

Öffentliche Berichtsvorlage

Vorlagen-Nr.:

V/0558/2008

Auskunft erteilt:

Frau Dr. Ringbeck

Ruf:

492 28 80

E-Mail:

Ringbeck@stadt-muenster.de

Datum:

02.07.2008

Betrifft

Umsetzung des § 16 Absatz 3 SGB II bei der Stadt Münster - Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung

Beratungsfolge

12.08.2008	Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Arbeitsförderung	Bericht
14.08.2008	Ausschuss für Gleichstellung	Bericht
19.08.2008	Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung	Bericht
20.08.2008	Ausschuss für Kinder, Jugendliche und Familien	Bericht
27.08.2008	Hauptausschuss	Bericht
27.08.2008	Rat	Bericht

Bericht:

Ausgangslage

Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, sollen die Träger der Grundsicherung (Arbeitslosengeld II) Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II) mit Mehraufwandsentschädigung (sogenannte Ein-Euro-Jobs oder auch Zusatzjobs) schaffen.

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung können geschaffen werden, wenn die zu verrichtenden Arbeiten zusätzlich und im öffentlichen Interesse sind. Dies ist der Fall, wenn das Ergebnis der Arbeit der Allgemeinheit dient und wenn die Arbeit ohne die Förderung nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt worden wäre. Zudem unterliegen die geförderten Tätigkeiten der Wettbewerbsneutralität.

Grundlage zur Planung und Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten in Münster ist der „Leitfaden der Arbeitsgemeinschaft Münster“ (s. Anlage 1), der mit dem Beirat der Arbeitsgemeinschaft entwickelt und vom Lenkungsausschuss befürwortet wurde. In der Praxis basiert die Umsetzung auf den Grundsätzen der „Düsseldorfer Erklärung“ (s. Anlage 2).

Zielsetzung

Ziel der Arbeitsgelegenheiten ist die Heranführung von Arbeitslosen an den allgemeinen Arbeitsmarkt. Arbeitsgelegenheiten sind ein Instrument um die Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu

erhalten, wiederherzustellen und die „soziale Integration“ zu fördern. Die befristeten Arbeitsgelegenheiten sind für leistungsgeminderte Erwerbslose gedacht¹.

Arbeitsgelegenheiten vermitteln Erkenntnisse über Eignungs- und Interessenschwerpunkte sowie Qualifikationen und liefern somit wichtige Hinweise für die passgenaue Förderung und Strategien zur Arbeitsaufnahme. Die Arbeitsgelegenheiten müssen Baustein einer individuellen Integrationsplanung sein und sollen mit weiteren Integrationsmaßnahmen verbunden werden, um eine „Brücke“ in den ersten Arbeitsmarkt darzustellen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, die Bereitschaft zur Qualifizierung und Weiterbildung zu fördern. Weiterbildung und Qualifizierung ist für die Kompetenzentwicklung von Personen unter den Aspekten „Fördern“ und „Lebenslanges Lernen“ ein wichtiger Bestandteil aktiver Arbeitsmarktpolitik. Arbeitsgelegenheiten tragen außerdem dazu bei, die Qualität sozialer Dienstleistungen zu steigern und bestehende gesellschaftliche Problemlagen zu mindern.

Antrags- und Bewilligungsverfahren

Zuständig für die Bewilligung der Zusatzjobs ist die Arbeitsgemeinschaft Münster. Hier wird insbesondere geprüft, ob die Kriterien Gemeinnützigkeit, Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität vorliegen. Nur wenn diese Kriterien erfüllt sind, werden die Anträge genehmigt.

