



Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014 Jobcenter Münster

Impressum:
Herausgeber:

Jobcenter Münster,
Stadthaus 2, Ludgeriplatz 4,
48151 Münster

Quelle:

Statistiken der Bundesagentur für Arbeit

Münster, Dezember 2013

Foto: Presseamt Stadt Münster / Tilman Roßmüller

Vorwort

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verheißen für 2014 ein gutes Jahr. So sind sich die Experten einig, dass die Wachstumsraten deutlich über denen des vergangenen Jahres liegen. Für 2014 soll auch die Zahl der Erwerbstätigen steigen. Eigentlich ein Grund optimistisch in die Zukunft zu blicken. Aber wer wird davon profitieren? Die Prognosen, den SGB II Leistungsbezug zu verlassen, sehen trotz guter Konjunkturaussichten für die Betroffenen nicht gut aus. Die strukturellen Probleme auf dem Arbeitsmarkt werden deutlicher. Umso mehr gilt es für uns als Jobcenter, einen Beitrag zu leisten, dass dort, wo individuelle Chancen bestehen, diese auch erkannt und konsequent genutzt werden.

Auch in Münster sind trotz guter Arbeitsmarktlage viele Menschen von Grundsicherungsleistungen abhängig. Vielfach gibt es dabei auch verfestigte Arbeitslosigkeit. Über 60 % der Leistungsbeziehenden sind schon zwei Jahre oder länger im Leistungssystem. Grund genug, hier auch für das kommende Jahr einen deutlichen Schwerpunkt der Arbeit zu setzen. Es soll erreicht werden, insbesondere diesem Personenkreis durch Angebote in den Bereichen Stabilisierung, Gesundheit und vor allem zielgerichtet durch abschlussbezogene Qualifizierung, Möglichkeiten für eine nachhaltige Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu eröffnen. Das ist oftmals ein langer Weg. Die Ansätze in diesem Handlungsprogramm sollen dazu beitragen, gerade auch für diesen Personenkreis Perspektiven aufzuzeigen. Das ist nicht allein zu erreichen.

Das im vergangenen Jahr bereits aufgenommene Verfahren der Beteiligung Dritter bei der Aufstellung des Arbeitsmarktprogramms wurde auch für diese Konzeption fortgesetzt. Neben dem bereits in die vergangene Planungsphase eingebundenen Beirat wurde nun auch städtischen Ämtern die Möglichkeit gegeben, sich in die Planungen einzubringen bzw. eigene Planungen mit denen des Jobcenters abzustimmen. Damit wird sukzessive die gesamtsstädtische Steuerung aller Leistungen mit SGB II-Bezug erreicht. Im Sinne einer lernenden Organisation soll dieser Prozess weiter intensiviert werden. Ziel ist es, den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente mit Aspekten der Stadtentwicklung, der Bildungs- und Integrationspolitik, der Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit und der Sozialpolitik sinnvoll zu verknüpfen, um möglichst viele gut aufeinander abgestimmte Leistungsangebote für die hilfebedürftigen Menschen in der Stadt Münster vorzuhalten.

Nicht nur stadintern, sondern vielmehr auch im Zusammenspiel der Kräfte innerhalb der Optionsregion Münsterland, soll im Verbund mit den benachbarten Jobcentern der Kreise Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf geschaut werden, wie die Arbeit noch besser als bisher abgestimmt und koordiniert werden kann. Insbesondere sollen Aufgaben verstärkt dort wahrgenommen werden, wo sie einen Mehrwert für die Leistungsberechtigten sowie die Jobcenter versprechen. Hierzu gehören beispielsweise gemeinsame Aktivitäten zur Arbeitsvermittlung, zur Stärkung der Wirtschaft und Öffentlichkeitsarbeit, bis hin zur Bündelung von Ressourcen bei gemeinsamen Verwaltungsaufgaben. Hier werden im Verlauf des Jahres interessante Arbeitsergebnisse erwartet.

Zwei Jahre nach der Umstellung auf die kommunale Trägerschaft ist es an der Zeit, erste gewonnene Erkenntnisse insbesondere im Hinblick auf die Aufbaustruktur und den Aufgabenablauf zu analysieren und ggf zu verändern. Ein erster Schritt wurde mit der Einrichtung des neuen Eingangsbereiches (Foyer) und der Anpassung der Kundensteuerung bereits erfolgreich umgesetzt. Unter dem Motto „Noch näher am Kunden“ werden wir 2014 unsere Organisation und unsere Prozesse unter dem Aspekt von Verbesserungsmöglichkeiten im Sinne unserer Kundinnen und Kunden genau durchleuchten und bei Bedarf Anpassungen vornehmen.

Somit steht für das Jahr 2014 wieder einiges auf der Agenda. Neben den organisatorischen Aufgaben ist es erneut Zielsetzung, alle Anstrengungen zu unternehmen, regionale Arbeitsplätze zu erschließen und für die leistungsberechtigten Bürgerinnen und Bürger Perspektiven zu gestalten, um an die bisher erfolgreiche Arbeit anzuknüpfen. Hierzu bedarf es einer guten Vernetzung aller wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Akteure.

Ralf Bierstedt

**Amtsleiter
Jobcenter Münster**

Inhalt

1. Rahmenbedingungen.....	- 8 -
1.1. Leitbild des Jobcenters Münster	- 8 -
1.2. Zielvereinbarung	- 9 -
1.2.1 Analyse der örtlichen Rahmenbedingungen	- 9 -
1.3. Arbeitsmarkt konkret	- 10 -
1.3.1. Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen	- 11 -
1.3.2. Integrationen nach Berufskennziffern und Wirtschaftsklassen	- 13 -
1.3.3. Zusammenfassung und Ergebnisse	- 17 -
1.3.4. Handlungsempfehlungen.....	- 18 -
1.3.5. Strukturdaten des Arbeitskräfteangebotes SGB III und SGB II in Münster -	20 -
1.3.6 Entwicklung der wesentlichen Daten im Zeitverlauf	- 22 -
1.4. Finanzen	- 23 -
1.5. Geschäftspolitische Schwerpunkte	- 23 -
1.6. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	- 24 -
1.6.1. Definierte Zielgruppen des Jobcenters	- 24 -
1.6.2. Zielgruppenorientierte Organisationsstruktur	- 26 -
1.7. Gender	- 27 -
1.8. fa:z konforme Arbeitsmarktdienstleistungen	- 29 -
2. Planungsprozess und Ergebnisse	- 30 -
2.1. Planungsprozess der Förderinstrumente und Fördermaßnahmen	- 30 -
2.2. Prozessbeschreibung im Detail	- 30 -
2.3. Ergebnisse der Planungsworkshops.....	- 30 -
2.3.1. Zielgruppe „U 25“	- 31 -
2.3.2. Zielgruppe „25 bis 49-Jährige“	- 32 -
2.3.3. Zielgruppe „50plus“	- 33 -
2.3.4. Zielgruppe „Alleinerziehende“	- 35 -
2.3.5. Zielgruppe „Menschen mit Migrationsvorgeschichte“	- 36 -
2.3.6. Zielgruppe „Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden“	- 39 -
2.3.7. Zielgruppe „Gründungswillige und Selbstständige“	- 40 -
2.4. Zusammenfassung der Ergebnisse	- 40 -
3. Übersicht der Förderinstrumente und Förderfälle	- 41 -
3.1. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	- 42 -

3.2. Förderung der beruflichen Weiterbildung	- 47 -
3.3. Freie Förderung	- 49 -
3.4. Weitere Förderangebote zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme und zur Verbesserung der Integrationschancen.....	- 50 -
3.5. Förderangebote für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren	- 51 -
3.6. Förderangebote für behinderte und schwerbehinderte Menschen.....	- 52 -
3.7. Förderangebote zur Existenzsicherung und für Selbstständige	- 52 -
3.8. Kommunale Eingliederungsleistungen nach §16a Nr. 1 - 4 SGB II	- 52 -
3.9. Förderangebote Dritter	- 54 -
4. Schlussbemerkung	- 55 -

Zusammenfassung für die eilige Lektüre:

Das Jobcenter Münster hat ein eigenes Leitbild!

Die Zielvereinbarung wird auf ein neues, besseres System umgestellt.

Das Wachstum wird 2014 wenig Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben. Insbesondere SGB II Bezieher werden nicht bzw. nur im geringen Umfang partizipieren.

Strukturprobleme auf dem Arbeitsmarkt werden deutlicher. Das Jobcenter Münster kann sowenig wie auch die anderen Jobcenter die strukturellen Probleme alleine lösen, wir können nur einen Beitrag dazu leisten, dass dort, wo individuelle Chancen bestehen, diese auch erkannt und konsequent genutzt werden.

Geschäftspolitische Schwerpunkte 2014:

Fokus liegt bei den Langzeitleistungsbeziehenden

Abschlussbezogene Qualifizierung

Gesundheit

Die finanzielle Ausstattung an Eingliederungsmitteln liegt auf Vorjahresniveau

Der Planungsprozess 2014 wurde mit Beteiligung des örtlichen Beirates sowie Vertreterinnen und Vertretern aus städtischen Ämtern mit Bezug zum SGB II weiter vernetzt.

Förderketten aufgrund der Kundenstruktur sind notwendig. Mehr Eingliederungsmittel sind 2014 für Aktivierungs- und Stabilisierungsmaßnahmen geplant.

Beteiligung am Programm des Landes zur Förderung der öffentlich geförderten Beschäftigung.

Die drei großen Blöcke der Förderung verteilen sich auf Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung, Förderung der beruflichen Weiterbildung und Arbeitsgelegenheiten. Über alle Instrumente hinweg sind insgesamt 5.765 Förderungen geplant.

1. Rahmenbedingungen

1.1. Leitbild des Jobcenters Münster

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 2012/2013 ein Leitbild für das Jobcenter Münster erarbeitet, welches handlungsleitend für die Umsetzung des SGB II in Münster ist. Auf der Mitarbeiterversammlung am 27.02.2013 wurde das Leitbild des Jobcenters Münsters vorgestellt. Mit diesem Leitbild machen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters als Teil der Stadtverwaltung Münster ihr Selbstverständnis nach innen und außen transparent.

Inhalte des Leitbildes:

- **Arbeits- und Kompetenzfelder:** *Wir setzen das SGB II als Übergangssystem um und halten uns dabei an das Prinzip des Förderns und Forderns.*
- **Kundenverständnis:** *Ein gutes Verhältnis zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Kundinnen und Kunden ist für unsere Arbeit zentral. Wir verstehen uns als Repräsentanten des Jobcenters Münster und handeln zielorientiert.*
- **Organisationskultur:** *Wir sind EIN Amt und arbeiten gemeinsam daran, die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Ziele der Stadt Münster umzusetzen. Eine freundliche Arbeitsatmosphäre ist unser aller Ziel, für das wir auch alle Verantwortung tragen.*
- **Informieren und Kommunizieren:** *Gegenseitige Wertschätzung ist die Grundlage unserer Kommunikationskultur. Dabei sind Vertrauen, Vertraulichkeit und Transparenz in der Kommunikation für uns Ausdruck der Vielseitigkeit dieser Kultur.*
- **Führen:** *Die Anforderungen und Erwartungen an Führungskräfte im Jobcenter Münster sind vielfältig. Sie sind Vermittlerinnen und Vermittler zwischen Zielsetzungen, Rahmenbedingungen und der praktischen Umsetzung des SGB II.*
- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** *Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament für eine erfolgreiche Arbeit. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur sozialen Absicherung, Aktivierung und Integration in der Stadt Münster.*
- **Zusammenarbeit mit Partnern:** *Wir verstehen uns als offener und professioneller Kooperationspartner in der Stadt Münster. Partnerschaftliche Zusammenarbeit ist für unsere Arbeit ein wichtiger Faktor, den wir in Zukunft weiter ausbauen wollen.*

Die Umsetzung wird auf allen Ebenen des Jobcenters Münster regelmäßig reflektiert, aktiv gelebt und gestaltet, was dazu führen kann, dass Teilaspekte des Leitbildes konzeptionell angepasst bzw. weiterentwickelt werden.

1.2. Zielvereinbarung

In den vergangenen Jahren wurden in den bisherigen Zielvereinbarungsprozessen Zielkorridore zu den Kennzahlen nach § 48b SGB II durch ein bundesweites, gemeinsames Planungsdokument vorgegeben. Innerhalb dieser Korridore hatten die Jobcenter Angebotswerte abzugeben. Weiter wurden sogenannte „Aufholspannen“ für die Jobcenter vorgegeben, die mit ihren bisherigen Ergebnissen unterhalb bestimmter Werte ihres Vergleichsclusters lagen. Diese Aufholspannen haben sich nicht bewährt. Hierbei wurden die lokalen Rahmenbedingungen nicht ausreichend berücksichtigt. Ausgehend von dieser Erkenntnis wurde der Prozess zur Zielvereinbarung 2014 neu gestaltet.

Erstmalig für 2014 sollen danach die Jobcenter selbst im Rahmen eines lokalen Planungsdokuments Angebote für Zielwerte entwickeln und abgeben, die durch die jeweiligen Zielvereinbarungspartner auf der Basis der Angebotswerte in den Vergleichstypen bewertet und eingeordnet werden. Gegebenenfalls sollen dann Nachverhandlungen erfolgen, die schließlich zu individuellen Zielwerten für alle Jobcenter führen. Die Stadtverwaltung Münster begrüßt das neue Verfahren, das den eigenen Vorstellungen entgegenkommt, und verbindet damit die Hoffnung auf ein näher an den tatsächlichen Gegebenheiten anknüpfendes Verfahren mit Zielwerten, die realistisch betrachtet auch von den Jobcentern erreicht werden können, und somit die Akzeptanz bei allen Beteiligten erhöht.

Für 2014 sind die Ziele „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ und „Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs“ mit konkreten Zielwerten zu beplanen. Der Rat der Stadt Münster hat mit der Vorlage V 0837/2013 die Verwaltung beauftragt im Rahmen eines dort genannten Korridors eine Zielvereinbarung auszuhandeln. Auf Basis dieses Korridors und der nachfolgend dargestellten Daten und Prognosen wurde dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW ein Angebot von -4,4 % Rückgang der Integrationsquote und eine Senkung der Langzeitleistungsbeziehenden um 1,5% unterbreitet. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms ist der Vereinbarungsprozess noch nicht abgeschlossen.

1.2.1 Analyse der örtlichen Rahmenbedingungen

Die wirtschaftlichen Aussichten für die Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2014 stehen nach aktuellen Prognosen unter einem positiven Vorzeichen. So prognostiziert die Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose gehören folgende Institutionen an: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V, ifo Institut, KOF (Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich), Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) eine Steigerung des Bruttoinlandsproduktes für 2013 von 0,6 % und für das Jahr 2014 eine weitere Steigerung um 1,8 % (vgl. Gemeinschaftsdiagnose vom 15.10.2013).

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014

Eckdaten der Prognose für Münster					Prognose	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Reales Bruttoinlandsprodukt						
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent						
Deutschland	-5,1	4	3,3	0,7	0,4	1,8
Nordrhein-Westfalen	-5,8	3,3	2,6	0,4	0,3	1,5
Erwerbstätige						
Deutschland	40.372.000	40.587.000	41.152.000	41.608.000	41.843.000	42.102.000
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	-	0,5	1,4	1,1	0,6	0,6
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte						
Deutschland	27.129.165	27.461.236	28.126.932	28.637.782	28.799.527	28.977.790
Nordrhein-Westfalen	5.766.861	5.820.035	5.963.603	6.050.508	6.084.681	6.122.344
Münster	136.767	140.254	143.743	146.112	146.937	147.847
Arbeitslosenquote						
Deutschland	8,1	7,7	7,1	6,8	6,9	6,8
Nordrhein-Westfalen	8,9	8,7	8,1	8,1	8,2	8,1
Münster	7,1	6,6	6,5	6,6	6,7	6,6
Eckwerte SGB II						
Bedarfsgemeinschaften						
Deutschland	3.559.819	3.583.614	3.422.686	3.325.171	3.344.776	
Nordrhein-Westfalen	817.175	842.471	822.860	814.444	828.020	
Münster	10.281	10.569	10.481	10.744	10.869	10.999
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	-	2,8	0,8	2,5	1,2	1,2
erwerbsfähige Leistungsberechtigte						
Deutschland	4.909.122	4.891.372	4.615.520	4.443.094	4.459.058	
Nordrhein-Westfalen	1.156.639	1.183.180	1.145.345	1.126.267	1.142.152	
Münster	13.914	14.146	13.903	14.013	14.209**	14.489*
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	-	1,7	1,7	0,8	1,4	2,0
* eigene Prognose						
** Prognose der Bundesagentur für Arbeit						

Abbildung 1 Quelle: Gemeinschaftsdiagnose, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, IAB, eigene Berechnung

Weiter wird ein Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen um rund 260.000 Personen (Gemeinschaftsdiagnose) bzw. um 240.000 Personen durch das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) erwartet. Die Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose sowie das IAB prognostizieren trotz Anstiegs der Zahl der Erwerbstätigen und Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (vgl. Abbildung 1) keinen nennenswerten Rückgang der Arbeitslosenzahlen. Die vorgenannten Beschäftigungsgewinne werden hauptsächlich durch eine Ausweitung des Erwerbspersonenpotentials insbesondere durch Zuwanderung erzielt. Es wird ein Rückgang der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III von 30.000 Personen und im Rechtskreis SGB II von 5.000 Personen durch das IAB prognostiziert. Bei Betrachtung der Eckwerte SGB II im Zeitverlauf (vgl. Abbildung 1) wird deutlich, dass selbst positive Wachstumsraten nicht die gewünschten Erfolge im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende bewirken. Selbst das IAB konstatiert in seinem Kurzbericht 18/2013 „Mit einem starken Rückgang der Arbeitslosigkeit ist vorerst nicht mehr zu rechnen, strukturelle Probleme werden deutlicher“. Leider muss festgestellt werden, dass dies trotz guter wirtschaftlicher Voraussetzungen auch für Münster gilt. Für den lokalen Arbeitsmarkt in Münster wird ebenfalls davon ausgegangen, dass sich die Zahl der Erwerbstätigen leicht erhöht. Diese Erhöhung wird aber nur geringe positive arbeitsmarktliche Effekte auf der Arbeitskräfteangebotsseite nach sich ziehen und vorwiegend im Bereich des SGB III spürbar werden, da dort doch ein größeres Potential an qualifizierten Arbeitskräften gemeldet ist. Für den Bereich SGB II ist von einer weiteren Zunahme der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auszugehen.

