schulabschluss sogar bei 24,1% bzw. 1.216 Arbeitslosen. Dies entspricht einem Anteil von 92,3% (VJ 91,5%) an allen Arbeitslosen ohne Schulabschluss.

### 2.2.7. Arbeitslose nach Ausbildung

Der Anteil der im Jobcenter Lübeck betreuten Arbeitslosen ohne eine abgeschlossene Ausbildung beträgt 66,3% und hat sich gegenüber dem Vorjahr (67,5%) reduziert, wobei davon 89,6% (VJ 89,4%) als marktfern eingestuft sind und unverändert 3,9% als marktnah.

arbeitslose Kund: innen nach Ausbildung	Sep 24	Sep 23	Veränderung	
			absolut	in %
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	4.544	4.530	14	0,3%
Betriebliche/schulische Ausbildung	1.862	1.797	65	3,6%
Akademische Ausbildung	451	385	66	17,2%
keine Angabe	1	2	-1	-

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2024



## 2.2.8. Entwicklung und Struktur der Langzeitarbeitslosen

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

Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit durch die Vermeidung des Zugangs in die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. die Reduzierung des Bestands möglichst durch Abgang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ist auch im Jahr 2025 ein wichtiges Ziel und bekommt durch die aktuelle Zunahme der Arbeitslosenzahlen noch ein größeres Gewicht.

In der Hansestadt Lübeck wurden im September 2024 in den Rechtskreisen SGB II und SGB III insgesamt 3.621 Langzeitarbeitslose betreut. Dies entspricht einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 45 Langzeitarbeitslose bzw. 1,3%.

Davon wurden 3.426 Langzeitarbeitslose und damit 94,6% (VJ 95,3%) im SGB II betreut. Das sind 17 Langzeitarbeitslose mehr als vor einem Jahr. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen im SGB II ist damit um 0,5% gegenüber dem Vorjahr gestiegen, obwohl die Anzahl der Arbeitslosen insgesamt im SGB II um 1,2% gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen hat sich von September 2023 bis September 2024 von 49,7% auf 94,6% reduziert.

Vergleicht man die Entwicklung in den Alterskohorten, so steht einem Anstieg bei den 15 bis unter 25-jährigen und den 50 Jahre und Älteren ein Rückgang bei den 25 bis 35-jährigen bzw. bis 50-jährigen gegenüber. Dennoch machen diese beiden Altersgruppen einen Anteil von 78,8% an allen Langzeitarbeitslosen aus.

Langzeitarbeitslose nach Alter	Sep 24	Sep 23	Veränderung	
			absolut	in %
Gesamt	3.426	3.409	17	0,5%
darunter				
15 bis unter 25 Jahre	127	117	10	8,5%
25 bis unter 35 Jahre	598	622	-24	-3,9%
35 bis unter 50 Jahre	1321	1363	-42	-3,1%
50 Jahre und älter	1380	1307	73	5,6%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024

2.017 langzeitarbeitslosen Männern (58,9%), stehen 1.409 langzeitarbeitslose Frauen gegenüber. Von 2.210 Arbeitslosen, die älter als 50 Jahre sind, waren 1.380 langzeitarbeitslos, was einem Anteil von 62,4% (VJ 61,7%) entspricht.

Von den 3.426 Langzeitarbeitslosen im Jobcenter Lübeck verfügen 2.282 Langzeitarbeitslose nicht über einen Berufsabschluss. Dies entspricht 66,6% der Langzeitarbeitslosen und liegt auf dem Niveau des Vorjahres. 29,7% der Langzeitarbeitslosen verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung. Ob diese noch verwendbar ist, lässt sich den Daten jedoch nicht entnehmen. Gleiches gilt für langzeitarbeitslose Akademiker, die unverändert 3,7% aller Langzeitarbeitslosen stellen.



Langzeitarbeitslose nach Ausbildung	Sep 24	Sep 23	Veränderung	
			absolut	in %
Langzeitarbeitslose	3.426	3.409	17	0,5%
darunter				
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	2.282	2.284	-2	-0,1%
auß.-/betriebliche Ausb./Fachschule	1.018	998	20	2,0%
Akademische Ausbildung	126	127	-1	-0,8%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2024

### 2.2.9. Ausblick auf die Kundenentwicklung 2025

Am aktuellen Rand ist sowohl bei den Bedarfsgemeinschaften, mit einem minimalen Rückgang von -0,1%, als auch bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, mit einem Rückgang um 0,3%, eine Stagnation auf dem Vorjahresniveau zu verzeichnen. Lediglich die Anzahl der Arbeitslosen ist mit 1,8% etwas deutlicher gegenüber dem Vorjahr ansteigend. Am deutlichsten ist die Veränderung bei den Langzeitleistungsbezieher:innen mit einem Anstieg um 4,5 % gegenüber dem Vorjahr, welche insbesondere durch den Übergang der Ukrainer:innen in den Langzeitleistungsbezug begründet ist. Dieser Prozess sollte jedoch zeitnah abgeschlossen sein.

Die unsichere Lage der deutschen Wirtschaft und damit verbunden die weitere Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, lässt an einer Reduzierung der Kundenzahlen zweifeln. Weiterhin besteht durch den Krieg in der Ukraine eine große Unsicherheit im Bezug auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung.

Von der Bundesagentur für Arbeit wird für das kommende Jahr im Jobcenter Lübeck ein Rückgang um 1,8% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresdurchschnitt prognostiziert.

## 3. Ziele 2025

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

Die genaue Definition kann der nachfolgenden Beschreibung entnommen werden.

### 3.1. Ziel 1 "Verringerung der Hilfebedürftigkeit"

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

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

### 3.2. Ziel 2 "Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit"



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

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

### 3.3. Ziel 3 “Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“

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

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

## 4. Geschäftspolitische Handlungsfelder

Der Fach- und Arbeitskräftemangel in Deutschland stellt die Jobcenter auch im Jahr 2025 vor Herausforderungen.

Arbeitspotentiale von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind zu heben, um eine Erwerbstätigkeit zu forcieren. Dies erfordert in einer nicht unerheblichen Zahl an Kund:innen einen langfristigen Prozess der Begleitung.

Junge Menschen sind in ihrem Übergang von Schule in Beruf bzw. sofern dieser bereits gescheitert ist im weiteren Betreuungsverlauf zu den verschiedenen Eintrittsmöglichkeiten in die Berufswelt zu beraten und Hemmnisse im Vorfeld abzubauen.

Durch stetige Ansprache in den Gesprächen sind alle bildungsfähigen Kund:innen zu eruieren und in Richtung Bildungsmöglichkeiten entsprechend ihrer Voraussetzungen sowie der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes zu beraten. Die in 2023 neu durch das Bürgergeld geschaffenen Anreizmöglichkeiten sind dabei begünstigend anzuwenden.

Besondere Personenkreise, wie z.B. Erziehende und Alleinerziehende sowie gesundheitlich eingeschränkte Personen, aber auch das Potential der Migrant:innen werden durch unsere Spezialisierungen innerhalb des Hauses besonders intensiv betreut um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen.

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

### 1. Verbesserung des Überganges Schule und Beruf

Der Übergang von der Schule zum Beruf ist eine entscheidende Phase im Leben eines jungen Menschen. Diese Phase kann jedoch mit Herausforderungen und Unsicherheiten verbunden sein. Die Verbesserung des Übergangs von der Schule zum Beruf erfordert eine ganzheitliche Herangehensweise, die Bildungseinrichtungen, Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt einschließt. Durch die Bereitstellung von effektiver Berufsorientierung, Praktika, Unterstützungen bei der Studien- und Berufswahl sowie die Förderungen von Soft Skills (Lebenskompe-



tenz, Kommunikation, Teamarbeit und Zeitmanagement) können Chancen für die jungen Menschen für eine erfolgreiche berufliche Zukunft erheblich gesteigert werden. Es ist schon von entscheidender Bedeutung, in die Entwicklung der nächsten Generationen zu investieren und sicherzustellen, dass der Übergang von der Schule zum Beruf reibungslos verläuft.

## 2. Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs

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

Das Jobcenter Lübeck hat sich daher über Jahre ein sehr breites und qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot in Zusammenarbeit mit Lübecker Bildungsträgern aufgebaut und an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und unserer Kund:innen ausgerichtet. Dies zeigt sich im Angebot von Qualifizierungen in Teilzeitformen oder Teilqualifikationen in einzelnen Tätigkeitsbereichen von Berufsgruppen, die in ihrer Gesamtheit zur Fachkraft ausbilden.

Auch motivierte, lernfähige Beschäftigte, die wir durch einen ergänzenden Leistungsbezug begleiten, haben in Unternehmen Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Beschäftigtenqualifizierung.

## 3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit

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

### 4.1. Verbesserung des Überganges Schule und Beruf

Die Jugendphase ist durch eine Reihe von Übergängen, Veränderungen und Entscheidungen gekennzeichnet. In kaum einer anderen Lebensphase gilt es, so viele und unterschiedliche Herausforderungen zu meistern. Jugendliche müssen den Weg in ein selbstverantwortetes Leben gestalten. Insbesondere stellen schulische Abschlüsse und der Eintritt in Ausbildung und Beruf eine wichtige Anforderung für junge Menschen dar. Das gilt vor allem für diejenigen, die dies mit schlechterer Ressourcenausstattung bewältigen müssen. Trotz insgesamt guter Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt fühlen sich junge Menschen nicht selten belastet, wenn sie an ihren weiteren (beruflichen) Weg denken. Beispielsweise fällt die Entscheidung für die individuell passende Ausbildung nicht immer leicht. Das macht die Rolle der Jugendberufsagentur Lübeck immer wichtiger.

Mehr Jugendlichen den direkten Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf zu ermöglichen, schwächere Jugendliche bei diesem Übergang so gut wie möglich zu unterstützen und den Übergangsbereich zu reduzieren und zu optimieren - das hat sich die Jugendberufsagentur Lübeck zum Ziel gesetzt und eine rechtskreisübergreifende Arbeitsgruppe zum Thema Übergang Schule und Beruf ins Leben gerufen.

Aus dieser heraus wurde bereits eine für alle beteiligten Träger verbindliche Prozessbeschreibung entwickelt, damit kein Jugendlicher verloren geht.

