



Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013 Jobcenter Münster

Impressum:
Herausgeber:

Jobcenter Münster,
Stadthaus 2, Ludgeriplatz 4,
48151 Münster

Quelle:

Statistiken der Bundesagentur für Arbeit

Münster, Dezember 2012

Foto: Presseamt Stadt Münster / Tilman Roßmüller

Vorwort

Das Jahr 2012 war im Wesentlichen noch geprägt vom Umstellungsprozess auf die kommunale Trägerschaft. Neue Aufgaben, neue Strukturen und Schnittstellen waren zu bewältigen, zu schaffen und zu klären. Rückblickend betrachtet stand das Jobcenter Münster vor einer großen Herausforderung, die es mit Bravour gemeistert hat. Das Ziel, die Veränderung der Trägerschaft gerade auch für die Kundinnen und Kunden unbemerkt zu vollziehen, ist vollumfänglich erreicht worden. Dies habe ich in der Hauptsache den engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verdanken, die auch stellenweise unter schwierigen Rahmenbedingungen im Sinne der Münsteraner Hilfebedürftigen unermüdlich ihr Bestes getan haben. Aber auch die gute geleistete Arbeit darf nicht darüber hinweg täuschen, dass noch einige Herausforderungen in der Zukunft auf das Jobcenter warten, die es zu meistern gilt.

Konkret sind im Jahr 2013 die begonnenen neuen Aufgaben und Prozesse zu verstetigen und zu professionalisieren. Weiter wird es unumgänglich sein, eine gesamtstädtische Strategie zu entwickeln und diese mit gebündelten Kräften umzusetzen. Damit einhergehend ist eine gesamtstädtische SGB II Steuerung zu implementieren, um die immer weniger werdenden Ressourcen der Stadt Münster ziel- und wirkungsorientiert einzusetzen.

Die Zukunft der Arbeit der Jobcenter wird geprägt sein von weiteren Kürzungen der Bundesmittel, Rechtsänderungen und einem Arbeitsmarkt, der nicht immer die optimalen Möglichkeiten für die von den Jobcentern betreuten Kundinnen und Kunden bietet. Hier gilt es neue Wege zu gehen, innovative Strategien zu entwickeln und diese auch mutig umzusetzen. Dabei wird in naher Zukunft die öffentlich geförderte Beschäftigung eine größere Rolle spielen. Für viele unserer erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind vor allem perspektivische Hilfeplanungen erforderlich, um ihnen die Chance auf Teilhabe durch Arbeit zu ermöglichen. Hier bedarf es eines gesetzlichen Rahmens, der längerfristige Ausgestaltungen bei finanzieller Sicherheit zulässt.

Der Planungsprozess 2013 wurde unter enger Beteiligung des Beirates neu gestaltet. Dabei gab es eine Reihe neuer Ideen und Ansätze, die im nachfolgenden Programm dargestellt werden.

Ralf Bierstedt

**Amtsleiter
Jobcenter Münster**

Inhalt

1. Umstellung auf die kommunale Trägerschaft	- 6 -
1.1. Arbeitgeber- und Vermittlungsservice (AGVS).....	- 6 -
1.2. fa:z	- 7 -
1.3. Strategische Leitsätze	- 8 -
1.4. Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16 a 1 – 4 SGB II	- 8 -
1.5. Rechtsänderung 2012	- 10 -
2. Ziele, Handlungsschwerpunkte und Strategien 2013	- 11 -
2.1. Zielvereinbarung.....	- 11 -
2.2. geschäftspolitische Handlungsschwerpunkte	- 15 -
3. Rahmenbedingungen.....	- 16 -
3.1. Arbeitsmarkt	- 16 -
3.1.1. Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen.....	- 16 -
3.1.2. Integrationen nach Berufskennziffern und Wirtschaftsklassen	- 18 -
3.1.3. Bewerberstruktur nach Wirtschaftsbereichen	- 21 -
3.1.4. Zusammenfassung und Ergebnisse	- 23 -
3.1.5. Handlungsempfehlungen.....	- 25 -
3.2. Finanzen	- 25 -
3.3. Erwerbsfähige Leistungsempfänger	- 26 -
3.3.1. Anzahl der Bedarfsgemeinschaften, erwerbsfähigen Leistungsempfänger und Arbeitslose	- 26 -
3.3.2. Definierte Zielgruppen des Jobcenters	- 27 -
3.3.3. Zielgruppenorientierte Organisationsstruktur	- 28 -
3.4. Gender	- 28 -
4. Planungsprozess und Ergebnisse	- 30 -
4.1. Planung der Förderinstrumente und Fördermaßnahmen 2013	- 30 -
4.2. Prozessbeschreibung im Detail	- 30 -
4.3. Durchführung der Planungsworkshops.....	- 31 -
4.4. Ergebnisse der Planungsworkshops.....	- 31 -
4.4.1. Zielgruppe „U 25“	- 32 -
4.4.2. Zielgruppe „25 bis 49 Jährige“	- 33 -

4.4.3. Zielgruppe „50+“	- 34 -
4.4.4. Zielgruppe „Alleinerziehende“	- 36 -
4.4.5. Zielgruppe „Menschen mit Migrationsvorgeschichte“	- 37 -
4.4.6. erste Analyse Menschen mit Migrationsvorgeschichte	- 38 -
4.4.7. Menschen mit Behinderung.....	- 41 -
4.4.8. Gründungswillige und Selbständige	- 43 -
4.5. Zusammenfassung der Ergebnisse	- 43 -
5. Verteilung des Eingliederungstitels.....	- 44 -
5.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).....	- 45 -
5.2. Maßnahmen bei einem Träger zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ...	- 49 -
6. Kommunale Eingliederungsleistungen	- 51 -
7. Ausblick.....	- 52 -
8. Abkürzungsverzeichnis.....	- 53 -

Summary für die eilige Lektüre:

Die im Rahmen der Umstellung auf die kommunale Trägerschaft notwendigen organisatorischen Anpassungen wurden im Jobcenter umgesetzt.

Die mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt verbundenen Änderungen wurden umgesetzt.

Strategische Leitsätze wurden entwickelt und bestimmen die kommunale Ausrichtung des Jobcenters. Sie ergänzen das Zielsystem.

Das Jobcenter Münster hat einen neuen Planungsprozess entwickelt und umgesetzt. Erstmals wurden Mitglieder des örtlichen Beirates direkt an der Planung im Jobcenter beteiligt.

Entwicklungen des Arbeitsmarktes in Münster voraussichtlich verhaltener als 2012!

Erneut werden weniger Eingliederungsmittel als im Vorjahr durch den Bundeshaushalt zur Verfügung gestellt.

Folgende geschäftspolitische Schwerpunkte werden 2013 verfolgt:

- Marktchancen bei Arbeitgebern für junge Menschen aus dem SGB II erschließen und junge Menschen zu einem Schul- bzw. Ausbildungsabschluss hinführen
- Alleinerziehende stärken und Beschäftigungsmöglichkeiten nutzen
- Integrationschancen durch Qualifikation von Langzeitleistungsbeziehern erhöhen
- Marktchancen bei Arbeitgebern für Menschen mit Behinderung erhöhen
- fa:z[©] Steuerungsmodell verstetigen und die operative Leistungsfähigkeit erhöhen

Der Schwerpunkt der Förderung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt in 2013 wieder bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung. Insgesamt sind rund 5.737 Förderungen geplant.

1. Umstellung auf die kommunale Trägerschaft

1.1. Arbeitgeber- und Vermittlungsservice (AGVS)

Bis Ende 2011 haben das Jobcenter Münster und die Agentur für Arbeit einen gemeinsamen Arbeitgeberservice angeboten. Mit dem Übergang in die alleinige Trägerschaft nimmt das Jobcenter diesen Service als Arbeitgeber- und Vermittlungsservice nunmehr eigenverantwortlich wahr.

Das neue Angebot für Arbeitgeber in Münster umfasst:

- **Zielgerichtete und ganzheitliche Personalbetreuung**
Der AGVS bietet u.a. eine kompetente Begleitung und Beratung bei Stellenausschreibungen, Unterstützung bei der Personalauswahl und kurzfristige Beratungen der Betriebe vor Ort an.
- **Eine persönliche Betreuung**
Die persönliche Betreuung der Arbeitgeberkunden reicht vom ersten Kontakt bis zum unterschriebenen Vertrag und bei Bedarf auch darüber hinaus.
- **Auszubildende**
Weil der Wettbewerb um gute Auszubildende immer härter und die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten immer aufwändiger wird, bietet der AGVS den Ausbildungsbetrieben Unterstützung bei der passgenauen Auswahl an. Gleichzeitig unterstützt der AGVS ausbildungswillige und –bereite Bewerberinnen und Bewerber bei der Suche nach einer passenden Ausbildungsstelle und nimmt dazu gezielt Kontakt zu Unternehmen auf. Die Unterstützungsleistungen beziehen sich gleichermaßen auf Erstausbildungen wie Umschulungen.
- **Finanzielle Förderung**
Der AGVS erteilt Auskünfte und berät Arbeitgeber bezüglich Fördermöglichkeiten bei der Einstellung neuer Arbeitskräfte, wie etwa Eingliederungszuschüsse oder betriebliche Erprobungsmaßnahmen. Er berät die Arbeitgeber zudem über die Möglichkeiten einer zielgerichteten Qualifizierung der einzustellenden Bewerberinnen und Bewerber.

Seit August 2012 präsentiert der AGVS jeden Donnerstag im Foyer des Stadthauses 2 ausgewählte Stellen und steht persönlich für Fragen rund um das Stellenangebot zur Verfügung. Mit diesem zusätzlichen Angebot werden nicht nur Stellensuchende angesprochen, sondern auch Arbeitgeber, die im Regelfall eine zeitnahe Besetzung ihrer freien Stellen anstreben. Die Arbeitgeber haben darüber hinaus die Möglichkeit, ihr Unternehmen sowie ihre Stellenangebote ebenfalls donnerstags im Foyer des Stadthauses direkt den interessierten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu präsentieren.

1.2. fa:z

Im Jobcenter Münster wird seit dem 01.01.2012 mit dem fa:z[®] - Modell ein Fallsteuerungskonzept angewandt, welches – ausgehend von den Ressourcen eines Menschen – eine konsequente zielorientierte Förderung und Entwicklung verfolgt (fa:z[®] = Förderansatz : Ziel).

Das fa:z[®] - Modell richtet seinen Blick deshalb nicht auf Hemmnisse, sondern auf die eine oder die wenigen Möglichkeiten, die einem Menschen offen stehen, in Arbeit vermittelt zu werden. Die direkte Vermittlung in Arbeit ist ein mögliches Förderziel im fa:z[®] - Modell, aber nicht das einzige. Mit der Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit, der Herstellung der Prozessfähigkeit und der Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit gibt es drei weitere gleichberechtigte Förderziele. Die Förderziele bieten den Handlungsrahmen, an dem sich alle Beteiligten orientieren können. Der gesamte Förderprozess im fa:z[®] - Modell wird konsequent auf die Erreichung eines dieser Ziele ausgerichtet. So wird eine passgenaue Weiterentwicklung der Kundinnen und Kunden zu jedem Zeitpunkt sichergestellt.

Zur Herausarbeitung der notwendigen Förderziele im fa:z[®] - Modell ist eine komplexe tiefergehende Potenzialanalyse durchzuführen. Die durchzuführende Potenzialanalyse beinhaltet nicht nur das Erheben von „harten Fakten“, sondern insbesondere die Analyse der weichen Ressourcenbereiche oder der sogenannten soft skills.

Das fa:z[®] - Modell unterscheidet zwischen folgenden Förder- und Entwicklungszielen:

Förderziel – übergeordnet: Selbst- aktivierung des Kunden/der Kundin	Beschreibung	Entwicklungsziel
Direktvermittlung	- Nachhaltige Vermittlung - Verringerung/ Beendigung des Hilfebezugs	Stärkung des Bewerbungs- und Stellensuchverhaltens
Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	- Verbesserung der Möglichkeiten - Erarbeitung einer Berufsperspektive	- Stärkung der Qualifikation - Stärkung des Arbeitsverhaltens - Stärkung des Sozialverhaltens - Stärkung der Motivation
Herstellung der Prozessfähigkeit	- Kunden prozessbereit machen - Erarbeitung einer Entwicklungsperspektive	- Stärkung der Mitwirkung in der Fallsteuerung - Stärkung der Rahmenbedingungen - Stärkung der lebenspraktischen Kompetenzen
Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Verbesserung der Leistungsfähigkeit	Stärkung der Leistungsfähigkeit (körperlich, psychisch)

1.3. Strategische Leitsätze

Zur Umsetzung der im Antrag auf die Option genannten arbeitsorientierten Sozialpolitik wurden strategische Leitsätze erarbeitet, die Grundlage für die tägliche Arbeit des Jobcenters sind und eine Entscheidungshilfe auf allen Ebenen bieten. Dargestellt sind die Leitsätze mit ihren Kernbotschaften.

Leitsatz 1: Wir unterstützen alle Kundinnen und Kunden

Damit verbunden steht der Anspruch der Stadt Münster, gerade auch mit den mehrheitlich „arbeitsmarktfernen“ Leistungsberechtigten aktiv zu arbeiten.

Leitsatz 2: Vermeidung von Drehtüreffekten

Die zentrale Aussage hinter diesem Leitsatz lautet: Wir streben nachhaltige Lösungen für unsere Kundinnen und Kunden an.

Leitsatz 3: Ausbildung vor kurzfristiger Integration (U25)

Im Zweifel ist die langfristige Integration in Ausbildung wichtiger als eine kurzfristige Integration in den Arbeitsmarkt!

Leitsatz 4: Integrationsfortschritte abbilden

Wir machen Integrationsfortschritte auch jenseits der Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt sichtbar.

Leitsatz 5: Hilfe zur Selbsthilfe

Die Aktivierung und Stärkung der Selbsthilfekompetenzen ist ein zentrales Element der Arbeit mit den Kundinnen und Kunden.

Leitsatz 6: Sanktionen dürfen die verfolgten Ziele nicht beeinträchtigen

Ob eine Sanktion im konkreten Einzelfall sinnvoll ist, entscheidet der Jobcoach mit Blick auf die verfolgten Ziele: Nicht die konsequente Ausschöpfung der Sanktionsmöglichkeit hat Priorität, sondern der zielgerichtete Einsatz von Sanktionen.

1.4. Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16a 1 – 4 SGB II

Wird die Eingliederung in Arbeit durch persönliche oder familiäre Verpflichtungen oder Schwierigkeiten im Lebensumfeld erschwert oder sogar verhindert, kann das Jobcenter in Absprache mit der Kundin/ dem Kunden eine Eingliederungsleistung nach § 16 a SGB II veranlassen. Der Gesetzgeber hat damit die Möglichkeit einer ganzheitlichen und um-

fassenden Betreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geschaffen. Die Inanspruchnahme ist freiwillig und vertraulich und lässt sich dem Bereich des Förderns zuordnen.

Dazu stehen unterschiedliche Unterstützungs- und Beratungsleistungen zur Verfügung, die den Übergang in Arbeit vorbereiten und begleiten. Im Unterschied zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten werden diese Leistungen von der Stadt Münster finanziert und entweder von ihr selbst oder ihren Kooperationspartnern vorgehalten und erbracht.

Die Leistungen nach § 16a Nr. 1 - 4 SGB II, die beteiligten Fachämter und Leistungserbringer werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

§16a- Leistung	Zuständiges Fachamt	Beteiligter Kooperationspartner/ Leistungserbringer
Betreuung minderjähriger und behinderter Kinder, § 16a Ziffer 1	Amt für Kinder, Jugendliche und Familien	Familienbüro
Häusliche Pflege von Angehörigen, § 16a Ziffer 1	Sozialamt	Informationsbüro Pflege im Gesundheitshaus
Schuldnerberatung, § 16a Ziffer 2	Sozialamt	Sozialamt, Verbraucherzentrale Münster, Beratungs- und Bildungszentrum der Diakonie, Arbeiterwohlfahrt, Caritas
Psychosoziale Betreuung, § 16a Ziffer 3	▪ Gesundheitsamt ▪ Amt für Kinder, Jugendliche und Familien ▪ Sozialamt	Sozialpsychiatrischer Dienst Kommunalen Sozialdienst Migrationsberatung: AWO, DRK, Caritas, Beratungs- und Bildungszentrum der Diakonie
Suchtberatung, § 16a Ziffer 4	▪ Gesundheitsamt ▪ Amt für Kinder, Jugendliche und Familien	Caritas, Beratungs- und Bildungszentrum der Diakonie Drogenhilfe der Stadt Münster: Drobs

Die Vielschichtigkeit der Themenbereiche und die Komplexität der beteiligten Ämter und Kooperationspartner erforderten einen intensiven Prozess, der sich neben der inhaltlichen Beschreibung der einzelnen Leistungen vor allem mit den Verfahrensabläufen im Dreieck Jobcenter, Kooperationspartner, Kundin/ Kunde auseinandersetzte.

Dazu wurde im Herbst 2010 eine Projektgruppe unter Federführung des Sozialdezernats ins Leben gerufen, die sukzessive unter Beteiligung des jeweiligen Fachamts und Vertreter/innen des Jobcenters (bzw. damals noch Arbeitsgemeinschaft) jeden Leistungsbereich inhaltlich definiert und mit entsprechenden fachlichen Leitindizes belegt hat. Nachfolgend wurden Verfahrensregelungen für die Umsetzung erarbeitet, die sowohl den Zugang zu den kommunalen Leistungen als auch den Rückkoppelungsprozess sicherstellen sollen.

Zu den konkreten Arbeitsergebnissen zählt ein „Dokumentenpaket“, das eine Beauftragung des Amts/ des Leistungserbringers, eine Einverständniserklärung/ Schweigepflichtentbindung und einen Rückmeldebogen an das Jobcenter enthält. Alle Dokumente wurden vor Inkrafttreten sorgfältig datenschutzrechtlich geprüft.

Für die Umsetzung mussten auf verschiedenen Ebenen die Voraussetzungen geschaffen werden, um einen gelingenden Prozess zu gewährleisten. Zum einen war das Verfahren technisch in die neue Software OPEN/PROSOZ zu implementieren und eine sinnvolle Anbindung an das fa:z© - Modell zu schaffen. Zum anderen mussten alle Jobcoaches umfassend über die Inhalte und Handhabung der Eingliederungsleistungen geschult werden.

1.5. Rechtsänderung 2012

Zum 1. April 2012 ist das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt in Kraft getreten. Damit sind weitere arbeitsmarktpolitische Instrumente zusammengefasst bzw. Pflicht- in Ermessensleistungen umgewandelt und zugleich die Flexibilität und Individualität des Instrumenteneinsatzes erhöht worden:

- Neuordnung/ Zusammenfassung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im SGB III nach Bedarfslagen
- Reduzierung der Zahl der Instrumente und Verringerung der Regelungsdichte
- Neuordnung der öffentlich geförderten Beschäftigung
- Bekenntnis zum einheitlichen Arbeitsmarkt
- Das Erfordernis einer Zulassung von Maßnahmen gilt künftig – wie bisher – für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und künftig auch für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III, die im Rahmen des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins gefördert werden.
- Die Arbeitsagenturen sind nun allein für die Berufsorientierung (vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung) erwerbsfähiger Leistungsberechtigte unter 25 Jahren verantwortlich.