1.3. Arbeitsmarkt konkret

Zum Stichtag 31.12.2012 waren in Münster 148.057 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 75.168 Männer und 72.889 Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung von 0,9 % (1.354 Beschäftigte). Bei den geringfügig Beschäftigten hat es demgegenüber mit 39.505 Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2012 kaum eine Veränderung zum Vorjahresstichtag (39.469) gegeben.

1.3.1. Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen

Die Wirtschaftsstruktur in Münster ist seit jeher dienstleistungsorientiert. Mehr als 86 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten¹ sind im tertiären Bereich² tätig (Abbildung 2).

Wirtschaftsabschnitte / Wirtschaftsabteilungen / Wirtschaftsgruppen	SV-pflichtige Beschäftigte am Stichtag Ende...		
	Dez. 12	Dez. 11	Veränderung zum Vorjahr
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	148.057	146.703	1.354
Gesundheits- und Sozialwesen	24.986	25.117	-131
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	19.575	20.356	-781
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Körperschaften	12.927	12.701	226
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	12.534	12.961	-427
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11.161	11.151	10
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	9.687	9.067	620
Information und Kommunikation	9.417	8.889	528
Gastgewerbe	4.549	4.387	162

Abbildung 2: SV-pflichtige Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten/Wirtschaftsabteilungen / Wirtschaftsgruppen

Dabei dominiert vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen den regionalen Arbeitsmarkt. Mit einem Anteil von 16,9 % an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist annähernd jeder Sechste in diesem Bereich tätig. Damit hat das Gesundheits- und Sozialwesen erneut an Wachstum zugelegt - im Vorjahr war mit einem Anteil von 12,3 % jeder achte Beschäftigte in diesem Bereich tätig.

Die positive Entwicklung wird auch durch die Beobachtungen des Arbeitgeber- und Vermittlungsservice (AGVS) des Jobcenters bestätigt, wonach permanent Bedarf an – vor allem – qualifizierten Fachkräften im Gesundheitswesen, wie auch der Altenpflege, besteht. Da geeignetes Personal am Arbeitsmarkt fast nicht verfügbar ist, reagieren die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mittlerweile auch mit einem Angebot an flexiblen Arbeitszeiten, um z. B. qualifizierten Berufsrückkehrenden eine Beschäftigung anbieten zu können.

Leicht rückläufig zeigt sich die Entwicklung im Bereich Handel. Mit einem Minus von 781 Stellen waren 2012 nur noch 11,7 % (Vorjahr: 13,9 %) aller Beschäftigten im Handel tätig.

¹ Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 31. Dezember 2012), „Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008.

² 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

Im AGVS des Jobcenter Münster war im Jahresverlauf 2012/2013 deutlich spürbar, dass der Handel sich sehr zurückhaltend zeigt. Für Verkaufskräfte mit abgeschlossenen Ausbildungen im Nahrungsmittelbereich bestehen weiterhin sehr gute Einstellungschancen, während Ungelernte überwiegend in versicherungsfreie oder saisonale Beschäftigungsverhältnisse einmünden.

Neben den erstgenannten Wirtschaftsbereichen finden sich die meisten Beschäftigten in den Bereichen „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (8,5 %), „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Körperschaften“ (8,7 %) sowie „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (7,5 %) wieder.

Der Bereich der „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ zeigt sich mit einem Abgang von 427 Beschäftigten leicht rückläufig. Über die Hälfte (258 Stellen) des Rückgangs entfällt auf die Untergruppe der „Überlassung von Arbeitskräften“. Mit 4.454 Beschäftigten sind 3 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hier tätig, das bedeutet im Vergleich zu 2011 einen Beschäftigungsrückgang von 5,5 %.

Am münsterschen Arbeitsmarkt war im Zeitraum 2012/2013 eine deutliche und flächendeckende Marktbereinigung zu beobachten; einige Personaldienstleister verkleinerten Filialen oder legten diese überörtlich zusammen. Kleinere Unternehmen haben vereinzelt die Dienstleistung vollständig eingestellt und ihren Betrieb aufgegeben.

Integrationen auf dem Gebiet der „Überlassung von Arbeitskräften“ erfolgen historisch eher in Helferberufe – dementsprechend bezogen sich auch im AGVS die meisten Stellenangebote auf Tätigkeiten in der Produktion, im Lager sowie in Call-Centern. Zunehmend ist jedoch die Entwicklung zu beobachten, dass auch Stellen für höher Qualifizierte über die Personaldienstleister angeboten werden.

Entsprechend der hohen Dienstleistungsorientierung sind mit 13.495 Beschäftigten (Vorjahr: 12.851 Beschäftigte) nur 9,1 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im „verarbeitenden Gewerbe³“ tätig, bei den geringfügig Beschäftigten sind es gar nur 3,5 %. 3,3 % aller sozialversicherungspflichtig und 1,7 % aller geringfügig Beschäftigten sind im Baugewerbe tätig. Während die Geschlechterverteilung bei den versicherungspflichtigen Beschäftigten annähernd gleich ist, sind 60,7 % der sozialversicherungsfrei Beschäftigten⁴ Frauen (23.989 Beschäftigte). Im Gastgewerbe, dem Wirtschaftsbereich, der klassisch mit Aushilfskräften, Studierenden oder geringfügig Beschäftigten arbeitet, ist mit 144 zusätzlichen Stellen erneut eine Steigerung zum Vorjahr erkennbar (Abbildung 3). Anders stellt sich die Entwicklung im Bereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ dar. Alleine im Einzelhandel wurden 2012 337 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abgebaut – dieses spiegelt den Stellenrückgang wider, der auch bei den versicherungspflichtigen Beschäftigten erkennbar ist.

³ Herstellung chemischer und pharmazeutischer Erzeugnisse, Nahrungs- und Genussmittel, Maschinenbau.

⁴ Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 31. Dezember 2012), „Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008.

Wirtschaftsabschnitte / Wirtschaftsabteilungen / Wirtschaftsgruppen	geringfügig Beschäftigte am Stichtag Ende...		
	Dez. 12	Dez. 11	Veränderung zum Vorjahr
Geringfügig Beschäftigte insgesamt	39.505	39.469	36
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7.198	7.630	-432
Gastgewerbe	5.301	5.157	144
Gesundheits- und Sozialwesen	4.762	4.777	-15
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4.275	4.349	-74
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2.282	2.310	-28
Information und Kommunikation	2.046	1.520	526
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Körperschaften	957	933	24
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	377	363	14

Abbildung 3: Geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten/Wirtschaftsabteilungen/ Wirtschaftsgruppen

1.3.2. Integrationen nach Berufskennziffern und Wirtschaftsklassen

Um eine Aussage darüber treffen zu können, in welche Berufe die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im Jobcenter Münster im Jahr 2013 (Berichtsmonat Januar-Juli) eingemündet⁵ sind, wurde durch das Controlling des Jobcenter Münster⁶ eine entsprechende Auswertung generiert.

Im beobachteten Zeitraum nahmen insgesamt 1.597 eLb⁷ in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, selbständige Tätigkeit oder Berufsausbildung auf, darunter 642 weibliche und 955 männliche eLb.

1.470 eLb wurden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt, darunter 587 weibliche und 883 männliche eLb. Die folgenden Auswertungen erläutern, in welchen Berufszweigen diese Personen Arbeit aufgenommen haben und wie sich die Integrationen im Vergleich zum Vorjahr darstellen.

Den höchsten Anteil an allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bilden erneut die Integrationen in klassische Tätigkeiten für Geringqualifizierte.

⁵ Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

⁶ Quelle: Controlling des Jobcenter Münster, Auswertung vom 11.7.2013 „Auswertung der Integrationen nach DKZ im Berichtsjahr 2013“.

⁷ Alter der eLb von 15-64 Jahre.

Sozialversicherungspflichtige Integrationen „Top 10“ – berufsübergreifend

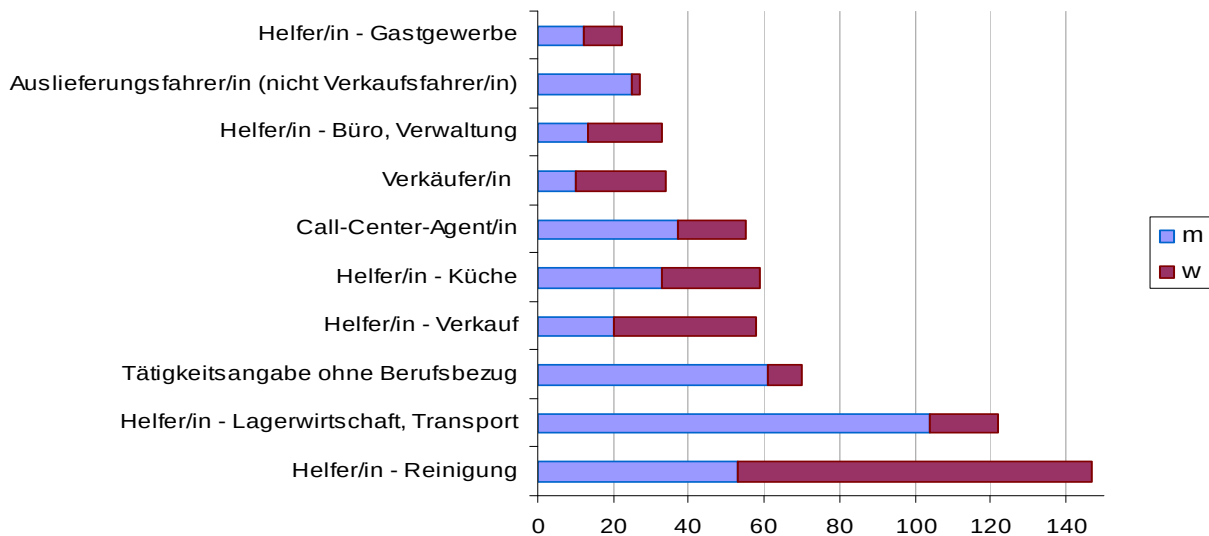


Abbildung 4: Stand 11.07.2013

Die „**Top 10**“ der Integrationen stellt sich mit zwei Ausnahmen unverändert zum Vorjahr dar: Berufskraftfahrer/in und Servicekraft mussten der Helfer/in – Büro, Verwaltung sowie Helfer/in Gastgewerbe weichen. Mit 627 Integrationen erfolgten bereits über 40 % aller Integrationen im Berichtszeitraum in diese Berufsgruppen.

Bei der isolierten Betrachtung der männlichen eLb ist die Verteilung der Integrationen fast identisch mit den Top 10 der geschlechterübergreifenden Integrationen. Die meisten männlichen eLb nahmen im Berichtszeitraum Beschäftigung als Helfer Lagerwirtschaft, Transport (104 Integrationen), mit Tätigkeitsangabe ohne Berufsbezug (61 Integrationen) und Helfer Reinigung (53 Integrationen) auf. Daneben mündeten je 21 Männer in Beschäftigung als Helfer im Hochbau und Taxifahrer ein, 20 als Helfer Verkauf und 16 als Berufskraftfahrer.

Bei den weiblichen eLb stellt sich die Verteilung anders dar: Die meisten Integrationen erfolgten im Berichtszeitraum als Helferin Reinigung (94 Integrationen), Helferin Verkauf (38 Integrationen) und Helferin Küche (26 Integrationen). Daneben nahmen noch 24 Frauen eine Tätigkeit als Verkäuferin, 20 als Helferin Büro und Verwaltung, jeweils 18 als Call-Center-Agentin und Helferin Lagerwirtschaft und Transport auf. Je weitere 15 Frauen mündeten als Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin und Friseurin ein, 13 von ihnen als Helferin in der Hauswirtschaft.

Der eingangs erwähnte positive Trend im „Gesundheits- und Sozialwesen“ lässt sich in den „Top 10“ der erzielten Integrationen zwar nicht erkennen, die isolierte Betrachtung der Integrationen in diesem Bereich zeigt aber:

Sozialversicherungspflichtige Integrationen „Top 10“ Gesundheit und Soziales

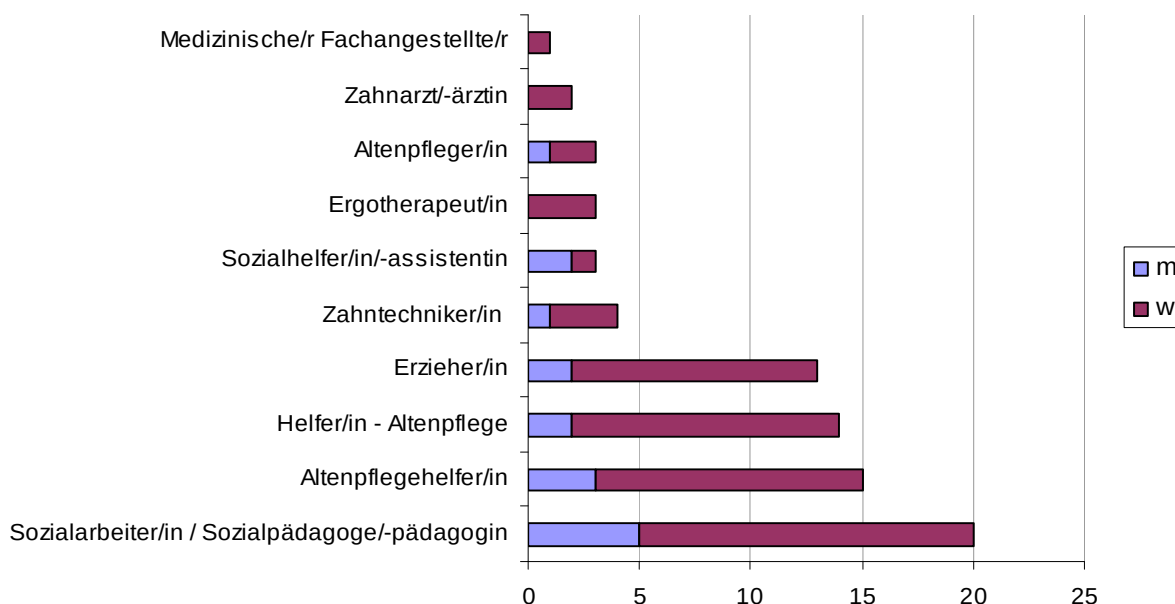


Abbildung 5: Stand 11.07.2013

78 Integrationen wurden im Berichtszeitraum in Berufsfelder erzielt, die dieser Wirtschaftsklasse zuzuordnen sind. Damit sind über 5 % aller Integrationen in Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens erfolgt.

Auffallend und atypisch zu den Verläufen der übrigen Wirtschaftsbereiche ist die hohe Anzahl von Integrationen in Berufe, die eine (höhere) Qualifikation voraussetzen – so z.B. Sozialarbeiter/in / Sozialpädagoge/-pädagogin, Altenpflegehelfer/in oder Erzieher/in. Fast die Hälfte der gesamten Integrationen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen erfolgte in Berufsfelder der Altenpflege.

Der bereits im Vorjahr festgestellte gute Arbeitsmarkt im Gesundheits- und Pflegebereich wird durch die im Berichtszeitraum erzielten Integrationen erneut bestätigt und zeigt somit auch Integrationschancen durch zielgerichtete Qualifizierung geeigneter Arbeitsuchender auf.

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

Die in die Berufsfelder des Handels erzielten Integrationen spiegeln die Zurückhaltung der Arbeitgeber wieder, die der AGVS im Jahresverlauf beobachtet hat. Es zeigt sich, dass die meisten Integrationen im Helferbereich erfolgt sind – alleine 58 Integrationen als Helfer/in – Verkauf. Dieses zeigt einerseits, dass relativ gute Chancen für gering Qualifizierte bestehen, darf aber auch nicht darüber hinwegtäuschen, dass diese Arbeitskräfte häufig nur saisonal beschäftigt werden.

