

# Leitlinien

Der Abteilung für kommunale  
Arbeitsmarktintegration

die grafenschaft

Grafschafter Jobcenter



## **Einleitung**

Der Landkreis Grafschaft Bentheim ist in seinem Gebiet zur Weiterentwicklung der Grundsicherung für Arbeitssuchende im Wege der Erprobung zugelassener kommunaler Träger. Er hat zur Wahrnehmung der Aufgaben an Stelle der Bundesagentur für Arbeit nach § 6a Abs. 6 SGB II i.V.m. Art. 106 Abs. 8 GG eine besondere Einrichtung errichtet und sich zur Teilnahme an der Wirkungsforschung verpflichtet.<sup>1</sup>

Die Kreisverwaltung hat mit Einführung des SGB II am 01.01.2005 die Abteilung für kommunale Arbeitsmarktintegration – Grafschafter Jobcenter – gegründet. Die Abteilung ist räumlich von anderen Abteilungen der Kreisverwaltung getrennt und nimmt ausschließlich die Aufgaben des SGB II als Einrichtung im Sinne des § 6 Abs. 6 SGB II verantwortlich wahr.

Im Jahr 2007 erarbeitete eine Projektgruppe die nachstehenden Leitlinien. Sie sollen richtungsweisende Entscheidungshilfe und rahmengebende Handlungsideale darstellen, an denen sich alle Mitarbeiter des Grafschafter Jobcenters orientieren können.

## **Prämisse (Grundsatz-Annahme): Unser Kundenbild**

Unsere Kunden sind Personen zwischen 15 – 67 Jahre, die erwerbsfähig und hilfsbedürftig sind.<sup>2</sup> Sie befinden sich in einer Situation, in der sie ohne Hilfe der Gesellschaft bzw. des Staates ihre wirtschaftliche Existenz nicht sichern können. Die Gründe, aus denen unsere Kunden in diese Situation geraten sind, können so vielfältig wie komplex sein. Für uns ist es wichtig festzuhalten, dass wir unseren Kunden im Erstkontakt nicht mit dem Vorurteil begegnen, sie seien selbstverschuldet in dieser Situation.

Unsere Kunden leben mit den Folgen der Arbeitslosigkeit:

- Erleben eines deutlichen Einkommensverlustes
- Einschränkungen im Hinblick auf soziale Kontakte und Freizeiterlebnisse
- fehlende Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten einzusetzen und weiterzuentwickeln
- psychisch belastende Erfahrung durch immer wiederkehrende Ablehnungen in Bewerbungsverfahren und der damit einhergehende Verlust an Selbstvertrauen
- Zukunftsungewissheit / Zukunftsängste

Und aus diesen Gründen wollen wir unseren Kunden helfen, indem wir unsere gemeinsamen Ziele konsequent verfolgen. Dabei sollen die materiellen Leistungen Armut und ihren negativen Folgen für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – wenn auch auf bescheidenem Niveau – begegnen und die Eingliederungsleistungen eine (Re-)Integration in die gesellschaftlich wichtige Arbeitswelt ermöglichen. Im Rahmen der modernen Fürsorgepolitik nehmen wir unsere Kunden in ihrer „Subjektstellung“ ernst und beteiligen sie am Prozess der Leistungserbringung.

In der Konsequenz baut unsere gesamte Leistungserbringung und Eingliederungsstrategie auf die Eigenverantwortung unserer Kunden auf. Sie sind in der Inanspruchnahme von Hilfsangeboten, bei der Antragstellung und Organisation z.B. von Kinderbetreuung grds. selbständig und benötigen im Regelfall ausschließlich einen externen Anstoß bzw. die Vermittlung der erforderlichen Kontakte.