Besonders hervorzuheben sind folgende geänderte bzw. neue Förderbedingungen:

Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

Die Regelungen zur Durchführung von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 46 SGB III) und zum Vermittlungsgutschein (§ 421 g SGB III) wurden in einer Norm (§ 45 SGB III) zusammengefasst. Gleichzeitig wurde das Gutscheinverfahren als Alternative zum Vergabeverfahren eingeführt. Mit dem neu eingeführten Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein kann der Kunde, die Kundin selbst eine konkrete Maßnahme auswählen oder auch zur Unterstützung der Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eine private Arbeitsvermittlung beauftragen.

Arbeitsgelegenheiten (AGH)

AGH sind zielgerichtete Maßnahmen zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit. Neu festgeschrieben wurde, dass diese geförderten Arbeitsverhältnisse zu den Instrumenten der Integration in den ersten Arbeitsmarkt nachrangig sind. Auch die Zuweisungsdauer dieser Förderleistung wurde eingeschränkt. Arbeitssuchende ohne unmittelbare Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt können innerhalb eines 5-Jahres-Zeitraumes künftig maximal 2 Jahre in der öffentlich geförderten Beschäftigung tätig werden. Bei Jugendlichen (unter 25 Jahren) und älteren Arbeitslosen (ab 58 Jahren) besteht seit April 2012 gar kein gesetzlicher Anspruch mehr auf eine öffentlich geförderte Beschäftigung (vgl. § 3 SGB II n.F.).

Im § 16d Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 18d Abs. 1 Satz 2 SGB II wird der Beirat legitimiert, das Jobcenter u.a. bei der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten zu beraten. Aus diesem Grund wurde im Jobcenter Münster die Unterarbeitsgruppe „AGH“ eingerichtet. Die Unterarbeitsgruppe - besetzt aus 4 Mitgliedern des Beirates – berät das Jobcenter Münster bei der Einrichtung von AGH. Besonderes Augenmerk wird auf die Beurteilung der Wettbewerbsneutralität gerichtet.

Flankierende Maßnahmen wie „sozialpädagogische Betreuung“ und „Qualifizierung“ sind seit dem 01.04.2012 aus rechtlicher Sicht nicht mehr Bestandteil von AGH. Erfahrungsgemäß ist aber für eine erfolgversprechende Durchführung eine begleitende sozialpädagogische Betreuung und Qualifizierung sinnvoll und notwendig. Da grundsätzlich eine Kombination in Form von Vergaben gem. § 45 SGB III möglich ist, wird das Jobcenter Münster insbesondere im Jahr 2013 Ausschreibungen durchführen, um weiterhin eine Kombination des Arbeitsteils einer AGH mit einer sozialpädagogischen Betreuung und/oder Qualifizierung zu ermöglichen.

Auch die Kostenerstattung wurde neu geregelt. Einhergehend mit dem Wegfall von sozialpädagogischer Betreuung und Qualifizierung im Rahmen der Bewilligung von AGH wurden auch die maximal erstattungsfähigen Maßnahmekosten angepasst. Eine entsprechende Richtlinie wurde erarbeitet und betrifft insbesondere Neubewilligungen ab 2013.

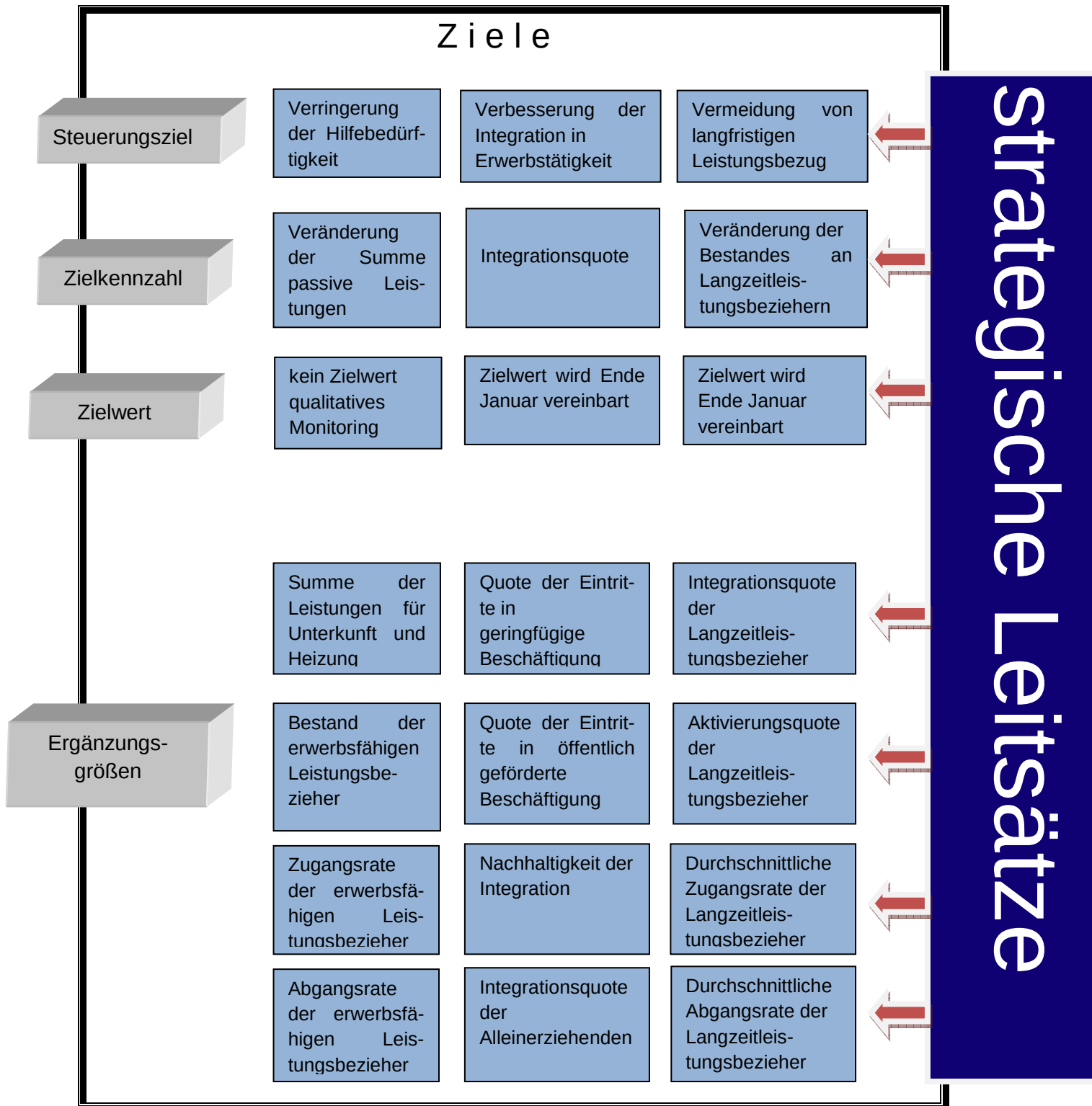
2. Ziele, Handlungsschwerpunkte und Strategien 2013

2.1. Zielvereinbarung

Auch für das Jahr 2013 hat die Stadt Münster wieder mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration (MAIS) NRW eine Zielvereinbarung gem. § 48b SGB II abzuschließen. Der Zielplanungsprozess wurde am 19.11.12 durch den Versand des Planungsdocumentes angestoßen und soll bis Ende Januar 2013 abgeschlossen sein. D.h. aktuell können noch keine konkreten Zielwerte abgebildet werden. Der Zielvereinbarung liegen die aus dem Gesetz abgeleiteten Ziele mit den Zielkennzahlen nach § 48a SGB II zugrunde. Die Zielkennzahlen werden durch Ergänzungsgrößen erweitert, die zur weiteren Erläuterung der Zielkennzahlen dienen. Die Ergänzungsgrößen werden nicht mit einem Zielwert beplant. Das „Wie“ der operativen Umsetzung der Ziele mit der einherge-

henden entsprechenden Schwerpunktsetzung unterliegt der alleinigen Steuerungshoheit der Stadt Münster. Eine Erweiterung der gesetzlichen Ziele um lokale Ziele ist damit entbehrlich.

Das SGB II Zielsystem für das Jobcenter Münster stellt sich 2013 wie folgt dar:



Die Bundesregierung geht in ihrer Herbstprojektion für das Jahr 2013 von einem Anstieg des realen Bruttoinlandsproduktes (BIP) von 1,0 % aus. Daraus resultierend rechnet die Bundesregierung mit einem Anstieg der Zahl der Beschäftigten mit und ohne Sozialversicherungspflicht um 85.000 auf 37.074.000 (+0,2%). Die Arbeitslosigkeit wird nach der Prognose um 30.000 Personen auf 2,920 Mio. im Jahresdurchschnitt steigen.

Wie im letzten Jahr wurden für die Ziele Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit und Vermeidung von langfristigen Leistungsbezug Referenzgrößen ermittelt, die die o.g. Rahmenbedingungen für die Zielerreichung berücksichtigen. Die Referenzgrößen wurden in der Bund-Länder Arbeitsgruppe (BLAG) gem. § 18c SGB II abgestimmt.

Die Referenzwerte sind von einem Korridor umgeben, der als Referenzrahmen den Toleranzbereich für die Angebotswerte der Jobcenter darstellt.

Der Referenzwert für Deutschland gibt an wie die Integrationsquote im Vergleich zu 2012 zu steigern ist. Hier wurde ein Referenzwert von 1,0 % mit einem einheitlich festgelegten Referenzrahmen von 2,0% Punkten festgelegt. Die Prognose der Integrationsquote 2012 für Deutschland beträgt 25,2 %. Daraus errechnet sich für 2013 eine Integrationsquote für Deutschland von 25,5 % (Steigerung um 1,0%).

	Prognose 2012	Referenzwert (Veränderung ggü. Vorjahr)	Korridor unten	Korridor oben	Integrations quote
Deutschland	25,2	1,00%			25,5 ^{*2}
NRW ^{*1}		3,30%	2,30%	4,30%	
Münster	24,4	1,70%	0,70%	2,70%	26,1 ^{*2}

^{*1} Aggregat aller zkt

^{*2} Auf Basis Referenzwert

Das Jobcenter Münster nimmt die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und von der Bundesregierung prognostizierte Entwicklung der Arbeitslosen als Grundlage für die Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb).

Auf der Prognose des Jobcenter Münster für den Jahresdurchschnitt 2012 an eLb von 13.963 ergibt sich in der Berechnung eine durchschnittliche Anzahl von 14.103 eLb für das Jahr 2013.

Unter Berücksichtigung der abflachenden konjunkturellen Entwicklung und der für Münster typischen trägen und verzögerten Entwicklung des Arbeitsmarktes prognostiziert das Jobcenter Münster 3.608 Integrationen für das Jahr 2013.

Mit diesem ambitionierten Zielwert wird eine Integrationsquote von **25,6%** im Dezember 2013 erwartet, damit einhergehend eine Steigerung von **0,7%** im Vergleich zu 2012. Dieser Wert ist der Angebotswert für die Zielverhandlungen mit dem MAIS.

Durch die Bund-Länder-Arbeitsgruppe wurde für das Jahr 2013 eine Senkung des Bestands der Menschen im Langzeitbezug um -2,5% als bundesweit einheitlicher Referenzwert festgelegt. Für den Bestand an Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher

wurde ein Korridor von 3%-Punkten definiert ($\pm 1,5\%$ -Punkte, ausgehend vom Referenzwert).

	Prognose 2012	Referenzwert (Veränderung ggü. Vorjahr)	Korridor unten	Korridor oben	Zielwert 2013
Deutschland	3.047.851	-2,50%			2.971.654 ^{*1}
NRW		-2,50%	-1,00%	-4,00%	
Münster	8.980	-2,50%	-1,00%	-4,00%	8.755 ^{*1}

^{*1} Auf Basis Referenzwert

Aus Sicht des Jobcenter Münster ist eine Reduzierung des Bestandes im Jahr 2013 nicht umsetzbar. Das Jobcenter Münster betrachtet eine Stagnation der Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden in 2013 als Erfolg in der Zielerreichung (Angebotswert 0,0 %).

Unter der Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden befindet sich ein großer Anteil der sogenannten marktfernen Kundinnen und Kunden, die mit einem erheblich höheren finanziellen Aufwand bei den Eingliederungsleistungen gefördert werden müssten. Aufgrund der erneuten bevorstehenden Senkung der Eingliederungsleistungen für das Jobcenter Münster ist eine höhere Aktivierungsquote (BM Juli 2012: 6,4%; NRW 7,0%; VT 7,2%) der Langzeitleistungsbeziehenden, die zu einer Integration in den Arbeitsmarkt beitragen soll, schwer realisierbar. In der Regel kann diese Kundengruppe der Geringqualifizierten, selbst bei Eintritt einer Integration durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, den Leistungsbezug mit einem voraussichtlich geringen Einkommen nicht beenden.

Hinzu kommt, dass Münster als Oberzentrum mit vier psychiatrischen Kliniken (inklusive Rochus-Hospital Telgte) überdurchschnittlich viele psychisch Kranke hat, die nach längeren stationären Therapieaufenthalten in Münster bleiben.

Für Wohnungslose hält der Kreis Warendorf gar kein Angebot, die Kreise Steinfurt und Borken und Coesfeld nur ein geringes Angebot weit von Münster entfernt bereit, während Münster eine umfangreiche Palette an stationären und teilstationären Hilfen bietet. D.h. auch diese Personen kommen aus dem gesamten Umkreis nach Münster.

Damit ist Münster aufgrund seiner Funktion als Oberzentrum Anziehungspunkt für besonders schwer vermittelbare Personengruppen (und damit in der Regel Langzeitbeziehende) aus dem gesamten Münsterland.

Lohnniveau

Das niedrige Lohnniveau der in Münster realisierten Integrationen reicht häufig nicht zur Beendigung des Leistungsbezuges.

Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit einem Einkommen aus Erwerbstätigkeit lag im Juli 2012 bei 4.447 Personen auf dem gleichen Niveau des Vorjahresmonats. Diese Entwicklung geht einher mit der vergleichsweise hohen Quote der Eintritte in geringfügige Beschäftigung von 11,7% im Vergleich zu NRW 10,2%. Die Anzahl

der Personen mit einem Einkommen über 800 € lag im Juli 2011 bei 1.073 und ist zu Juli 2012 auf 1.133 angestiegen. Bei dieser Höhe des Erwerbseinkommens geht die Statistik von einem Einkommen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus.

Mietniveau

Die Entwicklung der Einwohnerzahl Münsters verlief in den vergangenen Jahren positiv. Von 2005 bis 2011 wuchs die Bevölkerung um **7,7 %** von 270.868 auf 291.754 Einwohner. Im gleichen Zeitraum nahm die Zahl der Haushalte von 144.832 auf 159.583 zu, ein Anstieg von **10,2 %**. Die positive Bevölkerungsentwicklung wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen. Die Nachfrage nach Wohnraum wird aufgrund dieser Entwicklung nicht nachlassen. Die Zahl der Baufertigstellungen und Genehmigungen deckt die Nachfrage kaum. Diese Entwicklung beeinflusst wesentlich die Preisentwicklung der Mieten. Über alle Lage- und Qualitätsklassen hinweg stiegen die Mieten im Jahr 2010 um 4,2 Prozent. In kaum einer anderen Großstadt in Nordrhein-Westfalen sind die Mieten derart drastisch gestiegen.

Bei den durchschnittlichen Wohnkosten (550 € Kaltmiete bzw. 763 € Warmmiete) findet sich Münster in Nordrhein-Westfalen auf dem vierten Platz wieder. Diese Entwicklung auf dem gesamten Immobilienmarkt in Münster wirkt sich natürlich auch auf die Kosten der Unterkunft aus, die durch das Jobcenter Münster ausgezahlt werden.

Die anerkannten Durchschnittskosten im Jobcenter Münster für Unterkunft und Heizung sind im Zeitraum von Januar 2011 bis Dezember 2012 um 21,25 € angestiegen. Dieser Anstieg entspricht einer Steigerung von **4,9 %**.

Im April 2013 wird in der Stadt Münster der neue Mietspiegel 2013 erwartet.

In Bezug auf die Gesamtentwicklung führt das beschriebene Mietniveau dazu, dass sich die durch Einkommen zu deckenden Bedarfe erhöhen. Das Lohnniveau hingegen folgt dieser Entwicklung nicht. Dies führt dazu, dass die Personen länger im Leistungsbezug verbleiben und eine Senkung des Bestands der Langzeitleistungsbeziehenden nicht erreichbar ist.

Vor diesem Hintergrund muss die Stadt Münster mit einem anderen Maßstab betrachtet werden als die umliegenden Regionen.

2.2. Geschäftspolitische Handlungsschwerpunkte

Die unter 2.1 genannten Ziele werden durch fünf Handlungsschwerpunkte in der operativen Umsetzung flankiert.

- Marktchancen bei Arbeitgebern für junge Menschen aus dem SGB II erschließen und junge Menschen zu einem Schul- bzw. Ausbildungsabschluss hinführen
- Alleinerziehende stärken und Beschäftigungsmöglichkeiten nutzen

- Integrationschancen durch Qualifikation von Langzeitleistungsbeziehenden erhöhen
- Marktchancen bei Arbeitgebern für Menschen mit Behinderung erhöhen
- fa:z[®] Steuerungsmodell verstetigen und die operative Leistungsfähigkeit erhöhen

3. Rahmenbedingungen

3.1. Arbeitsmarkt

Um für das Jobcenter Münster eine aussagekräftige und handlungsorientierte Arbeitsmarktanalyse darzustellen, genügt es nicht, den Arbeitsmarkt isoliert zu betrachten. Es ist erforderlich, neben der Arbeitsmarktstruktur in Münster auch die Bewerberstruktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Münster zu betrachten, um zielgerichtet auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren zu können. Dementsprechend werden die erzielten Integrationen¹, bezogen auf den Zeitraum Berichtsmonat Januar-Juli 2012, im Hinblick auf die Chancen am Arbeitsmarkt ausgewertet.

Nachfolgend werden daher zunächst alle relevanten Daten (Beschäftigungsstatistik nach Wirtschaftsbereichen, Integrationen nach Berufskennziffern, Bewerberstruktur nach Wirtschaftsbereichen) einzeln betrachtet und in einem weiteren Schritt zusammengeführt und gegenübergestellt, um Diskrepanzen und mögliche Handlungsansätze aufzuzeigen.

3.1.1. Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen

Die Wirtschaftsstruktur in Münster ist seit jeher dienstleistungsorientiert. Mittlerweile sind mehr als 85 % aller **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten**² im tertiären Bereich³ tätig (Tabelle 1). Neben dem Handel (13,9 %) dominiert vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen den regionalen Arbeitsmarkt. Mit 12,3 % ist mehr als jeder achte Beschäftigte in diesem Bereich tätig. Beide Wirtschaftsbereiche haben damit im Vergleich zum Vorjahr erneut an Wachstum zugelegt. Darüber hinaus finden sich die meisten Beschäftigten in den Bereichen „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (8,8 %), „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Körperschaften“ (8,7 %) sowie „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (7,6 %).