**„Sozialversicherungspflichtige Integrationen
„Top 10“ Handel**

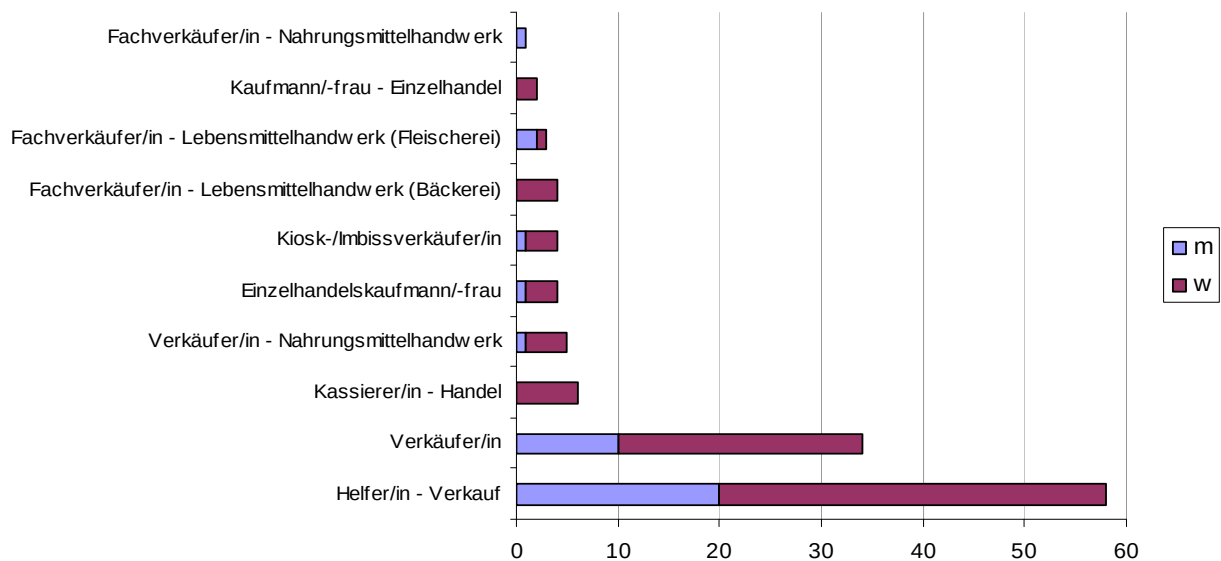


Abbildung 6: Stand 11.07.2013

Anders stellt sich die Situation im Bereich **„Handwerk und Industrie“** dar. 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. Die Arbeitgeber sind jedoch – auch nach Einschätzung des AGVS – noch nicht ausreichend bereit, geringer Qualifizierte einzustellen und ggf. selbst zu qualifizieren. Dementsprechend wurden nur vereinzelt Kräfte in handwerkliche Berufe vermittelt. Die wenigen Integrationen erfolgten vornehmlich in Berufe, die eine hohe Qualifikation nicht voraussetzen bzw. für die es keine höheren Qualifikationen gibt – zum Beispiel in der Gebäudereinigung, der Fahrzeugpflege oder in Helfertätigkeiten.

Insgesamt ist – mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens – in allen Wirtschaftsabschnitten ein hoher Anteil an Integrationen in Helfertätigkeiten signifikant. Wenn man sich die Top 10 der **Integrationen in Helferberufe** ansieht, fällt auf, dass mit 566 Integrationen fast 39 % aller Integrationen in diese Berufe erfolgt sind.

Sozialversicherungspflichtige Integrationen „Top 10“ Helferberufe

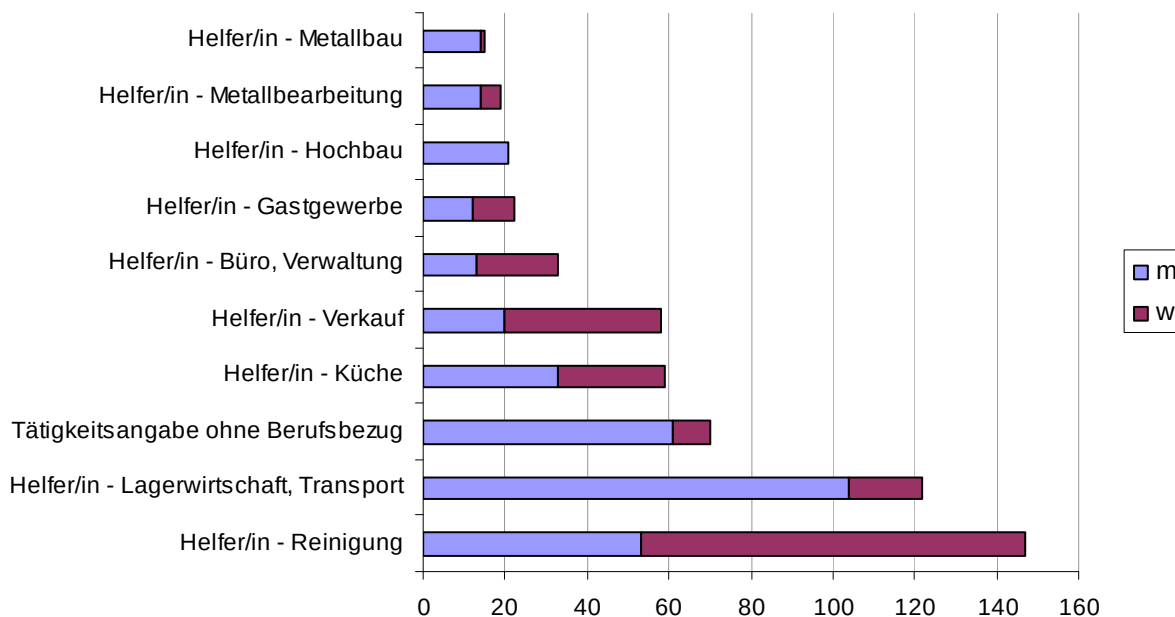


Abbildung 7: Stand 11.07.2013

Aufgrund der ausgeprägten Dienstleistungsorientierung und der im Rahmen von Ziffer 1 ausgeführten Beobachtungen zu Marktverschiebungen im Bereich der Personaldienstleistungsunternehmen, wurden sämtliche im Berichtszeitraum getätigten Integrationen abschließend dahingehend ausgewertet, wie viele Integrationen über die **„Befristete/Sonstige Überlassung von Arbeitskräften“** erfolgt sind.

Im Berichtszeitraum mündeten 188 eLb, davon 155 Männer und 33 Frauen, über die Zeitarbeit in Beschäftigung ein. Das entspricht einem Anteil an allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von gut 12%. Damit ist etwa jede achte Integration unter Einschaltung von Personaldienstleistungsunternehmen zustande gekommen. Betrachtet man die Integrationen isoliert, fällt auf, dass noch immer ein hoher Teil in klassische Helferberufe erfolgt. So z. B. 52 Integrationen als „Helfer/in Lagerwirtschaft und Transport“ oder 40 Integrationen mit „Tätigkeitsangabe ohne Berufsbezug“. Allerdings finden sich unter den Integrationen auch Fachkräfte, wie Tischler, Metallbauer und Bürokaufleute sowie Call-Center-Agenten, Gabelstapler- und Berufskraftfahrer.

1.3.3. Zusammenfassung und Ergebnisse

Bei Betrachtung der vorangegangenen Feststellungen lässt sich zunächst festhalten, dass die hohe Dienstleistungsorientierung, die am münsterschen Arbeitsmarkt vorherrscht, sich auch auf die Orientierung der Bewerber/innen bei der Berufswahl überträgt. Es zeigt sich bei den Integrationen ein Überhang zugunsten des tertiären Sektors.

Dennoch lassen sich gravierende Diskrepanzen zwischen den „Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen“ und den erfolgten „Integrationen nach Berufskennziffern und Wirtschaftsklassen“ feststellen:

Während die meisten Beschäftigten⁸ in Münster im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind, sind im Beobachtungszeitraum Januar-Juli 2013 die meisten Bewerber/innen 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 bedingten Zunahme von Beschäftigungsmöglichkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen profitieren nicht diejenigen Bewerber/innen, 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 Beschäftigten⁹ rangiert der Wirtschaftsbereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ in Münster trotz eines leichten Stellenrückgangs an zweiter Stelle. Die im Berichtszeitraum erzielten Integrationen zeigen jedoch, dass sich die günstige Beschäftigungsprognose im Handel für die Bewerber/innen im Jobcenter Münster kaum niederschlägt. Im Helferbereich konnten im Zeitraum Januar - Juli 2013 „nur“ 58 Helfer/innen im Verkauf integriert (Abbildung 6) werden.

Ursächlich hierfür ist zum einen die spürbare Zurückhaltung der Handelsunternehmen bei der Ausschreibung und Meldung sozialversicherungspflichtiger Stellen. Andererseits steht die eingeschränkte Verfügbarkeit der eLb aufgrund familiärer Umstände einer Integration häufig entgegen – 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.

1.3.4. Handlungsempfehlungen

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. qualifizierte Helfer im Handwerk, wie Elektro- oder Metallbauhelfer sowie Lagerhelfer, Kommissionierer), 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/innen zielgerichtet zu identifizieren und zu qualifizieren.

⁸ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

⁹ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

Bei der Maßnahmeplanung 2013/2014 erscheint es daher sinnvoll, erneut auf Qualifizierungen wie „Altenpflegehelfer/in“ oder „Altenpfleger/in“ zu setzen – zugleich sollte Erziehenden und Berufsrückkehrenden durch eine Optimierung der Rahmenbedingungen (Betreuungszeiten, Mobilität, usw.) die Chance auf (Re-)Integration in diese Berufsfelder ermöglicht werden.

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

Hinsichtlich der vielen Beschäftigungssuchenden im Bereich Gastronomie ist es erforderlich, dass im Coachingprozess ein beruflicher Perspektivwechsel mit dem Betroffenen diskutiert und umgesetzt wird. Die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Gastronomie sind – auch für gut Qualifizierte – nicht ausschließlich erstrebenswert, 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.

Daneben gilt: viele Arbeitsuchende leiden unter den Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit, wie etwa dem Verlust der Tagesstruktur, körperlichen und/oder seelischen Einschränkungen oder unter schlechten Rahmenbedingungen (Wohnungslosigkeit, Schulden, usw.).

Das Jobcenter Münster reagiert hierauf in seiner Maßnahmeplanung unter anderem mit Maßnahmen, die – zielgerichteter als bisher – auf Ressourcenbereiche wie „Arbeitsverhalten“, „Sozialverhalten“ sowie die Stärkung von Rahmenbedingungen ausgelegt sind. Bei einem Großteil der (qualifizierenden) Maßnahmen wird zudem viel Wert auf Flexibilität gelegt, sei es durch eine modulare Ausgestaltung, durch die Ermöglichung eines laufenden Einstiegs oder durch Praktikumsanteile.

Schließlich hat sich in den vergangenen Jahren gezeigt, dass es einer Vielzahl von Arbeitsuchenden schlicht an Orientierung oder an der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten fehlt, sodass der Maßnahmekatalog auch Angebote enthält, die sich einerseits mit der Verarbeitung zurückliegender Misserfolge, andererseits mit der Erarbeitung neuer Perspektiven beschäftigen.

1.3.5. Strukturdaten des Arbeitskräfteangebotes SGB III und SGB II in Münster

Bestand an Arbeitsuchenden		
Insgesamt		15.034
Bestand an Arbeitslosen		
Insgesamt		9.378
55,1%	Männer	5.165
44,9%	Frauen	4.213
9,4%	15 bis unter 25 Jahre	881
1,5%	dar. 15 bis unter 20 Jahre	140
28,3%	50 Jahre und älter	2.651
15,8%	dar. 55 Jahre und älter	1.482
37,1%	Langzeitarbeitslose	3.475
5,1%	Schwerbehinderte	481
18,1%	Ausländer	1.694

Abbildung 8 Quelle: Statistik der BA, Sep. 2013

SGB III

Bestand an Arbeitsuchenden		
Insgesamt		5.166
Bestand an Arbeitslosen		
Insgesamt		3.031
54,8%	Männer	1.660
45,2%	Frauen	1.371
11,9%	15 bis unter 25 Jahre	361
1,1%	dar. 15 bis unter 20 Jahre	32
26,4%	50 Jahre und älter	799
16,3%	dar. 55 Jahre und älter	495
10,1%	Langzeitarbeitslose	307
4,7%	Schwerbehinderte	141
13,0%	Ausländer	394

Abbildung 9 Quelle: Statistik der BA, Sep. 2013

SGB II

Bestand an Arbeitsuchenden		
Insgesamt		9.868
Bestand an Arbeitslosen		
Insgesamt		6.347
55,2%	Männer	3.505
44,8%	Frauen	2.842
8,2%	15 bis unter 25 Jahre	520
1,7%	dar. 15 bis unter 20 Jahre	108
29,2%	50 Jahre und älter	1.852
15,6%	dar. 55 Jahre und älter	987
49,9%	Langzeitarbeitslose	3.168
5,4%	Schwerbehinderte	340
20,5%	Ausländer	1.300

Abbildung 10 Quelle: Statistik der BA, Sep. 2013

In beiden Rechtskreisen herrscht bis auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen und die Gruppe der Ausländer annähernd die gleiche Struktur vor. Hier wird deutlich, dass die o.g. strukturellen Probleme im Bereich des SGB II ihren Ausdruck finden, es sind 49,9 % der Arbeitslosen langzeitarbeitslos. Insgesamt stellt sich die Struktur in der Grundsicherung für Arbeit in Münster wie folgt dar:

Merkmale	Insgesamt
Bedarfsgemeinschaften	10.901
davon	
mit 1 Person	6.140
mit 2 Personen	2.047
mit 3 Personen	1.369
mit 4 Personen	746
mit 5 und mehr Personen	599

Abbildung 11 Quelle Statistik der BA, Sep. 2013

	Insgesamt	Männer	Frauen
Personen in Bedarfsgemeinschaften	20.624	10.234	10.390
darunter			
unter 25 Jahre	8.785	.	.
15 Jahre und älter	14.635	7.192	7.443
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	14.317	7.039	7.278
davon			
unter 25 Jahre	2.730	1.278	1.452
25 bis unter 50 Jahre	8.184	3.860	4.324
50 bis unter 55 Jahre	1.416	787	629
55 Jahre und älter	1.987	1.114	873
darunter			
Deutsche	10.933	5.453	5.480
Ausländer	3.144	1.474	1.670
darunter			
Alleinerziehende	2.337	160	2.177
Langzeitleistungsbezieher	9.151	4.284	4.867
Davon nach Altersgruppen			
17 bis unter 25 Jahre	1.191		
25 bis unter 50 Jahre	5.209		
50 Jahre und älter	2.751		
darunter Alleinerziehende	1.722		
darunter Ausländer	1.898		
darunter ohne abgeschl. Berufsausbildung	3.897		
darunter Schwerbehinderte	439		
Selbständig erwerbstätige Alg II Bezieher	272		
Bruttoeinkommen bis 450 Euro	1.568		
450 bis 800 Euro	630		
über 800 Euro	641		
bisherige Verweildauer 2 bis 4 Jahre	2.410		
bisherige Verweildauer 4 Jahre und länger	5.808		

Abbildung 12 Quelle Statistik der BA, Sep 2013

1.3.6 Entwicklung der wesentlichen Daten im Zeitverlauf

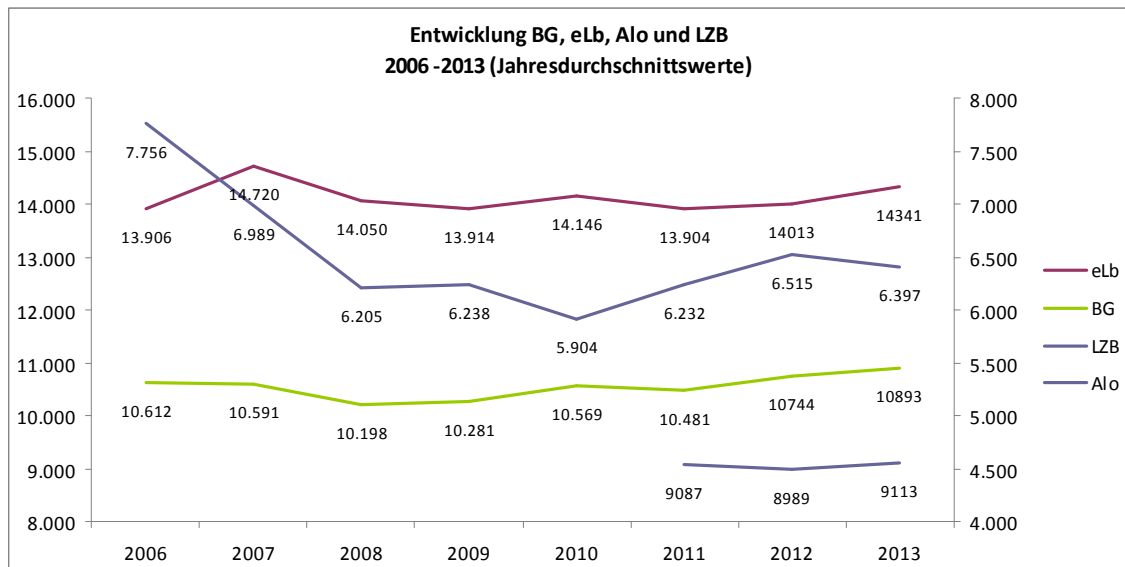


Abbildung 13: BG= Bedarfsgemeinschaften, eLb= erwerbsfähige Leistungsberechtigte, LZB = Langzeitleistungsbezieher, Alo = Arbeitslose

Im dargestellten Zeitverlauf wird nochmals deutlich, dass trotz unterschiedlicher wirtschaftlicher Dynamiken große Veränderungen nicht eingetreten sind. Dies gilt auch für die in Abbildung 12 dargestellten Strukturdaten.

Die durchgeführten Hilfeplanungen im Jobcenter ergeben folgende Aufteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Förderzielen im Rahmen der fa:z Logik (vgl. Ziff. 1.8.).