---

<sup>1</sup> Präambel der Verwaltungsvereinbarung über die vom Bund zu tragenden Aufwendungen des zugelassenen kommunalen Trägers der Grundsicherung für Arbeitssuchenden mit dem Landkreis Grafschaft Bentheim

<sup>2</sup> siehe § 7 Abs. 1 SGB II

## Leitlinien des Grafschafter Jobcenter<sup>3</sup>:

- 1: Eingliederung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den ersten Arbeitsmarkt.**
- 2: Sicherstellung von Chancengleichheit. - Bildung und Teilhabe (BuT) für leistungsberechtigte Kinder und Jugendliche.**
- 3: Schnellstmögliche Sicherstellung des Lebensunterhaltes nach gründlicher Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen.**
- 4: Als Dienstleister verfolgen wir diese Ziele kunden- und serviceorientiert**
- 5: Einer für Alle – Alle für Einen.**

---

<sup>3</sup> in einer Rangfolge nach ihrer Priorität.

## Ausführungen zur Leitlinie 1

- Unser Aufgabe wollen wir erfüllen, indem wir unsere Kunden so weit wie möglich selbst zur Lösung ihrer Probleme befähigen. Das impliziert eine nicht problemfixierte, sondern eine aktivierende Beratung, die die vorhandenen Ressourcen für die Eingliederung nutzbar macht.
- Unser Fallmanagement ist daher in jedem Einzelfall beschäftigungsorientiert.
- Unsere Kunden sollen die Auswahl der Eingliederungsleistungen mitgestalten und am Prozess der Leistungserbringung teilhaben.
- Unsere Vermittlungsarbeit ist möglichst passgenau, aber auch bewerberorientiert.

Fördern: Bei der bewerberorientierten Vermittlung berücksichtigen wir neben Eignung & Befähigung u.a. auch die familiäre Situation (z.B. bei Alleinerziehenden und pflegenden Angehörigen) unter Nutzung aller erforderlichen Förderinstrumente.

und Fordern: Sollte uns eine für den Kunden passgenaue Vermittlung nicht innerhalb von 3 Monaten gelingen, beachten wir die folgenden Grundsätze:

- Unseren Kunden ist grundsätzlich **jede!** Arbeit zumutbar<sup>4</sup>, auch wenn sie nicht zum Profil des Kunden passt.
- Jobcenter macht mobil! Wir Fordern und Fördern die Mobilität unserer Kunden bis hin zur Umzugsbereitschaft.

- Die Eingliederung in Arbeit soll möglichst nachhaltig, also langfristig sein. Sollte eine nachhaltige Vermittlung momentan unwahrscheinlich erscheinen, sind saisonale oder befristete Arbeitsverhältnisse anderen Alternativen (z.B. Arbeitsgelegenheiten) immer noch vorzuziehen. **Job – First!**
- Geringfügige Beschäftigungen (400,- € Jobs) stellen nur einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt dar; nicht mehr. Insbesondere reichen sie nicht aus die Leitlinie zu erfüllen. Sie sind aber durchaus mit weiteren Aktivierungen kombinierbar (z.B. dem Nachweis regelmäßiger Eigenbemühungen, Jobnetzwerk, Arbeitsgelegenheit und/oder Maßnahmen).
- neue Wege zum Job!  
Das Motto für unsere Kunden ist zugleich unser eigenes Motto. Wir sind jederzeit bestrebt mit und für unsere Kunden neue Wege zu beschreiten und auch un- und außergewöhnliche Eingliederungen in Arbeit zu ermöglichen. Wir entwickeln kontinuierlich neue Ideen und Lösungen um die Leitlinie zu erfüllen.
- Ein neuer Weg zum Job ist für unsere Kunden und für uns das Jobnetzwerk. Wir verstehen das Jobnetzwerk dabei nicht nur als bloße Bewerbungsplattform oder als reines Matchinginstrument, sondern vielmehr auch als Instrument zur Verselbstständigung (= Ressource) und Aktivierung unserer Kunden. Mit Hilfe des Jobnetzwerks können unsere Kunden ihre Eingliederung in eigener Verantwortung voranbringen. Unsere Kunden haben dabei bis zu 8 Stunden täglich Zeit unsere Ziele zu verfolgen; uns stehen für die Zielerreichung je Kunde nur 3 Minuten am Arbeitstag zur Verfügung. Daher ist ihre aktive Mitarbeit zu Fordern!
- Kunden, die noch nicht in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert sind, werden von uns aktiviert. Sie sollen in erster Linie nach Bedarf des Arbeitsmarktes qualifiziert, bzw. in ihrem Sozialverhalten und den Sekundärtugenden trainiert werden.
- Wir wollen das bestehende Netzwerk an Hilfs- und Beratungsangeboten im Landkreis professionell nutzen bzw. neue Vernetzungen schaffen.