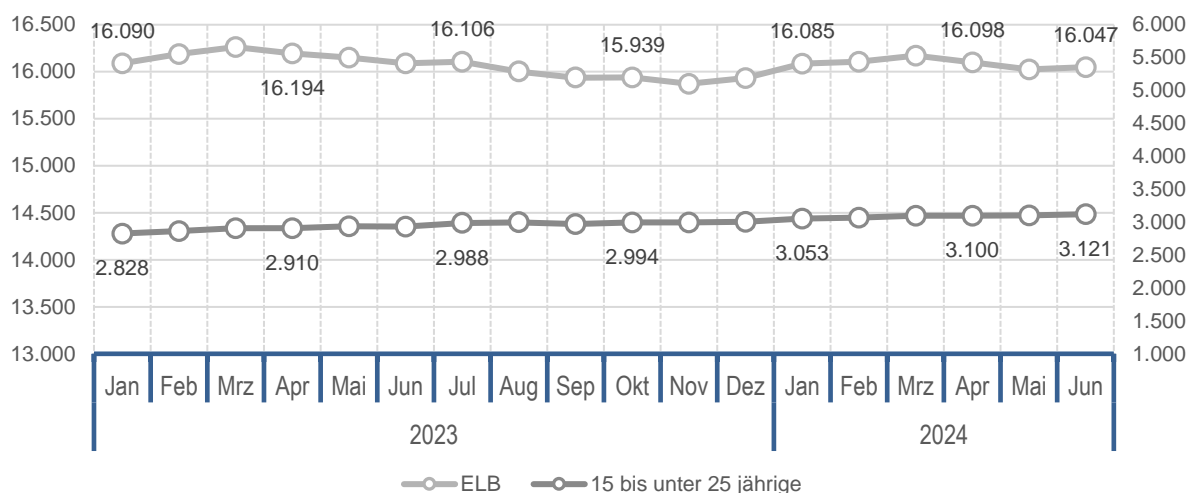
Für das Jahr 2025 gilt es nunmehr diese mit Leben zu füllen.



#### 4.1.1 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

In der Altersgruppe der 15 bis unter 25-jährigen hat sich der kontinuierliche Anstieg der Kundenzahlen im Vorjahr auch im Jahr 2024 fortgesetzt.

Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und der 15 bis unter 25-jährigen



Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2024  
(ELB linke Achse; U25 rechte Achse)

So waren im Juni 2024 zwar 0,3% weniger erwerbsfähige Leistungsberechtigte in der Betreuung, im gleichen Zeitraum hat sich die Anzahl der 15 bis unter 25-jährigen jedoch um 6,4% erhöht, was einem Anstieg um 188 Personen entspricht.

Durch diese Entwicklung ist der Anteil der Personen zwischen 15 bis unter 25 Jahre auf 19,4% angestiegen (VJ 18,2%).

Der Anteil der Personen ohne Schulabschluss ist auf 14,5% (VJ 13,2%) gestiegen und hat damit wieder das Niveau des Jahres 2022 erreicht. Der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss hat sich dagegen auf 33,6% reduziert (VJ 36,6%). Der Anteil der Kunden in dieser Altersgruppe mit mittlerer Reife hat sich auf 24,4% (VJ 24,0%) und der Anteil mit Hochschulreife auf 15,0% (VJ 13,7%) erhöht.

ELB 15 bis unter 25 Jahre nach Schulabschluß	Jun 24	Jun 23	Veränderung	
			absolut	in %
Alle	3.121	2.933	188	6,4%
Kein Schulabschluss	452	390	62	15,9%
Hauptschulabschluss	1.050	1.074	-24	-2,2%
Mittlere Reife	763	704	59	8,4%
Fachhochschulreife	224	194	30	15,5%
Hochschulreife	469	403	66	16,4%

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2023

Der Anteil der Jugendlichen bis unter 25 Jahre ohne Berufsausbildung hat sich auf über 95,5% (VJ 94,7%) erhöht. Hierbei sind jedoch auch Schüler ab dem 15. Lebensjahr enthalten.



ELB 15 bis unter 25 Jahre nach Ausbildung	Jun 24	Jun 23	Veränderung	
			absolut	in %
Alle	3.121	2.933	188	6,4%
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	2.979	2.779	200	7,2%
Betriebliche/schulische Ausbildung	115	117	-2	-1,7%
Akademische Ausbildung	22	18	4	22,2%

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2024

Eine gute Ausbildung ist die beste Voraussetzung, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein zu können. Wer eine gute Ausbildung abgeschlossen hat, wird seltener arbeitslos und kann sich im weiteren Lebensverlauf besser auf neue Anforderungen einstellen und sich aktiv weiterbilden. Lübeck wird in Zukunft einen steigenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften haben. Bereits heute klagen einzelne Branchen über einen akuten Fachkräftemangel. Es besteht die Notwendigkeit, die Ressourcen und Talente aller Jugendlichen in den Blick zu nehmen und dabei junge Menschen individuell besser persönlich zu beraten und zu fördern. Es sind konsistente und transparente Wege für den Übergang aus dem Elternhaus, über die Schule in Ausbildung und Beruf zu schaffen.

Auffällig ist, dass immer mehr junge Menschen bereits mit vielen Vermittlungshemmnissen zu kämpfen haben. Dabei spielen vor Allem auch psychische Erkrankungen und Drogenproblematiken eine große Rolle. Dem gilt es zu begegnen und gemeinsam mit den Netzwerkpartnern Angebote zu schaffen, die eine Entwicklung und somit, nach einem längeren Prozess auch eine Integration sowohl in die Gesellschaft, als auch in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu ermöglichen. Die größten Schwierigkeiten und Herausforderungen werden es auch in 2025 sein, die betroffenen Jugendlichen zu erreichen, von den Hilfesystemen zu überzeugen und die Angebote der Jugendberufsagentur reifen und greifen zu lassen. Hier wird auch die enge Zusammenarbeit in der Jugendberufsagentur Fortschritte zeigen, da nicht jede Behörde für sich allein mit dem Kunden arbeitet, sondern gemeinsame Ansätze gefunden werden.

Die Wahrnehmung von Beratungsterminen ist eine Grundvoraussetzung für eine vertrauensvolle Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den U25-Berater:innen und den jugendlichen Kund:innen. Das Jobcenter Lübeck mit der Jugendberufsagentur bietet für diese Jugendlichen ein vielfältiges Maßnahmenportfolio und ein inzwischen gut ausgebautes und funktionierendes Arbeitsnetzwerk, das individuelle Unterstützung in persönlichen Problemlagen beinhaltet. Auch die Ansprache über Angebote mit aufsuchender Hilfe für Jugendliche, die für die U25 Berater:innen nicht erreichbar sind, steht zur Verfügung. Die in 2024 versuchsweise durchgeführte Arbeit von U25-Berater:innen in den Geschäftsstellen des Jobcenters Lübeck, bietet eine unmittelbare Nähe der Mitarbeitenden zum Wohnort der schwer erreichbaren Kund:innen und somit ggf. neue, kürzere Wege im Umgang mit der Kundschaft. Ein Schwerpunktthema wird für den U25 Bereich auch in 2025 die Beratungsintensität und die Beratungsaktivität bleiben. Mit gut erreichten Ergebnissen in diesen Feldern, kann über diese engmaschige Betreuung eine positive Wirkung entfaltet werden.

## 4.2. Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs

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

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



Gesetzlicher Auftrag des gemeinsamen Arbeitgeberservice ist es, Arbeitgeber mit Arbeitsmarktberatung und stellenorientierter Vermittlung dabei zu unterstützen, dass sie ihren Personalbedarf decken können. Demografischer Wandel, Digitalisierung und Dekarbonisierung und damit verbundene Entwicklungstrends in der Wirtschaft führen zu veränderten Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an Beschäftigte in den Unternehmen, aber auch an Mitarbeitende in den Agenturen. Die durch die Megatrends sich entwickelnde Fachkräfteengpässe führen bei Arbeitgeber (AG) zunehmend zu Schwierigkeiten, ihren Personalbedarf zu decken. Hier wollen wir mit unserer Dienstleistung -der Arbeitsmarktberatung- und dem zusätzlichen Arbeits- und Fachkräftepotential aus dem Job-Turbo, die Bedarfe unserer Unternehmen in der Region decken oder Alternativen anbieten.

Bei der Arbeitsmarktberatung (AMB), die von jeder Integrationsfachkraft im gAGS durchgeführt wird, ist die betriebliche Situation der AG-Kund\*innen ganzheitlich zu betrachten. Dabei werden Handlungsbedarfe zur Deckung des Personalbedarfs identifiziert und praktikable, bedarfsorientierte Lösungsansätze zu deren Bearbeitung gemeinsam mit dem AG entwickelt.

Die (individuellen und allgemeinen) Potentiale auf dem spezifischen Bewerbermarkt der Geflüchteten wurde in die Arbeitgeberberatung mit aufgenommen. Der gAGS berät in diesem Zusammenhang Arbeitgeber umfänglich, also auch z.B. zur Gestaltung von Rahmenbedingungen (wie Nutzung Netzwerke, gute Beispiele anderer AG), um diese Arbeitgeber für die Integration zu gewinnen. Die Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften können nur durch Einbeziehung aller relevanten Kundenpotentiale (beider Rechtskreise) gedeckt werden. Hier ist insbesondere die Zusammenarbeit mit den M & I Teams sowie den spezialisierten Teams, wie das Team Sprache notwendig.

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

#### **4.2.2. übergreifende Integrationsarbeit**

Beschrieben an Beispielen zur Zusammenarbeit unter besonderer Berücksichtigung des Job-Turbos:

Die Anzahl der Stellenangebote mit Sonderkennung und der Anteil der Geflüchteten mit Vermittlungsvorschlägen und Veröffentlichung wurden durch beide Rechtskreise erhöht. Es erfolgt eine Fokussierung auf Kund:innen im Alter von 20 - 55 Jahren, im Status „arbeitslos“ und mit beendetem Integrationskurs oder DeuFöV in der Vergangenheit, da bei diesem Personenkreis die besten Integrationschancen bestehen.

Ziel ist die Vermittlung in Arbeit von Geflüchteten ab einem Sprachniveau A2, übergangsweise auch in Helfertätigkeiten, mit der Chance auf eine Entwicklung zur Fachkraft mittels der Beschäftigtenqualifizierung und durch berufsbegleitende Sprachkurse.

Es finden in Lübeck für diesen Kundenkreis Tandemgespräche mit dem Team Sprache und dem gAGS im JC statt, um die Kund:innen vor Ende des Sprachkurses umfassend und gemeinsam zu beraten sowie passende Stellen gezielt zu platzieren.

Desweiteren wird ein regelmäßiger Austausch über eingehende Stellenangebote umgesetzt, dabei erfolgt die Weiterleitung von Stellenangeboten, wenn Unterstützungsbedarf bei der Bewerbersuche besteht oder das Stellenangebot generell für die Besetzung mit Bewerber:innen aus dem jeweils anderen Rechtskreis geeignet scheint, vereinbart. Häufig ausschlaggebend für eine gute Zusammenarbeit ist nach wie vor die regelmäßige Kommunikation. Die Häufigkeit hilft nicht nur hinsichtlich der Transparenz, sondern auch, um z.B. das „Wir-Gefühl“ zu fördern und die Augenhöhe zu wahren.



### 4.2.3. Inklusion von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden

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

Im Jobcenter Lübeck ist die Beratung, Förderung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen und/oder beruflichem Rehabilitationsbedarf seit Jahren ein wichtiger Bestandteil der Integrationsarbeit.