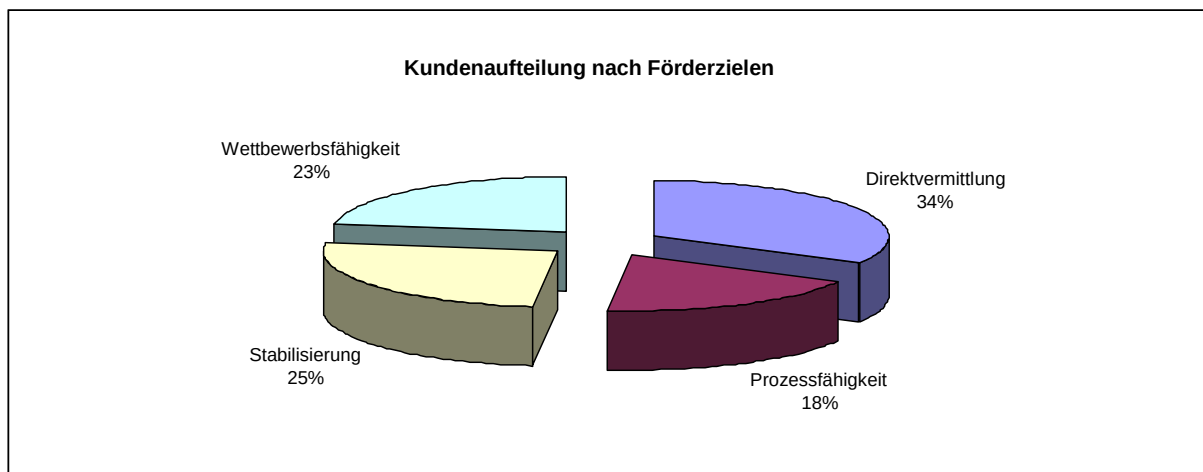


Abbildung 14

Es zeigt sich, dass für knapp 2/3 der Kundinnen und Kunden des Jobcenters Münsters zunächst andere Ziele als eine Arbeitsaufnahme in den 1. Arbeitsmarkt verfolgt werden müssen.

1.4. Finanzen

Es wird erwartet, dass dem Jobcenter Münster für das Jahr 2014 ca. 10,3 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 (2012 rund 10,0 Millionen Euro und 2013 rund 9,1 Millionen Euro) hat sich das zur Verfügung stehende Mittelvolumen des Eingliederungstitels erstmals wieder erhöht. Der Umschichtungsbetrag in den Verwaltungshaushalt wird ca. 1 Million Euro betragen¹⁰. Somit stehen für Eingliederungsmaßnahmen rund 9,3 Mio. Euro zur Verfügung (ohne Einnahmen aus dem Forderungseinzug).

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014 wird im Rahmen der eingeplanten Haushaltsmittel umgesetzt. Im Fall einer Überschreitung dieses Rahmens will der Rat bis zu 100.000 Euro überplanmäßig bereitstellen (Beschluss vom 11.12.2013, V/0622/2013).

1.5. Geschäftspolitische Schwerpunkte

Handlungsrelevante Zielgruppen der Arbeit in 2014 sollen erneut die Jugendlichen, die Alleinerziehenden, die Menschen mit Behinderung und die Älteren sein.

Ein ganz besonderes Augenmerk soll innerhalb der Zielgruppen auf den Langzeitbezug und fehlende abschlussbezogene berufliche Qualifizierung bzw. Weiterbildung gelegt werden.

Rund 64 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind Langzeitleistungsbeziehende. Etwa 63,5 % davon sind 4 Jahre und länger im Leistungsbezug. Hierfür gibt es eine Reihe von soziodemographischen Determinanten, wie Alter, Gesundheit, geringes Einkommen etc., die eine Rolle für den längeren Verbleib in der Grundsicherung spielen.

Der hohe Anteil Langzeitleistungsbeziehender (vgl. Abbildung 12) an allen eLb macht deutlich, dass die zur Verfügung stehenden Ressourcen auch auf diesen Personenkreis zu fokussieren sind und hier aktives Handeln unumgänglich ist. So sind nicht nur die finanziellen Mittel des EGT im Schwerpunkt für Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher einzusetzen, sondern auch die Beratungsleistungen der Jobcoaches sowie die Leistungen nach § 16a SGB II (kommunale Eingliederungsleistungen). Je länger ein Mensch ohne Arbeit ist, umso geringer sind die Chancen, dass er wieder in ein Beschäftigungsverhältnis gelangt: „Wer weniger als zwölf Monate arbeitslos ist, findet in Deutschland mit 80-prozentiger Wahrscheinlichkeit einen neuen Job. Bei einem Langzeitarbeitslosen verringert sich die Wahrscheinlichkeit auf 40 Prozent – das ist leicht unter OECD-Mittel. Dabei ist die Effizienz der Arbeitsvermittlung in Deutschland in den vergangenen Jahren gestiegen, nicht zuletzt durch Mehr-Investitionen von 50 Prozent pro Arbeitssuchendem (zwischen 2007 und 2010).“ (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom 10.07.2012; zitiert im IAB-Newsletter Nr. 12/2012 vom 01.08.2012).

¹⁰ 2013 betrug der Planwert der Mittelumschichtung in den Verwaltungshaushalt 1.300.000,- €.

Die Chancen, Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit zu reduzieren bzw. zu beenden, sind für Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung deutlich größer als für Ungelehrte. Das Jobcenter Münster hat mit seinen strategischen Leitsätzen bereits für die Gruppe der unter 25 Jährigen festgelegt, dass eine Ausbildung vorrangig anzustreben ist. Bereits in 2013 wurde dieser Ansatz für Jugendliche unter 25 erfolgreich umgesetzt. Allein in der Gruppe der Langzeitleistungsbeziehenden sind 3.897 Personen ohne Berufsabschluss. Die Möglichkeit einer Ausbildung bzw. einer abschlussbezogenen Qualifizierung soll verstärkt für über 25 Jährige ermöglicht werden. Da aller Voraussicht nach nicht im erforderlichen Umfang genügend betriebliche Ausbildungsplätze akquiriert werden können, soll das Instrument der überbetrieblichen Ausbildung verstärkt genutzt werden. Um insbesondere Personen im Langzeitbezug einen erfolgreichen Abschluss der Qualifizierung zu ermöglichen, ist hierbei noch eine begleitende Betreuung sicherzustellen.

1.6. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

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

1.6.1. Definierte Zielgruppen des Jobcenters

Die rund 14.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des Jobcenters Münster werden unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebenssituationen individuell und professionell unterstützt. Die Kundinnen und Kunden werden entsprechend ihrer zielgruppenspezifischen Bedürfnisse von speziellen Fachleuten betreut und beraten. Innerhalb der Zielgruppen ist unter Berücksichtigung der geschäftspolitischen Ziele, Schwerpunkt die Aktivierung und Förderung von Langzeitleistungsbeziehenden.

Das Jobcenter Münster unterscheidet zwischen folgenden Personengruppen:

- Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahre
- 25 bis 49-Jährige
- über 50-Jährige / „50plus“
- Alleinerziehende
- Menschen mit Migrationsvorgeschichte
- Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden
- Gründungswillige und Selbständige

Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind jeweils einer Zielgruppe zugeordnet und werden von spezialisierten Jobcoaches betreut. Die Organisationsstruktur des Jobcenters Münster ist entsprechend ausgerichtet (vgl. Ziff. 1.6.2). 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.

1.6.1.1. Anteile der Zielgruppen

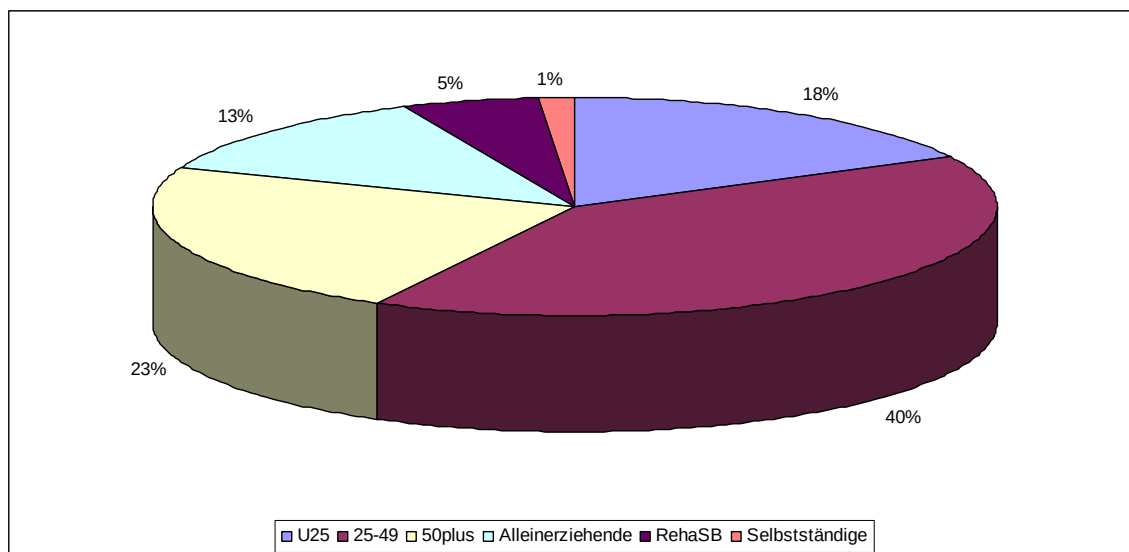


Abbildung 15

40 % der Kundinnen und Kunden sind über 25 – 49 Jahre alt und werden in den Sachgebieten „Ü25-49 betreut (ohne Alleinerziehende, Schwerbehinderte /Gleichgestellte, Rehabilitanden und Selbstständige). Die zweitgrößte Zielgruppe sind die Kundinnen und Kunden über 50 Jahre. Dieser Personengruppe wird im Kontext der demographischen Entwicklung eine steigende Bedeutung zukommen.

Ein Hauptaugenmerk wird auch auf die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse der Jugendlichen (18 %) und Alleinerziehenden (13 %) 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 5 % der Kundinnen und Kunden der Zielgruppe der Schwerbehinderten und Rehabilitanden zugeordnet.

Kleinste Zielgruppe mit einem Anteil von 1 % sind die Selbstständigen.

Die Auswertung bezogen auf „Menschen mit Migrationsvorgeschichte“ erfolgt gesondert unter Ziff 2.3.5., da diese in allen o.g. Zielgruppen vorzufinden sind.

1.6.1.2. Anteil Frauen – Männer

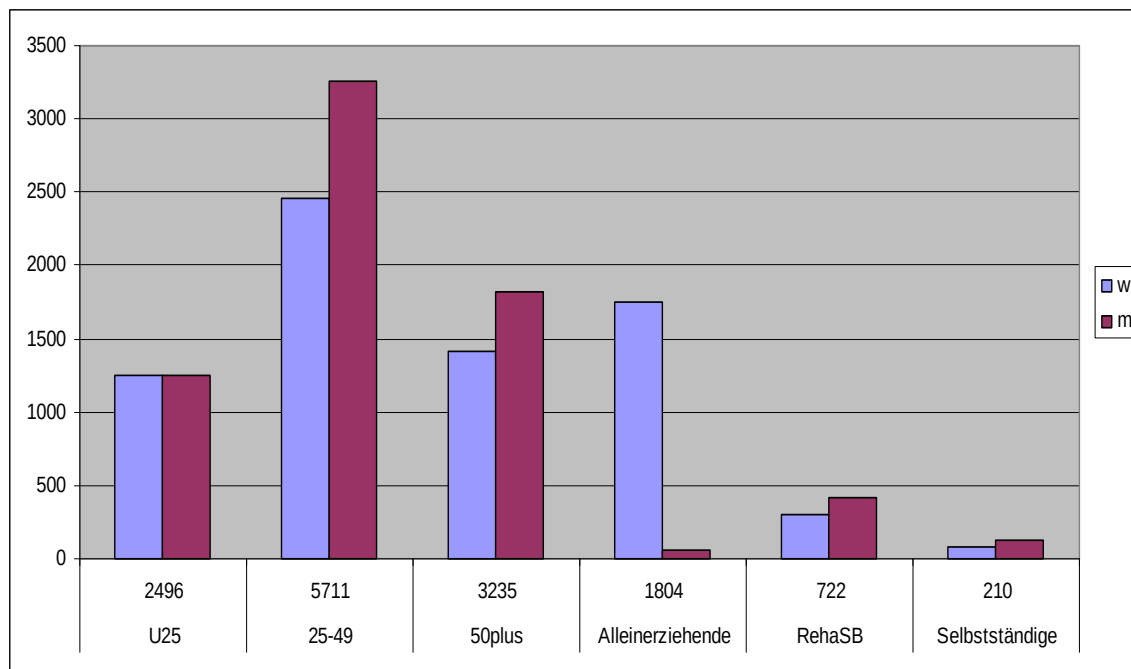


Abbildung 16

Insgesamt betrachtet sind die Anteile beider Geschlechter gleich hoch. So stellt es sich auch in der Zielgruppe „U25“ dar. In den anderen Zielgruppen sind Frauen und Männer unterschiedlich stark vertreten. Charakterisierend ist der hohe Anteil der Frauen in der Zielgruppe „Alleinerziehende“. Rund 97 % der Alleinerziehenden sind Frauen, während in den übrigen Zielgruppen der Anteil der Männer höher ist. Gründe sind hierfür u.a., dass Männer häufiger in Single-Haushalten leben, was oft finanzielle Probleme mit sich bringt. In Bedarfsgemeinschaften wird die Frau bei Bedürftigkeit in der Regel vom Partner mitversorgt. Es kommt vor, dass Frauen, bzw. eine Bedarfsgemeinschaft zwar rechnerisch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben, dies aber nicht wissen oder keinen Antrag auf unterstützende Leistungen stellen wollen.

1.6.2. Zielgruppenorientierte Organisationsstruktur

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

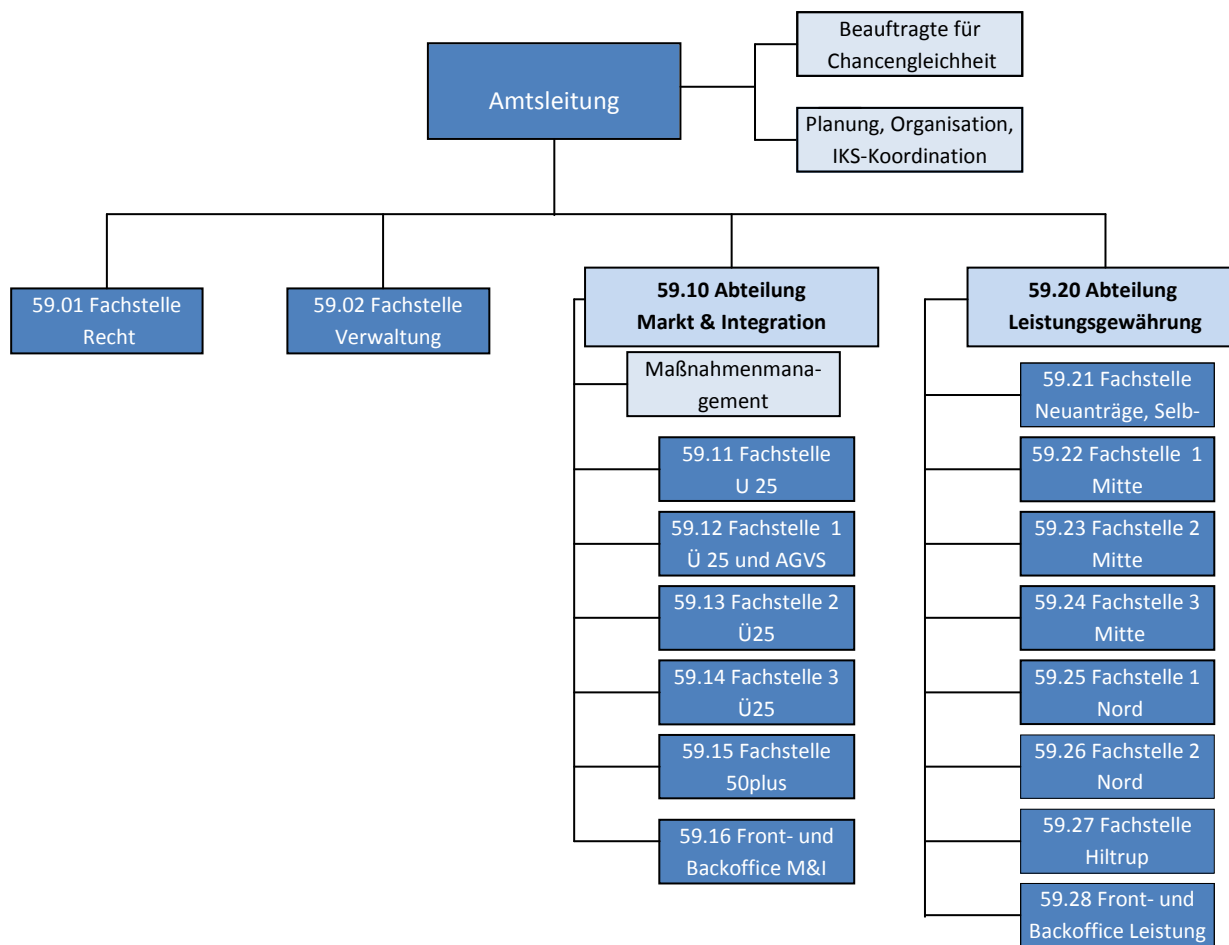


Abbildung 17

1.7. Gender

Die Verwirklichung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in Münster ist strategisch und inhaltlich fester Bestandteil der Arbeit des Jobcenters Münster.

Eine Fülle von Einzelmaßnahmen, Projekten, Veranstaltungen und die grundsätzliche konzeptionelle Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) im Jobcenter spiegeln dies wider.

Nachfolgend soll kurz dargestellt werden an welchen Stellen die BCA im Gesamtprozess des Jobcenters verankert ist und welche laufenden und neu geplanten Aktivitäten das Ziel der Gleichstellung auf unterschiedliche Art unterstützen.