---

<sup>4</sup> Die einzigen Ausnahmen sind in § 10 Abs. 1 S. 1 Nm. 1-5 SGB II geregelt.

- Wir handeln im Rahmen von klaren Strukturen. In diesem Rahmen nutzen wir zielgerichtet unsere großen Handlungs- und Entscheidungsspielräume.
- Das Wissen der Sachbearbeiter/innen über die Kunden wird für die aktivierende Beratung im Fallmanagement genutzt.

### **Ausführungen zur Leitlinie 2**

- Durch Bildung und gesellschaftliche Teilhabe wollen wir die leistungsberechtigten Kinder und Jugendlichen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung nach ihren Neigungen & Stärken fördern.
- Wir wollen ihnen damit die gleichen Chancen erschließen, wie sie Kinder und Jugendliche von Eltern anderer Einkommensschichten regelmäßig „von Haus aus haben“.
- Diese Chancen sollen dazu beitragen, dass die Kinder und Jugendlichen später ihren Lebensunterhalt eigenständig sicher stellen können.
- Wir wollen alle Kinder & Jugendliche erreichen.
- Wir wollen alle Kinder & Jugendliche & Eltern zur Bildung und Teilhabe motivieren.
- Wir wollen ein tragendes Netzwerk aller Akteure etablieren bzw. weiterentwickeln.
- Alle Mitarbeiter fühlen sich dafür verantwortlich, Chancen für leistungsberechtigte Familien zu entdecken.

### **Ausführungen zur Leitlinie 3**

- Sowohl die Leistung zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes als auch die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit werden unter Beachtung der Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit erbracht (§ 14 SGB II). Hierbei ist insbesondere auch das 4-Augen-Prinzip von großer Bedeutung.
- Eine schnelle Bearbeitung des Antrages ist nur bei aktiver Mitwirkung des Antragstellers möglich. Sobald die erforderlichen Unterlagen vom Antragsteller eingereicht wurden, wird der Antrag unverzüglich bearbeitet.

### **Ausführungen zur Leitlinie 4**

- Wir nennen die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 SGB II) **Kunden**, nicht weil wir sie im Sinne einer Kundenbindung auf Dauer behalten wollen, sondern weil wir ihnen als gleichwertiger Verhandlungspartner begegnen möchten. Gegenseitige Wertschätzung ist die Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit.

- Der Kunde ist König?  
Soweit unsere Kunden mit uns gemeinsam die Leitlinien 1+2 verfolgen, sind sie tatsächlich König, da wir ihnen gerne die notwendige Unterstützung zur Zielerreichung bieten. Wenn unsere Kunden andere Ziele verfolgen, arbeiten wir konsequent an ihrer Prioritätensetzung, bis unsere Leitlinien 1+2 auch von ihnen verfolgt werden, denn das ist unsere Aufgabe.
- Wir behalten immer eine wertschätzende Beziehung zu unseren Kunden, ungeachtet unserer persönlichen Einstellungen und des Einzelfalles.
- Wir wollen für unsere Kunden eine maximale Transparenz in unserer Beratungsarbeit herstellen. Daher informieren wir unsere Kunden über alle (rechtlich) relevanten Sachverhalte, Rechte, Pflichten und Bedingungen.
- Unsere Kunden sind für sich selbst verantwortlich. Es ist nicht unsere Aufgabe, die Probleme unserer Kunden (für sie) zu lösen! Wir sagen ihnen ausschließlich, wie sie ihre Probleme lösen könn(t)en und wer ihnen dabei behilflich sein kann. Wenn Kunden nicht an der Beseitigung ihrer Probleme und Vermittlungshemmnisse arbeiten, werden wir im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Maßnahmen ergreifen (z.B. Sanktionen, vorläufige Leistungseinstellung). Die eigene Verantwortung gilt auch für den verantwortungsvollen Umgang mit den finanziellen Mitteln (z.B. keine wiederholte Übernahme von Miet-, Stromrückständen usw.)
- Fordern ist (eine andere Form von) Fördern!  
Druck ausüben - hierzu wurden die Sanktionen des SGB II ja ausdrücklich geschaffen - ist dabei nicht per se unethisch oder ungerechtfertigt. Nicht selten lassen sich Menschen erst unter äußerem Druck auf Veränderungen ein. Auch aus diesem Grund besteht eine gesellschaftliche Erwartungshaltung unseren Kunden gegenüber. Die Gesellschaft will und kann es in vielen Fällen nicht hinnehmen, dass mehrfach belastete Kunden die ihnen angebotene Hilfe nicht annehmen.  
Daher sprechen wir uns verbindlich für den folgenden Umgang mit Sanktionen aus:  
  