Bei der Stadt Münster erfolgt die Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten folgendermaßen:

Ämter und Einrichtungen, die Zusatz-Kräfte einsetzen möchten, leiten ihren Antrag an die AIM jugend+, die dann das weitere Antragsverfahren abwickelt. Hierzu gehört das Einholen der Unbedenklichkeitsbescheinigung (Kammern, Verbände etc.) ebenso, wie die Zustimmung des Personalrates. Sobald die Stelle bewilligt ist, werden potentielle TeilnehmerInnen von der Arbeitsgemeinschaft zugewiesen und nach einem Erstgespräch bei AIM jugend+ auf einen geeigneten und wenn möglich, passgenauen Zusatzjob vermittelt. Der Einsatz der Kräfte erfolgt auf freiwilliger Basis. Die verwaltungstechnische/ finanzielle Abwicklung und die pädagogische Betreuung ist per Ratsbeschluss zentral organisiert und wird von der AIM jugend+ sichergestellt. Hier stehen für die Betreuung und Anleitung von Zusatzjobs 100.000 € kommunale Mittel zur Verfügung.

Finanzierung der Zusatzjobs

Die Finanzierung der Zusatzjobs erfolgt durch die Arbeitsgemeinschaft Münster, die auch über die Höhe der Maßnahmekostenpauschale² entscheidet. Mit der Maßnahmekostenpauschale wird der tatsächlich entstandene Aufwand für die Maßnahmedurchführung (z.B. Personal- und Verwaltungskosten, Unfall- und Haftpflichtversicherung, Betreuung, Qualifizierung, Arbeitskleidung, Sachkosten, sonstiger Aufwand) teilweise abgedeckt. Die Maßnahmekostenpauschale und die Mehraufwandsentschädigung werden als Zuschuss für die Dauer der zeitlich befristeten Maßnahme gewährt. Die Trägerpauschale dient u.a. dazu, die der Stadt Münster entstehenden Kosten für die Bereitstellung der Angebote ganz oder teilweise abzudecken. Beispielsweise werden darüber die Personalkosten für die pädagogische Begleitung zu hundert Prozent finanziert. Die Beträge sind der Anlage des Leitfadens zu entnehmen.

Für die Teilnahme an gemeinnütziger Arbeit erhalten die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung in Höhe von 1,50 € je geleisteter Arbeitsstunde. Die Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen

¹ In der Sprache der Bundesagentur für Arbeit werden sie als sogenannte „marktfremde“ Kunden geführt.

² Die Förderung des Maßnahmeträgers ist nicht gesetzlich geregelt und wird vom Grundsicherungsträger festgelegt.

gen ist durch die Weiterzahlung der Grundsicherung für Arbeitsuchende gewährleistet³. Die Unfallversicherung wird vom Träger der Maßnahme sichergestellt.

Umsetzung bei der Stadt Münster

Die Stadt Münster bietet seit vielen Jahren⁴ in unterschiedlichen Arbeitsbereichen Arbeitsgelegenheiten an. Vorrangiges Ziel dieser Angebote ist es, den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, berufsrelevante Kenntnisse und Erfahrungen zu sammeln, um die Integrationschancen in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Diejenigen, die nach ihrem Arbeitsplatzverlust nicht schnell eine Anschlussbeschäftigung finden verlieren vielfach ihre beruflichen Perspektiven, teilweise ihre sozialen Bezüge und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten. Aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit ist es vielfach erforderlich zunächst eine Tagesstruktur zu schaffen und arbeitsmarktrelevante Kompetenzen, wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit etc. zu vermitteln. Aus diesem Grund erfolgt bei der Stadt der Einsatz der Zusatzkräfte einerseits unter fachlicher Anleitung und andererseits werden die Betroffenen, soweit notwendig pädagogisch betreut und insbesondere bei der Arbeitsplatzsuche und bei Bewerbungen unterstützt. Hierzu gehören auch Qualifizierungsangebote, die individuell gefördert werden. Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit städtische und externe Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote zu nutzen. Bewerbungstrainings, Gabelstaplerscheine, Sprachkurse, EDV-Grundkurse werden häufig absolviert.