Bei der Erstellung des jährlichen Arbeitsmarktprogramms nimmt die BCA, soweit zeitlich möglich, an allen Planungsworkshops für die einzelnen Zielgruppen teil. Damit ist gewährleistet, dass die gleichstellungsrelevanten Belange der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext der Zielgruppenzugehörigkeit berücksichtigt werden können. So kann z.B. die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Zielgruppe der (allein-) Erziehenden Frauen und Männer konkret und praxisorientiert in den Blick genommen werden und sich bei der Planung und Ausgestaltung der Maßnahmen niederschlagen (u.a. Angebote in Teilzeit, Maßnahmen mit Kinderbetreuung, Module mit dem inhalt-

lichen Schwerpunkt der Verbesserung der Rahmenbedingungen, Berücksichtigung von Ferienzeiten).

Gleichzeitig ergeben sich aus den Planungsworkshops Anknüpfungspunkte, Anregungen und Aufträge für noch zu besetzende Themen.

Im nächsten Jahr sind dies beispielsweise:

- Ergänzung für die Fortbildung / Beratung um das Modul „Bedeutung von Rollenmodellen für Beratung“ / Auseinandersetzung mit eigenen Rollenvorstellungen
- Kommunale und regionale Kooperationsmöglichkeiten ausloten und ausbauen, um eine bessere Versorgung von Zielgruppen zu erreichen (Synergieeffekte nutzen, bestehende Strukturen mitbenutzen, z.B. stadtteilbezogene Zusammenarbeit mit den Frühen Hilfen, um die Mütter mit kleinen Kindern zu erreichen)

Über die Planungsworkshops hinaus gibt es eine Beteiligung der BCA im Prozess der Leitbildumsetzung.

Die regelmäßige Teilnahme an den Leitungsrunden Markt und Integration und an anderen Besprechungsformaten im Haus sichert den Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die wechselseitige fachliche Anbindung. Monatlich findet ein Austausch mit der Amtsleitung statt.

Anfang des Jahres liegen die Ergebnisse des gemeinsamen Projektes von der „KatHO“ (Katholischen Fachhochschule) und dem Jobcenter vor. Das Projekt erforscht zum einen, wie junge alleinerziehende Frauen aus den Stadtteilen Kinderhaus und Coerde ihr Leben planen, und zum anderen welche Rolle das Jobcenter als Netzwerkpartner einnimmt. Das Jobcenter Münster verspricht sich von den Erkenntnissen wertvolle Impulse für die Beratungs- und Unterstützungsarbeit mit dieser Zielgruppe.

Ein weiteres Projekt, das 2013 unter Federführung von Competentia mit Jobcenterbeteiligung an den Start gegangen ist, wird Anfang des nächsten Jahres abgeschlossen werden und in die Phase der praktischen Umsetzung gehen. Im Mittelpunkt stehen psychisch beeinträchtigte Frauen, junge Mütter mit Kindern unter drei Jahren und geringfügig beschäftigte Frauen im SGB II.

Darüber hinaus wird es in 2014 eine vierteljährlich stattfindende Informationsveranstaltung zum Thema „Erwerbsarbeit von Frauen und Rente“ geben. Die Auftaktveranstaltung hat im November 2013 stattgefunden. Beteiligt sind die Agentur für Arbeit und die Deutsche Rentenversicherung.

Die aufgeführten Projekte und Veranstaltungen verstehen sich als Beispiele und sind nicht abschließend.

Die Handlungsschwerpunkte „Qualifizierung“, „Gesundheit“ und „Verringerung des Langzeitbezugs“ sollen auch unter dem Aspekt der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ergänzt und belebt werden.

Die Themen „Teilzeitausbildung“ und „Arbeitsaufnahme von erziehenden Frauen“ werden im kommenden Jahr intensiver ins Blickfeld rücken.

1.8. fa:z konforme Arbeitsmarktdienstleistungen

Seit 2012 wendet das Jobcenter Münster das fa:z© modell an. Bei diesem Fallsteuerungskonzept handelt es sich um einen ressourcen- und zielorientierten Beratungsansatz, durch den zielgerichtete Planungen sowie ein besonderes bedarfsspezifisches Vorgehen unterstützt werden. Bezogen auf die Kundinnen und Kunden bedeutet dies, dass grundsätzlich von ihren Ressourcen ausgegangen wird und darauf aufbauend eine konsequente, zielorientierte Förderung und Entwicklung verfolgt wird (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. Sie beinhaltet nicht nur das Erheben von „harten Fakten“, sondern insbesondere die Analyse der weichen Ressourcenbereiche oder sogenannter 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)

Abbildung 18

2. Planungsprozess und Ergebnisse

2.1. Planungsprozess der Förderinstrumente und Fördermaßnahmen

Der Prozess für die Auswahl und Gestaltung von Förderinstrumenten und –maßnahmen wurde mit dem Übergang des Jobcenters in die alleinige kommunale Trägerschaft neu strukturiert und systematisiert. Darüber hinaus wurde der Kreis der beteiligten Akteure deutlich erweitert. Ziel ist die sinnvolle Verknüpfung gesamtstädtischer Leistungen mit Bezug zum SGB II, die sukzessive im Sinne einer gesamtstädtischen Steuerung entwickelt wird. Daher haben neben den Mitgliedern des örtlichen Beirates auch Vertreterinnen und Vertreter aus städtischen Fachämtern - die Bezug zur Zielgruppe und/oder zu SGB II Leistungen haben – an den Planungsworkshops mitgewirkt.

2.2. Prozessbeschreibung im Detail

In den Planungsworkshops wurde auf Grundlage der geschäftspolitischen Handlungsstrategien, der Kundenstrukturdaten sowie der aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes der konkrete Bedarf (Förderinstrumente, Maßeinhalte, Teilnehmerplätze, etc.) für das Jahr 2014 ermittelt und zielgruppenspezifische Schwerpunkte benannt.

Insgesamt wurden bis zu 7 Planungsworkshops für folgende Zielgruppen durchgeführt:

- Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahre
- 25 bis 49-Jährige
- über 50-Jährige / „50plus“
- Alleinerziehende
- Menschen mit Migrationsvorgeschichte
- Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden
- Gründungswillige und Selbständige

Im Anschluss wurden die Ergebnisse dem örtlichen Beirat zur Beratung der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente sowie –maßnahmen gem. § 18d SGB II vorgestellt. Da sich die Beiratsmitglieder an den Planungsworkshops beteiligen konnten, wurden die Voraussetzungen für eine vertiefte Beratung geschaffen.

Für das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014 ist die Empfehlung des Beirates zur Schwerpunktsetzung unter Berücksichtigung der voraussichtlich zur Verfügung stehenden Mittel maßgeblich.

2.3. Ergebnisse der Planungsworkshops

Die Erkenntnisse und Ergebnisse der Planungsworkshops sowie die daraus resultierenden Handlungsstrategien bezogen auf die jeweiligen Zielgruppen werden im Folgenden beschrieben.

Die konkrete Planung der Förderinstrumente ist im Kapitel 3 zusammengefasst.

2.3.1. Zielgruppe „U 25“

Im Jobcenter Münster werden ca. 2.500 Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren betreut, davon besuchen etwa 1.000 Jugendliche eine allgemein- oder berufsbildende Schule. 720 Jugendliche absolvieren eine berufliche oder schulische Ausbildung. Im Monatsdurchschnitt sind ca. 550 Jugendliche arbeitslos und 230 Jugendliche arbeitssuchend.

95% der vom Jobcenter betreuten Kundinnen und Kunden unter 25 Jahren haben noch keine abgeschlossene Ausbildung und etwa 190 Jugendliche haben noch keinen Schulabschluss.

	ohne Schulabschluss	Abschluss der Förderschule	Hauptschulabschluss Kl. 9	Hauptschulabschluss Kl. 10	Fachoberschulreife	Fachhochschulreife	Abitur
männlich	111	79	179	73	184	37	116
weiblich	76	58	146	75	200	41	154
Gesamt	187	137	325	148	384	78	270

Abbildung 19

Schul- und Ausbildungsabschlüsse sind wichtige Voraussetzungen zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit. Sie stärken den Aufbau einer von Sozialleistungen unabhängigen Existenz und steuern einer „Stigmatisierung“ entgegen. Die Vermittlung in eine Ausbildung oder in eine an eine Ausbildung heranführende Maßnahme hat stets Vorrang. Daher lautet der Leitsatz für die Betreuung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25:

„Ausbildung vor kurzfristiger Integration“

- Eine langfristige Integration in Ausbildung ist wichtiger als eine kurzfristige Integration in den Arbeitsmarkt!
- Wenn eine Ausbildung oder eine an eine Ausbildung heranführende Maßnahme nicht infrage kommen, wird eine kurzfristige Integration in Arbeit angestrebt.

Wichtige Bausteine zur Unterstützung in die Erwerbstätigkeit sind:

• Übergang „Schule – Beruf“

Alle erwerbsfähigen leistungsberechtigten Schülerinnen und Schüler werden von spezialisierten Jobcoaches betreut, um einen fließenden Übergang von der Schule in den Beruf zu ermöglichen. Im Schulentslassungsjahr Sommer 2013 waren es rund 510. Die Jobcoaches informieren Betroffene und Eltern über weiterführende Schulen, berufsbildende Alternativen oder über Fördermaßnahmen und –instrumente. Auch werden Hinweise zu den Angeboten der Berufsberatung sowie der Gewährung finanzieller Hilfen gegeben. Die Einmündung in Ausbildung wird aktiv nach dem „10-Punkte-Plan“ unterstützt.

Zukünftig wird die Koordinierungsstelle „Übergang Schule – Beruf“ im Amt für Schule und Weiterbildung im Rahmen des neuen Übergangssystems „Kein Abschluss ohne Anschluss - Übergang Schule – Beruf in NRW“ die weitere Vernetzung und Koordination vorantreiben. Das Jobcenter ist in diesen Prozess eingebunden.

- **Ausbildungsvermittlung**

Das Jobcenter Münster führt die Ausbildungsvermittlung für Jugendliche und junge Leistungsberechtigte in alleiniger Zuständigkeit durch. Dem Ziel einer abgeschlossenen Ausbildung wird auch vor dem Hintergrund der geschäftspolitischen Handlungsfelder höchste Priorität beigemessen. 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). Viele von ihnen sind nicht oder nur bedingt ausbildungsfähig, so dass zunächst andere Förderungen, oft als Förderketten vorgeschaltet werden müssen. Trotzdem ist es 2013 gelungen, rund 250 jungen Menschen bei der Integration in Ausbildung zu begleiten. Das ist für das Jahr 2014 Ansporn und Anspruch.

- **Qualifizierung, Aktivierung und Motivierung**

Bei einem Großteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist eine direkte Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung aufgrund familiärer und/oder persönlicher Probleme sowie anderer Vermittlungshemmnisse nicht möglich. Daher steht – neben der Aufbereitung schulischer Defizite – die Stärkung der weichen Ressourcen wie z.B. Motivation, Mitwirkung in der Fallsteuerung, Lebenspraktische Kompetenzen oder Rahmenbedingungen im Fokus. Qualifizierungs-, Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen werden auch im Jahr 2014 wieder entsprechend den individuellen Förderbedarfen angeboten. Dabei soll das Angebot mit erlebnisorientierten Modulen sowie sinnstiftenden Tätigkeiten weiter angereichert werden.

Für die notwendigen Handlungserfordernisse zur Erschließung bzw. Verbesserung von Integrationschancen auf dem 1. Arbeitsmarkt wird die gute Vernetzung und Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, der Jugendhilfe, der Jugendberufshilfe sowie anderen Akteuren fortgesetzt und intensiviert.

2.3.2. Zielgruppe „25 bis 49-Jährige“

Die Fachstellen „Ü25 – 49-Jährige“ (ohne Alleinerziehende, Schwerbehinderte und Rehabilitanden sowie Selbstständige) betreuen rund 5.710 Kundinnen und Kunden, davon 2.450 Frauen und 3.260 Männer.

Diese Zielgruppe ist, mehr als die anderen Zielgruppen des Jobcenters Münster, ein sehr heterogener Kundenkreis. Bei Betrachtung der Kundenstrukturdaten zeigen sich jedoch einige Tendenzen.

Etwa 67 % der 25 – 49-Jährigen Kundinnen und Kunden verfügen über einen Schulabschluss. Entsprechend hat ein Drittel keine abgeschlossene Schulbildung. Über 60 % der Zielgruppe hat keinen bzw. keinen anerkannten Berufsabschluss.

Rund 32 % der 25 – 49-Jährigen werden als Direktvermittlungskundinnen/-kunden eingeschätzt, die allenfalls eine Stärkung ihres Bewerbungs- und Stellensuchverhaltens benötigen, oder aber auch ohne weitere Unterstützung unmittelbar integrierbar sind.

Für knapp 16 % der Zielgruppe ist das vorrangige Entwicklungsziel eine Qualifikation. Nicht für alle dieser Kundinnen und Kunden steht das konkrete Qualifizierungsziel allerdings schon fest; oftmals ist eine vorherige berufliche Orientierung notwendig. Diese umfasst eine Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten ebenso wie die Beschäftigung mit dem Arbeitsmarkt (Nachfrage, Anforderungen).

Viele der Leistungsberechtigten im SGB II sind zwar erwerbsfähig, leiden jedoch unter gesundheitlichen Einschränkungen. Bei 13,5 % der Zielgruppe muss vorrangig die Leistungsfähigkeit gestärkt werden, bevor weitere Integrationsschritte unternommen werden können.

Mit 8,6 % der 25 – 49-Jährigen wird zunächst die Stärkung der Rahmenbedingungen (z.B. die Stabilisierung der Wohnsituation oder der finanziellen Situation, die Sicherstellung der Kinderbetreuung, die Abwicklung von Gerichtsverfahren) angestrebt. Die Rahmenbedingungen werden zum größten Teil durch die Erbringung der kommunalen Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II unterstützt und gestärkt.

Die weiteren Ressourcenbereiche (Lebenspraktische Kompetenzen, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Motivation und Mitwirkung in der Fallsteuerung) sind für jeweils unter 3 % der Kundinnen und Kunden aus der Zielgruppe das vorrangige Entwicklungsziel.

Für gut 22 % der 25 – 49-Jährigen Kundinnen und Kunden ist aktuell keine Hilfeplanung im Sinne des fa:z© modell notwendig, weil sie z. B. Kinder unter 3 Jahren betreuen oder Angehörige pflegen, weil sie dem Arbeitsmarkt auf absehbare Zeit wegen gesundheitlicher Einschränkungen nicht zur Verfügung stehen oder aber weil sie bereits in größtmöglichem Umfang in Arbeit integriert sind und nur noch aufstockend zu ihrem Gehalt Leistungen nach dem SGB II beziehen. Diese Kundinnen und Kunden erfahren Beratung und Unterstützung je nach individuellem Bedarf.

2.3.3. Zielgruppe „50plus“

Die Fachstelle 50plus des Jobcenters Münster betreut rund 3.230 erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 50 Jahre, davon 1410 Frauen und 1820 Männer.

Seit dem 01.07.2009 bis voraussichtlich zum 31.12.2015 führt das Jobcenter Münster das Projekt „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakt für Ältere in den Regionen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durch. Ziel ist es, die Chancen von älteren (Langzeit-) Arbeitslosen 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 Erwerbstätigkeit angestrebt.

Die Fachstelle „50plus“ hat die Aufgabe erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 50 Jahren intensiv zu betreuen und bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz zu

unterstützen. Dabei sind die besonderen Rahmenbedingungen dieser Zielgruppe zu berücksichtigen.

19,6 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben Abitur oder Fachhochschulreife, 36,4 % einen Hauptschulabschluss oder mittlere Reife. Auffällig ist, dass 44 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten dieser Altersgruppe keinen Schulabschluss besitzen. Das liegt u.a. an dem hohen Anteil an Migrantinnen und Migranten, deren Schulabschluss – soweit vorhanden – in der Regel nicht anerkannt ist.

8 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, jedoch kaum auf diesem Niveau gearbeitet. Häufig besteht die Erwartung, dennoch eine solche Stelle zu bekommen. 34 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben eine betriebliche - oder Fachschulausbildung und ganze 58 % haben keine oder keine anerkannte Ausbildung.

Eine weitere große Herausforderung bei der Arbeit mit der Zielgruppe 50plus ist, dass bei ca. 44% vorrangig die Leistungsfähigkeit gestärkt werden muss. Entwicklungsziel ist, die aus gesundheitlichen Gründen verminderte, bzw. zum Teil nicht mehr vorhandene Erwerbsfähigkeit zu stabilisieren, zu verbessern oder wieder herzustellen. Bei diesen Personen ist die körperliche oder geistige Leistungsfähigkeit vorübergehend oder dauerhaft so stark eingeschränkt, dass eine Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt voraussichtlich nicht möglich ist.

Der große Anteil an fehlender schulischer und beruflicher Qualifizierung gepaart mit einer durch Alter und/oder Krankheit geminderten körperlichen und/oder psychischen Leistungsfähigkeit hat zur Folge, dass fast 80 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über 50 Jahre im Langzeitbezug von Leistungen der Grundsicherung sind.

Immerhin für rund 22 % dieser Kundengruppe kommt grundsätzlich eine direkte Vermittlung in Arbeit in Betracht. Dennoch sind bei vielen der Kundinnen und Kunden intensive Coachings und/oder Maßnahmen zur Verbesserung des Bewerbungs- und Stellensuchverhaltens (14,3%) notwendig, um den Weg in Arbeit zu schaffen.