Wir sanktionieren Fehlverhalten im Sinne des § 31 SGB II konsequent und in jedem Einzelfall. Die Nicht-Sanktion stellt eine absolute Ausnahme dar. Der Kunde ist dabei beweispflichtig (wichtiger Grund).
- Wir sind nicht der Anwalt unserer Kunden!  
Unsere Kunden sind rechts- und geschäftsfähig und damit in der Lage, selbständig zu handeln sowie ihre Rechte – nicht nur uns gegenüber – sondern auch gegenüber Dritten (z.B. Arbeitgeber, Rechtsanwälte, Vermieter, andere Sozialleistungsträger) durchzusetzen. Wir nehmen unsere Beratungspflicht ernst, nehmen ihnen aber weder ihre Aufgaben noch ihre Verantwortung ab.  
  
(Erst) wenn uns Rechtsverstöße von Arbeitgebern nachgewiesen werden, verzichten wir auf eine Kooperation mit diesem.
- Verfolgung von Betrugsversuchen  
Wir verfolgen grds. die unberechtigte Inanspruchnahme von Leistungen ordnungs- und ggf. strafrechtlich. Dabei unterscheiden wir nicht zwischen Kunden, Trägern und/oder Arbeitgebern. Nur bei offensichtlich unbeabsichtigten Versehen verzichten wir darauf.
- Wir kommen unseren Aufgaben möglichst effizient nach und minimieren den Verwaltungsaufwand auf das Notwendigste. Wir fordern von unseren Kunden nicht mehr (insbesondere die Vorlage von Unterlagen), als unbedingt erforderlich.

## Ausführungen zur Leitlinie 5

- „Krisenmanagement“:  
Es gibt zwei spezielle Krisenmöglichkeiten, die einer einheitlich festgelegten Verfahrensweise bedürfen:
  - a) Krisen im Umgang mit unseren Kunden
  - b) Krisen in den Teams
    1. durch Personalengpass
    2. durch Differenzen mit Kollegen

Zu a) Der Umgang mit unseren Kunden ist nicht immer leicht. Es kommt des öfteren zu Konfliktgesprächen und –situationen. Folgende Instrumente zur Konfliktbewältigung kommen in Betracht:

- Sachbearbeiter- bzw. Fallmanagerwechsel ist in Einzelfällen (nach Absprache mit der Bereichsleitung) möglich
- **Supervision:** die Inanspruchnahme einer externen Supervision ist möglich, wobei die Teilnahme freiwillig erfolgen sollte.
- **Kollegiale Beratung:** die in der Vergangenheit bereits durchgeführte kollegiale Beratung soll unter folgenden Voraussetzungen wieder aufgenommen werden: Freiwilligkeit, größerer zeitlicher Rahmen; in diesem Zusammenhang soll die Loyalität der Kolleginnen und Kollegen (Inhalte werden nicht weitergegeben) gewährleistet sein.

Zu b 1.) Durch Krankheit bzw. die Erforderlichkeit einer Nachbesetzung kommt es in den Teams hin und wieder zu Engpässen. Diesen soll wie folgt Rechnung getragen werden:

- gegenseitige Vertretung in den Teams
- ggfls. teamübergreifende Hilfestellung in Sonderfällen möglich, wobei die Notwendigkeit vorab vom Team der Leitung mitzuteilen ist.
- Telearbeit: durch die Leitung werden allgemeine Regelungen (was den Umfang der Telearbeit insgesamt angeht sowie zur Verpflichtung der TelearbeiterInnen flexibel zu reagieren), festgelegt. Darüber hinaus treffen die Teams interne Regelungen, wie bei Engpässen mit Telearbeit umgegangen wird.