Die in den letzten Jahren gemachten Erfahrungen zeigen sehr deutlich, dass dieser Personenkreis besondere fachliche und persönliche Anforderungen an die Beratungsfachkräfte und die Mitarbeitenden des Jobcenters stellt. Hierbei wird ein Augenmerk auf die Beschäftigungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt und in der Folge, die umfängliche gesellschaftliche Teilhabe und Verringerung/ möglichst Beendigung von Hilfebedürftigkeit im Beratungsprozess zu schaffen.

Das Jobcenter Lübeck legt großen Wert auf die Mitarbeit in einem regionalen Netzwerk von Sozialversicherungsträgern, Kammern, Verbänden, Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung, der Hansestadt Lübeck und Arbeitgeber:innen. Das Netzwerk wird durch Kooperationstreffen, das Erarbeiten von gemeinsamen Konzepten, Veranstaltungen, sofern möglich und anderen Austauschformaten stets thematisiert und weiterentwickelt.

Die Beratung von Arbeitgeber:innen zeigt in den letzten Jahren eine zunehmende Bereitschaft zur Einstellung von Personen mit gesundheitsbedingten Einschränkungen. Dieses ist zum einen dem Fachkräftemangel und personellen Engpässen bestimmter Branchen geschuldet, aber auch einem geänderten gesellschaftlichen Bewusstsein. Arbeitgeber:innen sind sich zunehmend ihrer Verantwortung bewusst und erkennen, dass auch vermeintlich schwächere Bewerber:innen bei passgenauer und gut durchdachter Förderung wertvolle und leistungsfähige Mitarbeiter:innen werden, was in heutiger Zeit auch einen erheblichen Standortvorteil darstellt. Der Arbeitgeberservice berät Arbeitgeber:innen zu Förderleistungen und allgemeinen Fragen, die sich im Bewerbungs- und Einstellungsprozess gesundheitlich eingeschränkter Bewerber:innen ergeben.

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

Passgenaue Angebote im Rahmen von Coaching, Workshops, Seminaren und Gesprächskreisen sollen diese Kundengruppe zielgerichtet unterstützen. Insbesondere sollen Frauen ermutigt werden, sich zu vernetzen und von den Erfahrungen anderer zu profitieren, sich persönlich weiter zu entwickeln und sich ihrer Stärken bewusst zu werden (Empowerment).

Rehabilitanden werden ab 2025 im Team 351 von Mitarbeitenden mit hohem Fachwissen auf diesem Gebiet betreut. Nähere Ausführungen findet man unter 4.3.1.

### 4.2.4. Selbständige

Auch im Jahr 2025 werden die selbständigen Kund:innen und die zur Bedarfsgemeinschaft gehörenden Angehörigen zentral im „Team Selbständige“ in der Hans-Böckler-Straße betreut.

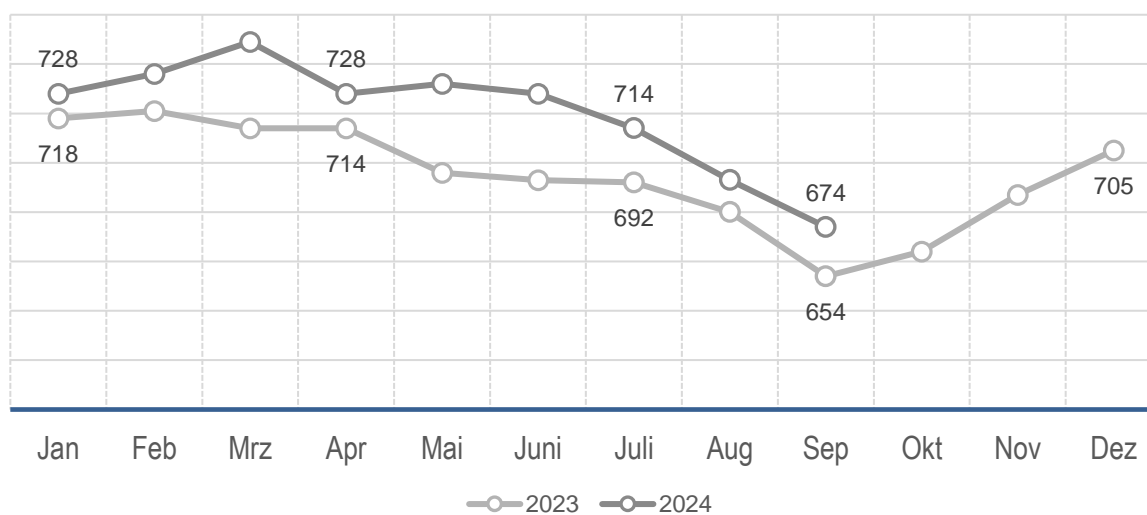
Das Team übernimmt neben der leistungsrechtlichen Bearbeitung auch die Integrationsarbeit. Diese ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaften der selbständigen Kund:innen



durch ein spezialisiertes Team aus den Bereichen Leistung und Markt und Integration hat sich etabliert, da eine nachhaltige Integrationsarbeit mit Selbständigen nur möglich ist, wenn Klarheit über die relevanten Geschäftszahlen der Selbständigen besteht. Dies wird insbesondere erst durch eine enge Zusammenarbeit der beiden Einheiten (Leistungsbearbeitung und Integrationsfachkräfte) erreicht.

Im Jahresverlauf 2024 lag die Anzahl der bisher im Team Selbständige betreuten Personen kontinuierlich über dem Vorjahresniveau, am aktuellen Rand im September 2024 sogar mit 3,1% über dem Vorjahr, was einem Zuwachs von 20 Selbständigen entspricht.

## Entwicklung der Selbständigen



Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2024

Dem Personenkreis der Selbständigen wird auch in 2025 das sogenannte „Unternehmercoaching“ gemäß § 16c Abs. 2 SGB II angeboten.

Hier erhalten die Selbständigen die Möglichkeit, gemeinsam mit externen Unternehmensberater:innen an einer Verbesserung der betriebswirtschaftlichen Situation hin zu einer nachhaltigen Tragfähigkeit der Selbständigkeit zu arbeiten.

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

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

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

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



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

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

#### **4.2.5. Qualifizierung von Beschäftigten**

In der Planung für 2025 wurde eine Steigerung der Eintrittszahlen bei der Beschäftigtenqualifizierung vorgenommen. Dieses Ziel ist ambitioniert, da bereits in 2024 ein deutlicher Zuwachs der Eintrittszahlen erreicht werden konnte. Um diese Eintritte zu realisieren, sind zusätzlich zur individuellen Beratung der AG auch Aktivitäten/ Veranstaltungen (u.a. gemeinsam mit den Kammern) geplant. Außerdem werden die Bildungsträger auf der Bildungsträgerkonferenz im Dezember 2024 noch einmal explizit auf Bedarfe und Chancen bei der Qualifizierung von Beschäftigten hingewiesen, damit passende Bildungsmaßnahmen in der Region angeboten werden können.

Weiteres Potential für Beschäftigtenqualifizierung sind Quereinsteiger, Langzeitarbeitslose oder Berufsanfänger, hier wird die Personalsuche mit der Personalentwicklung verbunden. So kann mit der Arbeitsaufnahme direkt in die Qualifizierung gestartet werden.

### **4.3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit**

Langzeitbeziehende sollen auch im Jahr 2025 analog ihres Gesamtanteils an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten an Beratung und Förderung partizipieren.

#### **4.3.1. Netzwerk ABCplus**

Aufgrund der geplanten Mittelzuweisung für das Jahr 2025 sowie der bereits in den vergangenen Jahren geringer werdenden Mittel ergeben sich spürbare Einschnitte und deshalb müssen Anpassungen in der Aufbauorganisation des Jobcenters Lübeck vorgenommen werden. Auch der bundespolitisch beschlossene Übergang der Verantwortlichkeit für FbW und Reha auf die Agentur für Arbeit erfordern Anpassungen in der Aufbauorganisation. Konkret bedeutet dies, dass das Team Netzwerke ABCplus zum 15.01.2025 aufgelöst wird.

Diese Maßnahme betrifft insgesamt etwa 1.000 Kund:innen, die entweder unter gesundheitlichen Einschränkungen leiden oder laufende REHA-Fälle sind, sowie 16 Mitarbeitende. Diese Veränderung erfordert eine sorgfältige Planung und Umsetzung, um sicherzustellen, dass alle Kund:innen weiterhin die benötigte Unterstützung erhalten. Die Auflösung des Teams bedeutet, dass die betreuten Kunden auf die jeweiligen Standortteams verteilt werden. Die Angebote zur Unterstützung dieser Kund:innen werden auch zukünftig in enger Zusammenarbeit mit der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung in Schleswig-Holstein e.V. entwickelt und umgesetzt. Diese Partnerschaft stellt sicher, dass die Kund:innen Zugang zu einer Vielzahl von Gesundheits- und Unterstützungsangeboten haben, die auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Darüber hinaus wird die im Team Netzwerke entwickelte Netzwerkstruktur an andere Teams übergeben und soll in der bisherigen Form weitergeführt werden. Dies stellt sicher, dass die bewährten Arbeitsweisen und Ressourcen weiterhin genutzt werden, um den Kund:innen die bestmögliche Unterstützung zu bieten.

Die REHA-Fälle, rund 300 Kund:innen, werden in Zukunft im Team 351 betreut. Dieses Team wird zum Teil speziell auf die Bedürfnisse dieser Kund:innen ausgerichtet sein. Ein Teil der



Mitarbeitenden des aufgelösten Teams wird die Betreuung dieser REHA-Kunden im Team 351 übernehmen, um Kontinuität und spezialisierte Betreuung zu gewährleisten.

Ab dem 1. Januar 2025 wird die Zuständigkeit für die Förderentscheidung und Finanzierung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vom Jobcenter auf die Agentur für Arbeit übertragen. Diese Änderung erfolgt im Rahmen des Haushaltsfinanzierungsgesetzes und bedeutet eine grundlegende Neuausrichtung der Zuständigkeiten. Trotz dieser Änderungen bleiben die Jobcenter weiterhin für die aktive Kundenbetreuung und Integration zuständig. Sie können zusätzlich bestimmte SGB-II-Leistungen erbringen, um eine umfassende Unterstützung der Kund:innen sicherzustellen.

#### **4.3.2. beschäftigungsorientiertes Fallmanagement**

Das Jobcenter Lübeck hat 2011 das spezialisierte beschäftigungsorientierte Fallmanagement (bFM) eingeführt. Das bFM ist ein freiwilliges Angebot an Kund:innen, die von multiplen Vermittlungshemmnissen betroffen sind. Ziel des beschäftigungsorientierten Fallmanagement ist es, Problemlagen gemeinsam mit den Kund:innen zu erkennen und diese in kleinen Schritten zu minimieren, um zum Ende des Prozesses möglichst eine dauerhafte Integration zu erreichen. Sie tragen dadurch wesentlich zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und damit einhergehend zur Verringerung des Langzeitleistungsbezuges bei.