Für 9 % der über 50-Jährigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist eine Qualifikation die beste Möglichkeit, eine Integration in Arbeit zu erreichen.

Die weiteren Ressourcenbereiche (Lebenspraktische Kompetenzen, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Motivation und Mitwirkung in der Fallsteuerung) sind für rund 17 % der Kundinnen und Kunden aus der Zielgruppe das vorrangige Entwicklungsziel.

Für gut 14 % der über 50-Jährigen Kundinnen und Kunden ist aktuell keine Hilfeplanung im Sinne des fa:z© modell notwendig (z.B. wegen Pflege Angehöriger, gesundheitlicher Einschränkungen oder es besteht Anspruch auf aufstockende Leistungen zum Gehalt).

2.3.4. Zielgruppe „Alleinerziehende“

Das Team „Alleinerziehende“ des Jobcenters betreut rund 1.800 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, davon sind 97 % weiblich. Die meisten Alleinerziehenden sind zwischen 25 und 49 Jahre alt. Das Team „Alleinerziehende“ betreut jedoch auch alleinerziehende Jugendliche unter 25 Jahren sowie einige Alleinerziehende über 50 Jahren.

Die Zielgruppe der Alleinerziehenden ist, ebenso wie alle anderen Zielgruppen, ein heterogener Kundenkreis, der differenziert zu betrachten, zu beraten und zu fördern ist. Bei Betrachtung der Kundenstrukturdaten zeigen sich jedoch einige Tendenzen.

Ca. 65,1 % der Alleinerziehenden verfügen über einen Schulabschluss, entsprechend haben 34,9 % keine abgeschlossene Schulbildung. Ein hoher Anteil (64,2 %) der Zielgruppe hat keinen bzw. keinen anerkannten Berufsabschluss. Alleinerziehende, auch solche mit abgeschlossener Berufsausbildung, haben aufgrund von Kinderbetreuungszeiten häufig Brüche in ihrer Erwerbsbiographie und können nicht oder nur schwer an ihre erworbene Ausbildung oder Berufserfahrung anknüpfen. Für 14 % der Zielgruppe im Jobcenter Münster ist das vorrangige Entwicklungsziel eine Qualifikation. Nicht für alle dieser Kundinnen und Kunden steht das konkrete Qualifizierungsziel allerdings schon fest, oftmals ist eine vorherige berufliche Orientierung notwendig. Diese umfasst sowohl eine Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten als auch eine Beschäftigung mit dem Arbeitsmarkt (Nachfrage, Anforderungen). Erschwert wird diese Auseinandersetzung grundsätzlich durch die Tatsache der alleinigen Sorge und Verantwortung. Oftmals scheint es nicht möglich zu sein, eine perspektivische Lebensplanung – die auf Hilfeunabhängigkeit und existenzsichernde Erwerbsarbeit abzielt – in Einklang mit den Ansprüchen und Vorstellungen von Familie und Erziehungsarbeit zu bringen. Die Hinwendung zu Beruf und Erwerbstätigkeit kollidiert mit dem Rollenverständnis einer Mutter oder eines Vaters in der Ein- Eltern- Familie.

Mit 12,4 % der alleinerziehenden Kundinnen und Kunden wird zunächst die Stärkung der Rahmenbedingungen angestrebt. Hier geht es u.a. um die Sicherung der Kinderbetreuung, denn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor eine große Herausforderung. Dies gilt für Alleinerziehende noch erheblich mehr als für Erziehende in Bedarfsgemeinschaften. Die Anforderung des Arbeitsmarktes nach größtmöglicher Flexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lässt sich oftmals mit den üblichen Betreuungszeiten in Kindertagesstätten und Schulen in der Regel nicht erfüllen. Dies gilt insbesondere für viele der von Frauen bevorzugt angestrebten Berufsfelder, wie dem Einzelhandel, der Pflege, Friseur und Kosmetik, die den Arbeitseinsatz auch in Randzeiten verlangen. Alleinerziehende haben zudem mit den Vorbehalten vieler Arbeitgeber zu kämpfen, die hohe Ausfallzeiten u. a. bei Krankheit der Kinder befürchten. Soziale Netzwerke, durch die Alleinerziehende Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhalten, bestehen oftmals nicht oder nur eingeschränkt.

Alleinerziehende sind aufgrund ihrer persönlichen Situation als Haupt- oder sogar Alleinverantwortliche für die Familie oftmals einer hohen Belastung ausgesetzt. Hinzu kommt häufig, dass zunächst die Trennung vom Partner oder negative Erlebnisse aus der vergangenen Beziehung (z. B. häusliche Gewalt) verarbeitet werden müssen. Gesundheitli-

che Beeinträchtigungen, sowohl physisch als auch psychisch, sind häufig die Folge, auch bei den Kindern Alleinerziehender. In der Beratung Alleinerziehender zeigt sich nicht selten, dass die Konfrontation mit einer neuen Lebenssituation lange nachwirkt und gesundheitliche Störungen z. T. erst zeitlich verzögert auftreten. Dies kann zur Folge haben, dass getroffene Zielvereinbarungen, z. B. für eine Qualifikation, vorerst nicht erfolgreich absolviert werden können. Bei 8,1 % der Alleinerziehenden im Jobcenter Münster muss vorrangig die Leistungsfähigkeit gestärkt werden, bevor weitere Integrations-schritte unternommen werden können.

Die weiteren Ressourcenbereiche (lebenspraktische Kompetenzen, Sozialverhalten, Motivation und Mitwirkung in der Fallsteuerung) spielen in dieser Zielgruppe kaum eine Rolle, so dass die Anzahl der Kundinnen und Kunden, die in diese Gruppe fallen zahlenmäßig hier nicht ausgewiesen wird.

Etwa 11 % der Alleinerziehenden werden als Direktvermittlungskundinnen und -kunden eingeschätzt, die allenfalls eine Stärkung ihres Bewerbungs- und Stellensuchverhaltens benötigen oder aber auch ohne weitere Unterstützung unmittelbar integrierbar sind.

Für gut 47 % der alleinerziehenden Kundinnen und Kunden ist aktuell keine Hilfeplanung im Sinne des fa:z© modells notwendig. Sie betreuen z. B. Kinder unter 3 Jahren oder Angehörige oder sind bereits in größtmöglichem Umfang in Arbeit integriert und erhalten noch aufstockend zum Gehalt Leistungen nach dem SGB II. Entsprechend ihren individuellen Bedarfen wird ihnen Beratung und Unterstützung angeboten. Insbesondere die Alleinerziehenden mit Kindern unter 3 Jahren sollen frühzeitig motiviert werden, sich mit dem beruflichen (Wieder-) Einstieg nach der Elternzeit auseinander zu setzen.

Insgesamt ist es wichtig, sich zu verdeutlichen, dass grundsätzlich auch immer die Kinder von (allein-)erziehenden Leistungsberechtigten von der Situation ihrer Eltern betroffen sind. Im Jobcenter Münster sind dies rund 3.500 Kinder in rund 1.800 Ein-Eltern-Bedarfsgemeinschaften.

2.3.5. Zielgruppe „Menschen mit Migrationsvorgeschichte“

Erstmals 2012 hatte das Jobcenter Münster die technische Möglichkeit, anhand der Kundendaten Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu identifizieren.

Die in der folgenden „Migrationsbetrachtung“ verwendeten Kundendaten beinhalten alle Leistungsberechtigten, die im statistischen Berichtsmonat Juli 2013 als Kundinnen und Kunden im Jobcenter gemeldet waren. Rund 97 % der verarbeitenden Daten konnten eindeutig abgeglichen werden.

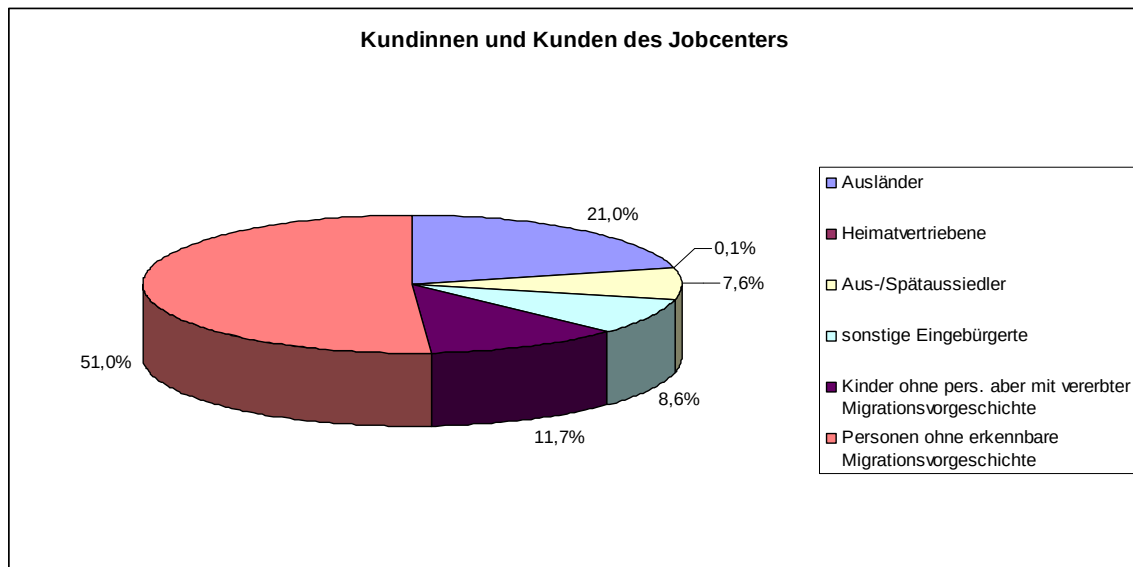


Abbildung 20

Über die Hälfte aller Leistungsberechtigten hat eine Migrationsvorgeschichte. Den größten Anteil in dieser Gruppe bilden die Ausländer und Ausländerinnen mit 20,6 %, gefolgt von den Kindern ohne eigene, aber mit vererbter Migrationsvorgeschichte (11,7 %).

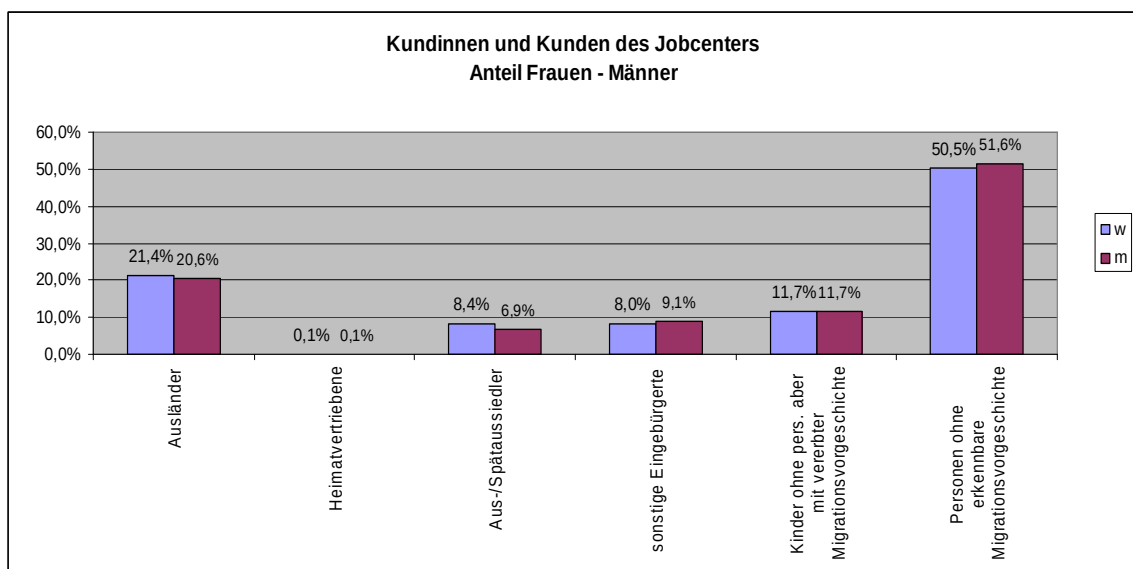


Abbildung 21

Insgesamt betrachtet sind die Anteile beider Geschlechter gleich hoch.

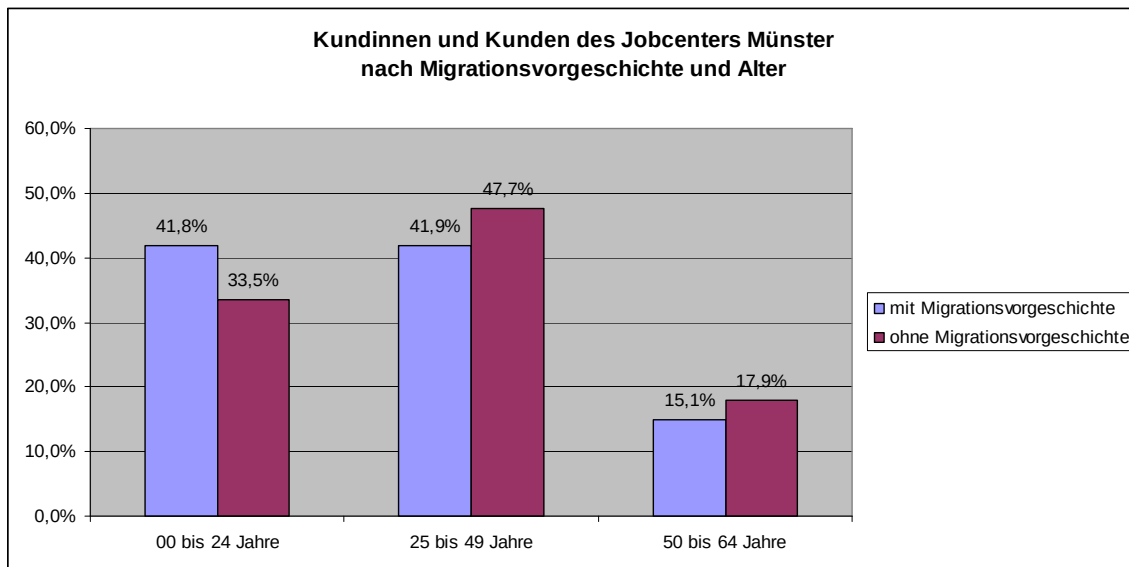


Abbildung 22

Bei der Gruppe der Kinder und Jugendlichen bis 24 Jahre ist der Anteil der Menschen mit Migrationsvorgeschichte höher als in den beiden anderen Altersgruppen.

Grundsätzlich werden Menschen mit Migrationsvorgeschichte von allen Teams im Jobcenter Münster betreut und ihnen stehen alle Förderangebote des Jobcenters Münster zur Verfügung.

Darüber hinaus beteiligt sich das Jobcenter Münster an *Münsters Aktionsprogramm für Migrantinnen und Migranten und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland (MAMBA)* und bietet in diesem Rahmen ein besonderes Beratungsangebot an. Das Projekt MAMBA ist bis Ende 2014 zeitlich befristet.

Neben vergleichbaren Unterstützungsbedarfen der übrigen Zielgruppen, treten bei Menschen mit Migrationsvorgeschichte folgende Problematiken auf:

Sie haben häufig keine (anerkannte) Berufsausbildung, teilweise auch keine (anerkannte) oder nur geringe Schulbildung. Hinzu kommen oftmals nicht ausreichende Deutschkenntnisse.

Beim Bewerbungs- und Stellensuchverhalten ist eine besondere Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche sinnvoll, um die Zielgruppe auf die Erfordernisse im Auswahlprozess von Arbeitgebern vorzubereiten. Auch soll die Darstellung der eigenen Stärken und Kompetenzen verbessert werden.

Es wurde ein Bedarf für weitere Daten zur Zielgruppe insbesondere zu den (Teil-) Anerkennungen von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen und Qualifikationen festgestellt. Eine detaillierte Auswertung soll 2014 in Absprache zwischen Jobcenter und der Statistikdienststelle der Stadt Münster verfolgt werden. Auf Basis dieser Auswertung können genaue Planungen für Qualifizierungsangebote erfolgen.

Auch im Heimatland gut qualifizierte Menschen mit Migrationsvorgeschichte benötigen in Deutschland Unterstützung, da Kenntnisse über die Anforderungen des Arbeitsmarktes fehlen. Eine Anerkennung der Bildungsabschlüsse wird ebenso benötigt wie ggf. auch passgenaue Qualifizierungen, um die „Lücke“ zwischen den bereits vorhandenen Fähigkeiten und den Erfordernissen des angestrebten Berufsbereiches zu schließen. Hierbei bietet das Jobcenter Münster Unterstützung und Beratung.

2.3.6. Zielgruppe „Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden“

Rund 700 erwerbsfähige Leistungsberechtigte haben eine Behinderung im Sinne des Gesetzes. Bei ihnen ist nicht nur vorübergehend die körperliche Funktion, die geistige Fähigkeit oder die seelische Gesundheit wesentlich gemindert. Der Anteil an Frauen beträgt 43,7 % und der Anteil der Männer beträgt 56,3 %.

Bei der Zielgruppe der Menschen mit Behinderung, die auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind, hat die vorliegende gesundheitliche Einschränkung bzw. die vorhandene Behinderung Auswirkungen auf die Integrationsmöglichkeiten. Dies kann sowohl in der noch leistbaren Stundenzahl zum Ausdruck kommen als auch bei den Tätigkeiten, die ausgeübt werden können bzw. nicht ausgeübt werden sollen.