Die Stadt Münster bietet insgesamt **186 Arbeitsgelegenheiten** an, von denen zwischen 65 und 85 Prozent besetzt sind (s. Anlage 3 „Stellen/ Besetzungsliste § 16 Abs. 3 SGB II). Insgesamt gibt es in Münster rd. 750 Arbeitsgelegenheiten (davon sind ca. 2/3 besetzt) bei verschiedenen gemeinnützigen und öffentlichen Einrichtungen. Die Stadt Münster ist größte Anbieterin von Arbeitsgelegenheiten. Ursächlich hierfür ist, dass die Stadt einerseits zweitgrößte Arbeitgeberin ist und andererseits hat sie im Sinne der sozialen Daseinsfürsorge für die Partizipation ihrer Bürgerinnen und Bürger an gesellschaftlicher Teilhabe die Verantwortung. Es gibt einzelne Stellen bei den Ämtern und einige Projekte, die bei den Ämtern oder der AIM jugend+ angesiedelt sind. Die organisatorische Anbindung von Projekten an die AIM jugend+ wurde gewählt, weil die Erfahrungen zeigen, dass die Umsetzung von größeren Projekten im Rahmen von Zusatzjobs innerhalb der Ämter zu Problemen führen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn vergleichbare Arbeitsfelder auch Pflichtaufgabe der Ämter sind. In diesen Fällen ist besonderes Augenmerk auf eine klare Trennung und neutrale Anbindung zu legen, weil größere Projekte im besonderen Blickpunkt der Öffentlichkeit liegen und deutlich werden muss, dass es sich um ein Integrationsangebot handelt. Darüber hinaus erfordern Projekte auch eine Anleitung der Zusatzkräfte, die von den Ämtern nicht immer gewährleistet werden kann, bzw. nicht mit den regulären Arbeitsabläufen vereinbar ist.

Mit der Vorlage V/0436/2005 beschloss der Rat am 29.06.2005 zur Umsetzung des Handlungskonzeptes zur Verbesserung der Sauberkeit und Ordnung in der Stadt Münster den Einsatz von ALG-II-Beziehenden im Rahmen der gemeinnützig-zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten für Aufgaben der Reinigung und Sauberhaltung des Stadtgebietes und Verstärkung des Fahrradkontrolldienstes auszuweiten. Nach anfänglichen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung in 2005 und 2006 erfolgte Ende 2006 eine Statusbestimmung zwischen Amt 10, AIM jugend+ und der Arbeitsgemeinschaft Münster. Es wurden Lösungsansätze erarbeitet, die dazu beitrugen, das Niveau zu stabilisieren und weitere Angebote zu etablieren. Hierzu gehört die Etablierung des „Teams Saubere Stadt“ bei AIM jugend+ mit fachlicher Unterstützung der AWM und die sozialpädagogische Betreuung der Zusatzjobber bei der Stadt.

Die Projekte:

³ Während der Maßnahme werden die Teilnehmenden statistisch nicht als „arbeitslos“ sondern als „arbeitsuchend“ erfasst.

⁴ Bis zur Einführung des SGB II im Jahr 2005 waren die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung ein Instrument des BSHG um arbeitslose Sozialbeziehende an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

1. Mobiles-Einsatz-Team (MET) (Amt für Grundflächen und Umweltschutz)

Am 01.07.2005 nahm das Mobile-Einsatz-Team (MET) im Amt für Grünflächen und Umweltschutz als erstes Team seine Arbeit auf. Hier werden 12 TeilnehmerInnen intensiv betreut, die sich im Umfang von jeweils 20 Stunden pro Woche der zusätzlichen Wildkrautbeseitigung auf Grünflächen im Stadtgebiet widmen. Die Teilnehmenden werden von einem hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiter sowie durch eine öffentlich geförderte Kraft (z.B. ABM oder Beschäftigungszuschuss) betreut.

2. Fahrradkontrolldienst (Ordnungsamt)

Am 15.06.2005 wurden zunächst 4 Zusatzjobs im Bereich des Fahrradkontrolldienstes geschaffen. Bereits zum 01.09.2005 wurde die Zahl der Arbeitsgelegenheiten in diesem Bereich auf 10 erhöht. Die in diesem Projekt gesammelten Erfahrungen sind durchweg positiv. Bei den Teilnehmenden werden gute Qualifizierungserfolge (z.B. Unterrichtung im Sicherheitsgewerbe bei der IHK) erreicht und es existiert regelmäßig eine Warteliste potentieller Zusatzkräfte. Beim Fahrradkontrolldienst ist ebenfalls eine öffentlich geförderte Kraft als Vorarbeiter eingesetzt. Darüber hinaus besteht ein sehr enger Kontakt zum Service- und Ordnungsdienst um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten. Für die Tätigkeit der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung ergeben sich aus dem Urteil des Verwaltungsgerichts Münster vom 11.07.2008 (AZ.: 1K 1536/07) keine Veränderungen, da diese im Rahmen ihrer Servicetätigkeiten, z.B. an den Münster-Arkade, nicht hoheitlich tätig werden