In jeder Geschäftsstelle sowie in der Jugendberufsagentur ist mindestens ein/e Fallmanager:in angesetzt. Dies hat die Vorteile, dass für die Kund:innen weiterhin ein kurzer Weg zur Beratung bleibt, eine persönliche Übergabe zwischen Integrationsfachkraft und Fallmanager:in möglich ist und eine enge Zusammenarbeit zwischen Leistungsabteilung, Kund:in und Fallmanager:in gewährleistet werden kann. Die Fallmanager:innen kennen ihre Stadtteile und leisten quartiersorientierte Netzwerkarbeit.

Ein weiterer Vorteil des bFM ist, dass Kund:innen auch bei einem Umzug innerhalb Lübecks bei ihrem / ihrer bekannten Fallmanager:in in der Betreuung verbleiben können. Hiermit wird dem in der intensiven Betreuung erworbenen Arbeitsbündnis Rechnung getragen.

Die Fallmanager:innen haben eine Qualifizierung mit Zertifizierung nach der DGCC durchlaufen bzw. streben diese an, da das Jobcenter Lübeck neu angesetzten Fallmanager:innen die Zertifizierung ermöglicht. So ist gewährleistet, dass alle Fallmanager:innen einen gleichen Kenntnisstand sowie ein gleiches objektiviertes Menschenbild haben.

Neben der intensiven Einzelfallbetreuung ist die Netzwerkarbeit ein zentraler Bestandteil der Aufgaben der Fallmanager:innen. Das Einbeziehen von Expert:innen in den bFM-Prozess trägt erheblich zum Abbau der vorhandenen Problemlagen bei. Die Fallmanager:innen haben im Laufe der Zeit ein solides Netzwerk aufgebaut und pflegen dies im Rahmen von Netzwerktreffen und Austauschformaten. So arbeiten die Fallmanager:innen beispielsweise intensiv mit den Suchberatungs- und Schuldnerberatungsstellen in der Hansestadt Lübeck, den Beratungsstellen für Frauen und wohnungslose Männer der Diakonie Nord-Nord-Ost und den Beratungsstellen für gesundheitlich eingeschränkte Menschen, wie bspw. integra gGmbH und „Die Brücke“ Lübeck und Ostholstein gGmbH zusammen, um nur einige wenige Netzwerkpartner zu nennen. Speziell für alleinstehende Männer werden in der zentralen Beratungsstelle, die in Kooperation mit der Diakonie Nord/Nord-Ost betrieben wird, regelmäßig offene Sprechstunden des bFM angeboten, um auch dieser Personengruppe einen leichten Zugang zu den Angeboten des bFM und des SGB II zu ermöglichen.

Die Fallmanager:innen führen Fallbesprechungen, Fallkonferenzen, Walk-& Talk und Hausbesuche am Bedarf der Kund:innen orientiert durch.



Im Rahmen der Einführung des Bürgergeldes hat die ganzheitliche Betreuung eine besondere Bedeutung bekommen. In der Vergangenheit war es im bFM bereits möglich die gesamte Bedarfsgemeinschaft zu betrachten und zu betreuen. Auch weitere Aspekte der ganzheitlichen Betreuung, wie die Koordinierung der Unterstützungsleistungen, nutzen die Fallmanager:innen bereits. Hier wird es möglich sein, die ganzheitliche Betreuung weiter zu implementieren.

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

Weiter hat sich das Jobcenter Lübeck Mitte 2024 entschieden die Kundengruppe der Pflegebedürftigen Angehörigen intensiver in den Fokus zu nehmen, um weitere Potentiale für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Die Beratung und Betreuung der pflegebedürftigen Angehörigen im beschäftigungsorientierten Fallmanagement erfolgt zentralisiert in der Geschäftsstelle Innenstadt für das gesamte Jobcenter Lübeck. Dazu gehört auch der Ausbau und die Pflege des entsprechenden Netzwerkes.

Zusätzlich wird das Projekt: Hilfen für psychisch beeinträchtigte Wohnungslose der Diakonie Nord-Nord-Ost das im Dezember 2024 startet durch das Fallmanagement eng begleitet, damit die Projektteilnehmer:innen einen leichten Zugang zum Arbeitsmarkt sowie den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten haben.

#### **4.3.3. Kooperation und Einsatz kommunaler Leistungen**

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

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

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

Das mit der Entwicklung der Ukraine-Krise speziell auf diesen Kundenkreis ausgerichtete Netzwerk der verschiedenen Institutionen und der Aufgabe betrauten Trägern wird auch 2025 genutzt.

#### **4.3.4. Sozialraumorientierung – Jobcenter vor Ort**

Die Sozialraumorientierung zielt auf das Umfeld und die Lebenswelten der Kund:innen ab. Jeder Stadtteil weist unterschiedliche Gegebenheiten auf. Um die Kund:innen optimal unterstützen zu können, ist die Kenntnis über die Gegebenheiten und die Netzwerke im Sozialraum erforderlich. Aus diesem Grund nehmen die Mitarbeiter:innen an diversen Austauschformaten im Sozialraum teil (z.B. Treffen mit den Nachbarschaftsbüros, Stadtteilrunden unterschiedlicher Sozialer Träger etc.). In verschiedenen Stadtteilen werden regelmäßige Sprechstunden



angeboten, die allen Menschen offenstehen. Die Sprechstunden werden regelmäßig zu festen Zeiten an geeigneten Standorten wie z.B. Familienzentren angeboten. In den Gesprächen kann es z.B. darum gehen, über mögliche Ansprüche und Leistungen zu informieren, die bestehenden Angebote für die Arbeitssuche oder Weiterbildungen zu erläutern, Fragen zum Bürgergeld zu beantworten oder dabei zu helfen, Anschreiben zu verstehen usw.

Daneben wird die Beratung vor Ort auch dazu genutzt, Kontakt zu Kund:innen herzustellen, denen es ansonsten nicht oder nur schwer möglich ist, zu Terminen in den Räumen des Jobcenters persönlich zu erscheinen (entweder aufgrund von fehlender Mobilität oder aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen).

Neben den beratenden Angeboten im Sozialraum vor Ort wird der sozialraumorientierte Ansatz auch bei der beruflichen Integration direkt in den Räumlichkeiten durch die Mitarbeiter:innen durchgeführt. So finden regelmäßig unterschiedliche Informations- und Austauschformate mit den verschiedenen Akteuren des Sozialraumes statt (Arbeitgebern, Bildungsträgern, Kund:innen, Beratungsstellen etc.). Im Rahmen der bewerberorientierten Vermittlungsarbeit stehen die Mitarbeiter:innen im engen Kontakt mit Arbeitgebenden im Sozialraum. Es werden Arbeitgeberpräsenzzräume durchgeführt, um die Kund:innen und Arbeitgeber der Stadtteile zusammenbringen.

#### **4.3.5. LZA-Schwerpunktregion „Bedarfsgemeinschaften mit Kindern“**

Das Projekt umfasst eine ganzheitliche, klischeefreie Beratung von Familien mit minderjährigen Kindern und ihren Belangen.

Kinder im langfristigen Grundsicherungsbezug haben tendenziell geringere Teilhabemöglichkeiten und tragen ein höheres Risiko von nachteiligen Bildungsverläufen. Arbeitsmarktrisiken von Eltern werden oft an ihre Kinder weitergegeben. Das Ziel der ganzheitlichen Betrachtung und Beratung der Familien ist es, dem entgegenzuwirken.

Das Projekt ist im Standort Moising verortet und berät Familien aus den Stadtteilen Moising und Buntekuh. Ziel ist es, die Beschäftigungschancen aller Familienmitglieder, insbesondere der Frauen, sowie die Bildungs- und Teilhabechancen der Kinder zu verbessern und bei der Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung zu unterstützen. Die Arbeit im Projekt trägt somit neben der Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen wesentlich zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und damit einhergehend zur Reduzierung des Langzeitleistungsbezuges bei.

Wichtige Aspekte hierbei sind, das Aufbrechen stereotyper Rollenbilder und eine adressatengerechte, geschlechtersensible und klischeefreie Beratung. Dies gelingt im Rahmen einer intensiven Betreuung und ermöglicht den Aufbau eines tragfähigen Arbeitsbündnisses und eines Vertrauensverhältnisses zu den Familien.

Im Rahmen der ganzheitlichen Beratung werden Hilfsangebote aufgezeigt und Kontakt zu Netzwerkpartnern hergestellt, um die Kund:Innen optimal unterstützen zu können. Die persönlichen Ansprechpartner:Innen haben ein solides Netzwerk aufgebaut, verstetigen und bauen dieses kontinuierlich mit der Teilnahme an Netzwerktreffen und Austauschformaten aus. Sie kennen das Quartier in Moising und Buntekuh und die im Quartier vorhandenen Unterstützungsangebote. Der sozialraumorientierte Ansatz wird im Jahr 2025 weiterhin von großer Bedeutung sein, um die Kund:Innen optimal unterstützen und erreichen zu können. So werden auch im Jahr 2025 am Bedarf der Kund:Innen orientiert offene Sprechstunden im Quartier, wie bspw. in Familienzentren angeboten.



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

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

Mit der Umsetzung des Haushaltsfinanzierungsgesetzes der Bundesregierung für das Jahr 2025 wird die Beratung und Finanzierung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) auf die Agentur für Arbeit übergehen.

Dabei liegt die Identifizierung von Förderpotentialen sowie die Integrationsverantwortung (inkl. des Absolventenmanagements) weiterhin beim Jobcenter.

Aufgabe des Jobcenters wird es daher sein, Kunden adäquat beim Abbau bestehender Vermittlungshemmnisse zu unterstützen, sie zu einer Qualifikation zu motivieren und ausreichend auf diese vorzubereiten.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, baut das Jobcenter Lübeck auf das bestehende, spezialisierte Qualifizierungs-Arbeitgeber-Team auf, um eine gute Koordination mit wenig Reibungsverlusten zur Agentur für Arbeit im Zusammenspiel der Umsetzung des Förderinstruments „FbW“ zu gewährleisten.

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

Das Arbeit-von-morgen-Gesetz trägt auch den Titel „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“. Es trat im Mai 2020 in Kraft und zielt darauf ab, die Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung und Qualifizierung von Arbeitnehmern zu erweitern. Dadurch sollen Berufstätige für die zunehmende Digitalisierung innerhalb ihrer Berufsfelder geschult, somit der Erhalt ihrer Erwerbstätigkeit gesichert und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Zusätzlich soll die Ausbildungsförderung mithilfe des Gesetzes verbessert werden, um ein hohes Ausbildungsniveau angehender Berufseinsteiger zu gewährleisten.

Das Arbeit-von-morgen-Gesetz entwickelt die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiter. So werden die Menschen in Deutschland rechtzeitig auf die Arbeit von morgen vorbereitet. Das beruht auf der Erkenntnis, dass lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung die Schlüssel zum Erfolg sind. Denn: langfristig wird so die Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel erhalten. Dafür werden jetzt die Möglichkeiten von Weiterbildung und Qualifizierung in besonderen Situationen weiter verstärkt.