¹ Quelle: Controlling des Jobcenter Münster, Auswertung vom 08.08.2012 „Auswertung der Integrationen nach DKZ / ADKZ im Berichtsjahr 2012“.

² Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 31. Dezember 2011), „Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008.“

³ Der tertiäre oder auch Dienstleistungssektor umfasst die Gesamtheit der Dienstleistungen, die in Unternehmen, durch den Staat oder öffentliche Einrichtungen erbracht werden, wie etwa Handel, Gesundheitswesen, Verkehr und Lagerei, Hotel und Gastronomie, Information und Kommunikation sowie sonstige Dienstleistungen

Tabelle 1: SV-pflichtige Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten/Wirtschaftsabteilungen/Wirtschaftsgruppen

Wirtschaftsabschnitte / Wirtschaftsabteilungen / <i>Wirtschaftsgruppen</i>	SV-pflichtige Beschäftigte am Stichtag Ende...		
	Dez. 11	Dez. 10	Veränderung ggü. Vorjahr
Gesundheits- und Sozialwesen	25.117	23.636	1.481
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11.151	10.832	319
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	9.067	8.773	294
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	20.356	20.102	254
Information und Kommunikation	8.889	8.677	212
Gastgewerbe	4.387	4.363	24
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	12.961	12.957	4
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Körperschaften	12.701	12.924	-223

Auffallend – jedoch durch den demographischen Wandel erklärbar – ist die eindeutig positive Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen. Der positive Trend der letzten Jahre setzt sich damit in diesem Wirtschaftsbereich fort.

Der Bereich der „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ weist mit einem Zuwachs von vier Beschäftigten augenscheinlich kaum Veränderungen zum Vorjahr auf. Betrachtet man jedoch einzelne Zweige des Wirtschaftsabschnittes, wird insgesamt eher ein Beschäftigungsrückgang deutlich, mit Ausnahme des Bereichs der „Überlassung von Arbeitskräften“, der einen Gesamtanteil von fast 50 % ausmacht und mit einem Plus von 188 Beschäftigten einen Anstieg von 4,2 % verzeichnet. Dieses spiegelt das hohe Einstellungspotential der ca. 50 Personaldienstleister in Münster wider. Integrationen auf dem Gebiet der „Überlassung von Arbeitskräften“ erfolgen historisch eher in Helferberufen, zunehmend ist jedoch die Entwicklung zu beobachten, dass auch Stellen für höher Qualifizierte über die Personaldienstleister angeboten werden.

Entsprechend der hohen Dienstleistungsorientierung sind mit 12.851 Beschäftigten (Vorjahr: 12.331 Beschäftigte) nur 8,8 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im „verarbeitenden Gewerbe“⁴ tätig, bei den geringfügig Beschäftigten sind es gar nur 3 %. 3,4 % aller sozialversicherungspflichtig und 1,8 % aller geringfügig Beschäftigten sind im Baugewerbe tätig.

Im Bereich der **sozialversicherungsfreien Beschäftigung**⁵ hat das Gastgewerbe mit 496 zusätzlichen Beschäftigten zugelegt. Dies ist ein Wirtschaftsbereich, der klassischerweise mit Aushilfskräften arbeitet, Studierenden oder geringfügig Beschäftigten (Tabelle 2).

⁴ Herstellung chemischer und pharmazeutischer Erzeugnisse, Nahrungs- und Genussmittel, Maschinenbau.

⁵ Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 31. Dezember 2011), „Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008.“

Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich beim Gesundheits- und Sozialwesen – neben einem deutlichen Zugang von versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen haben hier auch die geringfügig Beschäftigten zugenommen, sie mündeten überwiegend in die Bereiche „Betreuung“, „Alltagsbegleitung“ und „Helfer/Altenpflege“ ein.

Im Gegensatz zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat im Bereich der „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zugenommen – allerdings bildet die „Überlassung von Arbeitskräften“ hier mit 1,3 % am Anteil aller geringfügig Beschäftigten nur einen kleinen Teil. Dieser ist mit mittlerweile 496 Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 24 gesunken, was darauf hindeutet, dass der Schwerpunkt in der Branche auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelegt wird.

Tabelle 2: Geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten/Wirtschaftsabteilungen/Wirtschaftsgruppen

Wirtschaftsabschnitte / Wirtschaftsabteilungen / Wirtschaftsgruppen	geringfügig Beschäftigte am Stichtag Ende...		
	Dez. 11	Dez. 10	Veränderung ggü. Vorjahr
Gastgewerbe	5.157	4.661	496
Gesundheits- und Sozialwesen	4.777	4.526	251
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2.310	2.102	208
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4.349	4.198	151
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7.630	7.518	112
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Körperschaften	933	912	21
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	363	381	-18
Information und Kommunikation	1.520	1.601	-81

3.1.2. Integrationen nach Berufskennziffern und Wirtschaftsklassen

Um eine Aussage darüber treffen zu können, in welche Berufe und/oder Wirtschaftsklassen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb)⁶ im Jobcenter Münster im laufenden Jahr (Berichtsmonat Januar-Juli 2012) eingemündet⁷ sind, wurde durch das Controlling des Jobcenter Münster⁸ eine entsprechende Auswertung generiert, deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.

Im beobachteten Zeitraum wurden insgesamt 1.642 eLb in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung⁹ vermittelt.

⁶ Alter der eLb von 15-64 Jahre.

⁷ Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

⁸ Quelle: Controlling des Jobcenter Münster, Auswertung vom 08.08.2012 „Auswertung der Integrationen nach DKZ / ADKZ im Berichtsjahr 2012“.

⁹ Anmerkung: 1540 Integrationen mit Verbleibsinformation, 102 Integrationen mit unbekanntem Verbleib.

Den höchsten Anteil an allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bilden die Integrationen in klassische Tätigkeiten für Geringqualifizierte. Unter den „Top 10“ der Einmündungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden sich mit Ausnahme von 34 Integrationen als Berufskraftfahrer/in und 37 Integrationen als Verkäufer/in ausnahmslos Einmündungen in diese Berufsfelder (Diagramm 1). Im Hinblick auf die Zuordnung zu Wirtschaftsbereichen wird bereits an dieser Stelle die Dominanz des tertiären Sektors in Münster deutlich:

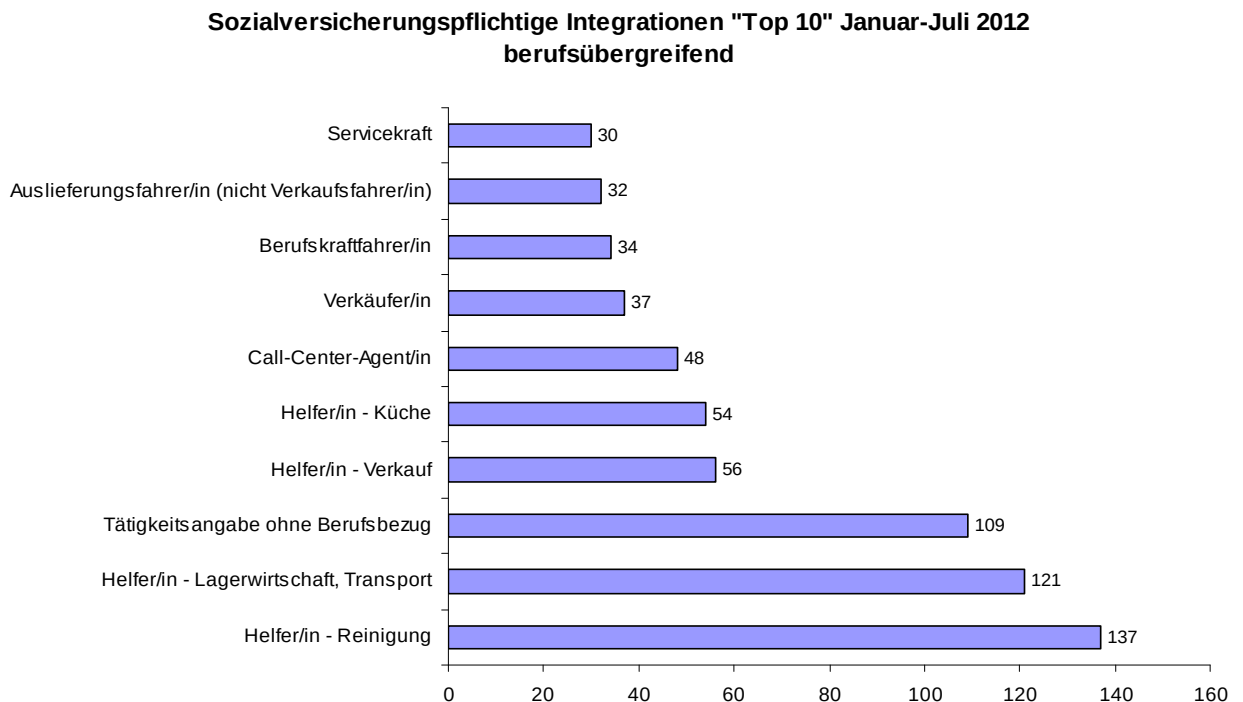


Diagramm 1: Sozialversicherungspflichtige Integrationen „Top 10“ - berufsübergreifend

Bei der berufsübergreifenden Betrachtung der Integrationen lässt sich der eingangs erwähnte positive Trend im „**Gesundheits- und Sozialwesen**“ hingegen nicht erkennen. Dieser wird erst deutlich, wenn der Wirtschaftsbereich isoliert betrachtet wird und die einzelnen Berufe innerhalb dieses Bereichs zusammengefasst werden.

Mit einem Anteil von insgesamt 111 Integrationen an allen sozialversicherungspflichtigen Integrationen mit Verbleibsinformation¹⁰ ist mehr als jeder dreizehnte eLb in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vermittelt worden, die diesem Wirtschaftsabschnitt zuzuordnen ist, das entspricht einem Anteil von 6,5 %.

Auffallend und atypisch zu den Verläufen der übrigen Wirtschaftsbereiche ist die hohe Anzahl von Integrationen in Berufe, die eine hohe Qualifikation voraussetzen (Erzieher/in, Arzt/Ärztin, Ergotherapeut/in, medizinische Fachangestellte/r). Unter den „Top 10“ der Einmündungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist mit 23 Integrationen fast jeder fünfte eLb als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge (m/w) integriert worden (Diagramm 2).

¹⁰ Quelle: Controlling des Jobcenter Münster, Auswertung vom 08.08.2012

Ein Viertel der gesamten Integrationen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen erfolgte in Berufsfelder der Altenpflege – und zwar vornehmlich in Helfertätigkeiten, also wiederum Tätigkeiten, die keine höhere Qualifikation erfordern.

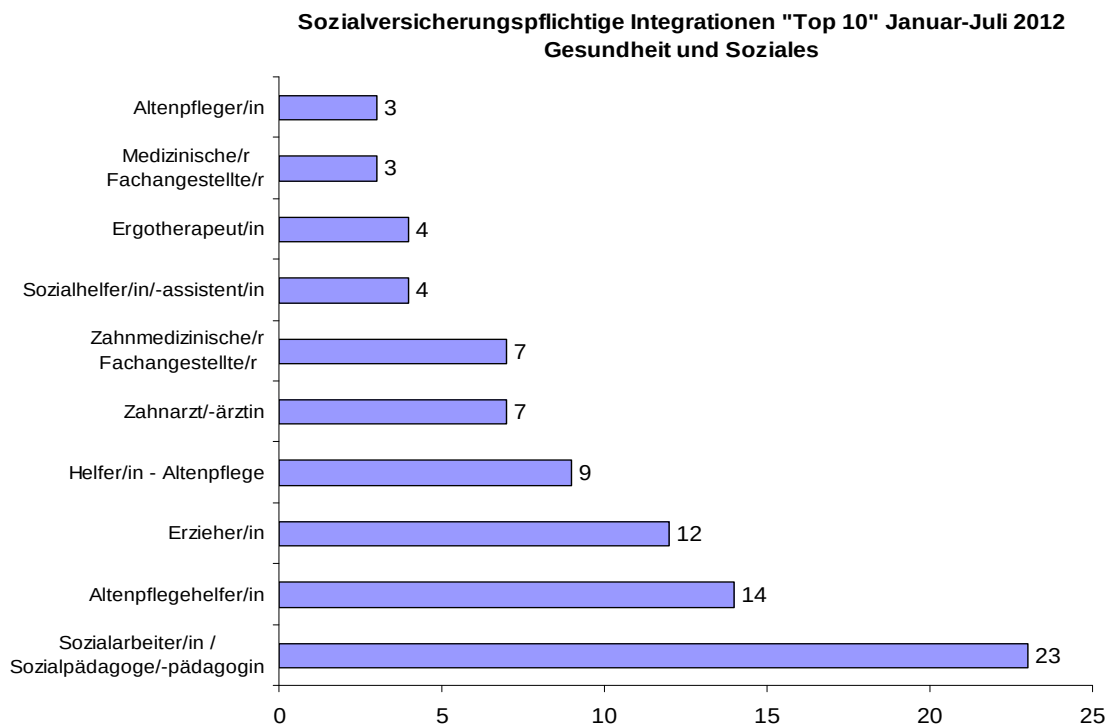


Diagramm 2: Sozialversicherungspflichtige Integrationen „Top 10“ – Gesundheit und Soziales

Die sozialversicherungspflichtigen Integrationen in dem Wirtschaftsabschnitt **„Verkehr und Logistik“** bilden mit insgesamt 239 Integrationen einen Anteil an allen Integrationen in Höhe von 15,5 %, wobei sich bei näherer Betrachtung der „Top 10“ auch hier zeigt, dass das Gros der Einmündungen in Beschäftigungsverhältnisse erfolgt, die einen qualifizierten Berufsabschluss nicht voraussetzen, wie zum Beispiel Hilfskräfte in Lagerwirtschaft und Transport oder Auslieferungskräfte.

Einen verhältnismäßig geringen Anteil an sozialversicherungspflichtigen Integrationen nehmen die Wirtschaftsbereiche **„Handel“** sowie **„Handwerk und Industrie – ohne Helfer“** ein.

Im „Handel“ sind bis zum Stichtag insgesamt 134 eLb sozialversicherungspflichtig integriert worden. Das entspricht einem Anteil von etwa 8 % an allen Integrationen.

Es zeigt sich, dass im Wirtschaftsbereich „Handel“, wie z. B. im Verkauf, relativ gute Chancen für gering Qualifizierte bestehen – dementsprechend sind die meisten Integrationen in diesem Bereich mit „Verkaufshilfen“ erzielt worden (56 Integrationen).

Anders stellt sich die Situation im Bereich „Handwerk und Industrie“ dar. Im Berichtszeitraum Januar-Juli 2012 wurden insgesamt 107 eLb in diesem Wirtschaftsbereich integriert. Das entspricht einem Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Integrationen von nur etwa 6,5 %.

Es gibt vor allem im Handwerk eine starke Nachfrage nach Qualifizierten, die in Zeiten des Fachkräftemangels jedoch nicht bedient werden kann. Gute und qualifizierte Kräfte sind am Arbeitsmarkt nicht frei verfügbar. Dementsprechend wurden nur vereinzelt Fachkräfte in handwerkliche Berufe vermittelt.

Die Integrationen erfolgten vornehmlich in Berufe, die eine hohe Qualifikation nicht voraussetzen – zum Beispiel in der Gebäudereinigung oder der Fahrzeugpflege.

Insgesamt ist – mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens – in allen Wirtschaftsabschnitten ein hoher Anteil an Integrationen in Helfertätigkeiten signifikant.

Mit 692 Integrationen wurden fast 45 % aller Beschäftigungsaufnahmen in diesem Bereich realisiert. Die Integrationen in Helferberufe lassen eine Tendenz zugunsten eines Wirtschaftsbereiches nicht erkennen (Diagramm 3).

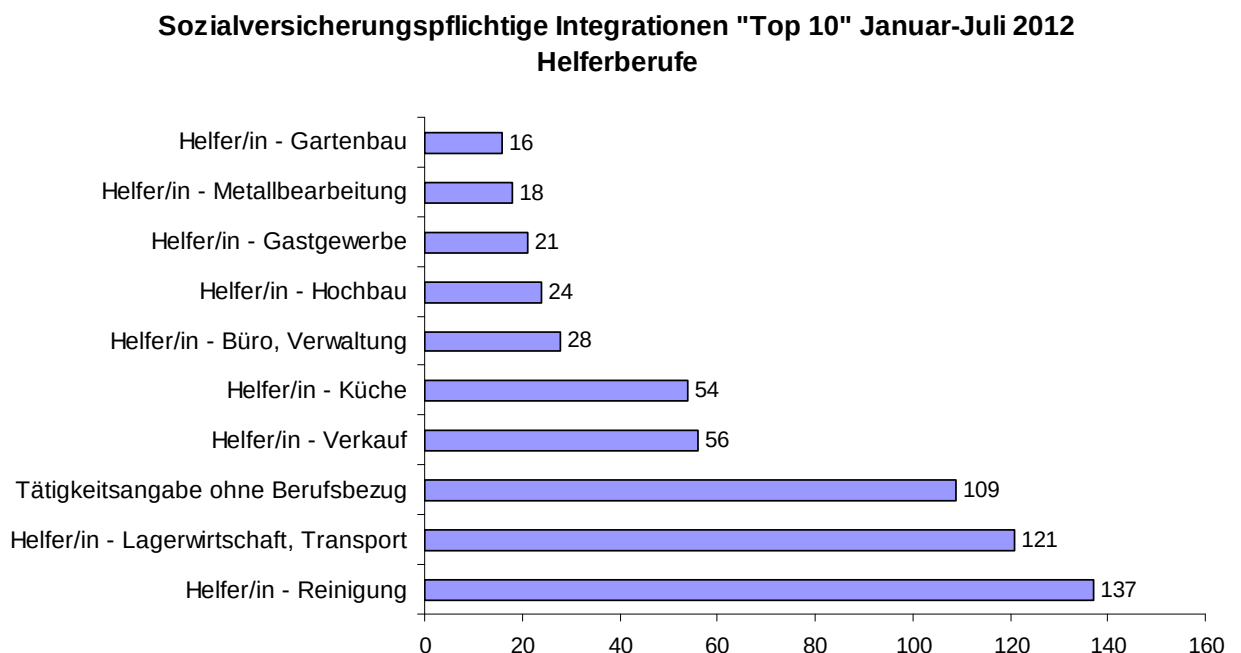


Diagramm 3: Sozialversicherungspflichtige Integrationen „Top 10“ – Helferberufe

3.1.3. Bewerberstruktur nach Wirtschaftsbereichen

Um die Aussagekraft der Feststellungen zur münsterschen Arbeitsmarktstruktur für das Jobcenter Münster abzuwägen und Aussagen zur Bildungsziel- und Maßnahmeplanung 2012 gewinnen zu können, wird in der Folge die Struktur derjenigen Bewerberinnen und

Bewerber untersucht, die zum Stichtag 14.08.2012 im Jobcenter Münster mit gültiger Beschäftigungssuche gemeldet waren¹¹.