Zu b 2.) Hin und wieder kann es durch Zuständigkeitsfragen, unterschiedlichen Rechtsauffassungen, Verhaltensregeln (Fenster auf wg. schlechter Luft oder Fenster zu wg. Durchzug) zu Meinungsverschiedenheiten und damit zu Krisen mit Kolleginnen und Kollegen führen. Damit wollen wir wie folgt umgehen:

- Wir wünschen uns in Konfliktsituationen die Möglichkeit zunächst „unter 4 Augen“ mit dem betroffenen Kollegen /der Kollegin zu sprechen. Bei einem schwierigen Thema ziehen wir ggf. einen Kollegen als Mediator hinzu. (Hierbei kann uns die Leitung einen Mediator vermitteln, ohne in den Konflikt eingeschaltet werden zu müssen).
- Erst wenn direkte Gesprächsversuche gescheitert sind bzw. keine Klärung bringen konnten, wollen wir uns an Dritte (Leitung, Personalrat etc.) wenden.

- Loyalität  
Wie wir von unserer Leitung erwarten können, dass sie nicht mit anderen Führungskräften, Kollegen oder sogar Kunden über unsere Schwächen spricht, so kann die Leitung von uns das Gleiche erwarten. Wir wollen das Graftschafter Jobcenter nach Außen hin nicht negativ darstellen – das betrifft insbesondere auch kritische Themen innerhalb der Abteilung. Wir sind einander und dem Graftschafter Jobcenter loyal.
- Umgang mit Fehlern  
Fehler passieren. Wir dürfen eigene Fehler dem Kunden gegenüber zugeben, auch wenn es für uns eine Schlechterstellung bedeutet (Mehrarbeit, Mehrkosten z.B. für zurückliegende Bewilligungszeiträume etc.), denn das erhöht nicht nur das Vertrauen gegenüber dem Graftschafter Jobcenter – immerhin für die existentielle Grundversorgung unserer Kunden zuständig – sondern ist auch Recht und Gesetz geschuldet. Durch einen transparenten Umgang mit eigenen Fehlern können ggf. vermeidbare Widerspruchsverfahren abgewendet werden. Zu möglichen Fehlern von

Kolleginnen und Kollegen werden wir uns allerdings den Kunden gegenüber nicht äußern! Das verlangt der kollegiale Umgang miteinander.

Wir korrigieren Fehler selbständig. Bei festgestellten Fehlern von Kolleginnen und Kollegen sprechen wir zunächst mit dem/der Betroffenen. Ist dies nicht möglich, oder bestehen Zweifel an der Korrektheit einer (eigenen) Entscheidung halten wir Rücksprache mit der Bereichsleitung.

- **Umgang mit Kritik**

Im Grafschafter Jobcenter pflegen wir INTERN einen offenen Umgang mit Kritik.

Wir gehen davon aus, dass uns konstruktive Kritik in die Lage versetzt, an eigenem Handeln, Unterlassen oder Äußerungen, dieses bisherige eigene Handeln ergebnisoffen neu zu überprüfen. Dabei erhoffen wir uns, dass Kritik vom betroffenen Kollegen nicht nur als abzuwehrender Angriff auf die eigene Person empfunden wird, sondern als Möglichkeit zur Erkennung von Schwächen und deren Minimierung oder Beseitigung.

Bei EXTERN über uns geäußerte Kritik erwarten wir von Kollegen/Leitung/Beschwerdestelle eine Rücksprache mit der/m zuständigen Kollegin/en zur Klärung der Inhalte. Wir dürfen außerdem Rückendeckung erwarten und wünschen uns die Möglichkeit eigene Fehler selbst korrigieren zu können (s.o.)

### **Unsere Stärke:**

Wir sind eine lernende Organisation. Fehler, Misserfolge und Rückschläge betrachten wir nicht nur als negative Eindrücke/Erlebnisse sondern sie sind für uns zugleich Ansporn neue Ansätze und Verfahren zu entwickeln, um zukünftig an gleicher Stelle erfolgreicher zu sein.