3. Team Saubere Stadt (TSS) (AIM jugend+)

Im Januar 2007 startete das TSS mit zunächst 12 Zusatzjobbern, mit dem Ziel „Zusätzliche Reinigung öffentlicher Strassen und Plätze“ in der Innenstadt (Standort: Hafenstrasse 8). Mittlerweile werden im TSS 58 Zusatzjobs angeboten. Die Organisation und Durchführung des Projektes erfolgt über die AIM jugend+ mit fachlicher Unterstützung der Abfallwirtschaftbetriebe Münster.

Im Mai 2007 wurde das „Team Saubere Stadt“ mit einem Umfang von 8 Zusatzjobs für den Bereich Münster-Kinderhaus (Standort: Wuddi Kinderhaus) ausgeweitet. Schwerpunkt des Projektes ist die zusätzliche Reinigung von öffentlichen Straßen und Plätzen zur Verbesserung der Sauberkeit im Stadtteil. Im Februar 2008 wurde analog zu dem Team in Kinderhaus ein Team in Coerde (Standort: AWO Stadtteilbüro) eingerichtet.

Ab August 2008 wird ein mobiles Team (Standort: Hafenstrasse 8) für die Stadtteile Hilstrup und die Stadtteile des Stadtbezirks-West eingerichtet. Dieses Team (1 Vorarbeiter und bis zu 5 Zusatzkräfte) wird mobil mit einem Dienstfahrzeug ausgestattet und im wechselnden Rhythmus nach Reinigungsbedarf und Verfügbarkeit des Personals in den Stadtteilen tätig.

Die Anleitung der Zusatzkräfte erfolgt jeweils durch eine öffentlich geförderte Kraft (ABM oder Beschäftigungszuschuss). Die Betreuung der öffentlich geförderten Kräfte sowie der Zusatzkräfte erfolgt durch die hauptamtlichen Mitarbeiter der AIM jugend+.

4. Natur- und Umweltschutzprojekt (NST) (AIM jugend+)

Im Juli 2007 startete das Natur- und Umweltschutzprojektes (Standort: Hafenstrasse 8) mit 10 Zusatzjobs in Bereichen des Natur- und Umweltschutzes. Die Organisation und Durchführung dieses Projektes erfolgt über die AIM jugend+. Die erforderliche fachliche Unterstützung wird durch das Amt für Grünpflege und Umweltschutz sowie das Veterinäramt der Stadt Münster gewährleistet. Ziel dieses Projektes ist die Mithilfe bei der Umsetzung von Natur- und Umweltschutzmaßnahmen (z.B. einfache Renaturierungsarbeiten zur Verbesserung des Landschafts- und Naturschutzes, Beseitigung von Gehölzaufwuchs, Bekämpfung der Herkulesstaude, Mahd von Hochstaudenfluren etc.). Die Anleitung der Zusatzkräfte erfolgt über eine öffentlich geförderte Kraft. Das Team ist mit einem entsprechenden Fahrzeug ausgestattet.