Es wurden insgesamt 8.259 Bewerberinnen und Bewerber im Alter zwischen 15 und 65 Jahren gefiltert, bei denen zum Stichtag ein gültiger Eintrag unter „Beschäftigungssuche - Arbeitsplatz“ mit beliebiger Beschäftigungssuche (nach Berufskennziffer) verzeichnet war. Die Daten sind somit nur begrenzt valide, Aussagen für das gesamte Jahr 2012 zu treffen; sie spiegeln aber die derzeitige Bewerberstruktur wider.

Die bereits gewonnene Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt in Münster vorrangig tertiär geprägt ist, wird auch beim Blick auf das Bewerbersuchverhalten bestätigt. Mehr als jeder zweite eLb im Jobcenter sucht Beschäftigung in diesem Sektor. Die Beschäftigungssuche im produzierenden Gewerbe ist demgegenüber mit nur knapp 12 % aller Beschäftigungssuchenden geringer ausgeprägt. Gesondert ausgewählt wurde die Beschäftigungssuche „ohne Berufsbezeichnung“, die einen Schluss auf den einen oder anderen Sektor nicht zulässt. Hinter dieser Tätigkeitsangabe verbergen sich Beschäftigungen für Geringqualifizierte, die sich unter anderen Berufsbezeichnungen nicht subsumieren lassen.

In einem weiteren Schritt soll die Beschäftigungssuche innerhalb der Sektoren dargestellt werden. Hierzu wurde sowohl im sekundären, als auch tertiären Sektor eine Trennung nach Beschäftigungssuchenden in Berufen für Geringqualifizierte¹² und Berufen mit erforderlicher Qualifikation¹³ vorgenommen.

Im **sekundären Sektor** suchen insgesamt 974 Menschen nach Beschäftigung in diesem Sektor. 59% davon weisen keine Qualifikation auf, der Anteil von höher Qualifizierten liegt bei 41%.

Die Analyse der Beschäftigungssuchenden innerhalb der beiden Bereiche zeigt auf, dass sich bei den Helfertätigkeiten die Suche auf drei größere Tätigkeitsgebiete fokussiert. Von insgesamt 579 Beschäftigungssuchenden suchen rund 40% eine Beschäftigung als Helfer im Bauhaupt- und Baunebengewerbe einschließlich der dazugehörigen Berufsgruppen (Helfer/in Hoch-/Tiefbau, Elektro-, Maler-, Lackierershelfer/in, Helfer/in Trocken-/Ausbau, etc.).

Mehr als 25% der Beschäftigungssuchenden konzentrieren sich auf die Suche nach einer Tätigkeit im Gartenbau, nur noch ca. 15% bewerben sich im originären produzierenden Gewerbe (Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, Maschinen- und Fahrzeugbau, etc.).

Anders stellt sich die Struktur der Beschäftigungssuchenden im **tertiären Sektor** dar. Insgesamt waren zum Stichtag 6.922 Menschen im Jobcenter Münster auf der Suche nach Beschäftigung im Dienstleistungssektor. Hier liegt der Anteil der Beschäftigungssuchenden nach Helfertätigkeiten mit 71 % deutlich über dem der Suchenden nach qualifizierten Tätigkeiten (41%).

¹¹ Quelle: Open ProSoz, Auswertung zum Stichtag 14.08.2012, Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern mit „Beschäftigungssuche Arbeitsplatz“ und gültiger „Beschäftigungssuche – DKZ“ nach Hauptberufswunsch.

¹² Berufsgruppen ohne besondere Anforderungen an eine Qualifikation.

¹³ Berufsgruppen, die klassischer Weise einen beruflichen oder berufsbildenden Abschluss voraussetzen.

Einen näheren Aufschluss über die Verteilung der Beschäftigungssuchenden innerhalb der beiden Kategorien (Qualifizierte Tätigkeiten, Helfertätigkeiten) ergibt nachfolgend die Aufteilung in die Hauptberufsgruppen der Beschäftigungssuche.

Im tertiären Sektor suchen 4.850 Menschen nach einer Beschäftigung, die keine besondere Qualifikation voraussetzt. Mehr als jeder vierte Beschäftigungssuchende konzentriert sich dabei auf eine Beschäftigung im Bereich Reinigung und Raumpflege. Jeweils ca. 15% aller Beschäftigungssuchenden versucht, im Gastgewerbe (745 Suchende), im Handel (734 Suchende) oder in der Lagerei (702 Suchende) Arbeit zu finden. Ein weiteres Augenmerk der Beschäftigungssuchenden liegt im kaufmännischen Bereich (Helfer/in Büro/Verwaltung, Call-Center-Agent/in, Datenerfasser/in, Empfangsmitarbeiter/in), in welchem fast jeder achte gering qualifizierte Arbeitsuchende verzeichnet ist. Mit 379 aller Beschäftigungssuchenden möchten immerhin noch etwa 8% im Bereich der Logistikdienstleistungen (Auslieferungs- und Botenfahrer/in, Kurierfahrer/in) einen Arbeitsplatz finden. Eine untergeordnete Position nehmen Tätigkeiten im häuslichen Bereich und in der Pflege ein. Sie umfassen ca. nur ein Prozent aller Beschäftigungssuchenden. Dieses lässt sich vor allem dadurch erklären, dass die Anforderungen an Pflegekräfte im Hinblick auf deren Qualifikation deutlich zugenommen hat, der Zugang zu dieser Tätigkeit der Personengruppe der Geringqualifizierten mithin verwehrt ist, da sie vielfach nicht über den erforderlichen Schulabschluss verfügt.

Von den insgesamt 2.072 Beschäftigungssuchenden mit qualifiziertem Abschluss suchen rund 15% aller im Handel (Verkauf, Einzel-/Großhandel) nach einer neuen Beschäftigung (Diagramm 15). Jeder Elfte sucht nach einer Beschäftigung im kaufmännischen Bereich. Qualifizierte Beschäftigungssuchende orientieren sich in etwa neun Prozent aller Fälle in Richtung Gesundheits-/Kranken- und Altenpflege (gesamt: 182 Beschäftigungssuchende). Das Gros der Beschäftigungssuchenden im Bereich Lager/Transport/Verkehr betrifft die Suche nach Beschäftigung für Berufskraftfahrer (gesamt: 75).

Aufgrund der hohen Anzahl der erfolgten Integrationen im Bereich „Soziale Arbeit/Sozialpädagogik“ (siehe Diagramm 2), wurde die Gruppe der Beschäftigungssuchenden in diesem Berufsfeld gesondert ausgewiesen. Dabei fällt auf, dass mit 90 Suchenden (das sind fast 4.5 % aller qualifizierten Beschäftigungssuchenden im tertiären Bereich) ein relativ hoher Anteil von Beschäftigungssuchenden in den Bereich „Soziale Arbeit/Sozialpädagogik“ einmünden wollen.

3.1.4. Zusammenfassung und Ergebnisse

Bei Betrachtung der unter Ziffer 3.1.1 – 3.1.3 getroffenen Feststellungen lässt sich zunächst festhalten, dass die hohe Dienstleistungsorientierung, die am münsterschen Arbeitsmarkt vorherrscht, sich auch auf die Orientierung der Bewerberinnen und Bewerber bei der Berufswahl überträgt. Sowohl bei den erfolgten Integrationen als auch bei der Beschäftigungssuche zeigt sich ein Übergewicht zugunsten des tertiären Sektors.

Dennoch lassen sich gravierende Diskrepanzen zwischen den „Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen“, den erfolgten „Integrationen nach Berufskennziffern und Wirtschaftsklassen“ und der im Jobcenter Münster vorhandenen „Bewerberstruktur nach Wirtschaftsbereichen“ feststellen.

Während die meisten Beschäftigten¹⁴ in Münster im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind, sind im Beobachtungszeitraum Januar-Juli 2012 die meisten Beschäftigungssuchenden im Jobcenter Münster in Helfertätigkeiten integriert worden, vor allem in Reinigungs- und Lagertätigkeiten. Ursächlich hierfür ist die Bewerberstruktur der eLb im Jobcenter Münster, die einen weitaus höheren Anteil an Geringqualifizierten aufweist als an qualifizierten Kräften. Vom demografischen Wandel und der dadurch bedingte Zunahme von Beschäftigungsmöglichkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen profitieren nicht diejenigen Bewerber und Bewerberinnen, die über keine nennenswerte Qualifikation verfügen. Die erzielten Integrationen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen zeigen: In fast allen Berufsfeldern werden qualifizierte Berufsabschlüsse vorausgesetzt!

Bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten¹⁵ rangiert der Wirtschaftsbereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ in Münster an zweiter Stelle – hier zeigen sich Übereinstimmungen mit den Beschäftigungssuchenden im Jobcenter Münster. Sowohl bei den Geringqualifizierten als auch bei den qualifizierten eLb suchen jeweils etwa 15 % aller in diesem Bereich. Allerdings ist die Anzahl der gering qualifizierten Suchenden mit 734 eLb deutlich höher als der der Suchenden mit qualifiziertem Abschluss mit 313 eLb. Die im Berichtszeitraum erzielten Integrationen zeigen jedoch, dass sich die günstige Beschäftigungsprognose im Handel für die Bewerber und Bewerberinnen im Jobcenter Münster nur zum Teil niederschlägt. Im Helferbereich konnten im Zeitraum Januar-Juli 2012 „nur“ 56 Verkaufshilfen integriert werden. Ursächlich hierfür könnte die eingeschränkte Verfügbarkeit der eLb aufgrund familiärer Umstände sein – zudem treten die Geringqualifizierten gerade im Hinblick auf den Wirtschaftsbereich „Handel“ in direkte Konkurrenz zu den in Münster ansässigen Studierenden, die hinsichtlich der Einsatzzeiten oft zeitlich flexibler einsetzbar sind.

Eine weitere Diskrepanz zeigt sich – vor allem bei den Geringqualifizierten – bei der Betrachtung der Beschäftigungssuche im Vergleich zu den im Berichtszeitraum erzielten Integrationen und den „Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen“ im Wirtschaftsabschnitt der Gastronomie. Bei den Beschäftigungssuchenden ohne Qualifizierung rangiert die Suche nach einer Tätigkeit in der Gastronomie auf dem zweiten Platz hinter denjenigen die im Bereich „Reinigung/Raumpflege“ nach neuer Beschäftigung suchen. Demgegenüber spielt das Gastgewerbe mit 4.387 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten¹⁶ in der Beschäftigungsstatistik für Münster nur eine untergeordnete Rolle – es überwiegen in diesem Bereich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die in der Gastronomie häufig mit Studierenden oder Oberstufenschülerinnen und –schülern begründet werden, die in der Regel eine höhere Flexibilität aufweisen und belastbarer scheinen. Dieses Missverhältnis von Angebot und Nachfrage spiegelt sich in den im Berichtszeitraum erzielten Integrationen wieder: nur etwa 110 Integrationen erfolgten in den Bereich Gastronomie.

¹⁴ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

¹⁵ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

¹⁶ Stichtag Dezember 2011.

3.1.5. Handlungsempfehlungen

Aufgrund der bisher getroffenen Feststellungen lassen sich Handlungsempfehlungen formulieren, die es dem Jobcenter Münster ermöglichen, durch eine zielgerichtete Planung besser auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren zu können.

Grundsätzlich lässt sich für alle Wirtschaftsbereiche gleichermaßen feststellen, dass die Chancen auf (nachhaltige) Beschäftigung mit zunehmendem Qualifikationsniveau steigen. Je nach Berufszweig ist es dabei unter Umständen bereits ausreichend, eine Grundqualifizierung vorweisen zu können (z. B. für qualifizierte Hilfstätigkeiten im Handwerk, wie Elektro- oder Metallbau sowie im Lager, Kommissionierung), die im Idealfall zertifiziert ist. In anderen Berufszweigen, wie dem kaufmännischen Bereich, reichen Grundqualifikationen hingegen nicht mehr aus. Hier zeigt sich, dass zunehmend Spezialkenntnisse (z. B. SAP, Personal- und Arbeitsrecht) gefordert werden.

Ein hohes Beschäftigungspotential bietet der Wirtschaftsbereich des Gesundheits- und Sozialwesens. Es zeigt sich jedoch, dass die eLb vom demografischen Wandel und der damit einher gehenden Nachfrage nach Gesundheitsberufen nicht profitieren, weil viele nicht über die erforderlichen, qualifizierten Abschlüsse verfügen. Hier lohnt es sich, potentielle Bewerber und Bewerberinnen zielgerichtet zu identifizieren und zu qualifizieren.

Weitere gute Beschäftigungsmöglichkeiten bietet – zeitliche Flexibilität vorausgesetzt – der Wirtschaftsbereich Handel, der in Münster eine zentrale Rolle spielt. Vor dem Hintergrund der bestehenden Konkurrenzsituation zu den Studierenden sollte geeigneten Personen durch zielgerichtete Qualifizierung (z. B. Fachverkaufskraft) eine bessere Wettbewerbsposition ermöglicht werden.

Hinsichtlich der vielen Beschäftigungssuchenden im Bereich Gastronomie ist es erforderlich, dass im Coachingprozess ein beruflicher Perspektivenwechsel mit den Betroffenen diskutiert und umgesetzt wird. Die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Gastronomie sind – auch für gut Qualifizierte – in vielen Fällen kritisch zu sehen, da einerseits das Arbeitsangebot infolge der Studierenden sehr hoch ist und andererseits die Verdienstaussichten gering sind. Vielfach werden Arbeitsplätze in diesem Bereich ausschließlich auf geringfügiger Basis angeboten.

3.2. Finanzen

Es wird erwartet, dass dem Jobcenter Münster für das Jahr 2013 ca. 9,1 Millionen Euro für Eingliederungsleistungen im SGB II (ohne Umschichtung in den Verwaltungshaushalt) zur Verfügung gestellt werden (zzgl. Mittel aus dem Beschäftigungspakt 50 plus).

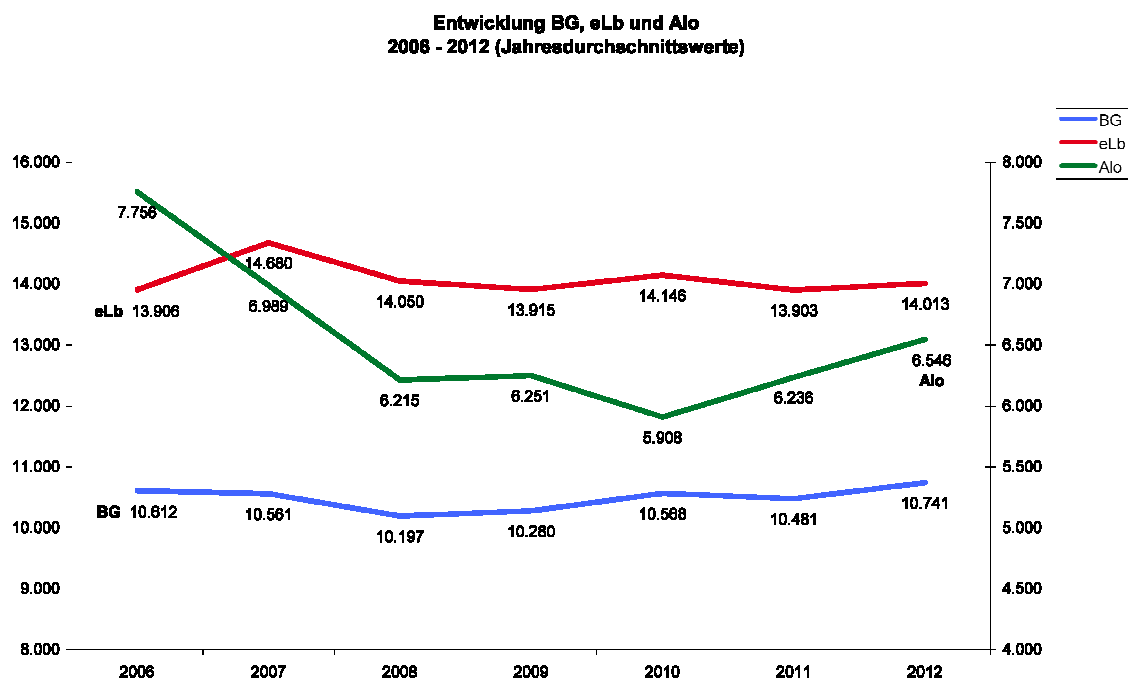
Im Vergleich zu den beiden Vorjahren (2011 rund 11,9 Millionen Euro und 2012 rund 10,0 Millionen Euro) hat sich das zur Verfügung stehende Mittelvolumen des Eingliederungs-

ungstitels erneut deutlich reduziert. Der Umschichtungsbetrag in den Verwaltungshaushalt wird ca. 1,3 Millionen Euro betragen. Somit stehen für Eingliederungsmaßnahmen rund 7,8 Mio. Euro zur Verfügung.

3.3. Erwerbsfähige Leistungsempfänger

Im Folgenden sind die Kundenstrukturdaten sowie die zielgruppenorientierte Ausrichtung des Jobcenters Münster beschrieben.

3.3.1. Anzahl der Bedarfsgemeinschaften, erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Arbeitslose



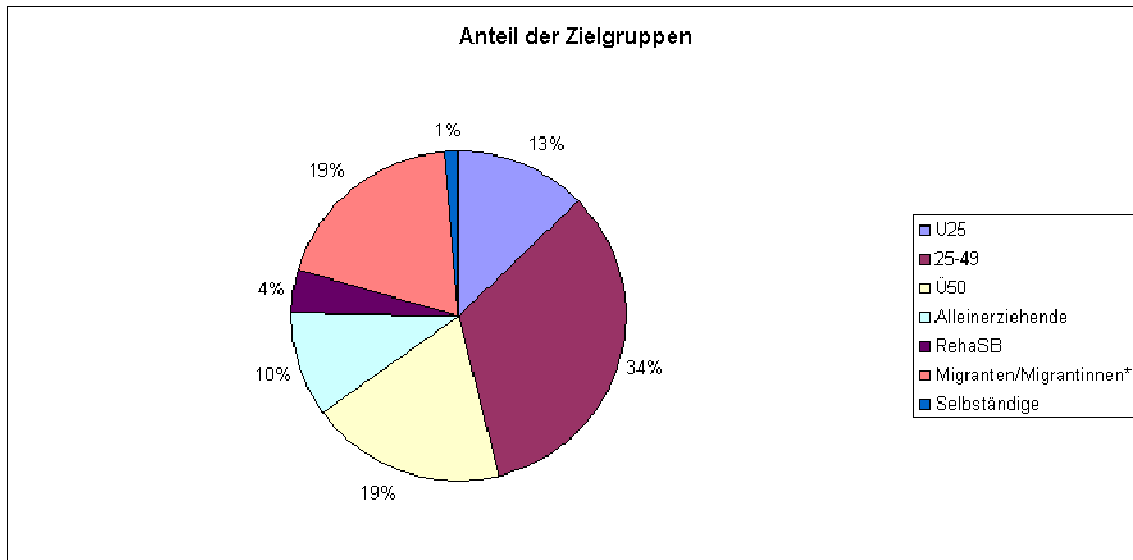
BG= Bedarfsgemeinschaften, eLb = erwerbsfähige Leistungsberechtigte, Alo = Arbeitslose

Die Entwicklung der Anzahl der Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zeigt, dass in den letzten Jahren keine signifikante positive Veränderung zu beobachten ist. Die starke Veränderung der Anzahl der Arbeitslosen in den Jahren ist wohl auf die zur Verfügung gestellten Mittel im Eingliederungsbudget zurückzuführen. 2010 wurden aufgrund des Konjunkturpaketes II erheblich mehr an Finanzmitteln durch die Bundesregierung zur Verfügung gestellt.