In Lübeck arbeitet die Jugendberufsagentur mit allen Partnern Hand in Hand mit den jungen Menschen. Sie entwickeln und begleiten, wenn es notwendig ist, über eine abgestimmte Hilfeplanung im Sinne eines „Entwicklungsplans“ für die Ausbildung unter Berücksichtigung der individuellen Stärken und Fähigkeiten und dessen Umsetzung. Die Jugendberufsagentur Lübeck ist quasi „die offene Tür in die Ausbildungs- und Arbeitswelt“ für die Jugendlichen und soll im Prozess ihrer Berufswegeplanung als eine Institution für Information, Beratung und Unterstützung wahrgenommen werden.



#### 4.4.2. Absolventenmanagement

Trotz der finanziellen Abkopplung der Förderung beruflicher Weiterbildung bleibt das Absolventenmanagement Teil der Integrationsverantwortung des Jobcenters.

Die Betreuung aller Teilnehmenden an einer FbW aus dem JC Lübeck erfolgt zukünftig zentralisiert über das Team 351. Es erfolgt dadurch ein direkter Übergang von der Begleitung während der Teilnahme an einer FbW hin zu einem integrationsorientierten Absolventenmanagement. Mit der Aufrechterhaltung der Begleitung während der Teilnahme erfolgen Maßnahmenabbrüche in der Regel nicht „unerwartet“ und sollen wenn möglich verhindert werden. Mit Abbruch einer FbW ist im Absolventenmanagement die Ursache zu erörtern und eine erneute Eignungsfeststellung anzustreben, wenn die Qualifizierung zur Arbeitsmarktintegration weiterhin notwendig erscheint.

Soweit möglich können während der Maßnahme und innerhalb des Absolventenmanagements Leistungen von Dritten (aktuell: ESF Projekte) und die Angebote des gAGS eingebunden werden, um eine schnellstmögliche Integration in Arbeit nach erfolgreichem Abschluss der FbW zu realisieren. Fördermöglichkeiten wie ESG und EGZ können zur Stabilisierung der Arbeitsaufnahme in den ersten Monaten dienen.

#### 4.5. Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren

Die Hansestadt Lübeck steht seit Jahren vor der Herausforderung, geflüchtete Menschen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit dem steigenden Zuzug aus Krisenregionen, insbesondere aus der Ukraine, kommt der Integration dieser Menschen in Ausbildung und Beschäftigung eine besondere Bedeutung zu. Dabei spielt das Jobcenter Lübeck als zentraler Akteur im Rahmen des Bürgergeldes (SGB II) eine entscheidende Rolle. Die Förderung von Ausbildung und Arbeit für Geflüchtete basiert auf einer engen Zusammenarbeit von lokalen Institutionen, Netzwerken, sowie auf gezielten Maßnahmen wie dem "Job-Turbo".

Im Juni 2024 weist das Jobcenter Lübeck mit 979 Bedarfsgemeinschaften einen Anteil von 8,2,1% an Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem ukrainischen RBL an allen Bedarfsgemeinschaften auf. Dies liegt deutlich unter dem Gesamtanteil im Bundesland Schleswig-Holstein mit 11,1%.

In 444 oder 45,3% dieser Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 18 Jahren. Die meisten Kinder sind nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 6 Jahren und älter. Unter den 1.388 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit sind 919 oder 66,2% Frauen.

Von diesen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind 472 oder 34% arbeitslos und 916 bzw. 66 % nicht arbeitslos. Im Juni 2024 nahmen 308 Personen an einem Integrationskurs teil.

Das Jobcenter Lübeck hat in den vergangenen Jahren bei der Aufnahme schutzsuchender Menschen, vorrangig aus der Ukraine, viel geleistet. Mit dem Zugang zum SGB II profitierten Geflüchtete von der umfassenden Unterstützung und Aktivierung durch das Jobcenter Lübeck (Informationen, Zusteuerung in Deutschkurse, Vermittlung und arbeitsmarktpolitische Förderleistungen). Das Integrationskurssystem konnte ausgebaut und in den Schnittstellen optimiert werden.

Die drei Phasen des Job-Turbos sollen hierbei die Integrationsverläufe der Geflüchteten beschleunigen.

Der typische Integrationsverlauf folgt einem "Drei-Phasen-Modell".

- **Phase 1: Orientierung und grundständiger Deutscherwerb**



In dieser Phase geht es um Ankommen, Orientierung und frühen Spracherwerb, der regelmäßig im Integrationskurs erfolgt. Fachkräfte und Experten, die auch ohne Deutschkenntnisse arbeiten können (z.B. im IT-Bereich), werden vom Jobcenter Lübeck sofort vermittelt. Grundständiger Deutschwerb ist für den deutschen Arbeitsmarkt in aller Regel unerlässlich. Eine - ggf. vorübergehende - Vermittlung in Helfertätigkeiten kann aber wo möglich und sinnvoll, stattfinden.

- **Phase 2: Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung**

In Phase 2 geht es darum, den Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu finden. Gegebenenfalls werden berufs begleitende (Sprach-) Fördermöglichkeiten wie den Job- Berufssprachkurs genutzt. Notwendige Bausteine für eine nachhaltige Integration werden in den regelmäßig zu aktualisierenden Kooperationsplänen mit den Jobcenter Lübeck festgehalten. Werden Absprachen nicht eingehalten, werden die notwendigen Bausteine für eine Integration verbindlich eingefordert.

Der Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten setzt insbesondere in Phase 2 "Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung" in drei Handlungsfeldern an:

### **Jobcenter/Arbeitsmarktverwaltung**

Um den Einstieg in den Arbeitsmarkt effektiv zu begleiten, werden Geflüchtete nach dem Abschluss des Integrationskurses vom Jobcenter Lübeck, insbesondere vom Team Sprache, regelmäßig eingeladen und beraten, die Kontaktdichte wird gezielt erhöht. Damit erste Arbeitserfahrung in Deutschland gesammelt werden kann, wird dabei grundsätzlich ab Sprachniveau B1 oder A2 in Beschäftigung vermittelt. In Kooperationsplänen werden Integrationswege (z. B. beschäftigungsbegleitende Qualifizierungen und Spracherwerb) unter Berücksichtigung individueller Potenziale und Bedarfe festgehalten. Sofern noch nicht geschehen, werden Qualifikationen nacherfasst und Maßnahmen zur Anpassungsqualifikationen vereinbart.

Pflichtverletzungen führen wie bei allen anderen Bürgergeldbeziehenden entsprechend den geltenden Regelungen im SGB II zu Leistungsminderungen. Die in den Kooperationsplänen festgehaltenen Absprachen werden regelmäßig überprüft, bei Bedarf werden Mitwirkungshandlungen rechtsverbindlich eingefordert.

Das Jobcenter Lübeck trägt dazu bei, dass Absolventen der Integrationskurse und Arbeitgeber besser zueinander finden. Dafür werden branchenspezifische „Matching-Aktionen“ mit der Wirtschaft und Bildungspartnern ausgebaut und Informationsveranstaltungen wie "Leben und Arbeiten in Deutschland" angeboten. Die Arbeitgeber-Services informieren Arbeitgeber und Beschäftigte über beschäftigungsbegleitende Qualifizierungs- und Berufssprachkursangebote. Des Weiteren werden Jobmessen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielgruppen angeboten.

### **Wirtschaft und Sozialpartner**

Der Arbeitsmarkt in Lübeck bietet vielfältige Möglichkeiten für die Integration von geflüchteten Menschen, insbesondere in den Bereichen Gesundheitswesen, Baugewerbe, Logistik und Tourismus. Viele dieser Branchen suchen dringend nach Fachkräften, weshalb die Integration von geflüchteten Menschen auch eine Antwort auf den Fachkräftemangel sein kann.

### **Geflüchtete und Verbände**



Geflüchtete werden durch das Jobcenter Lübeck und auf geeigneten Kommunikationswegen dafür sensibilisiert, dass sich ihnen nach einer ersten Phase der Orientierung und des grundständigen Spracherwerbs die Chance bietet und von ihnen auch erwartet wird, Arbeitserfahrung zu sammeln. Zur Umsetzung des Turbos werden Migrantenorganisationen und Zivilgesellschaft in einen partizipativen Prozess eingebunden. Hier zu finden auch regelmäßige Austauschformate statt.

- **Phase 3: Beschäftigung stabilisieren und ausbauen**

Aufbauend auf ersten Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsmarkt werden Geflüchtete - wo möglich und sinnvoll - zu Fachkräften weiterentwickelt und in ihrer Beschäftigung stabilisiert. Das bestehende Förderinstrumentarium (Arbeitgeberleistungen, Förderung von Beschäftigten und Arbeitslosen) wird genutzt.

Die Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Arbeit ist für das Jobcenter Lübeck eine zentrale Aufgabe, die durch gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, umfassende Sprachförderung und enge Kooperationen mit lokalen Unternehmen und Institutionen realisiert wird. Durch Programme wie den "Job-Turbo", und die enge Zusammenarbeit mit dem BAMF und der Ausländerbehörde und den mit Migration beauftragten Akteuren der Hansestadt Lübeck gelingt es, geflüchtete Menschen erfolgreich in den Lübecker Arbeitsmarkt zu integrieren und ihnen langfristige berufliche Perspektiven zu bieten.

#### **4.6. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen**

Gute Qualität der Aufgabenerledigung und gute Beratung der Kund:innen sind große und wichtige Ziele im Jobcenter Lübeck. In den vergangenen Jahren wurden dafür bereits verschiedene Prozesse implementiert, welche auch weiterhin fortgeführt werden.

Um es zu ermöglichen, dass jede:r Kolleg:in in jede Fall arbeiten kann, ist eine einheitliche Bearbeitung mit einheitlichen Leistungsstandards in allen Teams erforderlich.

Für den Leistungsbereich wurde im Jahr 2023 eine Prozesslandkarte erstellt, in der im Rahmen von Wissensmanagement alle Prozesse abgebildet und beschrieben werden, um dadurch einheitliche Standards in der Bearbeitung zu gewährleisten und eine direkte Verknüpfung zu den für die rechtmäßige Bearbeitung erforderlichen Arbeitshilfen, fachlichen Weisungen und Rechtsgrundlagen herzustellen. Diese wurde in 2024 implementiert und noch erweitert unter Beteiligung der Mitarbeitenden. Dies verbessert zum einen die Rechtmäßigkeit der Arbeit, erleichtert den Mitarbeitenden aber auch die Suche. Dadurch wird die Arbeit erleichtert und Zeit eingespart, um sich um schwierige Sachverhalte zu kümmern und diese durch leistungsrechtliche Beratung zu flankieren. Für das Jahr 2025 wird daher der Fokus zudem stärker auf die leistungsrechtliche Beratung der Kund:innen gelegt werden. Die leistungsrechtliche Beratung soll genutzt werden, um einen engeren Kontakt zu den Kund:innen aufzubauen und darüber entscheidungsrelevante Unterlagen schneller und passgenauer zu erhalten. Hierzu wurden in einem ersten Schritt die Leistungsberatung für Neuantragsteller neu strukturiert und verbindlich in den Hauptantragsprozess implementiert.