### **10 Jahre Grafschafter Jobcenter - Unsere Erfolge in den Jahren 2005 bis 2014:**

#### **Sicherstellung des Lebensunterhaltes:**

- Zu Beginn der Umsetzung des SGB II bestand die Herausforderung darin, parallel zur Gründung einer Arbeits- und Ablauforganisation die ehemaligen Empfänger von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe in die Grundsicherung für Arbeitsuchende zu überführen und die Leistungszahlung ohne Unterbrechung zu gewährleisten.
- Insbesondere die Bemessung der Kosten der Unterkunft, die in kommunaler Kostenträgerschaft erbracht werden, erforderte aufgrund laufender Rechtsprechung eine zweimalige Anpassung der grundsätzlichen Verfahrensweisen. Vor Ort war ein schlüssiges Konzept zur Bemessung der Höhe der Kosten der Unterkunft zu entwickeln. Letztmalig wurde dies im Jahr 2014 angepasst.
- In 10 Jahren mussten im Rahmen der Bearbeitung der Leistungen nach dem SGB II über 100 Änderungsgesetze zum SGB II umgesetzt werden.

#### **Integration:**

- Insgesamt wurden annähernd 15.000 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht.
- Die Einführung des SGB II mit den neuen Arbeitsmarktinstrumenten und dem Grundsatz „Fördern und Fordern“ hat eine deutliche Verringerung der Hilfebedürftigkeit ermöglicht.  
Bedarfsgemeinschaften: Verringerung um 17 % (- 703)  
Leistungsempfänger: Verringerung um 17,5 % (- 1.521)
- Die Wirkung der Integrationen auf die Höhe der Transferleistungen wird in den letzten Jahren durch ein niedriges Lohnniveau eingeschränkt.  
Zunahme der Anzahl „Aufstocker“ in Vollzeitbeschäftigung von 2010 bis 2014 um 29 %.



Die Erwerbstätigkeit einer Person in einer Bedarfsgemeinschaft reicht in diesen Fällen für die Abdeckung des Bedarfs nicht aus.

- Die Zahl der Ausländer im Leistungsbezug SGB II nimmt seit 2011 stetig überproportional zu (von 2011 bis 2014 um 27 %), d.h. Zuwanderung führt zu einem größeren Erwerbspersonenpotential aber auch zu Transferleistungsbezug.
- Der Anteil der Langzeitleistungsbezieher liegt im Landkreis Graftschaft Bentheim bei 61,4 % im Vergleich zum Land (66,8 %) relativ niedrig, steigt aber in den letzten Jahren leicht an.
- Leistungsberechtigte zwischen 25 und 50 Jahren konnten in den vergangenen Jahren deutlich reduziert werden und stellen damit für die Unternehmen der Region momentan das größte Erwerbspersonenpotential dar. Das Potential der übrigen Altersgruppen kann noch weiter erschlossen werden.
- Die Frauenerwerbsbeteiligung liegt im Landkreis Graftschaft Bentheim nach wie vor niedrig. Frauen stellen für Unternehmen der Region ein Erwerbspersonenpotential dar, das noch nicht ausgeschöpft ist.

### **Bildung und Teilhabe:**

- Untersuchungen haben ergeben, dass in Deutschland Schulerfolg und soziale Herkunft zusammen hängen.
- Ein großer Anteil der Leistungsbezieher befindet sich seit langer Zeit im Transferleistungsbezug.
- Mit Bildung und Teilhabe wird das Ziel verfolgt, diese generationsübergreifende Kette des Transferleistungsbezuges zu durchbrechen. Leistungsbezug soll durch soziale und Bildungsteilhabe der Kinder in der nächsten Generation beendet werden.
- Dieser präventive Ansatz wird vor Ort für richtig gehalten und mit hoher Priorität verfolgt.
- Bildung und Teilhabe ist mit einem hohen Aufwand in Form des Einsatzes von Familienbildungslotsen und Projekten zur Bewerbung der Förderung vor Ort eingeführt worden. Dies hat zu einer hohen Inanspruchnahme geführt. Im Landkreis Graftschaft Bentheim profitiert ein großer Anteil der Kinder im Transferleistungsbezug.