Im Jahr 2013 gilt es „neue“ und auch langfristige Strategien zu entwickeln, die eine dauerhafte Reduzierung der Hilfebeziehenden ermöglicht. Ein Ansatz könnte hier die öffentlich geförderte Beschäftigung mit einem 100-prozentigen Passiv-Aktiv-Transfer sein. Hier gilt es die im Bund-Länder Ausschuss begonnen Überlegungen aktiv zu begleiten und eigene Anregungen einzubringen.

3.3.2. Definierte Zielgruppen des Jobcenters

Um Kundinnen und Kunden des Jobcenters Münster in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen individuell und professionell unterstützen zu können, wurden die rund 14.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in sogenannte Zielgruppen eingeteilt:



*Die Daten bezogen auf Migrantinnen/Migranten sind außerhalb der Gesamtbetrachtung ausgewiesen.

Wie der Grafik zu entnehmen ist, sind 1/3 der Kundinnen und Kunden über 25 – 49 Jahre alt (ohne Alleinerziehende, Schwerbehinderte/Gleichgestellte, Rehabilitanden und Selbständige). 19 % der Kundinnen und Kunden sind über 50 Jahre. Dieser Personen-Gruppe wird im Kontext der demographischen Entwicklung eine steigende Bedeutung zukommen.

19 % der Kundinnen und Kunden besitzen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit im Sinne des Artikels 116 Grundgesetz. Eine erste Analyse zu Menschen mit Migrations-vorgeschichte wurde bereits durchgeführt (weiteres siehe 4.4.6). Zur Bedarfsplanung konnten diese Daten noch nicht herangezogen werden. Die Planung beruht derzeit noch auf Datenmaterial, dass vor allem auf die Staatsangehörigkeit zurückgreift.

Ein Hauptaugenmerk wird auch auf die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse der Jugendlichen (13 %) und Alleinerziehenden (10 %) gerichtet.

Infolge der demografischen Entwicklung wird erwartet, dass auch die Zahl der Menschen mit Behinderung weiter steigen wird. Denn Schwerbehinderte sind überwiegend ältere Menschen und zumeist ist eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit die Ursache einer Schwerbehinderung. Derzeit sind 4 % der Kundinnen und Kunden der Zielgruppe der Schwerbehinderten und Rehabilitanden zugeordnet.

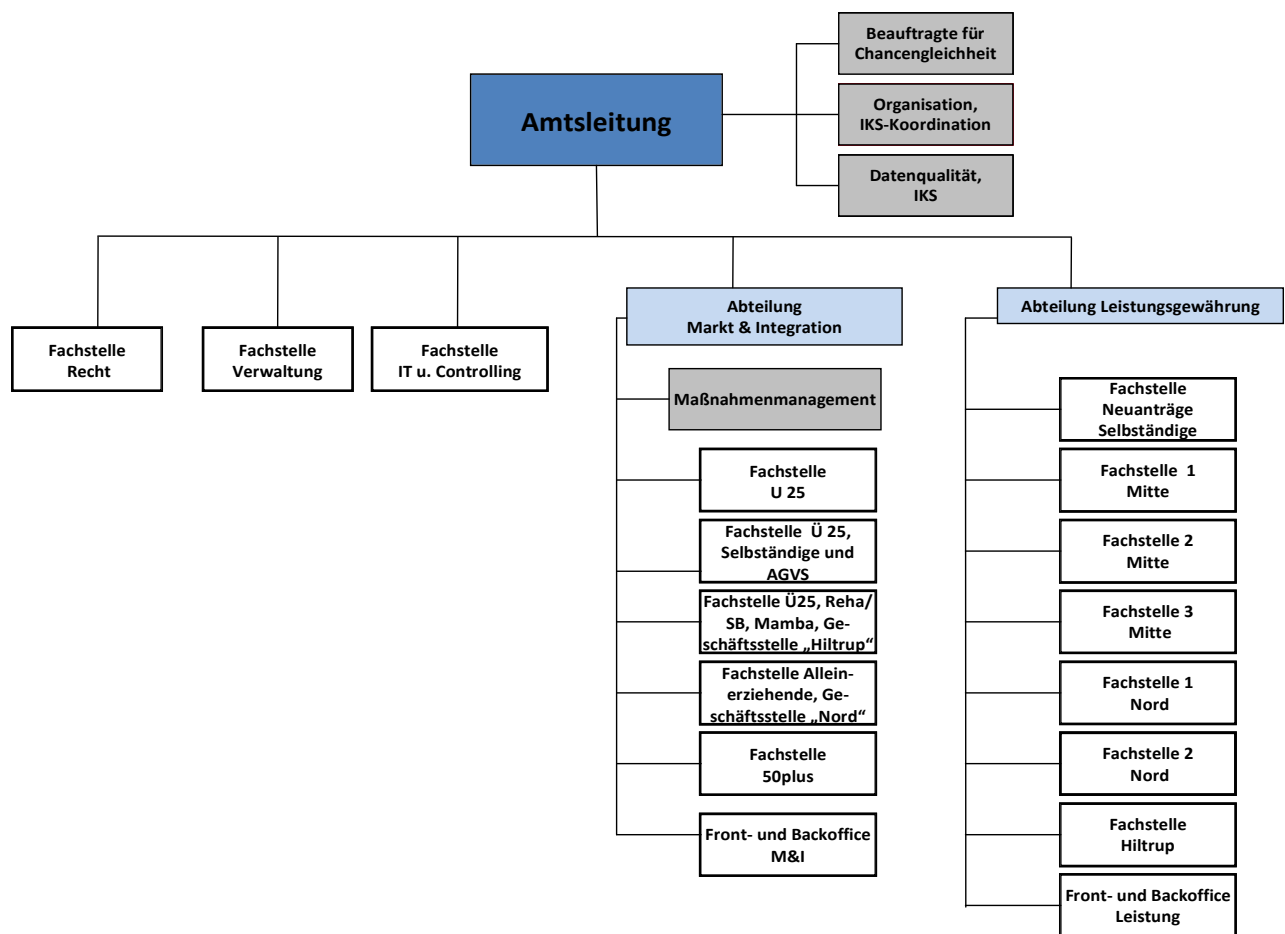
Kleinste Zielgruppe mit einem Anteil von 1 % ist die Zielgruppe der Selbstständigen.

Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind jeweils einer Zielgruppe zugeordnet und werden von spezialisierten Jobcoaches betreut. Die Organisationsstruktur des Jobcen-

ters Münster ist entsprechend ausgerichtet (siehe 3.3.3). Eine Ausnahme bilden die Kundinnen und Kunden mit Migrationsvorgeschichte bzw. die der Ausländer. Diese Personengruppe taucht in allen anderen Zielgruppen auf. Nur im Team „MAMBA“ (Münsters Aktionsprogramm für Migrantinnen und Migranten und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland) werden ausschließlich Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt betreut.

3.3.3. Zielgruppenorientierte Organisationsstruktur

Die Organisationsstruktur der Abteilung „Markt und Integration“ wurde an die zielgruppenorientierte Beratungs- und Maßnahmenangebote des Jobcenters Münster angepasst.



3.4. Gender

Das SGB II enthält eine ganze Reihe von gleichstellungsrelevanten Vorgaben.

In §1 SGB II heißt es: „Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen“ und darauf auszurichten, dass:

„geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entgegengewirkt wird“ und weiter, dass:

“die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden“.

Gleichstellung beinhaltet die:

Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen durch

- Beseitigung bestehender Nachteile
- Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarkts
- Förderung entsprechend Anteil und relativer Betroffenheit

Daraus ergeben sich verschiedene Ziele sowohl auf strategischer wie operativer Ebene:

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann als Schlüsselauftrag verstanden werden. Denn nur so können Frauen stärker an bezahlter Erwerbsarbeit teilhaben und Männer mehr an Sorgearbeit. Auch die Förderung der Normalität von Erwerbsarbeit, die Verringerung der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt und die Reduzierung von Lohn- und Karriereunterschieden hängen nicht zuletzt am Tropf der guten Vereinbarkeit.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte sollten grundsätzlich gendersensibel beraten werden, was impliziert, dass die Lebenszusammenhänge der Kundinnen und Kunden berücksichtigt werden, soziale und individuelle Ressourcen und Kompetenzen einbezogen werden und auf Entwicklungsprozesse Rücksicht genommen wird.

Voraussetzung für die Umsetzung dieser Ziele ist die personelle, konzeptionelle und prozedurale Verankerung im Jobcenter.

Grundsätzlich bedarf es der aktiven und fördernden Unterstützung durch die Leitung, die die Gleichstellung als geschäftspolitischen Dauerauftrag versteht und der Verankerung im Leitbild.

Mit der Bestellung einer Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) ist auf der Ebene der personellen Verankerung für die grundsätzliche Verortung des Themas gesorgt. Ihr gesetzlicher Beratungs- und Unterstützungsauftrag wirkt nach innen bezogen auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters und nach außen bezogen auf die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und deren Angehörige sowie auf unterschiedlichste Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt. Die aktive gestaltende Kooperation in den Netzwerken der Stadt Münster ermöglicht die Wahrnehmung der Anliegen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über das Jobcenter hinaus und die Schaffung neuer Strukturen und Wirkungsmöglichkeiten.

Ihre Beteiligung bei der Planung und Erstellung des Arbeitsmarktprogramms und bei der Planung und Umsetzung zielgruppenbezogener Aktionen und Maßnahmen, z.B. für Alleinerziehende, wirkt sich auf konzeptioneller Ebene aus. Dazu gehören vor allem Beratungskonzepte für bestimmte Zielgruppen. Beispielhaft sei hier die Gruppe der Alleinerziehenden, die den § 10 SGB II in Anspruch nehmen, genannt.

Auf der prozeduralen Ebene gilt es, den geschlechtergerechten Aktivierungsprozess durch systematische Erhebung, Analyse und Bewertung geschlechterdifferenzierter Daten zu unterfüttern.

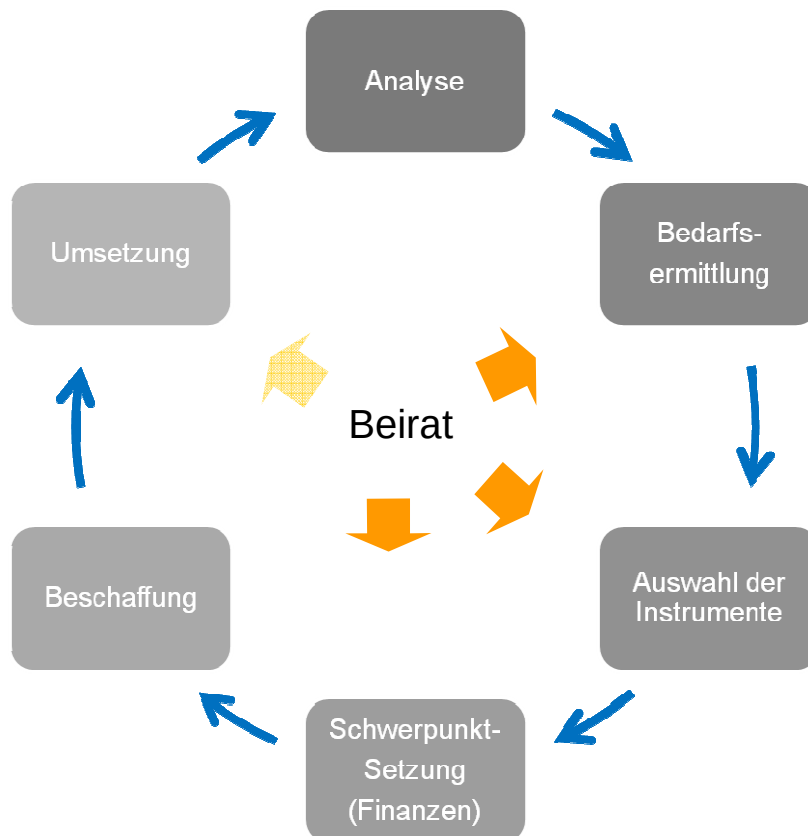
In diesen Kontext gehört auch die Einbindung genderrelevanter Inhalte in das Fortbildungskonzept des Jobcenters. Diesem Aspekt soll im nächsten Jahr mehr Raum gegeben werden.

4. Planungsprozess und Ergebnisse

4.1. Planung der Förderinstrumente und Fördermaßnahmen 2013

Mit dem Übergang des Jobcenters in die alleinige kommunale Trägerschaft ist die Stadt Münster losgelöst von der Bundesagentur für Arbeit verantwortlich für die Verwendung des jährlichen Eingliederungstitels sowie die damit verbundene Planung und Beschaffung der unterschiedlichen Förderinstrumente.

Daher wurde der Prozess für die Auswahl und Gestaltung von Förderinstrumenten und -maßnahmen neu strukturiert und systematisiert. Die einzelnen Planungsschritte wurden beschrieben sowie der Kreis der beteiligten Akteure erweitert.



4.2. Prozessbeschreibung im Detail

Im Rahmen der Bedarfsermittlung wurden in Planungsworkshops Kundenstrukturdaten sowie die aktuelle Entwicklung des Arbeitsmarktes analysiert, zielgruppenspezifische Bedarfe ermittelt und diese den Förderinstrumenten zugeordnet.

Der Beirat berät gemäß § 18d Sozialgesetzbuch Zweites Buch das Jobcenter bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente und -maßnahmen. Es ist her-

vorzuheben, dass der Beirat in Münster engmaschig mit in den Planungsprozess eingebunden worden ist. Mitglieder des Beirates waren daher auch in den Planungsworkshops vertreten. Damit erhält er eine breitere Plattform, um besser Fachwissen und Know-how einbringen zu können.

Grundlage des Arbeitsmarktprogramms ist die Empfehlung des Beirates zur Schwerpunktsetzung unter Berücksichtigung der voraussichtlich zur Verfügung stehenden Mittel.

4.3. Durchführung der Planungsworkshops

Im September wurden bis zu zweitägige Planungsworkshops durchgeführt. Da die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden im Vordergrund der jährlichen Bedarfsplanung stehen, wurden die Planungsworkshops entsprechend ausgerichtet. Insgesamt wurden demnach 7 Planungsworkshops durchgeführt.

Beteiligt waren die jeweiligen Zielgruppenverantwortlichen (Fachstellenleitung), Jobcoaches, das Maßnahmenmanagement, die Beauftragte für Chancengleichheit sowie Mitglieder des Beirates. Der Workshop „50 plus“ wurde extern von der Beratungsfirma gfa public im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50 plus“ moderiert.

In den Planungsworkshops wurden Inhalte der Förderinstrumente und -maßnahmen sowie die Art der Bedarfe unter Berücksichtigung des fa:z Modells diskutiert. Innovative (z. B. Qualifizierungspraktikum im Betrieb) bzw. bewährte Maßnahmen wurden formuliert und es erfolgten Einschätzungen zum Umfang der Förderungen. Auch die rechtliche Grundlage der Förderinstrumente wurde festgelegt.

4.4. Ergebnisse der Planungsworkshops

Zielgruppenübergreifendes Ergebnis der Planungsworkshops ist, dass das fa:z konforme Maßnahmenangebot weiterentwickelt werden soll. „Breitbandmaßnahmen“ sollen weiter sukzessiv durch individuelle und passgenaue Angebote abgelöst werden. Dabei sind die jeweiligen Ressourcenbereiche sowie die zielgruppenspezifischen Bedarfe zu berücksichtigen. Soweit es realisierbar ist, sollten die Maßnahmen darüber hinaus modular aufgebaut sein und einen laufenden Einstieg ermöglichen. So soll ein wirtschaftliches Angebot sowie geringe Wartezeiten für Maßnahmenteilnehmer und -teilnehmerinnen erreicht werden und „Maßnahmenmüdigkeit“ vorgebeugt werden.

Zudem wurde ein wesentliches Augenmerk auf das Vermittlungsangebot des Jobcenters gelegt. Das Vermittlungsangebot umfasst nach § 35 SGB III „alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Ausbildungssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungsverhältnisses und Arbeitsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen“. Die kompetente und vertrauensvolle

Beratung der Kunden und Kundinnen durch den zuständigen Jobcoach bildet die Grundlage für eine erfolgreiche Integrationsarbeit. Die Leistungen nach § 35 SGB III sind daher ebenfalls im Planungsprozess zu berücksichtigen. Es können nachweislich mehr und nachhaltigere Integrationen in Arbeit erzielt werden, wenn eine besonders intensive und engmaschige Betreuung durch den Jobcoach geleistet wird. Zudem unterstützt die Beratung- und Vermittlungstätigkeit des Jobcoaches die Erreichung jedes der Entwicklungsziele, insbesondere die Stärkung der Ressourcenbereiche „Mitwirkung in der Fallsteuerung“, „Motivation“ sowie der zügigen Integration der Direktvermittlungskunden.

Darüber hinaus wurden folgende zielgruppenspezifische Schwerpunkte sowie innovative Ansätze erarbeitet.

4.4.1. Zielgruppe „U 25“

Auch im Jahr 2013 bleibt die schnellstmögliche Integration von Jugendlichen unter 25 Jahren in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ein geschäftspolitischer Schwerpunkt des Jobcenters Münster. 95% der vom Jobcenter betreuten Kunden und Kundinnen unter 25 Jahren haben keine abgeschlossene Ausbildung, 33 % haben keinen Schulabschluss. Schul- und Ausbildungsabschlüsse sind wichtige Voraussetzungen zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit. Sie stärken den Aufbau einer von Sozialleistungen unabhängigen Existenz und steuern einer „Stigmatisierung“ entgegen. Daher hat die Vermittlung in eine Ausbildung oder in eine an eine Ausbildung heranführende Maßnahme stets Vorrang.

Übergang „Schule – Beruf“

Um einen fließenden Übergang von „Schule – Beruf“ zu ermöglichen, betreuen spezialisierte Jobcoaches alle Schülerinnen und Schüler, die Grundsicherungsleistungen erhalten. Allein im Schulentlassungsjahr Sommer 2012 waren es rund 520. Die Jobcoaches verfolgen die Schulbesuche, informieren Betroffene und Eltern über weiterführende Schulen, berufsbildende Alternativen oder (niederschwellige) Maßnahmen. Auch werden Hinweise zu den Angeboten der Berufsberatung sowie der Gewährung finanzieller Hilfen gegeben. Die Einmündung in Ausbildung wird aktiv unterstützt und erfolgt nach einem 10- Punkte-Plan unter Berücksichtigung des jeweiligen Quartals eines Kalenderjahres sowie des Schulentlassjahres.

Ausbildungsvermittlung

Für ausbildungsgerechte Jugendliche erfolgt bereits vor dem Schulabschluss ein erstes intensives Gespräch mit ihrer Beraterin oder ihrem Berater im Jobcenter, um eine berufliche Perspektive zu planen. Dabei wird auch geklärt, ob für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung besondere Unterstützungsleistungen erforderlich sind (z.B. Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen oder ausbildungsbegleitende Hilfen).