In der Geschäftsführung werden regelmäßig Weisungen und Informationen besprochen, den Teams zur weiteren Beachtung bei der Bearbeitung weitergegeben und auf Risikohinweise aus verschiedenen Berichtsformaten (IR, BRH etc) eingegangen.

Über die Prüfung der Datenqualität kann sichergestellt werden, dass Kolleginnen und Kollegen nach besten Wissen und Gewissen Daten erheben und verarbeiten und an den richtigen Stellen, die richtigen Daten in guter Qualität erfasst wurden. Dies kann im Integrationsprozess bei



der Vermittlung eine große Rolle spielen. Zur Verfügung gestellte Abfrage-logiken werden entsprechend der Notwendigkeit genutzt und in regelmäßigen Abständen mit den Bereichsleitungen mit Risikobewertung besprochen. Sich daraus ergebende notwendige Schulungen der Mitarbeitenden werden umgesetzt.

#### 4.7. Beschäftigungschancen für Erziehende erschließen

Die Angebote des Jobcenters Lübeck richten sich an Familien in unterschiedlichsten Lebenssituationen und zielen darauf ab, ihnen frühzeitig Unterstützung und gezielte Förderung zukommen zu lassen. Wir möchten, dass jede Familie die nötigen Ressourcen für eine positive Entwicklung erhält, um ihre Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen und ihre Potenziale auszuschöpfen.

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

Die beschäftigungsorientierten Fallmanagerinnen für Erziehende beraten erwerbsfähige (Allein)Erziehende, die mit mehreren Vermittlungshemmnissen konfrontiert sind. Sie bieten individuelle Beratung und Unterstützung bei der Klärung beruflicher Fragestellungen im Zusammenhang mit familiären Themen – von der Rückkehr ins Berufsleben nach der Familienzeit bis hin zu Fragen der Kinderbetreuung und persönlichen Krisen. Durch enge Kooperation mit Netzwerkpartner erhalten die Erziehenden gezielte Hilfsangebote zur beruflichen Planung.

Eine enge Zusammenarbeit erfolgt mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Die BCA setzt sich insbesondere für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt von Alleinerziehenden und Frauen in Bedarfsgemeinschaften mit und ohne Kinder ein. Die BCA kooperiert mit kommunalen und öffentlichen Institutionen und beteiligt sich an Messen und Fachvorträgen. Sie leistet eine wichtige Vernetzungs- und Koordinierungsfunktion zur Verbesserung der Rahmenbedingungen.

##### 4.7.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Unternehmen

Das Jobcenter Lübeck engagiert sich seit Jahren für die Teilhabe und Integration von allein- und getrennt erziehenden Eltern. Die Suche nach flexiblen Arbeitszeiten und -orten ist für viele Alleinerziehende entscheidend. Hierbei unterstützt das Netzwerk **MARZIPAN (Mit Alleinerziehenden richtig zur Integration – Potenziale für den Arbeitsmarkt nutzen)** gezielt bei der Jobsuche und motiviert Unternehmen, die Potenziale dieser Zielgruppe zu erkennen.

2025 wird das [Netzwerk MARZIPAN](#) erneut eine Messe für Alleinerziehende veranstalten, um den direkten Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern zu fördern. Die teilnehmenden Unternehmen zeichnen sich durch ein besonderes Verständnis für die Herausforderungen von Alleinerziehenden aus und bieten vielfältige Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.



##### 4.7.3. Unterstützungsangebote für Erziehende

Eine berufliche Weiterbildung kann für Menschen mit Familienverantwortung eine Herausforderung darstellen. Zusammen mit Lübecker Bildungsakteur:innen gestalten wir attraktive Angebote, insbesondere in Teilzeit und modularen Qualifizierungsbausteinen.



Teilzeitausbildungen bieten Jugendlichen, jungen Erwachsenen, aber auch älteren Ausbildungsinteressierten die Möglichkeit, Familie oder individuelle Lebensumstände und eine Berufsausbildung leichter miteinander zu vereinbaren. So kann auch eine begonnene Vollzeitausbildung nach einer Schwangerschaft in Teilzeit noch erfolgreich abgeschlossen werden.

Wir setzen uns aktiv für die Förderung dieser flexiblen Ausbildungsmodelle ein. Das Projekt „Teilzeitausbildung für alle!“ der Handwerkskammer und Industrie- und Handelskammer berät Betriebe und Auszubildende bei der Umsetzung.

Die Digitalisierung eröffnet zahlreiche berufliche Perspektiven, insbesondere für Frauen, die in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen unterrepräsentiert sind. Wir möchten Frauen ermutigen, die Chancen, die sich durch die Digitalisierung bieten, aktiv zu nutzen und neue Berufsfelder zu erkunden. Ein gezielter Kompetenzaufbau kann hier die beruflichen Chancen verbessern.

Das Jobcenter Lübeck kooperiert mit unterschiedlichen Träger:innen und Vereinen von ESF-Bundes- und Landesprogrammen, um die Erwerbsperspektiven insbesondere von Müttern mit und ohne Migrationshintergrund zu verbessern. Eine Zusammenarbeit erfolgt mit den Projekten: My Turn – Frauen mit Migrationshintergrund starten durch, FRESH – Frauen Empowerment S-H, F.i.F. – Familien im Fokus, BOAT – Beratung.Orientierung.Arbeit, My Potentials – KombI-Laufbahnberatung, VitaminP – Chancenpatenschaften und die Angebote des Grundbildungszentrums.

Die Nachfrage nach qualifiziertem Personal in Kindertagesstätten ist hoch. Erzieherinnen und Erzieher tragen dazu bei, allen Kindern in Deutschland Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Bildung, Betreuung und Erziehung zu ermöglichen. Gleichzeitig erleichtern sie Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir möchten die Bedarfe der Branche besser verstehen und ungenutzte Potentiale heben. Insb. die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Quereinstieg im Kita-Bereich können helfen, zusätzliche Zielgruppen für den Beruf zu gewinnen.

#### **4.7.4 Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund**

Neu nach Deutschland zugewanderte Frauen bringen eine Vielzahl an Erfahrungen, Kompetenzen, Wünschen und Potentialen mit. Gleichzeitig haben sie häufig sehr komplexe Unterstützungsbedarfe: Sprachbarrieren, die Anerkennung von Qualifikationen, der Zugang zu Netzwerken, fehlende Kinderbetreuung. Für sie gelten die spezifischen Herausforderungen von Zugewanderten, von Geflüchteten und von Frauen gleichermaßen; in Studien wird daher auch von einer sogenannten dreifachen Benachteiligung gesprochen.

Mütter spielen eine zentrale Rolle im Integrationsprozess ihrer Familien und verdienen daher besondere Beachtung. Um ihre Integration zu unterstützen, sind Sprachkenntnisse von grundlegender Bedeutung. Die Integrations- und Berufssprachkurse des BAMF sowie lokale Sprachförderprojekte (z.B. Mama lernt Deutsch, Sprachtreffs) bieten eine wichtige Unterstützung.

Die ESF-Projekte MY-Turn und BOAT setzen sich zudem dafür ein, dass geringqualifizierte Frauen in einem stärkeren Umfang als bisher an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Sie bieten Empowerment-Aktivitäten, Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie bei der Suche von Praktikums- und Arbeitsplätzen an.

Die „Lotsenstelle Kinderbetreuung“ der BQL hilft Müttern mit Migrationserfahrung bei der Suche und Inanspruchnahme regulärer Kinderbetreuung.



#### 4.7.5. Kontakt halten in der Elternzeit

Das Jobcenter Lübeck richtet sich frühzeitig an Erziehende mit Kindern unter drei Jahren (§ 10 SGB II) und geht auf ihre individuellen Bedürfnisse ein. Der Kontakt beginnt bereits während der Schwangerschaft und wird kontinuierlich während der Erziehungszeit aufrechterhalten. Dies stärkt das Vertrauen und erleichtert den Übergang in die Berufstätigkeit nach der Geburt.

Jeder Standort hat eine spezialisierte Vermittlungsfachkraft – den Erziehenden pAp – die Eltern zur frühzeitigen Inanspruchnahme einer Kinderbetreuung (Kita oder Kindertagespflege) motiviert.

Ergänzt wird das Angebot durch die „Lotsenstelle Kinderbetreuung“ der BQL. Einmal pro Monat bietet die Lotsenstelle an jedem Jobcenter Standort eine Beratung zur Kindertagesbetreuung in Lübeck an und unterstützt bei der Platzsuche sowie der Anmeldung im Kita-Portal SH. Durch diese gezielte Unterstützung tragen wir dazu bei, dass Eltern und ihre Kinder den Zugang zu geeigneten Betreuungsplätzen erleichtert wird.

#### 4.7.6. Netzwerkarbeit – Zusammenarbeit stärken

Wirksame Netzwerke sind entscheidend für die Beratung und Integration von Menschen in Arbeit und Ausbildung. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt engagiert sich in verschiedenen Netzwerken wie „Chancen für Frauen“ und „Frühe Hilfen“ und arbeitet u.a. mit der Beratungsstelle „Frau und Beruf“ sowie dem Frauenbüro der Hansestadt Lübeck zusammen, um die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen und insbesondere von Müttern in Lübeck zu verbessern.

Die zunehmende Komplexität der Beratungsthemen erfordert eine transparente Informationsweitergabe über die vielfältigen Angebote zur Unterstützung von Familien in Lübeck. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt organisiert regelmäßig digitale Netzwerkstunden für die Mitarbeitenden im Jobcenter, um relevante Informationen auszutauschen und voneinander zu lernen.

Wie  
**DIGITAL**  
ist das denn?!

#### 4.8. Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen

Wir setzen uns aktiv für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und schaffen Bewusstsein bei unseren Mitarbeitenden. Mit einer individuellen Beratung gehen wir auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Leistungsbeziehenden ein und eröffnen insbesondere Frauen mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt, indem wir auch eine partnerschaftliche Aufteilung von Beruf und familiärer Sorgearbeit thematisieren. Es ist uns ein Anliegen, geschlechtersensible Beratung zu bieten, die frei von Klischees ist, um verfestigte Beziehungsmuster aufzubrechen.



## 5. Personal/ Investitionen

Mit Schreiben vom 19.08.2024 wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorläufige Orientierungswerte für die Haushaltsmittel 2025 für Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten veröffentlicht.

In dem Schreiben wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich bei den ermittelten Beträgen um vorläufige Orientierungswerte handelt und für die Feststellung der endgültigen Mittelausstattung je Jobcenter das Ergebnis des parlamentarischen Verfahrens zum Bundeshaushalt 2025 abzuwarten bleibt.

Legt man diese Orientierungswerte zu Grunde, würde sich das Globalbudget um 4.644.845 € verringern. Dies entspricht einer Reduzierung der zur Verfügung stehenden Mittel um 10,6 % zum Vorjahr.

Aus den vorläufigen Daten ergibt sich, dass der Verwaltungshaushalt im Jahr 2025 über ca. 3.736.935 € weniger Mittel verfügen würde. Eine Reduzierung um 14,4%. Im Eingliederungstitel würden die Mittel um 907.910 € sinken. Dies entspricht einer Reduzierung um 5,1%.

Ressourcen	2024	2025 (Orientierungswerte)
Eingliederungsbudget	17.932.465 €	17.024.555 €
Verwaltungsbudget	25.946.020 €	22.209.085 €
Globalbudget	43.878.485 €	39.233.640 €

Die zugrunde gelegten Werte berücksichtigen nicht die Mittel für die Ausfinanzierung von BEZ. Die Mittel für die Ausfinanzierung von bestehenden Leistungen FbW und Reha sind bereits in Höhe eines pauschalen Betrages von 1.472.390 € enthalten.

### 5.1. Personal

Das Jobcenter Lübeck bietet seine Dienstleistungen an 5 Standorten im Bereich der Hansestadt Lübeck an. In den Stadtteil-Standorten Küchnitz, Innetadt, Moising und St. Lorenz sind jeweils Teams für die Eingangszone und die Bereiche Leistung und Markt & Integration eingerichtet. Die Geschäftsführung und Sonderteams (Teams Sprache, Qualifizierungs-Arbeitgeber-Team Selbständige), sowie der Bereich U25 als Teil der Jugendberufsagentur sind im Haupthaus der Agentur für Arbeit Lübeck angesiedelt.

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

Die Corona-Pandemie hatte Änderungen im Umfang der Publikumskontakte sowie stärkere Nutzung von Telefonie und digitalen Medien mit entsprechenden Qualifizierungsbedarfen zur Folge. So wurden Kundenkontakte auf terminierten Zulauf konzentriert. Diese Hürde war jedoch für einige Kund:innen zu hoch. Im Jahr 2023 wurden dementsprechend die Empfänge



für den niedrighschwelligem Zulauf von Kund:innen wieder geöffnet, die digitalen Möglichkeiten bleiben dennoch erhalten bzw. werden weiter ausgebaut. Dennoch muss nun auch geprüft werden, wie die Zugangskanäle für Kund:innen auf eine überschaubare Anzahl kanalisiert werden können, um die Mitarbeitenden zu entlasten.

Die Ukraine-Krise und der damit verbundene Zulauf an Geflüchteten ins SGB II stellt das Jobcenter Lübeck vor eine weitere Herausforderung.

Insgesamt ist zu beobachten, dass die Kundenzahlen relativ stabil sind. Der Trend immer weiter sinkender Kundenzahlen setzt sich aktuell nicht weiter fort.

Aufgrund erheblich gekürzter Bundeszuweisungen im dritten Jahr in Folge ist das Jobcenter Lübeck gezwungen, die Personalstärke zu reduzieren. Es wird dennoch versucht, die gute Qualität der Dienstleistung am Kunden zu erhalten.

## 5.2. Investitionen in arbeitsmarktpolitische Instrumente

**Wie oben dargestellt wird das Eingliederungsbudget ohne BEZ voraussichtlich 17,2 Mio. € betragen. Die verringerte Zuteilung im Verwaltungshaushalt führt bei steigenden Kosten, zu einem erhöhten Umschichtungsbetrag, welcher 2025 voraussichtlich 6.100.000 Euro betragen wird. Dies führt zu einer Verringerung des Investitionsspielraum im Eingliederungstitel von ca. 10,9 Mio. Euro für 2025.**

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

Eingliederungstitel	2025	
Gesamt	10.924.555 €	
<b>Integrationsorientierte Instrumente</b>		
Förderung der beruflichen Weiterbildung	1.367.856 €	12,5%
Eingliederungszuschuss	521.244 €	4,8%
MAT, AVGS MPAV, MAG	3.200.895 €	29,3%
VB	316.812 €	2,9%
ESG	644.549 €	5,9%
FF	32.774 €	0,3%
AEZ	163.868 €	1,5%
<b>Beschäftigung schaffende Maßnahmen</b>		
AGH	2.370.628 €	21,7%
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen § 16e	98.321 €	0,9%
Teilhabe am Arbeitsmarkt §16i Neufälle und Verlängerungen	589.926 €	5,4%
Ganzheitliche Betreuung § 16 k	273.114 €	2,5%
<b>spezielle Maßnahmen für Jüngere</b>		
Jugendl.: BaE, EQ, AsA flex (abH)	1.114.305 €	10,2%
<b>Berufliche Reha und SB Förderung</b>		
Reha	142.019 €	1,3%
<b>weitere Förderleistungen</b>		
§ 16c und Reisekosten (MDK)	88.243 €	0,8%

Stand der Planung 29.10.2024



## Ausrichtung und Planung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

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

Die Verbindungen für das Haushaltsjahr 2025 betragen aktuell (01.10.2024) 6.617.969 €. Daraus ergibt sich aktuell für Neueintritte in arbeitsmarktpolitische Instrumente ein finanzieller Spielraum in Höhe von 4,30 Mio. €. Dies führt zu deutlichen Kürzungen bei den geplanten Eintritten für das Jahr 2025, die in der folgenden Tabelle deutlich werden.

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

### 5.2.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2023	Ge- plante Eintritte 2024	Ge- plante Eintritte 2025
<p><b>Qualifizierung</b>  <b>Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - Bildungsgutschein</b>            Der Bildungsgutschein ist die Zusicherung, dass bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung Weiterbildungskosten übernommen werden. Die Ausgabe eines Bildungsgutscheins setzt voraus, dass in einer persönlichen Beratung mit einer Fachkraft der Grundsicherungsstelle ein individuell notwendiger Qualifizierungsbedarf oder die Notwendigkeit des Nachholens eines Hauptschulabschlusses festgestellt wurde.            Dauer: 3 – 36 Monate  <b>Ab 2025 durch AA finanziert; Beratung und Auswahl durch Jobcenter</b></p>	<p>Umschulung Altenpflege</p> <p>Umschulung Friseur in TZ</p> <p>Umschulung EU Kraftfahrer</p> <p>Umschulung HOGA</p>	455	460	562
<p><b>Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)</b>            Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nach § 81 SGB III bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können abweichend von § 81 bei beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden.            Ab 01.01.2025 in Planung der Agentur für Arbeit</p>		1	5	0

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

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



Das Jobcenter Lübeck plant für 2025 insgesamt 901 Eintritte in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III.

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2023	Ge- plante Eintritte 2024	Ge- plante Eintritte 2025
<p><b>Vermittlungsunterstützende Leistungen:</b>  <b>Aktivierung und berufliche Eingliederung</b>            Maßnahmen bei einem Träger            Gefördert wird die Teilnahme an Maßnahmen, die Ihre berufliche Eingliederung unterstützen. Dazu gehören Maßnahmen, die z.B. an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranführen, der Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen dienen, wie z.B. Bewerbungstraining oder die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, der Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung dienen oder an eine selbständige Tätigkeit heranführen.            Dauer: bis zu 8 Wochen</p>	<p>Kompetenzcenter für Migranten</p> <p>Bewerberbüro</p> <p>Gründercenter</p> <p>Regionales Coaching</p>	365	384	296
<p><b>AVGS-MAT</b>            Maßnahmen bei einem Träger            Gutscheilverfahren zur Besetzung von Maßnahmen bei einem zertifizierten Träger  <b>Angaben beziehen sich auf Teilnehmerplätze</b></p>	<p>Eignungsfeststellung</p> <p>Coaching für bes. Zielgruppen</p> <p>Heranführen an den Arbeitsmarkt-Kunden über 25 Jahre</p> <p>Coaching von Beschäftigten Leistungsempfängern</p>	855	515	365
<p><b>Vermittlungsunterstützende Leistungen</b>  <b>Aktivierung und berufliche Eingliederung</b>            Maßnahmen bei einem Arbeitgeber            Dauer: max. 6 Wochen</p>	<p>betriebliche Erprobung</p>	207	202	240



<p><b>Vermittlungsunterstützende Leistungen: AVGS-MPAV</b></p> <p>Der Vermittlungsgutschein ermöglicht die kostenlose Inanspruchnahme eines privaten Arbeitsvermittlers. Mit dem Vermittler muss ein schriftlicher Vermittlungsvertrag geschlossen werden, aus dem insbesondere die im Falle einer erfolgreichen Vermittlung fällige Vermittlungsvergütung hervorgeht. Erlaubt ist höchstens der im Vermittlungsgutschein angegebene Betrag. Es können auch Vermittlungsverträge mit mehreren Vermittlern geschlossen werden. Gültigkeit: max. 3 Monate.</p>	Marktnahe Kunden	3	0	0
--	------------------	---	---	---

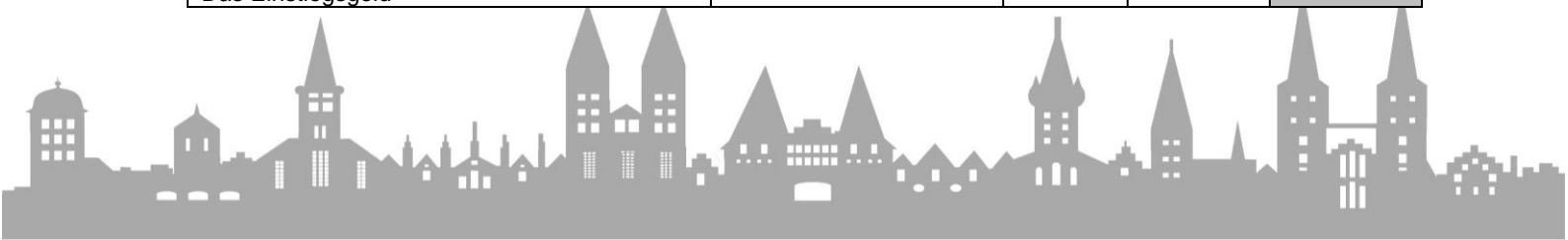
### 5.2.3. Eingliederungszuschüsse (EGZ)

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2023	Ge- plante Eintritte 2024	Ge- plante Eintritte 2025
<p><b>Beschäftigung begleitende Leistungen Eingliederungszuschuss</b></p> <p>Arbeitgeber können Eingliederungszuschüsse erhalten, wenn sie Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen einstellen, die in der Person des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen liegen und die die Vermittlung dadurch erschweren. Dauer: max. 36 Monate Unter 50 Jahre: bis 12 Monate Über 50 Jahre: bis 36 Monate</p>	Kunden mit Vermittlungshemmnissen	66	85	110