5. Vorbereitung auf die Externenprüfung zur Hauswirtschafterin“ unter Nutzung des Instruments AGH“ (Amt für Schule und Weiterbildung)

Das Orientierungs- und Qualifizierungsangebot der Volkshochschule ermöglicht 14 Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II, im Rahmen von Zusatzjobs im hauswirtschaftlich/ pflegerischen Bereichen⁵ und parallel angebotener theoretischer Qualifizierung durch die VHS, sich innerhalb von 11 bis 12 Monaten auf die Externenprüfung zur Hauswirtschafterin vorzubereiten. Konkret bedeutet dies, dass die Zusatzkräfte in den Kooperationsbetrieben die Möglichkeit haben, praktische Erfahrungen und Kenntnisse zu sammeln und 8 Stunden in der Woche Unterricht in Verbindung mit dem Berufsfeld bei der VHS erhalten. Der Unterricht orientiert sich am Lehrplan der Ausbildung der Hauswirtschafterin. Die Prüfung zur Hauswirtschafterin wird von der Landwirtschaftskammer abgenommen. Flankiert wird diese Maßnahme durch Anleitung und pädagogische Betreuung, die zentraler Bestandteil des Gesamtkonzeptes ist.

Statistik

Zusatzkräfte sind bei der Stadt Münster in den unterschiedlichen Bereichen eingesetzt (s. Anlage 3). Die Zahl der Kräfte ist von **152** im Jahr 2005 auf **200** in 2006 und **303** in 2007 gestiegen (Aufgrund der unterschiedlichen Zuweisungszeiten sind Mehrfachbesetzungen innerhalb eines Jahres möglich). Der Anteil männlicher Zusatzkräfte liegt im Durchschnitt bei 75 Prozent und ist zurückzuführen auf den hohen Anteil der Angebote im gewerblich-technischem Bereich. So besteht zwar grundsätzlich die Möglichkeit weibliche Teilnehmerinnen z.B. im TSS aufzunehmen (d.h., getrennte sanitäre Anlagen und Umkleieräume), gleichwohl ist das Interesse von Frauen an diesen Einsatzstellen eher gering und bisher waren nur drei Teilnehmerinnen im TSS.

Während im Jahr 2005 die **Altersgruppe** der 24 -40 jährigen mit 35 Prozent am stärksten vertreten war, verschob er sich ab 2006 in Richtung der Altersgruppe 41 -50 Jahre. Die Altersgruppe der 41 – 50 jährigen war 2007 mit 36 Prozent am stärksten vertreten, gefolgt von den 25 – 40 jährigen mit 27 Prozent. Der geringste Anteil ist bei den unter 25 jährigen zu verzeichnen, was auch nicht überrascht, da Arbeitsgelegenheiten für Jugendliche nur nachrangig genutzt werden sollen und auf der Grundlage des Prinzips „Fördern und Fordern“ zunächst in eine Ausbildung oder einen regulären Arbeitsplatz vermittelt werden sollen.

In der Regel erfolgt die Zuweisung in einen Zusatzjob zunächst für sechs Monate. Die Beschäftigung wird nach spätestens 12 Monaten beendet. Von den Beschäftigten bleiben 74 % über sechs Monate in dem Zusatzjob. Die hohe **Verweildauer** belegt einerseits, dass die Teilnehmenden eine sinnvolle Beschäftigung Arbeitslosigkeit vorziehen und andererseits ist es ein Beleg dafür, dass der Arbeitsmarkt für Personen mit Vermittlungshemmnissen - trotz wirtschaftlichen Aufschwungs - keine regulären Arbeitsplätze anbietet. Eine Arbeit im Anschluss nahmen bisher insgesamt 73 Zusatzjobber auf, 35 davon im Jahr 2007. Wird die Zahl derjenigen, die im Jahr 2007 einen Zusatzjob bei der Stadt beendet haben zugrunde gelegt ergibt sich eine Übergangsquote von 22 %. Werden als Bezugsgröße nur diejenigen zugrunde gelegt, die den Zusatzjob auch regulär beendet haben (65 Personen), ergibt sich eine Übergangsquote von 54 Prozent (vgl. die detaillierte Aufstellung für die Jahre 2005 bis 2007 Anlage 4).