Qualifizierung, Aktivierung und Motivierung

Bei einem Großteil der Jugendlichen / jungen Erwachsenen ist eine direkte Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung aufgrund familiärer und/oder persönlicher Probleme und anderer Vermittlungshemmnisse derzeit nicht möglich. Hier lauten die geschäftspolitischen Schwerpunkte des Jobcenters persönliche Stabilisierung der Jugendlichen, Heranführung an den Arbeitsmarkt und Aufarbeiten schulischer Defizite, besonders das Nachholen eines Schulabschlusses. Diese Ziele kann das Jobcenter nur durch eine gute Vernetzung mit anderen Akteuren, wie z.B. der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, der Jugendberufshilfe erreichen. Neben den bereits genannten flankierenden kommunalen Leistungen und der Zusammenarbeit mit anderen Trägern und Einrichtungen sind daher im Vorfeld zunächst besondere Qualifizierungen und Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Integration geplant. Die Konzipierung der Maßnahmen erfolgt in Kooperation mit Bildungsträgern, die qualifizierte und für das Jobcenter wertvolle Erfahrungen mit der Zielgruppe haben.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass das angebotene Maßnahmenportfolio 2012/2013 für die jugendlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten komplex ist und eine breite Angebotspalette zur Verfügung steht, die die unterschiedlichen Problemlagen der Jugendlichen berücksichtigt. Flankierend wird aber der Bedarf für erlebnispädagogische Anteile gesehen, um Jugendliche zur regelmäßigen und verbindlichen Teilnahme an Maßnahmen zu motivieren.

In den vergangenen Jahren hat das Jobcenter Münster ein Theaterprojekt als Maßnahme mit großem Erfolg angeboten. Es hat sich gezeigt, dass die Jugendlichen hierdurch innovativ begleitet wurden die eigenen Fähigkeiten zu entdecken und weiterzuentwickeln. Um hier neue Akzente zu setzen, ist unter Berücksichtigung des fa:z[®] - Modells eine Maßnahme angedacht, in der Jugendliche in der realistischen Zukunfts-/Lebensplanung und Persönlichkeitsbildung mit erlebnisorientierten Modulen (z.B. Boxprojekt, Tanz, Theater) unterstützt werden. Diese Förderung der Prozessfähigkeit soll zudem die individuellen Berufswahl begünstigen und ermutigen, sich auf andere Lebensweltmodelle außerhalb des familiären und kulturellen Modells einzulassen.

4.4.2. Zielgruppe „25 bis 49 Jährige“

Die Zielgruppe der 25 – 49-Jährigen (ohne Alleinerziehende, Schwerbehinderte/Gleichgestellte, Rehabilitanden und Selbständige) ist - mehr noch als die anderen Zielgruppen des Jobcenters Münster - ein sehr heterogener Kundenkreis. Der Planungsprozess ist daher sehr differenziert vorzunehmen. Aufgrund der Nachfrage nach Fachkräften lohnt es sich, in Qualifizierung zu investieren, jedoch zeigt sich im Beratungsaltag, dass viele Kundinnen und Kunden des Jobcenters zunächst auf Qualifizierungsmaßnahmen vorbereitet werden müssen.

Ein Teil dieses Personenkreises schätzt sowohl den Arbeitsmarkt (Nachfrage, Anforderungen) als auch sich selbst (Fähigkeiten, Durchhaltevermögen) nicht realistisch ein. Vor Einmündung in eine Erwerbstätigkeit oder auch in eine qualifizierende Maßnahme ist es

daher oftmals sinnvoll und notwendig, eine persönliche und berufliche Orientierung durchzuführen sowie die „weichen“ Ressourcen zu stärken.

Im Folgenden werden unter Berücksichtigung der o. g. Handlungsschwerpunkte einige der in den Planungsworkshops erarbeiteten Ansätze unter Berücksichtigung der Ressourcenbereiche beschrieben:

Stärkung des Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Ein wichtiger Aspekt für die Stärkung des Bewerbungs- und Stellensuchverhaltens ist die systematische und bewusste Selbstvermarktung. Der Kunde, die Kundin soll für eine individuelle Selbstdarstellung das Angebot erhalten, eigene Kompetenzen und Stärken zu erarbeiten und zu unterstreichen.

Stärkung des Arbeitsverhaltens

Bedingt dadurch, dass Kundinnen und Kunden seit längerer Zeit nicht mehr beruflich tätig sind, sind häufig Fähigkeiten wie z.B. Sorgfältigkeit, Selbstständigkeit sowie strukturierte Arbeitsweise erst wieder zu trainieren. Daher ist ein Angebot geplant, in dem die Kundinnen und Kunden arbeitsplatzbezogene Tätigkeiten wiedererlernen und festigen können.

Stärkung des Sozialverhaltens

Arbeitslosigkeit kann für die Betroffenen zu einer psychischen Belastung werden sowie zur psychosozialen Zermürbung führen. Daher soll insbesondere das Maßnahmenangebot zur Stärkung des Sozialverhaltens ergänzt werden. Ziel soll es sein, den Kundinnen und Kunden u.a. die Möglichkeit zu bieten, ihr Verhalten besser reflektieren zu können und Fähigkeiten wie Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und Teamfähigkeit zu stärken.

Stärkung der lebenspraktischen Kompetenzen

Wichtig ist für viele Kundinnen und Kunden des Jobcenters, dass sie wieder Tagesstruktur erlernen, beim Umgang mit Geld unterstützt werden und an ihrem persönlichen Auftreten arbeiten. Es soll ein Maßnahmenangebot „Fit für den Alltag“ entwickelt werden, in dem die Kundinnen und Kunden entsprechend gefördert werden.

4.4.3. Zielgruppe „50+“

Am 01.07.2009 ist das Jobcenter Münster dem Projekt „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakt für Ältere in den Regionen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beigetreten, mit dem Ziel, die Chancen von älteren Langzeitarbeitslosen auf Teilhabe am

gesellschaftlichen Leben und an der Arbeitswelt zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine nachhaltige und den Lebensunterhalt sichernde Integration in eine Erwerbstätigkeit angestrebt.

Hauptgrund für die Arbeitslosigkeit ist bei fast 50 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die fehlende oder nicht mehr verwertbare Ausbildung, wobei es mit zunehmendem Alter immer schwerer wird, erstmalig eine Ausbildung zu absolvieren und im Wesentlichen auch wegen der Dauer nur wenige niederschwellige Ausbildungen (z.B. Kraftfahrer/-in oder Hauswirtschaftler/-in) als möglichere Zielberufe in Betracht kommen.

Schwerpunkte bei der Auswahl der Hilfeprodukte im Rahmen des fa:z© - Modells bilden bei dieser Zielgruppe häufig die weichen Ressourcenbereiche (z.B. lebenspraktischen Kompetenzen, Rahmenbedingungen oder Stärkung der Leistungsfähigkeit). Insbesondere gesundheitliche Probleme – die sich entscheidend auf die Arbeitsmöglichkeiten auswirken – sind bei den Älteren besonders häufig und können nur zum Teil z. B. durch medizinische Behandlung behoben werden oder bei entsprechender Qualifikation durch Wahl eines adäquaten Arbeitsplatzes – z.B. Beratung/ Verkauf statt Baustelle – umgangen werden.

Das Förderangebot für Kunden und Kundinnen über 50 Jahre wird um folgende Maßnahmen ergänzt:

Stärkung des Bewerbungs- und Stellensuchverhaltens

Mit der Maßnahme Triangel wird erstmalig der Work-first-Ansatz im Pakt „Perspektive 50 plus“ umgesetzt. Das Jobcenter hat hierfür die Vorreiterfunktion im Pakt wahrgenommen. Sie richtet sich an marktnahe 50plus-Kunden und Kundinnen im Ressourcenbereich „Stärkung des Bewerbungs- und Stellensuchverhalten“. Die Teilnahme ist ausschließlich an die individuellen Bedarfe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgerichtet, sodass nicht alle Module der Maßnahme von jedem stringent durchlaufen werden müssen. Neu ist darüber hinaus, die intensive Einbindung eines Jobcoaches vor Ort.

Stärkung der Qualifikation

Es ist geplant, Kundinnen und Kunden dieser Zielgruppe im Rahmen betrieblicher Praktika weiterzubilden. Auf Basis realer Arbeitskräftebedarfe z.B. in Einzelhandels- oder in Handwerksbetrieben sollen erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Betrieben qualifiziert werden (z.B. Fleisch- oder Backwarenverkäufer/-in sowie Elektrohelfer/-in). Dabei soll der theoretische Qualifizierungsanteil in den Betrieben bzw. im Auftrag der Betriebe bei Dritten durchgeführt werden.

Stärkung der Leistungsfähigkeit

Start und Herzstück der neuen Maßnahme „Fit in den Job“ ist ein intensives Gesundheitscoaching. Die Fortbildung bei einem Träger, die sich an einen gesundheitlich beeinträchtigten Personenkreis mit Heilungspotential richtet, soll durch eigene Aktivitäten, Gesundheits- und Bewerbungscoaching sowie Praktika in Arbeit vermitteln. Neu ist hier

die Kooperation des Coaching-Trägers mit einem Fitnesscenter und einer Heilpraktikerin. Auf das Themenspektrum Gesundheit und Gesundung entfällt ca. 1/3 des Stundenanteils. Fitness und Entspannung soll zu einer Ausstrahlung von Energie führen, die sich begünstigend auf die Stellensuche auswirkt.

4.4.4. Zielgruppe „Alleinerziehende“

Für Alleinerziehende spielt – wesentlicher noch als für Erziehende in Bedarfsgemeinschaften – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle. Die berufliche und persönliche Situation von Alleinerziehenden stellt hinsichtlich der Integration in das Erwerbsleben und der Sicherung der sozialen Teilhabe eine besondere Herausforderungen an das Jobcenter sowie an die Akteure am Arbeitsmarkt dar.

In der Beratungs- und Integrationsarbeit mit alleinerziehenden Frauen und Männern im Jobcenter Münster ergeben sich daraus u.a. folgende zielorientierte Ansätze in den Ressourcenbereichen:

Stärkung des Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Neben fehlenden oder ungenügenden Bewerbungsunterlagen gestalten sich die Kontaktaufnahmen zu Arbeitgebern und auch Vorstellungsgespräche nachweislich schwierig. Oftmals besteht ein Zusammenhang zu den lebenspraktischen Kompetenzen (unsicheres persönliches Auftreten und fehlende Selbststruktur). Daher ist ein Maßnahmenangebot geplant, in dem die Darstellung der persönlichen Stärken und Kompetenzen herausgearbeitet und soziokulturelle Netzwerke aufgebaut werden.

Stärkung der Qualifikation

Häufig fehlen Schul-, Berufsabschlüsse sowie Berufserfahrungen. 46 % der 1753 Alleinerziehenden haben keinen Schulabschluss und 68 % haben keinen Berufsabschluss. Darüber hinaus können Berufsabschlüsse und Berufserfahrungen auch „verjährt“ sein. Neben der Berücksichtigung der Bedarfe des Arbeitsmarktes sind die Ressourcen und Interessen der Zielgruppe zu beachten. Unterstützung bedarf es insbesondere bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung zu den branchenüblichen Arbeitszeiten. Um auf die individuellen Bedürfnisse eingehen zu können und eine höhere Flexibilität der Förderung zu erzielen, ist vorgesehen, die Anzahl der Einzelfallförderungen zu erhöhen.

Stärkung der Rahmenbedingungen

Problematisch sind nach wie vor das fehlende bzw. nicht ausreichende Kinderbetreuungsangebot sowie die oftmals schwierige persönliche und familiäre Situation der Zielgruppe. Es ist vorgesehen, zukünftig auch die Alleinerziehenden mit Kindern unter 3 Jahren sowie alleinerziehende Schwangere verstärkt in die Beratung mit einzubeziehen, um bereits frühzeitig eine Perspektive zu erarbeiten und somit den (Wieder-) Einstieg in

das Erwerbsleben nach einer Familienphase zu erleichtern. In diesem Zusammenhang ist ein Maßnahmenangebot für alleinerziehende Männer und Frauen mit Kindern unter 3 Jahren geplant, in dem sie Hilfestellung auf Grund ihrer schwierigen persönlichen und familiären Situation (Trennung vom Partner, Überlastungssituation, Sorgerechtsstreitigkeiten, etc.) erhalten. Flankierend soll eine Kinderbetreuung vor Ort angeboten werden.

Stärkung der Lebenspraktischen Kompetenzen

In der Beratungs- und Integrationsarbeit mit den Alleinerziehenden zeigt sich immer wieder, dass für die Stärkung der oben genannten Ressourcenbereiche häufig auch persönliche und berufliche Gründe von grundlegender Bedeutung sind. Daher wurde der Bedarf formuliert, im Rahmen einer Teilzeitmaßnahme die Erziehungskompetenzen der Alleinerziehenden zu stärken und Entlastungsstrategien zu entwickeln.

4.4.5. Zielgruppe „Menschen mit Migrationsvorgeschichte“

Menschen mit Migrationsvorgeschichte finden sich - wie bereits unter 3.3.2 beschrieben - in allen anderen Zielgruppen wieder. Die Migrationsvorgeschichte kann ganz unterschiedlich gestaltet sein, da sie nicht ausschließlich am Merkmal der Staatsangehörigkeit festgemacht wird. Diese liegt auch bei Personen vor, die mindestens einen Elternteil besitzen, der ausländischer Herkunft ist, zugewandert ist oder eingebürgert wurde.

Somit partizipieren Menschen mit Migrationsvorgeschichte grundsätzlich von dem Maßnahmenangebot der anderen Zielgruppen. Nur im Rahmen Münsters Aktionsprogramm für Migrantinnen und Migranten und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland (MAMBA) werden ausschließlich Menschen mit Migrationsvorgeschichte betreut. Das Projekt MAMBA läuft aktuell bis Ende Oktober 2013, eine Verlängerung bis Ende 2013 ist geplant.

Im Kontext des SGB II sind im Ressourcenbereich „Qualifizierung“ konkrete zielgruppenspezifische Förderansätze erkennbar. Schwerpunkte sind die Sprache sowie fehlende bzw. nicht anerkannte Berufsabschlüsse. Insgesamt haben von den 3.205 Kunden und Kundinnen des Jobcenters, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen 66 % keinen (anerkannten) Schulabschluss und 90 % keine (anerkannte) Berufsausbildung.

Es wurden folgende besondere Bedarfe, die nicht im Rahmen der anderen Zielgruppen thematisiert wurden, ermittelt:

Stärkung des Bewerbungs- und Stellengesuchverhalten

Seit April 2012 ist das Anerkennungsgesetz des Bundes ("Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen") in Kraft. Es verbessert die Chancen für Menschen, die ihre beruflichen Qualifikationen im Ausland erworben haben, in Deutschland in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten. Die Möglichkeit des Berufsqualifizierungsverfahrens wird vom Jobcenter Münster fokussiert.

Stärkung der Qualifikation

Es gibt ein breitgefächertes Angebot an ESF-geförderten Sprachkursen, z.B. in den Bereichen allgemeine Berufsorientierung, Pflege, Verkauf oder Handwerk. Es ist geplant diese Kurse in Zusammenarbeit mit dem Träger weiterzuentwickeln. Schwerpunkt soll sein, auch praxisbezogenere Sprachkurse mit mehr praktischen Anteilen anzubieten, um das Erlernen der berufsspezifischen Sprache für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu erleichtern.

4.4.6. Erste Analyse der Zielgruppe „Menschen mit Migrationsvorgeschichte“

Das Jobcenter Münster konnte im Rahmen der Migrationsbetrachtung der gesamten Kundendaten erstmals diejenigen mit Migrationsvorgeschichte identifizieren.

Bislang bestand für das Jobcenter Münster nur die Möglichkeit Ausländer in den Auswertungen zu betrachten.

Im Juli 2012 hat die Statistikdienststelle der Stadt Münster einen Abzug der Kundendaten zur Aufbereitung im Kontext der Migrationsvorgeschichte erhalten.

96,2% der verarbeiteten Kundendaten konnten über die Parameter Adresse, Geburtsdatum und Geschlecht positiv identifiziert und somit im Kontext abgeglichen werden.

Im Folgenden werden die ersten Auswertungen und Analysen hierzu dargestellt.

Die in der Migrationsbetrachtung verwendeten Kundendaten beinhalten alle Leistungsberechtigten, die ab dem 01.01.2012 bis zum statistischen Berichtsmonat Juli 2012 (Stichtag der Datenerhebung 13.07.2012) als Kunde/Kundin im Jobcenter gemeldet waren. Insgesamt wurden in der Auswertung 25.342 Datensätze verwendet. Da hier auch Zugänge und Abgänge mit in die Auswertung eingeflossen sind, wird in der Darstellung auf absolute Werte verzichtet.

Abbildung M 1

Kunden des Jobcenter Münster nach Migrationsvorgeschichte

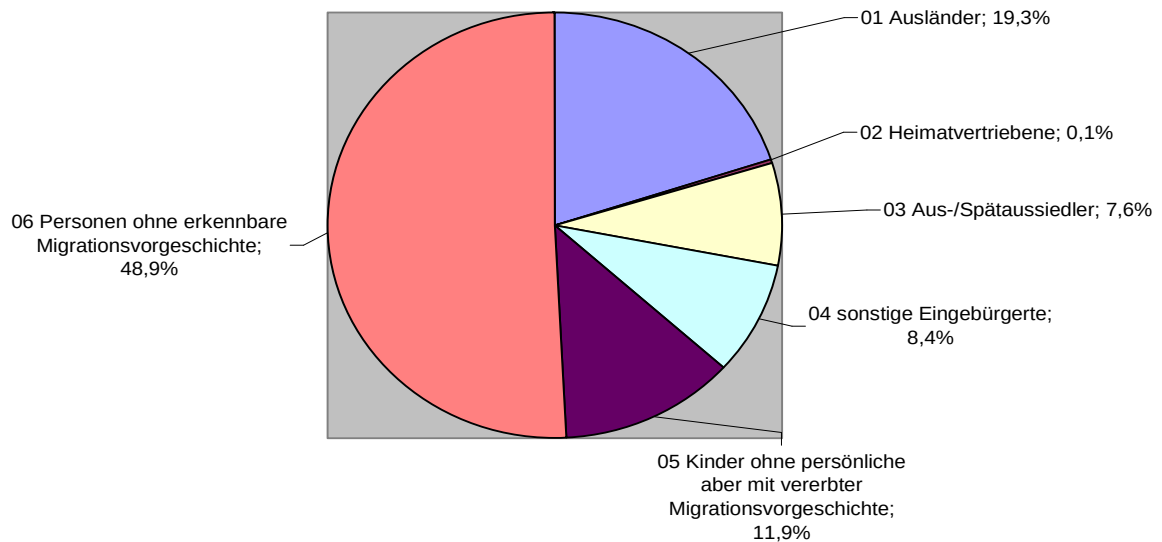


Abbildung M1 zeigt die Aufteilung der Kundinnen und Kunden des Jobcenter Münster nach Migrationsvorgeschichte. Über die Hälfte alle Leistungsbeziehenden haben nach den Auswertungen eine Migrationsvorgeschichte. Den größten Anteil in dieser Gruppe bilden die Ausländer mit 19,3%, gefolgt von den Kindern ohne persönliche aber mit vererbter Migrationsvorgeschichte (11,9%).