Es lässt sich feststellen, dass neben physischen Einschränkungen die Erkrankungen im psychischen Bereich immer mehr zunehmen. Teilweise ist auch beides gegeben bzw. aus den physischen Einschränkungen in Kombination mit langer Arbeitslosigkeit entstehen zusätzlich psychische Problemlagen. Die vermeintlich fehlende Motivation und Frustration resultiert aus dieser Gemengelage. Daneben gibt es innerhalb der Zielgruppe auch Menschen, die ihre aktuelle Leistungsfähigkeit überschätzen und Arbeitsstellen anstreben und teilweise auch annehmen, die gesundheitlich nicht leistbar sind. In diesen Fällen kommt es dann in der Folge zu Frustrationen, wenn das Vorhaben scheitert. Teilweise fehlen auch soziale Netzwerke in Folge der psychischen Erkrankung und es kommt zur Isolation.

Daher steht das Handlungsfeld „Stärkung der Leistungsfähigkeit“ im Vordergrund. Bei rund 50 % der Kundinnen und Kunden muss die physische und/oder psychische Gesundheit verbessert oder ggf. stabilisiert werden. Trotz dieser Gemeinsamkeit, kann dies unterschiedliche Facetten haben und somit Auswirkungen auf die speziell für diese Zielgruppe benötigten Maßnahmen. Die Stabilisierung als Ausgangspunkt auf dem Weg zur eigentlichen Integration ist dabei in vielen Fällen unerlässlich.

Für knapp 10 % der Menschen mit Behinderung ist das vorrangige Entwicklungsziel „Stärkung des Bewerbungs- und Stellensuchverhaltens“ festgestellt worden. Insbesondere das Thema „Selbstmarketing“ spielt eine große Rolle. Die eigenen Chancen und Möglichkeiten zu erkennen und diese dem potentiellen Arbeitgeber überzeugend aufzuzeigen, stellt aufgrund der Einschränkungen der Leistungsfähigkeit eine besondere Herausforderung dar.

Eine zusätzliche Hürde stellt die fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber dar, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Hier gibt es immer noch bei einem Teil der Arbeitgeber Bedenken. Gleichzeitig gibt es Arbeitgeber, die für diese Zielgruppe viel tun. Hierbei handelt es sich u.a. um sogenannte Integrationsunternehmen. Diese haben als Grundvoraussetzung einen Anteil an Menschen mit Behinderung beschäftigt. Hauptaugenmerk besteht in diesem Zusammenhang darauf, geeignete Arbeitsplätze entsprechend der zielgruppenspezifischen Bedürfnisse zu akquirieren.

Für gut 23 % der Kundinnen und Kunden ist aktuell keine Hilfeplanung im Sinne des fa:z© modells notwendig (z. B. aus gesundheitlichen Gründen, der Betreuung von Kinder unter 3 Jahren oder Angehörigen).

Neben den geplanten zielgruppenspezifischen Maßnahmen stehen Menschen mit Behinderung grundsätzlich auch alle übrigen geeigneten Förderangebote zur Verfügung.

2.3.7. Zielgruppe „Gründungswillige und Selbstständige“

Das Team „Selbstständige“ betreut 210 Leistungsberechtigte, davon 82 Frauen und 128 Männer. Diese Zielgruppe übt in der Regel bereits eine selbstständige Tätigkeit aus. Primäres Ziel ist daher, den Selbstständigen Unterstützung auf dem Weg in die wirtschaftliche Unabhängigkeit anzubieten.

Es ist grundsätzlich zwischen „Gründungswilligen“ und „Bestandsselbstständigen“ zu unterscheiden.

- **Gründungswillige**

Leistungsberechtigte Existenzgründerinnen und -gründer werden durch das Team „Selbstständige“ frühzeitig gezielt und umfassend beraten. Insgesamt sind im Jahr 2013 25 Anträge auf Einstiegsgeld bewilligt worden. Es wird 2014 mit einem ähnlichen Antragsvolumen gerechnet. In den Beratungsgesprächen werden auch weitergehende Unterstützungsleistungen (z.B. Teilnahme am Gründerzirkel) erläutert und vermittelt.

- **Bestandsselbstständige**

Die Strukturdaten für die Zielgruppe zeigen, dass von 210 selbstständig Tätigen 92 erwerbsfähige Leistungsberechtigte über ein Gewinneinkommen von über 850,- € verfügen – 71 von ihnen sind bereits seit 13 Monaten oder länger im Leistungsbezug nach dem SGB II. 82 selbstständige erwerbsfähige Leistungsberechtigte erwirtschaften ein geringeres Einkommen als 850,- €. Um die individuellen Ressourcen der Bestandsselbstständigen sowie deren Unternehmungen zu stärken, sollen künftig verstärkt Beratungsleistungen (Coaching) durch geeignete Dritte zum Einsatz kommen.

2.4. Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Jahr 2013 wurden erstmals fa:z© konforme Maßnahmen durchgeführt und parallel „Breitbandmaßnahmen“ zurück gefahren. Es hat sich gezeigt, dass die fa:z© konformen

Maßnahmen individuellere und passgenauere Förderketten ermöglichen. Daher soll an dem neuen Maßnahmenangebot unter Berücksichtigung der einzelnen Ressourcenbereiche sowie der zielgruppenspezifischen Bedürfnisse festgehalten und dieses weiterentwickelt werden. Alle Förder- und Aktivierungsmaßnahmen sowie Eintritte werden im folgenden Kapitel zusammengefasst.

3. Übersicht der Förderinstrumente und Förderfälle

Insgesamt sind rund 5.700 Förderfälle geplant:

Förderinstrument	Rechtsgrundlage	Förderfälle 2014
Vermittlungsbudget	§ 44 SGB III	2.597
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	§ 45 SGB III	1.864
Förderung der beruflichen Weiterbildung	§ 81 SGB III	519
Arbeitsgelegenheiten	§ 16d SGB II	270
Eingliederungszuschuss	§ 88 SGB III	139
Freie Förderung	§ 16f SGB II	87
Einstiegsgeld	§ 16b SGB II	96
Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen	§ 90 SGB III	43
Probebeschäftigung	§ 46 SGB III	33
ausbildungsbegleitende Hilfen	§ 75 SGB III	25
Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	§ 117 SGB III	26
Einstiegsqualifizierung	§ 54a SGB III	18
Förderung von Arbeitsverhältnissen	§ 16e SGB II	15
BaE - integrativ und kooperativ	§ 76 SGB III	17
Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen	§ 16c SGB II	16
Gesamt		5.765

Abbildung 23

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

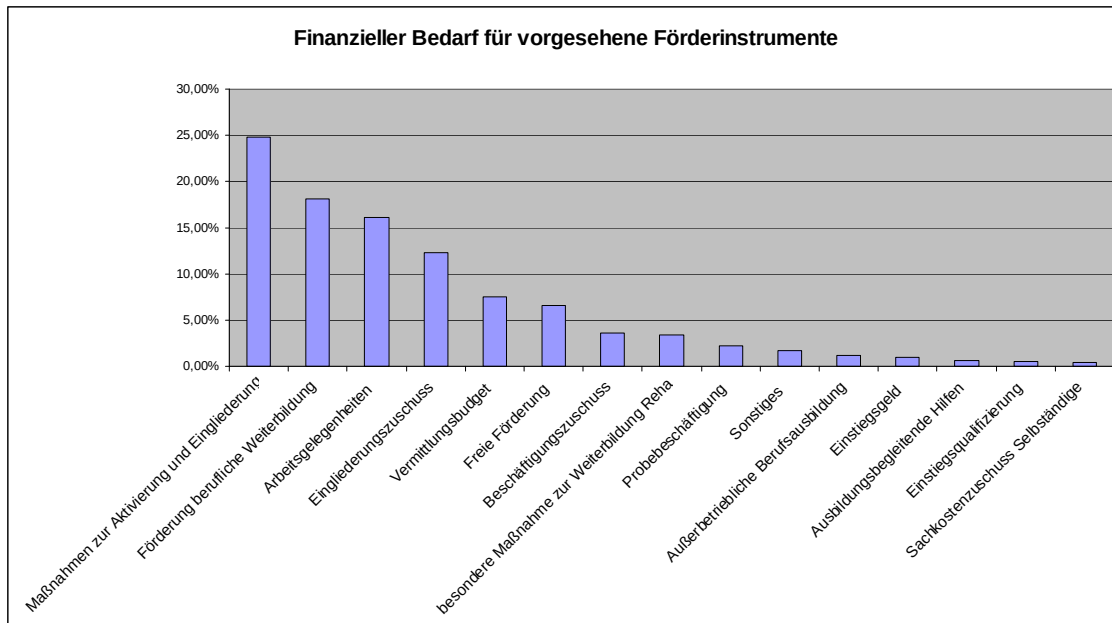


Abbildung 24

Bei der Verteilung des Eingliederungstitels sowie bei der Verteilung der Förderfälle ist ein kontinuierlicher Wandel festzustellen. Bisher lag der finanzielle Schwerpunkt bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (§ 81 SGB III). Mittlerweile hat sich der Schwerpunkt auf die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung verlagert. Grund hierfür ist zum einen, dass Qualifizierungsmaßnahmen oftmals ein Bedarf an (mehreren) Aktivierungs- und Stabilisierungsmaßnahmen (Förderketten) voransteht. Zum anderen wurden einige münsterspezifische Maßnahmen im Sinne des § 45 SGB III angereichert und Förderungen der beruflichen Weiterbildung in Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung umgewandelt.

3.1. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gem. § 45 Abs. 1 SGB III beinhalten einen ganzen Maßnahmenkatalog. So sind unter anderem betriebliche und schulische Einzel- und Gruppenmaßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung vorgesehen.

Es werden auch im Jahr 2014 fa:z© konforme und zielgruppenspezifische Maßnahmen bereitgestellt, um individuelle Förderketten anbieten zu können. Insgesamt sind über 1.860 Maßnahmeintritte in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung geplant.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 2014								
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/Förderfälle	
							TZ*	VZ*
1	Aktiv und Fit in den Job	Stärkung der physischen und psychischen Fähigkeit mit dem Ziel einer passenden Arbeit nachzugehen bzw. alternativ an den Integrationsaktivitäten der Stadt Münster mitzuwirken	Leistungsfähigkeit	50plus	2. Quartal und 4. Quartal	6 Monate	15	
2	Aktivierungshilfen	Unterstützung von Jugendlichen im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung	lebenspraktische Kompetenzen	U25	3.Quartal	max. 12 Monate	10	
3	Arbeitserprobung für physische Beeinträchtigte	Modul 1 Diagnostik	Leistungsfähigkeit	Ue25	2. Quartal	modular	60	
		Modul 2 Arbeitserprobung	Leistungsfähigkeit	Ue25	2. Quartal	modular	60	
4	Arbeitserprobung für psychische Beeinträchtigte	Modul 1 Diagnostik	Leistungsfähigkeit	Alle	2. Quartal	modular	43	
		Modul 2 Arbeitserprobung	Leistungsfähigkeit	Alle	2. Quartal	modular	37	
5	Betriebliche Ausbildung für Frauen	Vorbereitung auf eine Teilzeitausbildung	Qualifikation	Alleinerziehende	1. Quartal	8 Wochen	12	
		Individuelles Coaching Teilzeiterstausbildung	Qualifikation	Alleinerziehende	2. Quartal	6 Monate	12	
		Stabilisierung Teilzeiterstausbildung	Qualifikation	(Allein-) Erziehende	4. Quartal	7 Monate	12	
6	Basiskompetenzen für Arbeit Frauen	Erhöhung der Grundkompetenz, Lesen und Schreiben, Lerntraining, Gesundheitsförderung, EDV, Mathematik, berufliche Orientierung, Schnupperpraktikum	Qualifikation	Ue25	1. Quartal und 3. Quartal	jeweils 4 Wochen	32	

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 2014								
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/Förderfälle	
							TZ*	VZ
7	Basiskompetenzen für Arbeit Männer	Erhöhung der Grundkompetenz, Lesen und Schreiben, Lerntraining, Gesundheitsförderung, EDV, Mathematik, berufliche Orientierung, Schnupperpraktikum	Qualifikation	Ue25	1. Quartal und 3. Quartal	jeweils 4 Wochen	20	
8	Bewerbungscenter	Berwerbungs- und Bewerbungstraining	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Alle	lfd. Einstieg	individuell	571	
9	Clearingstelle Ü25	Unabhängiger Ansprechpartner gegenüber Jobcenter, ab September zusätzliches Angebot von Integrationshilfen	Mitwirkung in der Fallsteuerung	Ue25	lfd. Einstieg	max. 12 Monate	125	
10	Clearingstelle Plus U25	Modul 1 Clearingstelle	Mitwirkung in der Fallsteuerung	U25	3. Quartal	max. 6 Monate	16	
		Modul 2 Integrationshilfen	lebenspraktische Kompetenzen	U25	3. Quartal	max. 12 Monate	8	
11	Integrationshilfen für besonders benachteiligte Jugendliche	Einzelbetreuung, Schnittstelle von beschäftigungsfördernden und sozialintegrativen Hilfen mit sozialarbeiterischen Methoden, Hauptschulabschluss	Qualifikation	U25	lfd. Einstieg	max. 6 Monate	20	
12	Einzelcoaching + Begleitung	Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung	Qualifikation	Menschen mit Migrationsvorgeschichte	3. Quartal	12 Monate	40	
13	Erziehende auf dem Weg in Arbeit	Modul 1 Standortbestimmung (berufl. + persönl.)	Rahmenbedingungen	(Allein-) Erziehende	lfd. Einstieg	4 Monate	80	
		Modul 2 Entwicklung berufl. Perspektiven und Strategien	Arbeitsverhalten	(Allein-) Erziehende	lfd. Einstieg	3 Monate	40	
		Modul 3 Jobcoaching	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	(Allein-) Erziehende	lfd. Einstieg	6 Monate	20	
14	Fit für den Alltag, Fit für den Job	Fähigkeit stärken, in Alltagssituationen sicher und selbständig zurecht zu kommen	lebenspraktische Kompetenzen	Ue25	1. Quartal und 3. Quartal	jeweils 8 Wochen	33	

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 2014								
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/Förderfälle	
							TZ*	VZ
15	Fit mit Kind	Stärkung der Erziehungskompetenzen, Entlastungsstrategien entwickeln	lebenspraktische Kompetenzen	Alleinerziehende	2. Quartal	2 Wochen	12	
16	Jobcoaching	Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung von Schwerbehinderten	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Rehabilitanden/Schwerbehinderte	2. Quartal	ca. 9 Monate	84	
17	Kompetenz- und Potenzialanalyse	Profiling mit Integrationsplanung Eignungstestverfahren, Schlüsselqualifikationen, Arbeitsmarkt, Beschäftigungsalternativen	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Ue25	1. Quartal und 3. Quartal	2 Wochen	65	
18	Konflikttraining		Sozialverhalten	Ue25	1. Quartal	6 Wochen	15	
19	Lernort Süd	Stabilisierung, Berufsorientierende und sozialpädagogische Angebote, Vermittlung von Tagesstruktur	lebenspraktische Kompetenzen	U25	lfd. Einstieg	max. 12 Monate	7	
20	Maßnahme zur Stabilisierung und Motivation von Haftentlassenen	Unterstützung von haftbedrohten Menschen zur Haftvermeidung oder zum Erhalt der Wohn- und Arbeitsverhältnisse bei Ersatzfreiheitsstrafen	Sozialverhalten	Ue25	lfd. Einstieg	6 Monate	25	
21	Maßnahme für Frauen und Männer mit Kindern unter 3 Jahren	Erarbeitung einer Perspektive, inkl. Kinderbetreuung vor Ort	Rahmenbedingungen	(Allein-) Erziehende	2. Quartal	4 Wochen	20	
22	Maßnahme für Gehörlose - Einzelcoaching	Einzelfallbezogene Betreuung durch einen Dolmetscher	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Rehabilitanden/Schwerbehinderte	3. Quartal	18 Monate	5	
23	Maßnahme für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren (in Planung)	inkl. sinnstiftender Arbeit		U25	3. Quartal			

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 2014								
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/Förderfälle	
							TZ*	VZ
24	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber		Qualifikation	Alle	lfd. Einstieg	individuell		180
25	Mitwirken - Mitgestalten	Rechte und Pflichten; aktive Mitwirkungsansätze	Mitwirkung in der Fallsteuerung	Ue25	3. Quartal	3 Wochen	15	
26	Praxisprofilung (in Planung)	inkl. Arbeitserprobung		Alle	3. Quartal			
27	Erweiterte Clearingstelle	Stärkung der Mitwirkung in der Fallsteuerung, inkl. Integrationshilfen	lebenspraktische Kompetenzen	Ue25	lfd. Einstieg	max. 12 Monate	80	
28	PC-Grundkurs	PC-Grundlagen, Word, Excel, Outlook	Qualifikation	Ue25	2. Quartal und 4. Quartal	jeweils 4 Wochen	30	
29	Selbstmarketing	Darstellung der Stärken und Kompetenzen	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Ue25	2. Quartal und 3. Quartal	jeweils 8 Wochen	30	
30	Stärkung der Persönlichkeit	Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Verhaltensreflexion, Kompromissfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Teamfähigkeit, Ehrenamtliches Engagement	Sozialverhalten	Ue25	2. Quartal und 4. Quartal	jeweils 6 Wochen	30	
31	Stärkung des Arbeitsverhalten	Training arbeitsplatzbezogener Schlüsselqualifikationen	Arbeitsverhalten	Ue25	1. Quartal	8 Wochen	15	
32	Tagelöhner	Tages- und Selbststruktur, Bestandsaktivierung	lebenspraktische Kompetenzen	Alle	lfd. Einstieg	12 Monate		7 mtl.
33	Transit	Erstellen bzw. Überarbeiten von Bewerbungsunterlagen Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Assessments, Telefonakquise, Internetrecherche, alternative Bewerbungswege (z.B. Online-Bewerbung), Einzelcoaching	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Ue25	1. Quartal lfd. Einstieg	8 Monate		35

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 2014								
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Ressourcenbe- reich	Ziel- gruppe	Beginn	Dauer	An- zahl/ Förder- fälle	
							TZ*	V Z
34	Vorbereitung auf eine betriebliche (Teilzeit) Umschu- lung	Berufsorientierung, Ver- besserung der Fach- und Sozialkompetenz, Vorför- derung Deutsch und Ma- thematik, Bewerbungstrai- ning, Praktika, Suche eines geeigneten betrieblichen Umschulungsplatzes, inkl. Umschulungsbegleitende- hilfen	Qualifikation	Ue25	3. Quartal	ca. 9 Monate	40	
VZ* = Vollzeit								
TZ*= Teilzeit								

Abbildung 25

3.2. Förderung der beruflichen Weiterbildung

Grundsätzlich erhöht das Vorhandensein einer abgeschlossenen Qualifizierung oder Ausbildung die Chancen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt. Sie wirkt damit gleichzeitig dem drohenden Fachkräftemangel entgegen. Daher sind ca. 520 Förderungen mit Bildungsgutscheinen (Förderungen der beruflichen Weiterbildung) geplant. Davon sind rund 130 Bildungsgutscheine für Einzelfallförderungen und rund 75 Bildungsgutscheine für betriebliche Einzelumschulungen vorgesehen.

Förderung der Beruflichen Weiterbildung 2014								
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/Förderfälle	
							TZ*	VZ*
1	Altenpflege	gem. Ausbildungsordnung	Qualifikation	Ue25		24 Monate		5
2	Altenpflegehilfe	gem. Ausbildungsordnung	Qualifikation	Ue25		12 Monate		18
3	Arbeitserprobung für psychisch Beeinträchtigte	Feststellung, beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten	Leistungsfähigkeit	Alle	2. Quartal lfd. Einstieg	6 Monate		35
4	betriebliche Einzelumschulungen		Qualifikation	Ue25		24 Monate		37

Förderung der Beruflichen Weiterbildung 2014									
Nr .	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle		
							TZ*	VZ*	
5	Bürokaufmann/-frau überbetrieblich	gem. Ausbildungsordnung	Qualifikation	Rehabilitanden/ Schwerbehinderte		21 Monate	10		
6	Einzelfallförderungen		Qualifikation	Alle		individuell		148	
7	Erzieher	gem. Ausbildungsordnung	Qualifikation	Ue25		24 Monate		5	
8	Gabelstapler-Spezialist	Gabelstaplerfahrer-Schulung	Qualifikation	Ue25	3. Quartal	15 Monate		20	
9	Gemma	Entwicklung eines realistischen beruflichen Lebensplans, langfristige in den Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung ihrer persönlichen/ familiären Situation.	Lebenspraktische Kompetenzen	junge Frauen unter 25 Jahre	lfd. Einstieg	max. 12 Monate	6		
10	Hauswirtschaft als Beruf	Vorbereitung auf Externenprüfung	Qualifikation	Ue25	2. Quartal	15 Monate	17		
11	Integrationsseminar für Migranten	berufliche Orientierung, Bewerbungsmanagement, Arbeitsrecht, Praktikum	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Menschen mit Migrationsvorgeschichte	1. Quartal	4 Monate	18		
12	kaufmännisches Qualifizierungscenter	verschiedene Fachmodule (inkl. MS-Office, SAP, etc), Callcenter, Bewerbungstraining, Lager-EDV, Englisch fürs Büro, Buchhaltung	Qualifikation	Ue25	lfd. Einstieg	individuell	42		
13	Lernwerkstatt	Stärkung der Persönlichkeit, Förderung der Lebenspraktischen Kompetenz, Verbesserung der Lernkompetenz sowie Kulturtechniken	Qualifikation	Ue25	lfd. Einstieg	6 Monate	20		
14	Qualifizierungscenter	Lager/Fahrer/ Spedition/Logistik	Qualifikation	Alle	lfd. Einstieg	individuell	42		
15	step by step	Schrittweise Qualifizierung zur Vorbereitung auf den Arbeit/Ausbildung, Kinderbetreuung, Berufsorientierung, Praktika	Qualifikation	junge Frauen	3. Quartal	12 Monate	15		

Förderung der Beruflichen Weiterbildung 2014								
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/Förderfälle	
							TZ*	VZ*
16	technisch gewerbliches Trainingscenter	Eignungsfeststellung und Qualifizierung in verschiedenen gewerblichen Bereichen, Nachholen des Hauptschulabschlusses, Arbeitserprobung	Qualifikation	25	lfd. Einstieg	Modular	33	
17	Training on the Job	Individuelles Coaching und Sozialberatung, Orientierung, Eignung und Motivation, Bewerber- und Kontakttraining, Medienkompetenz, Erwerbsfähigkeits-training, berufsübergreifende Kompetenzen, Praktikum	Qualifikation	Ue25	lfd. Einstieg	9 Monate	42	
VZ* = Vollzeit								
TZ*= Teilzeit								

Abbildung 26

3.3. Freie Förderung

Die Freie Förderung nach § 16f SGB III bietet einen erweiterten Gestaltungsspielraum. Dieser soll vor allem genutzt werden, um unter Beachtung des Umgehungs- und Aufstockungsverbot der Basisinstrumente neue Eingliederungsleistungen zu entwickeln. Damit werden weitergehende Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose und jugendliche erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen ermöglicht.

Insgesamt sind für das Jahr 2014 knapp 90 Förderfälle geplant. Dabei ist zu unterscheiden zwischen Einzel- und Gruppenmaßnahmen und Einzelfallförderung in Form von Geldleistungen.

- **Einzel- und Gruppenmaßnahmen**

Freie Förderung								
Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Ressourcenbereich	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
							TZ*	VZ*
1	Kombinierte Auf- und Ausstiegsberatung (in Planung)		Qualifikation	Selbstständige	3. Quartal		20	
2	Schulabschluss Plus	Nachholen des Hauptschulabschlusses, inkl. Sozialpädagogischer Begleitung	Qualifikation	U25	3. Quartal	12 Monate	17	
VZ* = Vollzeit								
TZ* = Teilzeit								

Abbildung 27

- **Einzelfallförderung in Form von Geldleistungen (Probebeschäftigung)**

Die Förderung erfolgt gemäß §16f SGB II in Ausweitung (Aufstockung) der Regelungen des § 46 SGB III. Diese Ausweitung ist nur für den Personenkreis der Langzeitarbeitslosen und Jugendlichen mit besonders schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen möglich. Es sind insgesamt 50 Förderfälle im Rahmen der Probebeschäftigung geplant. Eine Bewilligung kann erfolgen, wenn die Prognoseentscheidung getroffen wird, dass innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mit den Basisinstrumenten die Beendigung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit durch Integration und/oder das Erzielen von Integrationsfortschritten voraussichtlich nicht erreicht werden kann.

3.4. Weitere Förderangebote zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme und zur Verbesserung der Integrationschancen

- **Vermittlungsbudget**

Zur Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und bei der Arbeitsaufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer (auch schulischen) Ausbildung sind rund 2.560 Förderfälle gem. § 44 SGB III geplant.

- **Eingliederungszuschuss (EGZ) – Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber- und Vermittlungsservice (AGVS)**

Das Antragsverfahren zum EGZ einschließlich der Bearbeitung wird in der Regel vom AGVS in enger Abstimmung mit dem Jobcoach durchgeführt. Im Jahr 2014 plant das Jobcenter Münster ca. 140 Förderfälle.

- **Förderung von Arbeitsverhältnissen**

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) führt eine zweite ESF-Förderphase zum Projekt „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ durch und hat hierzu einen Projektauftrag gestartet. Im Kern des Projektes steht die Vorbereitung und anschließende Arbeitsintegration von Langzeitleistungsbeziehern. Der Arbeitskreis „QuadA“ (Qualifizierung durch Arbeit) nimmt an diesem Projekt teil. Die Stadt Münster wird dieses Projekt auch finanziell mit eingesparten Mittel der Kosten der Unterkunft unterstützen. Das Projekt hat eine Laufzeit von 24 Monaten. Geplant sind insgesamt 15 Teilnehmerplätze.

- **Arbeitsgelegenheiten (AGH)**

Die Erfahrung zeigt, dass das Instrument der AGH sich sehr gut eignet, um erwerbsfähige Leistungsberechtigte zu stabilisieren und an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Verschiedene Ressourcenbereiche können – je nach individuell ermitteltem Entwicklungsziel - durch die Absolvierung einer AGH gestärkt werden (Qualifikation, Sozialverhalten, Arbeitsverhalten, Motivation, Leistungsfähigkeit, lebenspraktische Kompetenzen). Im Rahmen individueller Förderketten können Arbeitsgelegenheiten außerdem gut dazu dienen, auf anderen Maßnahmen aufzubauen, um Ressourcenbereiche weiter zu stärken (z. B. das Sozialverhalten im Anschluss an die Maßnahme „Konflikttraining“) oder aber auf andere Entwicklungsziele vorzubereiten (z.B. auf eine qualifizierende Maßnahme). Daher wird im Vergleich zum Vorjahr das AGH-Angebot auf rund 270 Plätze erhöht.

- **Einstiegsgeld**

Gemäß § 16b SGB II ist es möglich, bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit Einstiegsgeld als anrechnungsfreien Zuschuss zu gewähren. Das Jobcenter Münster plant für einen zusätzlichen Anreiz zur Arbeitsaufnahme 56 Förderfälle.

3.5. Förderangebote für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren

- **Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)**

Um den betrieblichen Ausbildungserfolg zu sichern, sind auch für das Jahr 2014 ausbildungsbegleitende Hilfen (u.a. Nachhilfe, sozialpädagogische Betreuung) gemäß § 75 SGB III geplant. Das Jobcenter Münster sieht Bedarf für rund 25 Jugendliche.

- **Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)**

Für Jugendliche, die den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung (noch) nicht gerecht werden können, werden 17 außerbetriebliche Ausbildungsplätze gemäß § 76 SGB III für 2014 angeboten. Erfahrungsgemäß ist die kooperative BaE (fachtheoretische Ausbildung bei einem Bildungsträger, fachpraktische Ausbildung bei einem Kooperationsbetrieb) wirkungsvoller als die integrative BaE (fachtheoretische und fachpraktische Unterweisung bei einem Bildungsträger). Daher sind 13 kooperative BaE-Plätze und 4 integrative BaE-Plätze geplant, wobei grundsätzlich ein quantitativer Spielraum besteht.

Mit rund 100 verschiedenen Ausbildungsangeboten ist eine große Vielfalt an Ausbildungsberufen gegeben. Damit kann das Jobcenter Münster auf die Berufswünsche und Neigungen der jungen Menschen eingehen.

- **Einstiegsqualifizierung (EQ)**

Im Rahmen der Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) sind genau wie im Jahr 2013 insgesamt 18 Förderfälle geplant.

3.6. Förderangebote für behinderte und schwerbehinderte Menschen

- **Probebeschäftigung**

Arbeitgebern können die Kosten für die befristete Probebeschäftigung bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden. Voraussetzung der Förderung ist, dass dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist (vgl. § 46 SGB III). Für das Jahr 2014 sind 33 Förderfälle geplant.

- **Eingliederungszuschuss**

Gemäß § 90 SGB III können für behinderte und schwerbehinderte Menschen besondere Eingliederungszuschüsse gewährt werden. Das Jobcenter Münster geht von 43 Förderfällen im Jahr 2014 aus.

- **Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben**

Im Rahmen der Unterstützungsmöglichkeiten nach § 117 SGB III sind insgesamt 26 Förderfälle geplant.

3.7. Förderangebote zur Existenzsicherung und für Selbstständige

- **Einstiegsgeld**

Die Förderung durch Einstiegsgeld hat als Zielrichtung die Überwindung der Hilfebedürftigkeit, nicht deren Reduzierung (vgl. § 16b SGB II). Förderentscheidungen zum Einstiegsgeld werden im Team „Selbstständige“ getroffen. Für das Jahr 2014 sind 40 Förderfälle geplant.

- **Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen**

Insgesamt sind 16 Förderfälle im Sinne des § 16c SGB II geplant. Darüber hinaus bietet das Team „Selbstständige“ qualifizierte und intensive Beratungsgespräche an. Da die Wirtschaftsförderung und das Jobcenter Münster eng verzahnt sind und diese Zusammenarbeit in Zukunft noch ausbauen wollen, kann sich die Zielgruppe alternativ auch bei der Wirtschaftsförderung Münster beraten lassen.

3.8. Kommunale Eingliederungsleistungen nach §16a Nr. 1 - 4 SGB II

Der Gesetzgeber hat in Kenntnis der Besonderheit des Empfängerkreises von Leistungen der Grundsicherung nach SGB II (z.B. Langzeitbezug, Erwerbsbiografien mit Unterbrechungen, schwierige Rahmenbedingungen, gesundheitliche Einschränkungen) in

§16a Nr. 1 - 4 SGB II Unterstützungs- und Beratungsleistungen installiert, die im Vorfeld oder parallel zu der Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wirksam werden sollen. Es handelt sich um Förderleistungen, deren Inanspruchnahme freiwillig ist.

In Ziffer 1 - 4 werden die Leistungen inhaltlich bestimmten Unterstützungsbereichen zugeordnet:

§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 Kommunaler 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

Abbildung 28

Die o.g. Leistungen sind als kommunale Eingliederungsleistungen im SGB II verortet. Das Angebot der Leistungen nach § 16a SGB II wird außerhalb des Jobcenters von anderen städtischen Ämtern bzw. Kooperationspartnern erbracht. Diese Art der Leistungserbringung hat den Vorteil, dass auf verbindliche gewachsene Strukturen mit hoher Fachlichkeit zugegriffen werden kann.

Dabei ist ein wechselseitiger Prozess zwischen Jobcenter und den anderen städtischen Ämtern bzw. Kooperationspartnern erforderlich. Dies wurde auch in der erarbeiteten Konzeption zur Steuerung von Leistungen mit Bezug auf Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) aufgenommen.

In der Stadt Münster bestehen über die Frage der Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit von §16a – Leistungen keine Zweifel. Insbesondere die hohe Zahl der Leistungsberechtigten im Langzeitbezug mit ihren vielfältigen Zugangshemmnissen zum Arbeitsmarkt lässt keine andere Einschätzung zu. Die zielgruppenbezogenen Texte des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms liefern entsprechende Beispiele.

Das Jobcenter wird auch in diesem Jahr auf allen Ebenen daran arbeiten, die vielen unterschiedlichen hilfreichen Angebote des § 16a SGB II den Kundinnen und Kunden zugänglich zu machen. Dazu gehört an vorderster Stelle die systematische Einbindung in den individuellen Beratungsprozess und die sinnvolle Vernetzung mit der Fallsteuerung nach dem fa:z© modell. Des Weiteren muss genannt werden:

- Die systematische Einbindung in das Steuerungskonzept zu Leistungen mit Bezug zum SGB II der Stadt Münster
- Die Optimierung der Einbettung der § 16a – Leistungen in das Gesamtförderinstrumentarium des Jobcenters, um aufbauend und ergänzend Synergieeffekte zu schaffen.
- Die Nutzung von Projektstrukturen (Aktiv für Arbeit im Stadtteil)¹¹, um Kundinnen und Kunden besser zu erreichen und Netzwerkstrukturen auszubauen.
- Die systematische Nutzung der erhobenen Daten um die Bedarfslagen verlässlich und valide abzubilden sowie die Qualität der Beratungsleistungen stetig zu verbessern.
- Die Nutzung bestehender Kontakt- und Austauschmöglichkeiten zwischen den Beteiligten.

3.9. Förderangebote Dritter

- **Perspektive 50 plus**

Im Rahmen des Projektes (siehe Ziffer. 2.3.3) sind 3 Maßnahmen mit insgesamt 225 Eintritten für das Jahr 2014 geplant:

- **ESF-Sprachkurse**

Unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Dauer des Aufenthalts in Deutschland können Personen mit Migrationsvorgeschichte Maßnahmen der Sprachförderung, kombiniert mit Elementen beruflicher Qualifizierung, in Anspruch nehmen und so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Im Stadtgebiet Münster gibt es ein großes Angebot an allgemeinen und speziell berufsbezogenen Sprachkursen.

- **Integrationskurse**

Ebenfalls gibt es ein breitgefächertes Angebot an Integrationskursen. Diese beinhalten sowohl Sprachkurse als auch Orientierungskurse für Menschen mit Migrationsvorgeschichte.

- **Sonstige**

Darüber hinaus gibt es weitere Bildungsangebote der Agentur für Arbeit Münster (z.B. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Werkstattjahr), 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.

¹¹ Das Projekt Aktiv für Arbeit im Stadtteil ist ein Programm des Europäischen Sozialfonds. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen möchte den Aufbau eines strategischen Netzwerkmanagements von arbeitsmarkt- und zielgruppenspezifischen Strukturen in ausgewählten städtischen Problemgebieten fördern. Im Stadtquartier Kinderhaus-Brüningheide wurden 3 Netzwerke zu folgenden Schwerpunkten eingerichtet: Verbesserung berufsbezogener Sprachkompetenz, Übergang Schule – Beruf und Nicht jugendliche Erwerbsfähige

4. Schlussbemerkung

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014 sowie weitere Informationen rund um das Jobcenter Münster sind auf der Homepage www.jobcenter-muenster.de zu finden.