### 5.2.4. Einstiegsgeld (ESG)

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

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Ein- tritte 2023	Ge- plante Eintritte 2024	Geplante Eintritte 2025
<p><b>Beschäftigung begleitende Leistungen Einstiegsgeld</b></p> <p>Arbeitslosen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden wöchentlich oder eine selbständige Tätigkeit mit hauptberuflichem Charakter aufnehmen, kann zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit ein Einstiegsgeld gewährt werden, wenn dies zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist. Das Einstiegsgeld</p>	Kunden die Arbeit über 15 Wochenstunden im Niedriglohnsektor aufgenommen haben	467	461	520



kann auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit durch oder nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit entfällt. Bei der Bemessung der Höhe des Einstiegsgeldes sollen die vorherige Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Größe der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt werden. <b>Das Einstiegsgeld wird für längstens 24 Monate bis zu einer maximalen Höhe der Regelleistung gezahlt.</b>				
<b>Ganzheitliche Betreuung § 16k</b> Zum Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten kann die Agentur für Arbeit oder ein durch diese beauftragter Dritter eine erforderliche ganzheitliche und gegebenenfalls aufsuchende Betreuung Erbringen. (Instrument seit 2024)			176	218

### 5.2.5. Öffentlich geförderte Beschäftigung

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

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2023	Ge- plante Eintritte 2024	Ge- plante Eintritte 2025
<b>Beschäftigung schaffende Maßnahmen</b> <b>Arbeitsgelegenheit Mehraufwandsentschädigung</b> Die Arbeiten müssen zwingend im öffentlichen Interesse und zusätzlich sein. Im Zusammenhang mit der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante dürfen bestehende Unternehmen am Markt für Güter und Dienstleistungen keine Wettbewerbsnachteile entstehen. Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante dürfen reguläre Beschäftigung auch durch Einsatz bei Fremdfirmen nicht verdrängen oder beeinträchtigen. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze darf nicht gefährdet oder verhindert werden. Bei der Beschäftigung in einer Arbeitsgelegenheit in der Mehraufwandsvariante wird ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts nicht begründet. Ein Arbeitsvertrag wird nicht geschlossen. Das Sozialrechtsverhältnis (Kranken-, Rente und Pflegeversicherung) zur Grundsicherungsstelle besteht fort. Die Unfallversicherung hat der Träger sicherzustellen.	Novilife Sozialkaufhaus  Pädagogische Begleitung und Unterstützung in Schulen	622	528	364
<b>Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL)</b> <b>Teilnehmerzahlen –§ 16e SGB II</b>	Langzeitarbeitslose, die auf lange Sicht nicht auf dem	5	2	1



	Arbeitsmarkt integriert werden können			
<b>§ 16i SGB II - Teilhabe am Arbeitsmarkt</b>	Zu Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen. Die Personen müssen 25 Jahre sein, mindestens 7 Jahre in den letzten 8 Jahren im Leistungsbezug und nicht oder nur kurzfristig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt.	15	3	1

### 5.2.6. Bereich der unter 25jährigen (U25)

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

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2023	Ge- plante Eintritte 2024	Ge- plante Eintritte 2025
<b>Förderung benachteiligter Auszubildender</b> (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen)  Bildungsträger erhalten Maßnahmekosten und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für die Berufsausbildung für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, denen nach der Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht vermittelt werden kann. Bei diesen Maßnahmen sind Berufsausbildung, Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung aufeinander abgestimmte Bestandteile. Nach dem ersten Jahr der Berufsausbildung ist der Übergang in eine betriebliche Ausbildungsstelle anzustreben.	Berufsausbildung bei einem Träger  Berufsausbildung in einem Betrieb mit besonderer sozialpädagogischer Betreuung	15	13	10
<b>Einstiegsqualifizierung</b>  Arbeitgeber können gefördert werden, wenn sie eine Einstiegsqualifizierung durchführen, die auf einen anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz vorbereitet. Dauer: 6 – 12 Monate	Ausbildungsreife Jugendliche/ junge Erwachsener ohne Ausbildungsplatz	9	15	22

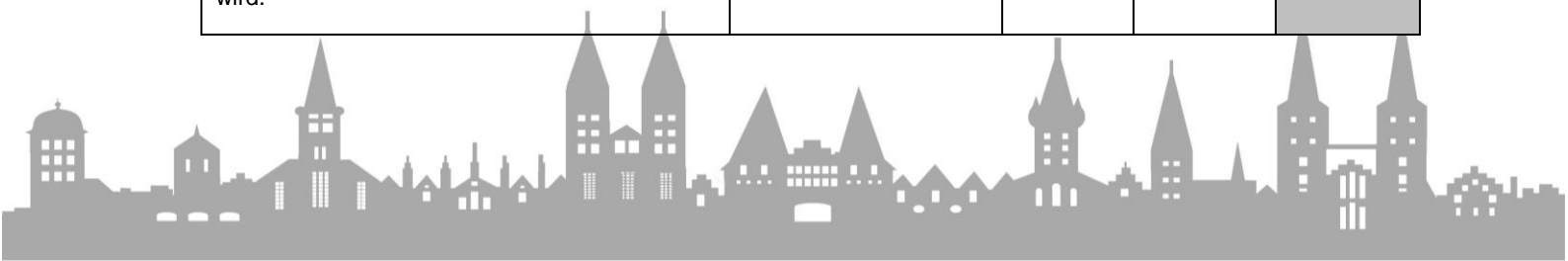


<p><b>AsA flex</b> (Assistierte Ausbildung)</p> <p>individuelle, intensive und kontinuierliche (bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss) Begleitung und Förderung des teilnehmenden Jugendlichen bei gleichzeitiger Unterstützung des ausbildenden Betriebes durch Ausbildungsbegleiter, Sozialpädagogen und Lehrkräfte in Kooperation mit Berufsschule und BA</p> <p><b>Beinhaltet auch abH</b></p>	<p>Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses, Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, erfolgreicher Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung, nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt</p>	12	12	10
<p><b>§ 16h SGB II Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ)</b></p> <p>Mit § 16h können niederschwellige Leistungen gewährt werden, die schwer erreichbare Jugendliche an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen</p>		101	57	50
<p><b>Mobilitätzuschuss (Mobi-Z) § 73a SGB III</b></p> <p>Mit Mobi-Z können junge Menschen während des ersten Ausbildungsjahres einer nach § 57 Absatz 1 förderungsfähigen Berufsausbildung mit einem Mobilitätzuschuss fördern.</p> <p><small>Instrument seit 2024</small></p>			3	6
<p><b>Berufsorientierungspraktikum (BOP) § 48a SGB III</b></p> <p>Mit BOP können junge Menschen, die ihre Berufswahl noch nicht abschließend getroffen haben, durch ein Berufsorientierungspraktikum fördern, um sie beim Übergang in eine Berufsausbildung zu unterstützen</p> <p><small>Instrument seit 2024</small></p>			15	42

### 5.2.7. Sonstige Förderinstrumente

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

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2023	Geplante Eintritte 2024	Geplante Eintritte 2025
<p><b>Beschäftigung begleitende Leistungen Begleitende Hilfen für Selbstständigkeit</b></p> <p>Bei der Aufnahme oder Ausübung einer selbständigen hauptberuflichen Tätigkeit können Darlehen und/oder Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern erbracht werden, die für die Ausübung der selbständigen Tätigkeit notwendig und angemessen sind. Gefördert wird, wenn zu erwarten ist, dass die selbständige Tätigkeit wirtschaftlich tragfähig ist und die Hilfebedürftigkeit innerhalb eines angemessenen Zeitraumes dauerhaft überwunden oder verringert wird.</p>	<p>Werbemittel</p> <p>Erstausstattung für Restaurants</p> <p>Anschaffung eines Fahrzeuges</p>	16	30	24



Die Tragfähigkeit soll nachgewiesen werden.				
<b>Leistungen für Menschen mit Behinderung</b> Leistungen an SGB II-Anspruchsberechtigte während der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Hilfen zur dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben werden vorrangig nach den allgemeinen Förderungsbestimmungen des SGB IX und SGB III erbracht. Reichen die allgemeinen Leistungen wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht aus (z. B. wegen Teilnahme an einer behindertenspezifischen Maßnahme), werden besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht.	Behinderten-spezifische Umschulung	Keine Planung	Keine Planung	Keine Planung

Im Übrigen sind folgende vermittlungsunterstützende bzw. beschäftigungsbegleitende Leistungen vorgesehen:

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2023	Geplante Eintritte 2024	Geplante Eintritte 2025
<b>Vermittlungsunterstützende Leistungen:</b> <b>Vermittlungsbudget</b> Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget soll die Anbahnung oder Aufnahme einer <b>versicherungspflichtigen</b> Beschäftigung unterstützen. In dem Zusammenhang können die für die berufliche Eingliederung notwendigen, angemessenen Kosten übernommen werden <b>Hinweis: Keine Planung von Fallzahlen, sondern nur noch fixer Budgetansatz. *</b>	Kosten für Bewerbungen, Fahrkosten Führerschein Umzugskosten Arbeitskleidung Nachweise wie z.B. Gesundheitszeugnis	Keine Planung	Keine Planung	keine Planung
<b>Freie Förderung</b>	Individuelle Einzelförderung Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	17	8	8



# Anhang: Glossar

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

Erläuterungen nach Anfangsbuchstaben:

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

## A

### **Alleinerziehende**

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

### **Arbeitslose**

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

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

### **Arbeitssuchende**

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

## B

### **Bedarfsgemeinschaft**

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

- weitere eLb,
- die im Haushalt lebenden Eltern oder der im Haushalt lebende Elternteil eines unverheirateten erwerbsfähigen Kindes, welches das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und der/die im Haushalt lebende Partner/-in dieses Elternteils,
- als Partner/-in des eLb
  - die/der nicht dauernd getrennt lebende Ehegattin/Ehegatte,
  - der/die nicht dauernd getrennt lebende Lebenspartner/-in,



- eine Person, die mit dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einem gemeinsamen Haushalt so zusammenlebt, dass nach verständiger Würdigung der wechselseitige Wille anzunehmen ist, Verantwortung füreinander zu tragen und füreinander einzustehen,
- die dem Haushalt angehörenden unverheirateten Kinder der in den ersten drei aufgezählten Punkten genannten Personen, wenn sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, soweit sie die Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen beschaffen können.

### **Berichtsmonat**

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

Der Stichtag befindet sich in etwa mittig im Kalendermonat.

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

**C**

**D**

**E**

### **erwerbsfähige**

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

### **erwerbsfähig**

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

**F**

**G**

**H**

### **Hilfebedürftigkeit**

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

**I**



## J

### **Jobcenter**

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

## K

### **Kennzahlen nach § 48a SGB II**

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

## L

### **Langzeitleistungsbeziehende (LZB)**

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

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

### **Langzeitleistungsbezug**

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

## M



**N****nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte**

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

**O****P****Q****R****S****Stichtag**

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

**T****U****U25 und Ü25**

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

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