Wohnberechtigte Bevölkerung in Münster nach Migrationsvorgeschichte

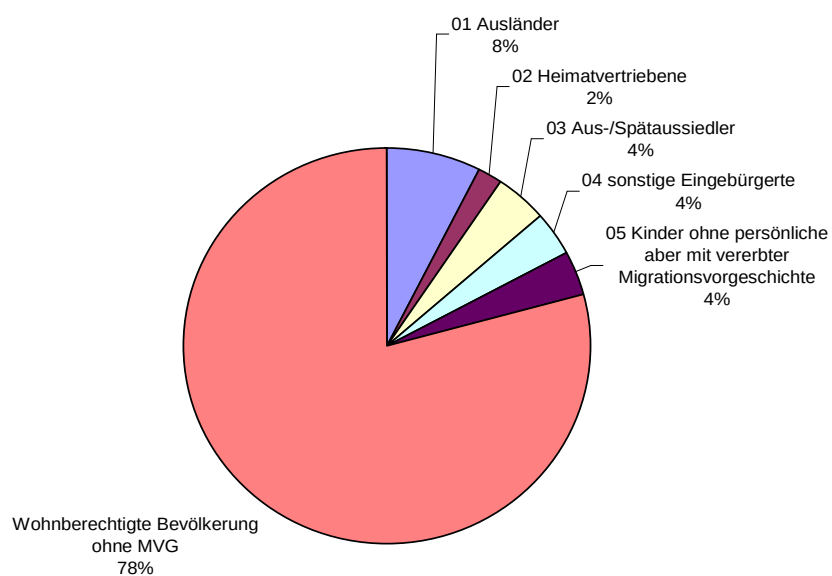


Abbildung M 2

In Abbildung M2 wird die wohnberechtigte Bevölkerung in Münster nach Migrationsvorgeschichte dargestellt. Auch hier bildet die Gruppe der Ausländer den größten Anteil innerhalb der Bevölkerung mit Migrationsvorgeschichte. Der gesamte Anteil der Menschen mit Migrationsvorgeschichte in Münster liegt bei ca. 22%.

Im Vergleich mit der wohnberechtigten Bevölkerung in Münster ist der Anteil Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte im Jobcenter Münster deutlich höher.

Abbildung M 3

Kunden des Jobcenter Münster nach Migrationsvorgeschichte (weiblich)

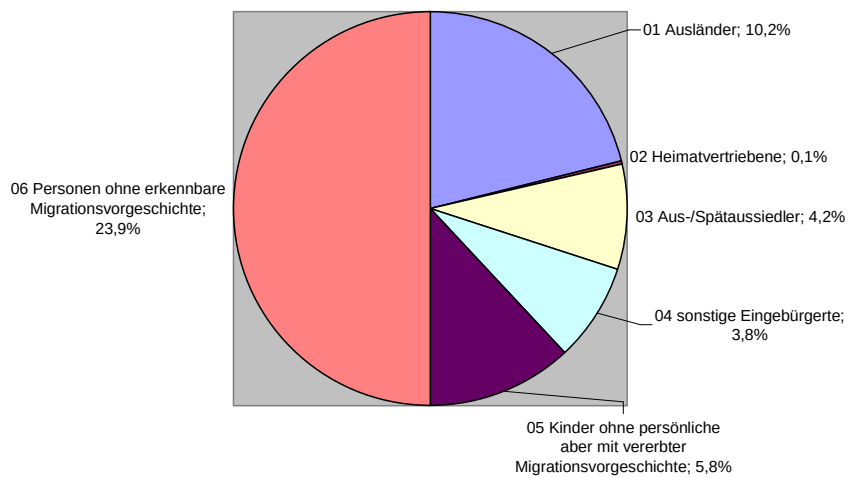
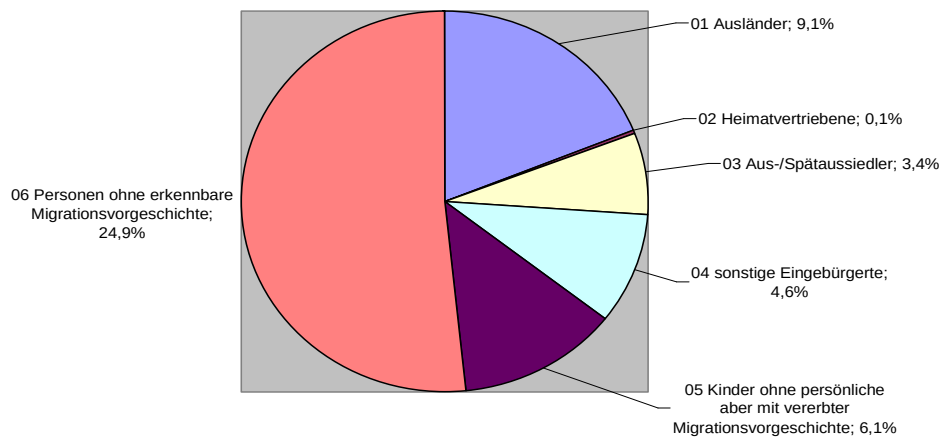


Abbildung M 4

Kunden des Jobcenter Münster nach Migrationsvorgeschichte (männlich)



Die Abbildungen 3 und 4 sollen hier im Zusammenhang betrachtet werden.

Im Vergleich der Kunden und Kundinnen ergibt sich kein signifikanter Unterschied in der Verteilung innerhalb der Merkmale der Migrationsvorgeschichte.

Abbildung M 5

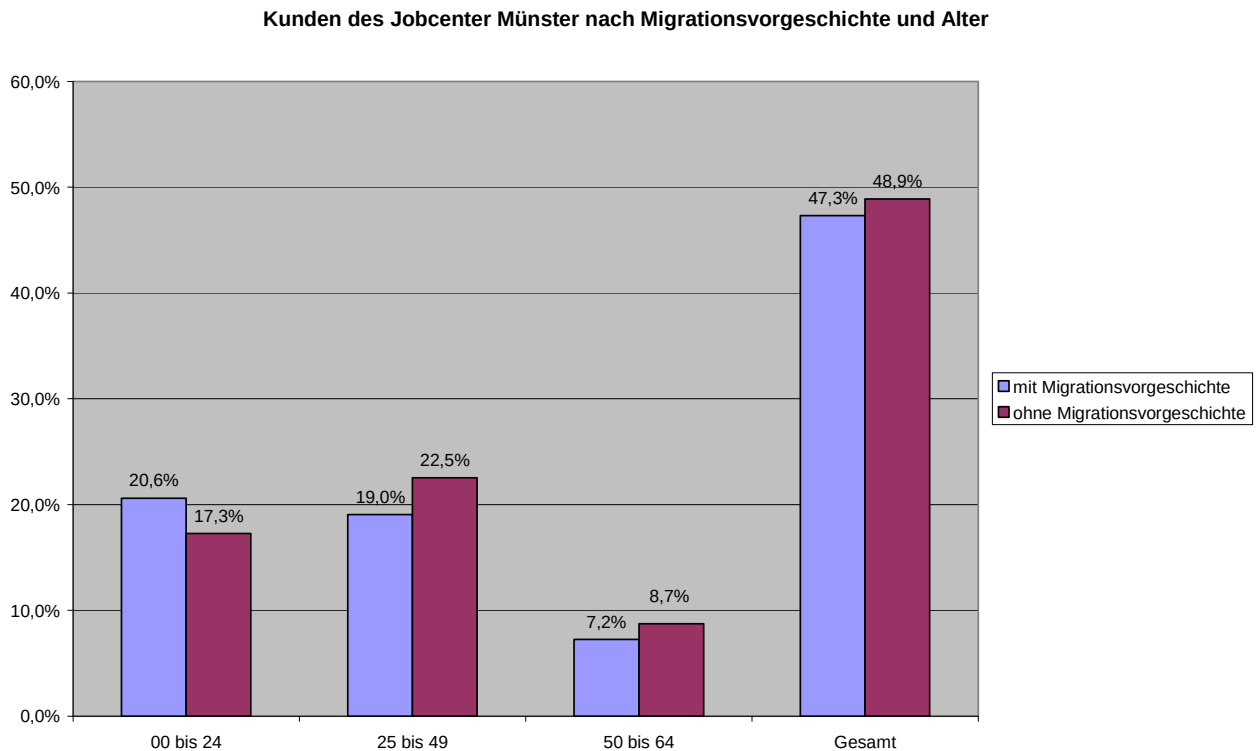


Abbildung 5 zeigt die Darstellung der Kunden des Jobcenter Münster nach Migrationsvorgeschichte und Alter.

Auffällig ist, dass bei der Gruppe der Kinder und Jugendlichen die Menschen mit Migrationsvorgeschichte überwiegen.

Zu einer noch besseren Bedarfsermittlung für Menschen mit Migrationsvorgeschichte sind tiefergehende Analysen notwendig, die im Laufe des Jahres 2013 angestoßen werden.

4.4.7. Zielgruppe „Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden“

Im Sinne des Gesetzes ist ein Mensch „behindert“, wenn seine körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert ist. Er ist Rehabilitand im Sinne des SGB III, wenn er aufgrund der Behinderung Hilfen für die Teilhabe am Arbeitsleben benötigt.

Infolge der demographischen Entwicklung und des steigenden Renteneintrittsalters wird die Zahl von Menschen mit einer Behinderung – insbesondere Schwerbehinderung – in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter zunehmen. Menschen mit einer Behinderung verlieren zwar seltener ihren Arbeitsplatz. Sind sie jedoch einmal arbeitslos, fällt

hier eine erneute Beschäftigungsaufnahme schwerer als bei anderen Arbeitslosen. Die Herausforderung besteht insbesondere darin, diese Zielgruppe nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Der Schwerpunkt in der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen und Rehabilitanden liegt hier auf dem Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“. Gemeint ist damit im Sinne des fa:z© - Modells die Verbesserung der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit. Trotz dieser Gemeinsamkeit handelt es sich um einen heterogenen Kundenkreis, den es differenziert zu betrachten gilt.

Signifikant sind die gemachten negativen Erfahrungen bei den Bemühungen um eine Arbeitsstelle in Kombination mit den körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen. Daher ist oftmals eine Stabilisierung vor dem Weg zur eigentlichen Integration erforderlich. Neue bzw. ergänzende Ansätze wurden erarbeitet:

Stärkung des Bewerbungs- und Stellensuchverhaltens

Auch bei Menschen mit Behinderung ist Selbstmarketing ein großes Thema. Körperliche und psychische Beeinträchtigungen führen nicht selten zu Frustrationen bei den Betroffenen. Es werden weniger die Chancen und eigenen Möglichkeiten gesehen, als die Hürden und Einschränkungen. Hier gilt es, den Menschen neuen „Mut“ zu geben. Im Rahmen eines neuen Angebotes sollen zielgruppenspezifisch und einzelfallbezogen die Kompetenzen und Stärken der Teilnehmenden herausgearbeitet und Sicherheit im Auftreten sowie in der Kommunikation „trainiert“ werden.

Stärkung des Sozialverhaltens

Die Ursachen für ein mangelndes bzw. nicht adäquates Sozialverhalten liegen häufig in einem „Schutzmechanismus“, um Unsicherheiten, Angst oder bereits gemachte negative Erfahrungen zu überdecken. Um einen Wandel zu bewirken, sollen Maßnahmen diese Auslöser künftig verstärkt mit berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ist u.a. ein Rhetorikseminar mit psychologischer Begleitung geplant.

Stärkung der Lebenspraktischen Kompetenzen

Im Alltag fällt es manchmal schwer, Gesundheit und Fitness zu verbessern. In einem neuen Angebot sollen praktische Tipps und Anregung für eine gesunde und erfüllende Gestaltung des Alltags für Menschen mit Behinderung geliefert werden, mit dem Ziel, die Konstitution für das Berufsleben zu verbessern.

Inklusion

Das Jobcenter nimmt regelmäßig an der Arbeitsgruppe 3: „Arbeit“ der Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung (KIB) teil.

4.4.8. Gründungswillige und Selbständige

Die Zielgruppe der Selbständigen unterscheidet sich deutlich von allen anderen Zielgruppen im Jobcenter Münster. Während in der Regel bei den anderen Zielgruppen eine Arbeitsaufnahme fokussiert wird, üben viele Gründungswillige und Selbständige bereits eine hauptberufliche Tätigkeit aus. Primäres Ziel ist es daher, den Selbständigen Unterstützung auf dem Weg in die wirtschaftliche Unabhängigkeit anzubieten. Bei der Bedarfsermittlung ist grundsätzlich zwischen „Gründungswilligen“ und „Bestandsselbständigen“ zu unterscheiden.

Im Rahmen der Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit ist die Stärkung der Qualifikation von besonderer Bedeutung. Daher ist folgendes modulares Maßnahmenangebot weiterentwickelt worden:

Stärkung der Qualifikation

Im Rahmen eines Assessment wird für Unentschlossene und Gründungswillige ein zweitägiges Eignungsfeststellungsverfahren (Inhalte u.a. persönliche und unternehmerische Eignung) angeboten. Im Anschluss erfolgt ein ausführliches Auswertungsgespräch mit der Entscheidung, ob der Kunde, die Kundin an weiteren Seminaren (Aufbauendes Assessment) teilnehmen wird. An diesem Gespräch nehmen sowohl der Kunde/die Kundin, der Jobcoach, sowie ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin des Trägers teil.

Im aufbauenden Assessment können sowohl Gründungswillige als auch Bestandsselbstständige gefördert werden. Schulungsinhalte sind u.a. Unternehmensführung, Wirtschaftspläne, Versicherungen, Gesellschaftsformen, Bilanzen, betriebliche Organisation, Zeitmanagement, oder Kriseninterventionsmanagement. Dieses Assessment ist modular aufgebaut. Somit kann jeder Kunde, jede Kundin individuell entsprechend der ermittelten Bedarfe zielorientiert in die Maßnahme zugewiesen werden.

Zuletzt ist geplant ein individuelles Coaching für Kundinnen und Kunden anzubieten, die bereits selbstständig sind. Entweder im Rahmen einer Nachbetreuung mit Beginn der Selbstständigkeit, aber auch für Bestandsselbstständige.

4.5. Zusammenfassung der Ergebnisse

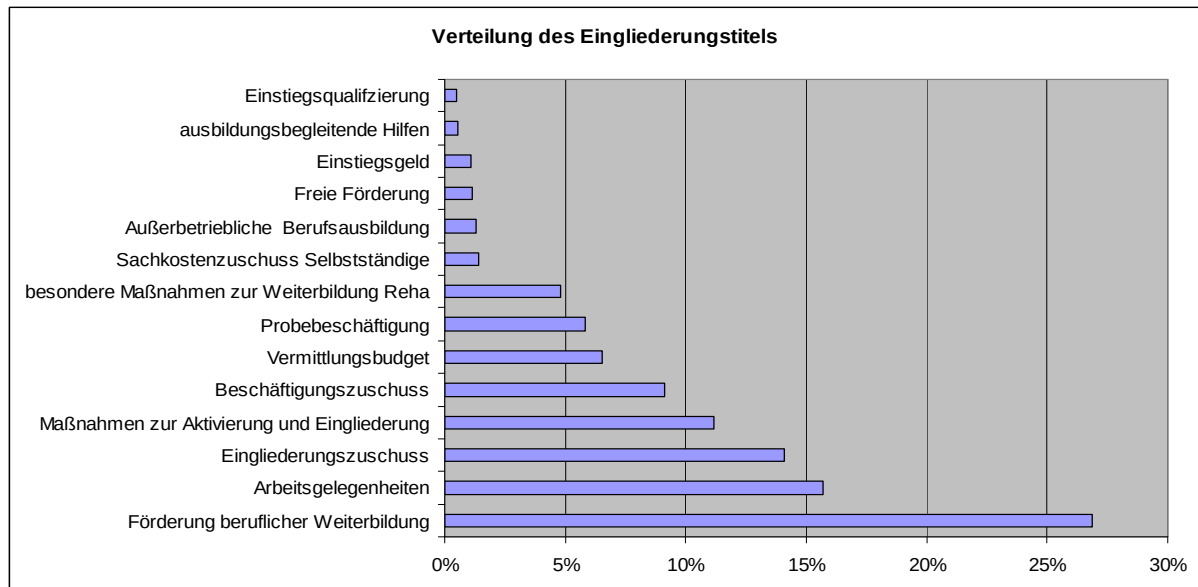
Alle neuen Ideen und Ansätze sowie bewährte Maßnahmen wurden vom Maßnahmenmanagement zusammengefasst und den jeweiligen Zielgruppen zugeordnet. Festzustellen ist, dass bezogen auf die unterschiedlichen Zielgruppen komplexe und innovative Förderpakete zusammengestellt wurden. Auch dieses Jahr wurde der Schwerpunkt auf das Instrument der beruflichen Weiterbildung (Qualifikation) gesetzt.

Die Ergebnisse bilden damit eine gute Grundlage für die weitere Maßnahmenplanung 2013. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Jobcenters sowie die Beiratsmitglieder begrüßten die Zusammenarbeit. Es konnte Fachwissen ausgetauscht sowie mehr

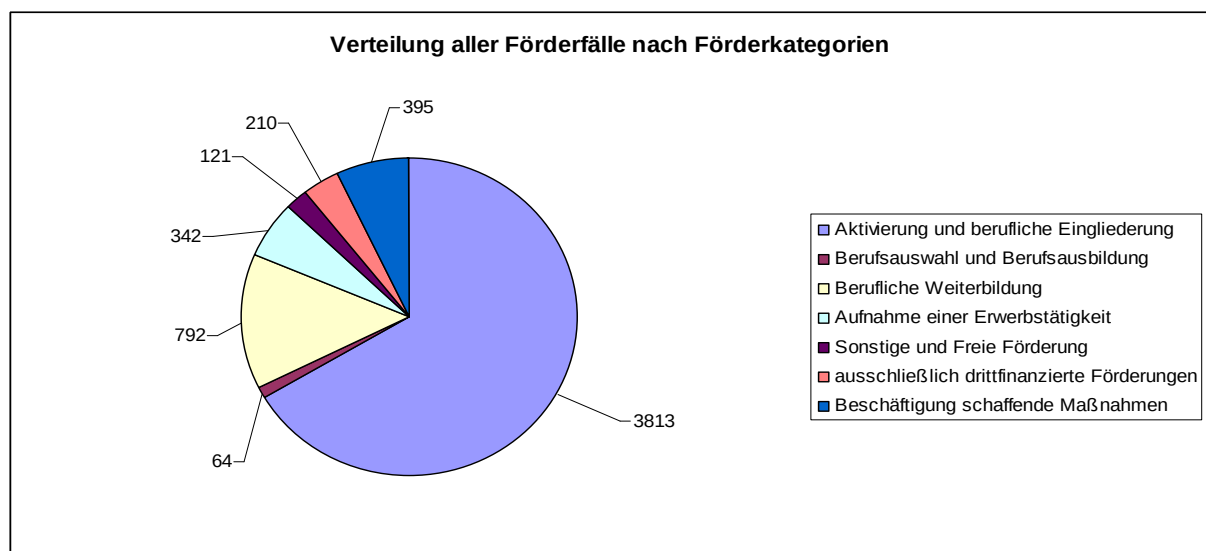
Transparenz bei der Planung geschaffen werden. Alle Beteiligten sprachen sich für die Fortführung der Planungsworkshops aus.

5. Verteilung des Eingliederungstitels

Die Mittel des Eingliederungstitels verteilen sich wie folgt auf die arbeitsmarktpolitischen Instrumente.



Das folgende Schaubild veranschaulicht die Anzahl der Förderfälle verteilt auf verschiedene Förderkategorien.



Anmerkung: Die Förderkategorie „Aktivierung und berufliche Eingliederung“ umfasst nicht ausschließlich Maßnahmen gem. § 45 SGB III.

Basis für die Verteilung des Eingliederungstitels ist der unter Punkt 4 beschriebene zielgruppenspezifische Planungsprozess. Die individuellen und zielgruppenspezifischen Förderbedarfe wurden ebenso wie die Bedarfe des Marktes berücksichtigt.

Finanzieller Schwerpunkt auf der Basis der zu verausgabenden Mittel bildet – wie bisher – das Instrument der beruflichen Weiterbildung. Qualifikation erhöht für erwerbsfähige Leistungsempfänger die Chancen auf eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt und wirkt gleichzeitig dem drohenden Fachkräftemangel entgegen. Insgesamt sind 792 Förderungen mit Bildungsgutscheinen (Förderungen der beruflichen Weiterbildung) geplant. Die Förderinstrumente Arbeitsgelegenheiten (380 Maßnahmeeintritte) sowie Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung (1446 Maßnahmeeintritte) unterstützen die erwerbsfähigen Leistungsempfänger u. a. bei der Stärkung der Soft-Skills (weiche Ressourcen), um sie auf Qualifizierung oder nachhaltige Integration in Arbeit vorzubereiten. Einen Anreiz zur Einstellung förderbedürftiger Arbeitnehmer/-innen für Arbeitgeber bieten Eingliederungszuschüsse (189 Förderfälle, enthalten in der Förderkategorie „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“).

Im Folgenden werden die geplanten Förderungen der beruflichen Weiterbildung und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung für das Jahr 2013 aufgeführt.

Die Ideen für neue, bzw. ergänzende Maßnahmen wurden bei der Finanzplanung 2013 kalkuliert. Da die Maßnahmenausgestaltung aber konkretisiert werden muss, wurden diese noch nicht mit in die folgenden Tabellen aufgenommen. Es ist vorgesehen, die ergänzenden Förderangebote im Laufe des Jahres 2013 aufzugreifen, zu konkretisieren und umzusetzen.

5.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Ziel der beruflichen Weiterbildung ist es, berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen, einen beruflichen Abschluss zu vermitteln oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen.

Um auf die individuellen Förderbedürfnisse der Kundinnen und Kunden eingehen zu können und auch eine Flexibilität der Förderung gewährleisten zu können, sind in diesem Jahr 50 Betriebliche Einzelumschulungen und 130 Bildungsgutscheine für Einzelförderungen geplant.

Das Bildungsangebot des Jobcenters wird zudem mit den unten aufgeführten geplanten Förderungen der beruflichen Weiterbildung ergänzt. Darüber hinaus gibt es weitere Bildungsangebote der Agentur für Arbeit Münster, die auch von den Kunden und Kundinnen des Jobcenters genutzt werden können, ebenso wie Bildungsmaßnahmen, die von anderen Jobcentern oder Arbeitsagenturen im Bundesgebiet angeboten werden.

Förderung der beruflichen Weiterbildung - Planung 2013								
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt / Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl Förderfälle	
							VZ*	TZ
1	Altenpflegehilfe	gemäß Ausbildungsordnung	Qualifikation	Alle	3. Quartal	12 Monate	18	
2	Arbeitserprobung	Feststellung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten und Anpassung an die technischen Entwicklungen	Leistungsfähigkeit	Alle	laufender Einstieg	6 Monate		37
3	Assessment Gründungswillige	Testung der unternehmerischen Eignung	Qualifikation	Selbstständige	laufender Einstieg	2 Tage	81	
4	Aufbauendes Assessment Gründungswillige	Erarbeitung eines Planungskonzeptes zur Vermeidung von unternehmerischen Fehlern.	Qualifikation	Selbstständige	laufender Einstieg	modular	58	
5	Berufsorientierung "New Start"	Stärkung des Selbstbewusstseins, Verarbeitung zurückliegender Bewerbungs- und Arbeitsmisserfolge, Berufsorientierung, Erarbeitung eines Berufswunsches und Alternativen hierzu, verschiedene Praktikumsblöcke um Berufsfelder realitätsnah zu erkunden	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Alle	2. Quartal	6 Monate	7	
6	Bürokaufmann/-frau überbetrieblich	gemäß Ausbildungsordnung	Qualifikation	Alle	3. Quartal	21 Monate	9	
7	City-Logistik	Qualifikation zum Citylogistiker (Auslieferungs-, Paket- und KEP-Dienste) Lager/Logistik/Transport, Gabelstaplerfahrerausbildung, Gefahrgutausbildung, Ladungssicherung, FE B oder C1, Erste Hilfe, Tourenplanung, Fahrzeugtechnik, Rangierübungen mit KEP-Fahrzeugen und CE-Fahrzeugen sowie Perfektionsfahrten mit Kleintransportern und CE-Fahrzeugen	Qualifikation	Alle	lfd. Einstieg	6 Monate	31	

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013

8	Gemma	Stabilisierung der Persönlichkeit der Teilnehmerinnen zur Entwicklung eines realistischen beruflichen Lebensplans, Langfristige Integration der jungen Frauen in den Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung ihrer persönlichen/familiären Situation, Erweiterung des Berufswahlspektrums, Verbesserung von sozialen und sprachlichen Defiziten, Training von Schlüsselqualifikationen für das Erwerbsleben	Lebenspraktische Kompetenzen	Frauen unter 25 Jahre	3. Quartal	2 x 6 Monate	6	
9	Hauswirtschaft als Beruf	Vorbereitung auf Externenprüfung Praxis 50 %Theorie 50 %	Qualifikation	Alle	2. Quartal	16 Monate	18	
10	Integrationsseminar für Migranten/ Migrantinnen	berufliche Orientierung, Bewerbungsmanagement, Arbeitsrecht, das Girokonto, Versicherungen, EDV, Kommunikation am Arbeitsplatz, Praktikum	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Migranten/ Migrantinnen	2. Quartal	4 Monate	20	
11	Kompetenz- und Potenzialanalyse	Profiling mit Integrationsplanung Eignungstestverfahren, Schlüsselqualifikationen Arbeitsmarkt, Beschäftigungsalternativen	Qualifikation	Alle	1. und 3. Quartal	2 Wochen		27
12	Lernwerkstatt	Stärkung der Persönlichkeit, Förderung des individuellen Lebenspraktischenkompetenz und Rahmenbedingungen, Verbesserung der Lernkompetenz sowie Kulturtechniken, Vermittlung von Werten/Identitätsentwicklung	Qualifikation	Alle	laufender Einstieg	6 Monate	60	
13	Modulares Qualifizierungszentrum	verschiedene Fachmodule (inkl. MS-Office, SAP, etc.), Callcenter, Bewerbungstraining, Praktikum (4 Wochen)	Qualifikation	Alle	laufender Einstieg	6 Monate	9	
14	Sicherheitsfachkraft	Rechtsgrundlagen für Sicherheitsdienste, Schutz und Sicherheit, Objektschutz, Erste Hilfe, Nachweis § 34a, 6 Wochen Praktikum	Qualifikation	Alle	2. Quartal	4 Monate	32	
15	Step by step	Schrittweise Qualifizierung zur Vorbereitung auf Arbeit/Ausbildung, Kinderbetreuung, Berufsorientierung, Praktika	Qualifikation	junge Frauen	3. Quartal	12 Monate		18

16	technisch-gewerbliches Trainingscenter inkl. Erprobung und Erwerb des HSA	Eignungsfeststellung und Qualifizierung in den Bereichen Holztechnik Metalltechnik Zweiradtechnik Garten-Landschaftsbau/Floristik Farbe/Raumgestaltung Friseur/Kosmetik/Körperpflege Hauswirtschaft Verkauf im Lebensmittelhandwerk Hoga/Küche und Service Nachholen des HSA Arbeitserprobung	Qualifikation	Alle	laufender Einstieg	modular	54	
17	Training on the job	Individuelles Coaching und Sozialberatung, Orientierung, Eignung und Motivation, Bewerber- u. Kontakttraining, Medienkompetenztraining, Erwerbsfähigkeitstraining, berufsübergreifende Kompetenzen, individuelle arbeitsplatzbezogene Qualifizierung, Praktikum	Qualifikation	Alle	lfd. Einstieg	9 Monate	18	
18	Transport/Logistik	Gefahrgutscheine, Ladekran, Gabelstaplerschein, Rangiertraining, Wechselbrücken, EDV, großer Ersthilfeschchein, inkl. 2 Mon. Praktikum (optional) Kategorie: gewerblich-technisch, Kraftfahrer	Qualifikation	Alle	laufender Einstieg	6 Monate	32	
19	Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung	Sprach- u. Kommunikationsunterricht (Deutsch, Englisch, Mathematik, Biologie, Wirtschaft), Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfung des Hauptschulabschlusses, Erwerb berufsbez. EDV-Kenntnisse, Erwerb kaufm. Grundwissens, Bewerberprofil, Schlüsselqualifikationen, berufl. Perspektive, Praktikum	Qualifikation	U25	3. Quartal	12 Monate	12	20
20	Vorbereitung auf eine betriebliche Einzelumschulung	Berufsorientierung, Verbesserung der Fach- und Sozialkompetenz, Vorförderung Deutsch und Mathematik, Bewerbungstraining, Praktika, Suche eines geeigneten betrieblichen Umschulungsplatzes	Qualifikation	Alle	1. Quartal	6 Monate	45	

21	Einzelfallförderungen		Qualifikation	Alle	lfd. Einstieg	individuell	50
22	Betriebliche Einzelumschulungen		Qualifikation	Alle	lfd. Einstieg	24 Monate	130
*VZ= Vollzeit							
*TZ = Teilzeit							

5.2. Maßnahmen bei einem Träger zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Ziel der Maßnahme ist es die Förderung individueller Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten und Fähigkeiten und die umfassende Unterstützung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei den beruflichen Eingliederungsbemühungen.

Gemäß § 45 Abs. 1 SGB III können Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedroht Arbeitsuchende und Arbeitslose bei Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch

1. Heranführung an den Ausbildungs-, und Arbeitsmarkt,
2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
4. Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder
5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme unterstützen.

Im Sinne der fa:z Logik wurden die folgenden geplanten Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung einem Ressourcenbereich zugeordnet. Es ist aber möglich, dass auch andere Ressourcenbereiche in Maßnahmen gestärkt werden können. Insbesondere bei niederschweligen Angeboten ist es schwierig, die weichen Ressourcenbereiche eindeutig von einander zu trennen. Das Jobcenter Münster wünscht neben den bereits durchgeführten Erprobungen fa:z-modell-konformer Maßnahmen zu den Ressourcenbereichen „Sozialverhalten“ und „Mitwirkung in der Fallsteuerung“ weitere fa:z konforme Ausschreibungen. Ziel ist es, aus den gesammelten Erfahrungen weiterführende Erkenntnisse für die Maßnahmenplanung zu gewinnen und die Entwicklung und Erprobung von fa:z modell-konformen Maßnahmen insgesamt voran zubringen.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung - Planung 2013							
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt / Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl Förderfälle
							VZ* TZ*
1	„Join in!“	Training arbeitsplatzbezogener Schlüsselqualifikationen	Arbeitsverhalten	Alle	3. Quartal	11 Wochen	14
2	Konflikt- Training	Training konfliktangemessenen Verhaltens	Sozialverhalten	Alle	2. Quartal	8 Wochen	14
3	Basiskompetenzen für Arbeit	Erhöhung der Grundkompetenz, Lesen und Schreiben, Lerntraining, Gesundheitsförderung, EDV, Mathematik, berufliche Orientierung, Schnupperpraktikum	Lebenspraktische Kompetenzen	Alle	1., 2. und 3. Quartal (3 Durchläufe)	jeweils 14 Wochen	79
4	Bewerbungstraining	Bewerbungstraining	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Alle	laufender Einstieg	8 Wochen	605
5	Clearingstelle U 25	Unabhängiger Ansprechpartner gegenüber Jobcenter, Stärkung der Mitwirkung in der Fallsteuerung	Mitwirkung in der Fallsteuerung	U25	3. Quartal	3 Monate	16
6	Erziehende auf dem Weg in Erwerbsarbeit, Modul 1	Standortbestimmung (pers. + berufl.), Stärkung der Rahmenbedingung.	Rahmenbedingungen	Frauen, Alleinerziehende	1. Quartal	4 Monate	54
7	Erziehende auf dem Weg in Erwerbsarbeit, Modul 2	Entwicklung berufl. Perspektiven und Strategien	Qualifikation	Frauen, Alleinerziehende	1. Quartal	3 Monate	27
8	Erziehende auf dem Weg in Erwerbsarbeit, Modul 3	Jobcaching	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Frauen, Alleinerziehende	1. Quartal	6 Monate	27
9	Integrationshilfen für besonders benachteiligte Jugendliche	Einzelbetreuung, Schnittstelle von beschäftigungsfördernden und sozialintegrativen Hilfen mit sozialarbeiterischen Methoden	Lebenspraktische Kompetenzen	U25	3. Quartal	2 x 6 Monate	8
10	Lernort Süd	Stabilisierung, Berufsorientierende und sozialpädagogische Angebote, Vermittlung von Tagesstruktur	Lebenspraktische Kompetenzen	U25	3. Quartal	12 Monate	7
11	Aktivierungshilfen	Unterstützung von Jugendlichen/ jungen Erwachsenen im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung	Lebenspraktische Kompetenzen	U25	1. Quartal	2 x 6 Monate	20
12	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber		Arbeitsverhalten	Alle			282
13	Mitwirken & Mitgestalten	Rechte und Pflichten; aktive Mitwirkungsansätze	Mitwirkung in der Fallsteuerung	Alle	2. Quartal	3 Wochen	32

14	PC-Grundkenntnisse	PC-Grundlagen, Word, Excel, Outlook	Qualifikation	Alle	1. und 4. Quartal	jeweils 4 Wochen	40
15	Selbstmarketing	Darstellung der Stärken und Kompetenzen	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Alle	laufender Einstieg	3 Wochen	68
16	Stadtteilwerkstatt Nord	Stabilisierung, Berufsorientierende und sozialpädagogische Angebote, Vermittlung von Tagesstruktur	Lebenspraktische Kompetenzen	U25	3. Quartal	2 x 6 Monate	7
17	Stärkung der Persönlichkeit	Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Verhaltensreflexion, Kompromissfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Teamfähigkeit, Ehrenamtliches Engagement	Sozialverhalten	Alleinerziehende/ Ü25-U50	1. Quartal	8 Wochen	40
18	Coaching für Hörbehinderte	Einzelfallbezogene Betreuung durch einen Dolmetscher	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Rehabilitanden/Schwerbehinderte	1. Quartal	max. 13 Monate	15
19	Jobcoaching	Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung von Schwerbehinderten	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Rehabilitanden/Schwerbehinderte	1. Quartal	9 Monate	72
20	Betriebliche Ausbildung für Frauen	Stabilisierung, Vorbereitung auf Ausbildung, Arbeitsmarkttraining, Selbstsicherheitstraining, Gesundheit, Praktikum	Qualifikation	Frauen	1. Quartal	18 Monate	12
21	Tagelöhner	Tagesstruktur, Selbststruktur, Bestandsaktivierung	Lebenspraktische Kompetenzen	Alle	1. Quartal	12 Monate.	7 mtl

*VZ= Vollzeit
*TZ = Teilzeit

6. Kommunale Eingliederungsleistungen

Die überwiegenden Prozesse (vgl. 1.4) fanden zum 01.02.2012 Eingang ins operative Geschäft. Der noch ausstehende Bereich „Betreuung minderjähriger und behinderter Kinder“ wird zum 01.02.2013 folgen und das bis dahin in Gebrauch befindliche Laufboogensystem zur Bedarfsermittlung ersetzen.

Zum Jahresende 2012 bzw. Jahresbeginn 2013 werden die ersten bilateralen Austausch- und Auswertungsgespräche stattfinden, um die Erfahrungen aller Beteiligten zu sammeln. Gegebenenfalls muss an der einen oder anderen Stelle nachjustiert werden, weil Vereinbarungen/ Regelungen den Praxisanforderungen nicht gerecht werden.

Darüber hinaus muss das Jobcenter in einem gesonderten Verfahren alle im Zusammenhang mit dem §16a erhobenen Daten und Zahlen auswerten. Damit kann die bisherige Nutzung der einzelnen Leistungsarten ausgewertet und dokumentiert und auf dieser Basis eine Bedarfsprognose für das kommende Jahr abgegeben werden.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die zunehmende Umsetzungsroutine bei allen Beteiligten dafür sorgen wird, dass für das Arbeitsmarktprogramm 2014 eine umfassendere Dokumentation zu den kommunalen Eingliederungsleistungen möglich ist.

7. Ausblick

Aktuell erarbeitet das Jobcenter Münster ein Leitbild. Dies wird Anfang 2013 fertig gestellt sein und eine weitere Hilfestellung für das Selbstverständnis der Arbeit mit den Münsteraner Hilfebedürftigen bieten. Auch in 2013 werden Kundenbefragungen durchgeführt, um festzustellen wie die Arbeit des Jobcenters bei den Kundinnen und Kunden ankommt.

Zur Unterstützung der Erhebung der „weichen Ressourcenbereiche“ im Rahmen des fa:z Modells wird das Jobcenter Münster im Rahmen eines Projektes die ABC-Messung einführen.

8. Abkürzungsverzeichnis

AC	Assessment-Center
AGH	Arbeitsgelegenheit
ALG II	Arbeitslosengeld II
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BEZ	Beschäftigungszuschuss
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
CAD	Computergestütztes Konstruieren
DVS	Deutscher Verband für Schweißen
ECDL	European Computer Driving Licence
EDV	elektronische Datenverarbeitung
EgT	Eingliederungstitel
EGZ	Eingliederungszuschuss
eLb	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESF	Europäischer Sozialfond
ESG	Einstiegsgeld
EV	Eingliederungsvereinbarung
fa: z	Förderansatz Ziel
FF	Freie Förderung
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
GGVS	Gefahrgutverordnung Straße
HoGa	Hotel- und Gaststättenbereich
IHK	Industrie- und Handelskammer
IK	kleiner Förderbedarf
IN	Integrationsnah
IT	Informationstechnik
MAG	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
MAIS	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
MAT	Maßnahmen bei einem Träger
SGB	Sozialgesetzbuch
SVA	Strafvollzugsarchiv
TZ	Teilzeit
VHS	Volkshochschule
U25	Personen im Alter von unter 25 Jahren
Ü50	Personen im Alter von über 50 Jahren
VB	Vermittlungsbudget
VZ	Vollzeit