Sozialpädagogische Begleitung

Für die Betreuung der Zusatzkräfte sind seit März 2007 zwei Pädagoginnen bei der Stadt beschäftigt. Zur Optimierung der Arbeitsabläufe in den Bereichen Betreuung und Integration sind sie an der Schnittstelle zwischen den städtischen Einsatzorten und den Mitarbeiter/-innen der Arbeitsgemeinschaft den Teams „U25“, „Vermittlung“ und „Fallmanagement“ tätig. Für die Bewerber/innen der städtischen Arbeitsgelegenheiten sind sie die erste Anlaufstelle. Aufgabe der pädagogischen Betreuung ist die passgenaue Besetzung frei werdender Zusatzjobs innerhalb der Stadtverwaltung sowie die Betreuung von Teilnehmer/innen mit besonderem Betreuungsbe-

⁵ Die Einsatzstellen der Zusatzkräfte sind nicht bei der Stadt Münster sondern bei Kooperationsbetrieben.

darf. Dies umfasst auch die Organisation individueller Qualifizierung – sofern erforderlich und sinnvoll - für alle städtischen Zusatzkräfte. Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde das Angebot um eine halbe Stelle seit Januar 2008 erhöht. Die Stellen sind bei AIM jugend+ angesiedelt und die Fallzahl beträgt 1:20. Die Finanzierung dieser Kräfte wird aus der Fallpauschale „sozialpädagogische Betreuung“ sichergestellt.

Die tatsächliche Anzahl der Beratungskontakte und -gespräche ist jedoch deutlich höher, da zunächst alle potentiellen Zusatzjobber ein Erstgespräch mit den Beraterinnen führen. Alleine von Februar 2008 bis Juni 2008 wurden 197 Erstgespräche geführt. Hiervon mündeten jedoch nur 68 Personen in einen städtischen Zusatzjob.

In der Zeit vom 01.7.2007 bis 30.06.2008 wurden insgesamt 114 Zusatzjobber intensiv betreut. Die Verteilung nach Geschlecht entspricht dem Verhältnis der Beschäftigten und beträgt 2/3 männlich zu 1/3 weiblich. Bei der Verteilung nach Altersgruppen steht ebenfalls in unmittelbarem Zusammenhang mit der Verteilung der Beschäftigten insgesamt.

Die statistische Auswertung (s. Anlage 5) der Intensivbetreuung für den Zeitraum vom 01.07.2007 bis 30.06.2008 verdeutlicht, die Unterschiedlichkeit der Problemlagen und warum eine intensive Betreuung und Unterstützung zur Integration in Arbeit bzw. Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit erforderlich ist. Schulden (50 %) und keine Ausbildung (49,1 %), gefolgt von körperlichen Einschränkungen (31,6 %) und ein fehlender Schulabschluss (29,8 %) sind die häufigsten Vermittlungshemmnisse derjenigen, die intensiv betreut und unterstützt werden während des Zusatzjobs bei der Stadt Münster.

Wie geht es weiter? Was passiert nach Beendigung des Ein-Euro-Jobs?

Bei der Stadt Münster beenden zwischen 45 und 50 % der Teilnehmenden die Arbeitsgelegenheiten planmäßig, d.h., sie bleiben die gesamte Förderdauer von maximal einem Jahr in der Arbeitsgelegenheit und werden anschließend von der Arbeitsgemeinschaft Münster weiter betreut. Arbeitsgelegenheiten sind nur ein erster, aber wichtiger Schritt in Richtung regulärer Arbeitsmarkt nach langer Arbeitslosigkeit. Die Personen arbeitsmarktnah weiter zu qualifizieren und auf die von der Wirtschaft zu schaffenden Arbeitsplätze zu vermitteln ist Aufgabe der Arbeitsgemeinschaft Münster.

Eine weitere Förderung im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) oder einen Beschäftigungszuschuss (§ 16 a SGB II) ist in vielen Fällen sinnvoll und kann ein geeignetes Integrationsinstrument sein. Die Stadt Münster nutzt seit Jahren bestehende Instrumente im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten, insbesondere werden die Anleiter in den Projekten über öffentlich geförderte Zuschüsse beschäftigt. In der Regel werden die Anleiter aus den Zusatzjobbern rekrutiert. Somit bietet die Stadt zumindest einigen Beschäftigten eine sinnvolle und attraktive Perspektive im Anschluss an den Zusatzjob.

i.V.

Dr. Andrea Hanke
Stadträtin

Anlagen: