MÜNSTER WISSENSCHAFT UND LEBENSART

STADT MÜNSTER

Jobcenter Münster

Auf den Punkt gebracht

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm.

20

20

Impressum
Herausgeberin: Stadt Münster
Jobcenter Münster
Quellen: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und eigene Auswertungen
Titelfoto: Presseamt Münster, Bernhard Fischer
Umschlaggestaltung: Livingpage.com
Druck: Hausdruckerei der Stadt Münster
Oktober 2019, 450, 1. Auflage

Inhaltsverzeichnis

Einleitung / Vorwort 4
1. Ausgangssituation 6
1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters der Stadt Münster 6
1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive 2020 6
1.2.1. Überregional 6
1.2.2. Regional und lokal 7
1.2.3. Ausbildungsmarkt 12
1.2.4. Arbeitslosigkeit und Arbeitskräfteangebot in Münster 13
1.2.5. Leistungsberechtigte Personen im Jobcenter der Stadt Münster 15
1.2.6. Sozialräumliche Organisation des Jobcenters 21
2. Strategie, Ziele und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder 25
2.1. Strategische Grundausrichtung und Schwerpunktsetzung 25
2.2. Ziele 26
2.3. Wirkungsorientierung im Jobcenter der Stadt Münster 27
2.4. Handlungsfelder und Aktivitäten 30
2.4.1. Beendigung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug 31
2.4.2. Integration in sozialversicherungspflichtige Arbeit 33
2.4.3. Ausbildung und Qualifizierung 35
2.4.4. Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes 38
2.4.5. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt / Vereinbarkeit von Familie und Beruf 40
2.4.6. Vernetzung mit den Arbeitsmarktakteur/-innen 43
2.5. Organisations- und Prozessziele 45
2.5.1. Digitalisierung 46
2.5.2. Prozessmanagement 46
2.5.3. Beratung 46
3. Budget- und Maßnahmenplanung 2020 47
Schlussbemerkung 48
Glossar zur Grundsicherungs- und Arbeitsmarktstatistik 49
Anlage 1: Organigramm des Jobcenters der Stadt Münster 53
Anlage 2: Kommunales Service Center für Arbeit des Jobcenters (KSCA) 54
Anlage 3: Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell 55
Anlage 4: Statistik der Stadtbezirke Münster 56
Anlage 5: Öffentlich geförderte Beschäftigung - Teilhabechancengesetz 57
Anlage 6: Radeln ohne Alter 60
Anlage 7: MaBiA – Individuelle Beratung und Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund 61
Anlage 8: Starke Pflege in Münster 62
Anlage 9: Clearingstelle U25 63
Anlage 10: Kein Abschluss ohne Anschluss 66
Anlage 11: Meine Zukunft – Ausbildung 2019 67
Anlage 12: Aktiv und Fit für den Job 68
Anlage 13: Wirkungsziele für Alleinerziehende 69
Anlage 14: Maßnahmenplanung 2020 71

Einleitung / Vorwort

Das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm stellt die wesentlichen Rahmenbedingungen, Ziele und Handlungsfelder des Jobcenters der Stadt Münster für das Jahr 2020 dar. Es beschreibt, mit welchen Strategien und operativen Aktivitäten sowie konkreten Maßnahmen die Ziele innerhalb der einzelnen Handlungsfelder erreicht werden sollen.

Damit dient das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm den Mitarbeitenden des Jobcenters als Orientierungsfunktion und Arbeitsgrundlage. Nach außen stellt es für die Kommune, die lokalen Akteure der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik und die interessierte Öffentlichkeit Transparenz über die Arbeit des Jobcenters dar. Die Entwicklung des Programms fußt auf der Expertise der Fach- und Führungskräfte des Jobcenters und darüber hinaus auf dem konstruktiven Austausch und der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit seinen zahlreichen Netzwerkpartnern, insbesondere auf lokaler, aber auch auf regionaler sowie überregionaler Ebene.

Wie für wahrscheinlich alle Jobcenter bundesweit, war auch für das Jobcenter der Stadt Münster im Jahr 2019 die öffentlich geförderte Beschäftigung mit Umsetzung des seit Jahresbeginn in Kraft befindlichen Teilhabechancengesetzes ein dominantes Thema. Erfahrungen aus den früheren Programmen zur öffentlich geförderten Beschäftigung haben gezeigt, dass die Integration langzeitarbeitsloser und langzeitleistungsbeziehender Menschen trotz umfangreicher Bezuschussungen für Arbeitgebende kein Selbstläufer ist. Sie erfordert eine intensive Arbeit im Bereich der Teilnehmenden- und Stellenakquise sowie der Sicherung beschäftigungsbegleitender Betreuung. Umso erfreulicher ist es, dass das Jobcenter der Stadt Münster auf einem guten Weg ist, den anvisierten Umfang an öffentlich geförderter Beschäftigung zu erfüllen und damit Langzeitleistungsbeziehenden und Langzeitarbeitslosen eine neue berufliche Perspektive und soziale Teilhabe zu bieten. Daran wird auch künftig intensiv weiter gearbeitet. Die V**ermeidung und Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug**, mit dem Ziel, **soziale Teilhabe durch Beschäftigung** zu ermöglichen, bildet den Schwerpunkt des Jobcenters der Stadt Münster für das Jahr 2020.

Damit liegt das Jobcenter der Stadt Münster im Einklang mit den arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten des Bundes und des Landes NRW für 2020. Wichtige Teilaspekte innerhalb der Schwerpunktsetzung sind:

- die **gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern**, mit besonderem Augenmerk auf (Allein-)Erziehendenden und Frauen mit Fluchthintergrund,
- der **Zugang von Menschen im Kontext Fluchtmigration in Arbeit und Ausbildung**, sowie
- die Ermöglichung von **sozialer Teilhabe für Menschen, denen der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht eröffnet werden kann**.

Im Sinne eines **ganzheitlichen Beratungs- und Förderansatzes** wird das Jobcenter seine lokalen und sozialräumlichen Kooperationen weiter ausbauen. Insbesondere die Mitwirkung an der Planung einer rechtskreis- und institutionenübergreifenden Beratungs- und Fördereinrichtung für junge Menschen in Münster wird das Jobcenter 2020 intensiv

beschäftigen. Auf regionaler Ebene wird die Zusammenarbeit mit den anderen Jobcentern im Münsterland weiter ausgebaut, mit dem Ziel, sich fachlich auszutauschen und Synergieeffekte zu nutzen

Um die Wirksamkeit seiner Maßnahmen und weiteren Aktivitäten zu erhöhen bzw. die Wirksamkeit der Angebote besser evaluieren zu können, wird das Jobcenter den Prozess der **wirkungsorientierten Planung und Steuerung** weiter entwickeln. Eine gute Grundlage dafür ist mit dem Planungsprozess für das Jahr 2020 bereits gelegt.

Nach vorläufiger Berechnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden dem Jobcenter der Stadt Münster für das Jahr 2020 Eingliederungsmittel in Höhe von rund 17 Mio. Euro avisiert. Das sind 0,7 Mio. Euro mehr als im Jahr 2019. Darin enthalten sind 2,8 Mio. Euro für die Realisierung von öffentlich geförderter Beschäftigung nach § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt).

Die vorgestellten Planungen sind keine starren Vorgaben. Aktuelle Gegebenheiten und sich verändernde Rahmenbedingungen können unterjährige Anpassungen erforderlich machen. Dazu ist eine regelmäßige und kritisch-konstruktive Kommunikation innerhalb des Jobcenters sowie mit den Partnerinnen und Partnern des lokalen Arbeits-, Bildungs- und Sozialmarktes unerlässlich. Für das Jobcenter erfordert dies ein hohes Maß an Flexibilität auf der Steuerungsebene wie auch im operativen Bereich – eine Herausforderung, der sich das Jobcenter auch im Jahr 2020 stellen wird.

1. Ausgangssituation

1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters der Stadt Münster

Das Jobcenter der Stadt Münster ist im operativen Bereich sozialräumlich ausgerichtet. Für jeden Stadtbezirk gibt es ein sogenanntes „Jobcenter-im-Jobcenter“ (JiJ), das jeweils aus einem Team für die passive Leistungsgewährung und einem Team für die arbeitsmarktliche Beratung, Förderung und Integration (Markt & Integration) sowie einem Empfangsbereich und Kundenservice besteht (vgl. Organigramm in der Anlage 1). Sämtliche Leistungsberechtigte, die ihren Wohnort in dem entsprechenden Stadtbezirk haben, werden durch das zuständige JiJ betreut.

Die zielgruppen- und fachspezifischen Kompetenzen, z. B. für Alleinerziehende, für Jugendliche und für Menschen mit Schwerbehinderung, sind in allen JiJ vertreten. Die fachliche Vernetzung der Spezialist/-innen wird durch entsprechende Fachkoordinator/-innen auf Ebene der Fachstellenleiter/-innen sichergestellt.

Eine Ausnahme zu den stadtbezirklich aufgestellten JiJ stellt das JiJ für Geflüchtete in der ehemaligen Oxford-Kaserne dar, das als Projekt zunächst bis zum Ende des Jahres 2021 installiert und bis dahin unabhängig vom Wohnort in Münster zuständig für alle leistungsberechtigten Geflüchteten bleibt. Daneben bleiben auch das JiJ für Selbständige und das Kommunale Service Center des Jobcenters (KSCA) aus logistischen und fachlichen Gründen als zentrale, stadtbezirksübergreifende Organisationseinheiten bestehen: Die Zahl der leistungsberechtigten Selbständigen ist mit einem Anteil von rund 2 % an allen Leistungsberechtigten zu gering für eine stadtbezirkliche Aufteilung.

Das KSCA ist stadtbezirksübergreifend tätig und kümmert sich vorrangig um die Akquise und Besetzung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen von öffentlich geförderter Beschäftigung (ögB) auf dem 1. und 2. Arbeitsmarkt und die ganzheitliche Betreuung (Coaching) für ögB-Beschäftigte. Darüber hinaus bietet das KSCA eine ganzheitliche Beratung und Unterstützung von Arbeitgebenden zu Förderleistungen des SGB II sowie Leistungen anderer Gesetzbücher und Programme. Die Organisation von Jobmessen, Arbeitgeberpräsentationen im Jobcenter sowie Betriebsbesichtigungen runden das Spektrum des KSCA ab (vgl. Anlage 2).

1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive 2020

1.2.1. Überregional

Der langjährige wirtschaftliche Aufschwung in Deutschland ist zu einem Ende gekommen. Entsprechend haben die führenden deutschen Wirtschaftsforschungs-institute ihre Prognosen für das Wirtschaftswachstum im Jahr 2019 deutlich gesenkt[1]. Waren sie im Frühjahr noch von einer Zunahme des Bruttoinlandsprodukts um 0,8 %

[1] „Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2019: Konjunktur kühlt weiter ab – Industrie in der Rezession“. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, Oktober 2019.

ausgegangen[2], erwarten sie nun nur noch 0,5 %. Für das Jahr 2020 senken die Konjunkturforscher ihre Prognose auf 1,1 %, im Frühjahr lagen die Erwartungen noch bei 1,8 %. Die schwächere Entwicklung ist auf eine nachlassende weltweite Nachfrage nach Investitionsgütern, auf deren Export die deutsche Wirtschaft spezialisiert ist, strukturelle Veränderungen in der Automobilindustrie sowie politische Unsicherheiten, wie der Handelskonflikt zwischen China und den USA, innerasiatische Konflikte und die Risiken eines ungeregelten Brexits, zurückzuführen. Eine Konjunkturkrise mit einer ausgeprägten Unterauslastung der deutschen Wirtschaft wird allerdings nicht erwartet.

Der Beschäftigungsaufbau verliert als Folge der konjunkturellen Abkühlung ebenfalls an Fahrt; die Industrie baut sogar Stellen ab. Hingegen stellen Dienstleister und die Bauindustrie weiter ein. Für 2019 rechnen die Wirtschaftsforschungsinstitute daher mit einem Beschäftigungsaufbau von 380.000 Stellen bundesweit. In den kommenden beiden Jahren werden voraussichtlich nur noch 120.000 bzw. 160.000 neue Stellen geschaffen. Hinsichtlich der Arbeitslosenquote wird für 2020 ein Anstieg auf 5,1 %, für das Jahr 2021 wird dann wieder ein Rückgang auf 4,9 % erwartet.

1.2.2. Regional und lokal

a) Arbeitskräftenachfrage

Die positive Entwicklung der Einwohnerzahlen (+2,8 % von 2009 – 2018) und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (+23,9 % von 2009 – 2018) bei gleichzeitig niedriger Arbeitslosigkeit über alle Rechtskreise (zwischen 2,7 % im Kreis Coesfeld und 4,7 % in der Stadt Münster, Stand September 2019) zeugt von der Attraktivität und Stärke des Münsterlandes als Lebens-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion. Alle fünf münsterländischen Jobcenter - die Kreise Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf sowie die Stadt Münster - konnten in den letzten Jahren einen Rückgang der Zahl der Bedarfsgemeinschaften (-6,3 % von 2017 zu 2018) und der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (-6,7 % von 2017 zu 2018) sowie eine Steigerung der Integrationen in Arbeit und Ausbildung verzeichnen.

Die Entwicklung der Stadt Münster stellt sich entsprechend dar. Zum Stichtag 31.12.2018 zählte Münster 310.610 Einwohner/-innen. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2008 hat sich die Einwohnerzahl damit um 10,5 % erhöht. Auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Münster ist in den letzten Jahren stark angestiegen: Zum Stichtag 31.12.2018 übten 171.236 Personen am Arbeitsort Münster eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus[3]. Das bedeutet eine Steigerung von 1,7 % gegenüber dem Vorjahresstichtag (2,2 % in Nordrhein-Westfalen und 2,1 % auf Bundesebene) und von 24 % seit 2008 (vgl. Abbildungen 1 und 2).

[2] „Gemeinschaftsdiagnose Frühjahr 2019: Konjunktur deutlich abgekühlt – politische Risiken hoch“. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, April 2019.

[3] Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am Wohnort Münster betrug 119.094 Personen zum 31.12.2019.

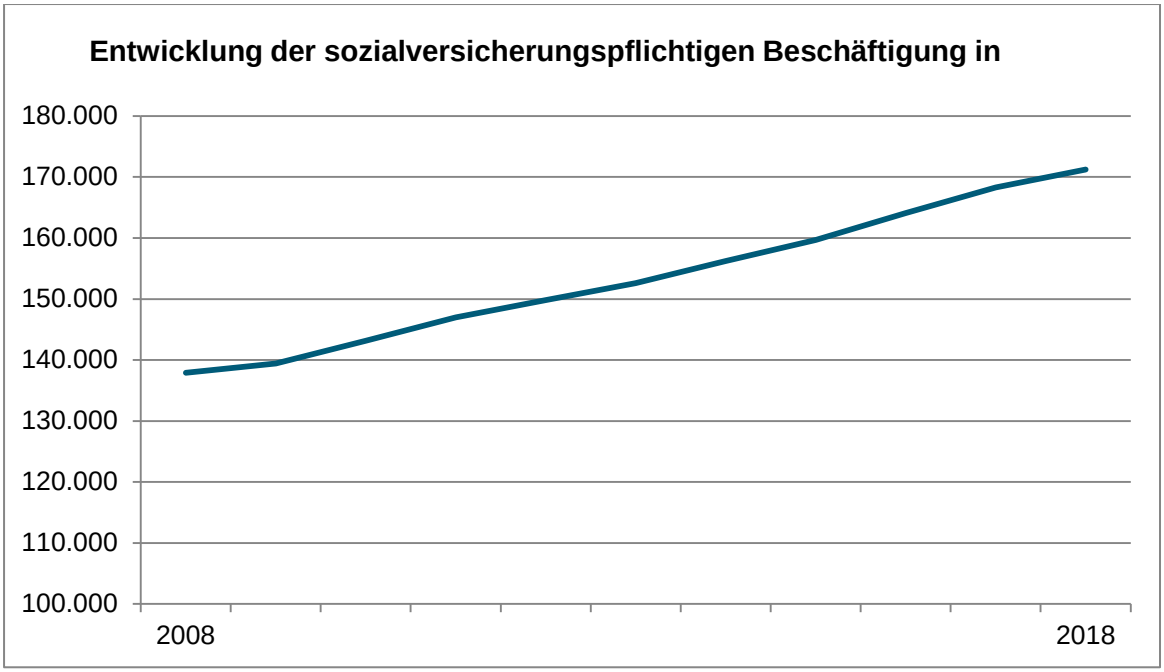


Abbildung 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigte 2008 – 2018
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Das Geschlechterverhältnis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster ist fast ausgewogen: 49,5 % sind Frauen und 50,5 % sind Männer. 68,5 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Vollzeit tätig und 31,5 % in Teilzeit.[4] Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit machen einen Anteil von 7,9 % an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus (11,4 % in Nordrhein-Westfalen und 11,9 % in der gesamten Bundesrepublik), das bedeutet eine Steigerung von 0,2 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahresstichtag.

Merkmale	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.12.2018		
	Anzahl	Anteil (in %)	Veränderung zum Vorjahr (in %)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	**171.236**	**100,0**	**1,7**
- Männer	86.399	50,5	1,9
- Frauen	84.837	49,5	1,6
- unter 25 Jahre	18.237	10,7	1,6
- 25 bis unter 55 Jahre	119.641	69,9	0,6
- 55 bis unter 65 Jahre	31.754	18,5	5,9
- 65 Jahre und älter	1.064	0,9	14,2
- Deutsche	157.562	92,0	1,4
- Ausländer*innen	13.594	7,9	5,5
- in Vollzeit	117.300	68,5	1,4
- in Teilzeit	53.936	31,5	2,6
- Auszubildende	9.382	5,5	2,2

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2018

[4] Von den Vollzeitbeschäftigten sind 62,0 % Männer und 38,0 % Frauen. Dagegen sind 25,4 % der Teilzeitbeschäftigten männlich und 74,6 % weiblich.

Als regionales Oberzentrum und Universitätsstadt bietet Münster spezifische Dienstleistungs- und Infrastrukturangebote, wie z. B. Regionalbehörden, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Fach- und Hochschulen und andere wissenschaftliche Einrichtungen, Krankenhäuser und Fachkliniken, Spezialgeschäfte sowie Unternehmen für Telefonmarketing und Marktforschung.

Der mit Abstand größte Anteil der sozialversicherungspflichtigen Erwerbspersonen in Münster übt dementsprechend dienstleistende Tätigkeiten aus: Am 31.12.2018 waren dies, wie zum Vorjahresstichtag, 86,8 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Abbildung 3).

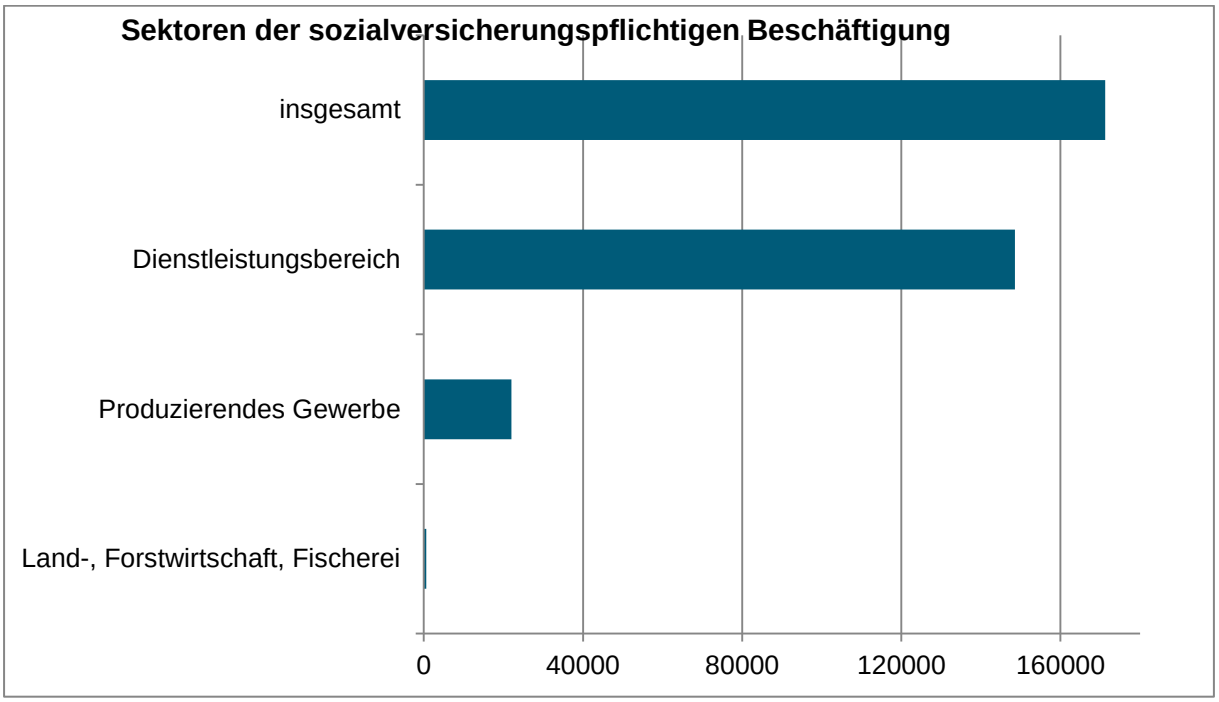


Abbildung 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2018

Die bedeutendsten Branchen sind in Münster das Gesundheits- und Sozialwesen mit rund 20 % Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen und der Handel inklusive Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit rund 13 % Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen (vgl. Abbildung 4). Dieser Bereich hat jedoch 2018 im Vergleich zum Vorjahr ein leichtes Minus zu verzeichnen. Den mit -5,1 % stärksten prozentualen Abbau an sozialversicherungspflichtigen Stellen hat die Arbeitnehmerüberlassung erfahren, die mit 2,8 % jedoch nur einen kleinen Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Stellen ausmacht, , aber immer wieder auch einen Indikator für die Beschäftigungssituation in niederschwelligeren Bereichen darstellt.

Sektoren und Wirtschaftszweige	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.12.2018		
	Anzahl	Anteil (in %)	Veränderung zum Vorjahr (in %)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	**171.236**	**100,0**	**1,7**
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	**641**	**0,4**	**2,7**
Produzierendes Gewerbe	**22.023**	**12,9**	**2,3**
- Verarbeitendes Gewerbe	13.718	8,0	0,9
- Herstellung von Vorleistungsgütern, insbes. von chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren	6.157	3,6	1,7
- Baugewerbe	5.678	3,3	3,9
- Metall- und Elektroindustrie, Stahlindustrie	4.574	2,7	1,5
- Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern	2.987	1,7	-1,5
- Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Energiewirtschaft	2.627	1,5	6,1
Dienstleistungsbereich	**148.572**	**86,8**	**1,7**
- Gesundheit, Heime und Sozialwesen	34.067	19,9	3,2
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	21.578	12,6	-0,8
- Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung, Körperschaften	14.574	8,5	1,5
- Immobilien; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	14.381	8,4	3,8
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11.532	6,7	0,3
- Information und Kommunikation	11.103	6,5	6,2
- Erziehung und Unterricht	9.508	5,6	1,5
- sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	9.380	5,5	2,3
- sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7.567	4,4	0,2
- Gastgewerbe	5.307	3,1	- 1,0
- Arbeitnehmerüberlassung	4.806	2,8	-5,1
- Verkehr und Lagerei	4.769	2,8	1,8

Abbildung 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2018

Der deutsche Arbeitsmarkt ist stark fachkräfteorientiert: 84 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind als Fachkraft, Spezialist/-in oder Experte/Expertin tätig und nur rund 15 % als Helfer/-in[5]. Auf dem münsterschen Arbeitsmarkt ist diese Verteilung mit rund 87 % und 13 % noch stärker ausgeprägt.

Parallel hierzu verfügen 56 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Münster über einen anerkannten Berufsabschluss und rund 23 % über einen akademischen Abschluss. Nur rund 13 % haben keine abgeschlossene oder anerkannte Ausbildung (vgl. Abbildung 5).

[5] Die Definitionen erfolgen nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit. Helfer/-in: keine berufliche Ausbildung erforderlich sowie geregelte einjährige Berufsausbildung; Fachkraft: mindestens zweijährige Berufsausbildung, auch berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder Kollegschule; Spezialist/-in: Meister- oder Technikerausbildung bzw. ein gleichwertiger Abschluss einer Fachschule, Hochschule, Fach- oder Berufsakademie oder ggf. der Bachelorabschluss einer Hochschule; Experte/Expertin: mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium.

Merkmale	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.12.2018	
	Anzahl	Anteil (in %)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	171.236	100,0
- ohne beruflichen Ausbildungsabschluss*	23.016	13,4
- mit anerkanntem Berufsabschluss	96.578	56,4
- mit akademischem Abschluss	38.564	22,5
- Ausbildung unbekannt	13.078	7,6

* davon sind rund 30 % Auszubildende

Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsabschluss
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2018

Menschen ohne beruflichen Abschluss unterliegen damit einem hohen Risiko, arbeitslos zu werden oder zu bleiben. Dies gilt auch für die große Anzahl von Leistungsberechtigten im SGB II, die über keine oder eine nicht mehr verwertbare bzw. in Deutschland anerkannte Berufsausbildung verfügt. Zudem können (chronische) Erkrankungen oder eine fehlende zeitlichen Flexibilität bspw. durch Kinderbetreuungszeiten eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren.

Auch der Fachkräftereport 2019 der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen bestätigt, dass Unternehmen vor allem Arbeitskräfte suchen, die einen Ausbildungsberuf erlernt und sich berufsbegleitend weitergebildet haben[6]. Entsprechende Bewerber/-innen sind jedoch nicht in ausreichender Zahl vorhanden. Damit wird der Fachkräftemangel als größte Wachstumsbremse und Konjunkturrisiko eingeschätzt. Für das Jahr 2030 wird für das Münsterland ein Fachkräfteengpass von 51.000 Personen prognostiziert, davon über 90 % beruflich Qualifizierte (im Gegensatz zu akademisch Qualifizierten). Unter den beruflich Qualifizierten sind es insbesondere die Fachkräfte mit mittlerer Qualifikation (vor allem mit dualem Berufsabschluss), die der Wirtschaft in absehbarer Zeit fehlen werden. Als Tätigkeitsfelder mit den perspektivisch größten Personalengpässen lassen sich die folgenden identifizieren:

- Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft mit mittlerer Qualifikation
- Büro- und Sekretariatsberufe mit mittlerer Qualifikation
- Medizinische Gesundheitsberufe mit mittlerer Qualifikation

[6] „Fachkräftereport 2019 für Nord-Westfalen – Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften bremst wirtschaftliche Expansion“. Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, Juli 2019.

1.2.3. Ausbildungsmarkt

Die Dominanz des Dienstleistungssektors in Münster, und hier insbesondere der Branchen Handel, Finanz-, Versicherungs- und Wirtschaftsdienstleistungen sowie Gesundheit[7], zeigt sich auch anhand der „Top 10“[8] der gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen (vgl. Abbildung 6). Der Bereich IT hat in den letzten Jahren ebenfalls an Bedeutung gewonnen.

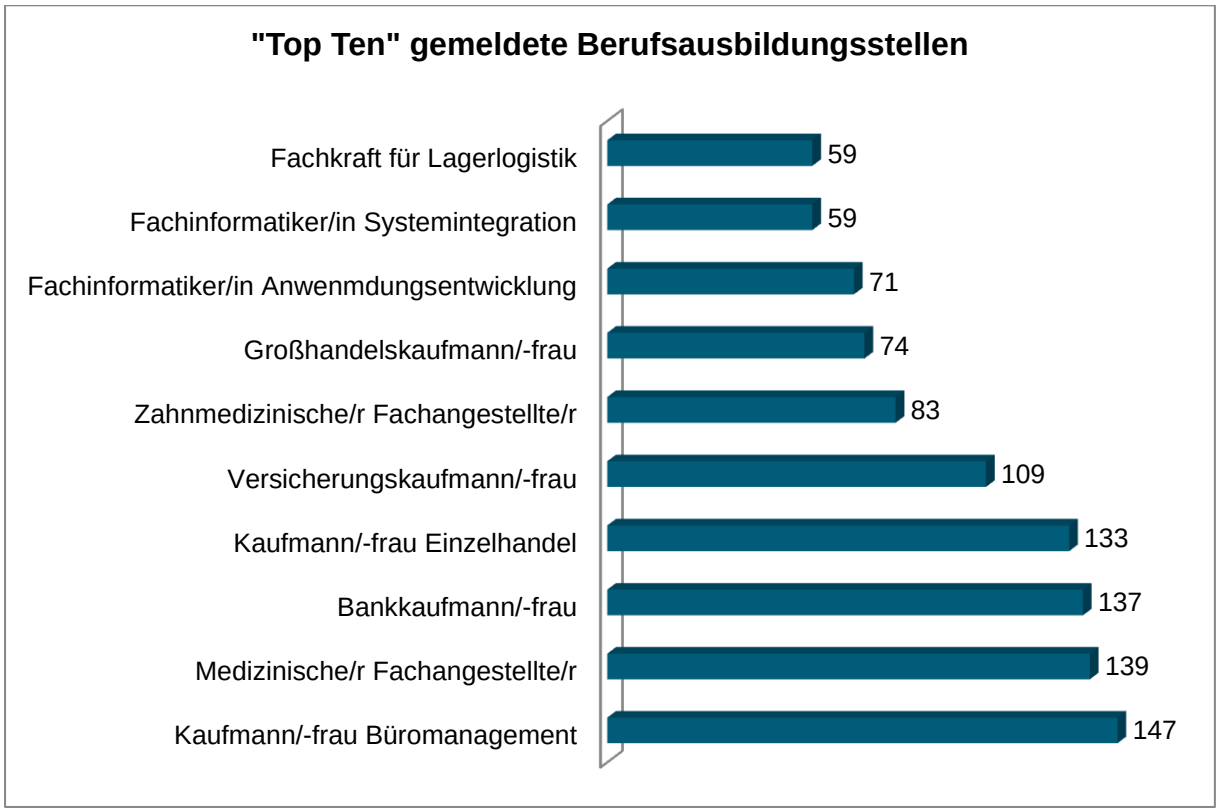


Abbildung 6: „Top Ten“ der seit Beginn des Berichtsjahres gemeldeten Berufsausbildungsstellen in Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand August 2019

Bis zum August 2019 wurden für das Berichtsjahr 2018/2019 in Münster insgesamt 2.502 betriebliche Berufsausbildungsstellen gemeldet. Das sind 95 Stellen bzw. 3,9 % mehr als zum Vorjahreszeitpunkt. Auf der anderen Seite haben sich im gleichen Zeitraum 1.352 Bewerber/-innen für eine Berufsausbildungsstelle gemeldet, das sind 19 Personen weniger als im Vorjahr (-1,4 %). Aus den gemeldeten Berufsausbildungsstellen und den gemeldeten Bewerber/-innen ergibt sich ein Quotient von 1,85. Das heißt, dass in Münster auf eine/n Bewerber/-in 1,85 gemeldete betriebliche Berufsausbildungsstellen kommen. Im Vorjahr lag der Quotient bei 1,76, im Jahr 2017 bei 1,90. In den umliegenden Kreisen und im Landesvergleich ist der Quotient zum Teil deutlich niedriger: Borken = 1,32, Coesfeld = 1,03, Steinfurt = 0,99, Warendorf = 0,93, Land Nordrhein-Westfalen = 0,93. Damit sind die grundsätzlichen Chancen auf einen Ausbildungsplatz für eine betriebliche Ausbildung in Münster vergleichsweise gut.

[7] Viele Gesundheitsberufe werden schulisch ausgebildet und sind darum in dieser Darstellung nicht erfasst.
[8] Die „Top 10“ der gemeldeten Berufsausbildungsstellen machen knapp 40 % aller gemeldeten Berufsausbildungsstellen aus.

Laut Fachkräftereport 2019 der IHK konnten die IHK-Betriebe im Bezirk Nord Westfalen die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge gegen den Trend der sinkenden Schulabgängerzahlen im Jahr 2018 leicht steigern. Als Grund führt die IHK Nord Westfalen die Berufsorientierungsprojekte an, die sie inzwischen regelmäßig in über 240 der rund 310 Schulen in ihrem Bezirk durchführt und in denen jungen Menschen als Ausbildungsbotschafter/-innen Schülerinnen und Schüler von Ausbildung zu begeistern zu versuchen. Trotz der leicht steigenden Ausbildungszahlen konnte allerdings auch 2018 ein Drittel der IHK-Betriebe (29,3 %) nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Im Durchschnitt blieben bei den durch die IHK Nord Westfalen befragten Betrieben 12,8 % der Ausbildungsstellen offen, insbesondere bei kleineren Betrieben.

Auch die Handwerkskammer Münster vermeldet zum Stichtag 30.06.2019 eine Steigerung der betrieblichen Ausbildungen in ihrem Kammerbezirk um 4,3 %. Insgesamt wurden in der ersten Jahreshälfte 4.106 neue Ausbildungsverträge im Handwerk geschlossen, davon 460 in der Stadt Münster (30 mehr als im Vorjahreszeitraum). Weitere Auszubildende werden bis Jahresende 2019 erwartet. Die Handwerkskammer wertet diese Zwischenbilanz als Zeichen, dass das Handwerk für Schulabgänger wieder an Attraktivität gewonnen hat und gleichzeitig der Fachkräftebedarf seitens der Betriebe bei guter Konjunktur hoch ist. Gleichzeitig zahlten sich die Bemühungen von Kammer, Betrieben und der Imagekampagne des Handwerks zur Gewinnung von Nachwuchskräften aus.

Dass dennoch einerseits Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, während andererseits Jugendliche erfolglos nach einem Ausbildungsplatz suchen, ist überwiegend auf Passungsprobleme zurückzuführen. Für 44 % der bundesweit unbesetzten Stellen gibt es zwar interessierte Jugendliche. Die Betriebe halten die Bewerber/-innen allerdings für ungeeignet. Andersherum finden auch die Jugendlichen nicht jeden Betrieb mit offener Stelle attraktiv. Bei einem Drittel der unbesetzten Stellen gibt es keine/n einzige/n Bewerber/-in für diesen Ausbildungsberuf. Dies trifft insbesondere Branchen wie das Lebensmittelhandwerk und die Gastronomie. Bei knapp einem Viertel ist fehlende Mobilität das Problem. Stellen und Bewerber/-innen sind in unterschiedlichen Regionen.[9]

1.2.4. Arbeitslosigkeit und Arbeitskräfteangebot in Münster

Im September 2019 liegt die Gesamtarbeitslosenquote (SGB II und SGB III) in Münster bei 4,7 % und die Arbeitslosenquote im Rechtskreis SGB II bei 3,0 %. Im Vergleich zum Land Nordrhein-Westfalen befindet sich die SGB II-Arbeitslosenquote in Münster damit auf einem konstant niedrigen Niveau. Die Jugendarbeitslosenquote beträgt in Münster im September 2019 3,5 % gesamt und 2,2 % im SGB II und liegt damit deutlich unter den Bundes- und Landesquoten (vgl. Abbildung 7).

[9] Vgl. „Ländermonitor berufliche Bildung 2019“, Bertelsmann Stiftung, September 2019.

	Münster	NRW	Deutschland
Arbeitslosenquote			
• gesamt	4,7 %	6,5 %	4,9 %
• SGB II	3,0 %	4,6 %	3,1 %
• SGB III	1,6 %	2,0 %	1,8 %
Jugendarbeitslosenquote			
• gesamt	3,5 %	5,5 %	4,7 %
• SGB II	2,2 %	3,5 %	2,6 %
• SGB III	1,3 %	2,0 %	2,1 %

Abbildung 7: Arbeitslosenquote in Deutschland, Nordrhein-Westfalen und Münster.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2019

Die Verteilung der arbeitsuchenden und arbeitslosen Personen in Münster auf die Rechtskreise ist in den Abbildungen 8 und 9 dargestellt.

	SGB II		
	Anzahl	**Anteil in %**	**Veränderung zum Vorjahresmonat in %**
Bestand Arbeitsuchende	8.778		-6,5
Bestand Arbeitslose	5.204	100,0	-7,0
Männer	2.912	56,0	-7,0
Frauen	2.292	44,0	-7,1
15 – 24 Jahre	507	9,7	-11,7
50 Jahre und älter	1.484	28,5	-2,6
Ausländer(innen)	1.843	35,4	-2,3
Menschen mit Schwerbehinderung	358	6,9	-1,1
Langzeitarbeitslose	2.659	51,1	-8,8
Zugang an Arbeitslosen	828	*	-5,6
seit Jahresbeginn	7.700	*	-3,6
Abgang an Arbeitslosen	885	*	-16,7
seit Jahresbeginn	7.789	*	-6,8

*** Berechnung nicht sinnvoll bzw. möglich**

Abbildung 8: Arbeitskräfteangebot in Münster im Rechtskreis SGB II
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat September 2019

	SGB III		
	Anzahl	**Anteil in %**	**Veränderung zum Vorjahresmonat in %**
Bestand Arbeitsuchende	4.802		0,3
Bestand Arbeitslose	2.827	100,0	1,6
Männer	1.584	56,0	2,6
Frauen	1.243	44,0	0,4
15 – 24 Jahre	298	10,5	-2,3
50 Jahre und älter	919	32,5	2,5
Ausländer(innen)	502	17,8	2,0
Menschen mit Schwerbehinderung	240	8,5	17,4
Langzeitarbeitslose	323	11,4	-1,2
Zugang an Arbeitslosen	925	*	-2,5
seit Jahresbeginn	9.045	*	6,4
Abgang an Arbeitslosen	1.102	*	-11,6
seit Jahresbeginn	8.523	*	7,0

*** Berechnung nicht sinnvoll bzw. möglich**

Abbildung 9: Arbeitskräfteangebot in Münster im Rechtskreis SGB III
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat September 2019

Der signifikant höhere Anteil langzeitarbeitsloser Menschen im Rechtskreis SGB II im Vergleich zum SGB III ist systembedingt.

1.2.5. Leistungsberechtigte Personen im Jobcenter der Stadt Münster

Im Jobcenter der Stadt Münster beziehen rund 20.900 Personen in 10.655 Bedarfsgemeinschaften Leistungen zur Grundsicherung im Rahmen des SGB II. Knapp 14.400 der Leistungsberechtigten sind erwerbsfähig und damit grundsätzlich im Fokus der Förder- und Vermittlungsbemühungen des Jobcenters, davon ist jeweils etwa die Hälfte männlich und weiblich.
Im Vergleich zum Vorjahresmonat hat die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften (-3,7 %), der nichterwerbsfähigen (-3,2 %) und der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (-3,3 %) weiterhin deutlich abgenommen. Lediglich die Anzahl der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit (1,1 %) und der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Alter ab 55 Jahren (3,5 %) ist angestiegen (vgl. Abbildung 10).

9.880 Personen gelten als Langzeitleistungsbeziehende, davon erhalten 55 % bereits seit mehr als 4 Jahren Leistungen. Da Langzeitleistungsbeziehende – um nicht Zeiten der Nichterwerbsfähigkeit vor Vollendung des 15. Lebensjahres miteinzubeziehen – erst ab Vollendung des 17. Lebensjahres als solche ausgewiesen werden, ist das tatsächliche Ausmaß des Langzeitleistungsbezugs größer: Innerhalb der Bedarfsgemeinschaften ist auch eine große Anzahl an Kindern und Jugendlichen betroffen[10]. Insgesamt hat der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden im Vergleich zum Vorjahresmonat um 7,7 % zugenommen. Dies ist vorrangig auf den Übergang von Leistungsberechtigten mit Fluchthintergrund in den Langzeitleistungsbezug zurückzuführen, deren Integration in den Arbeitsmarkt insbesondere durch den Erwerb der deutschen Sprache, berufliche Orientierung und Ausbildung bzw. Qualifizierung Zeit benötigt. Im Jahresdurchschnitt konnte die Gesamtzahl der Langzeitleistungsbeziehenden im Vergleich zum Vorjahr aber gesenkt werden.

[10] Insgesamt sind dies rund 7.400 Kinder und Jugendliche.

	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in %
Bedarfsgemeinschaften	10.655	-3,7
Leistungsberechtigte	20.871	-3,2
Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte	6.250	-3,2
Ausländer*innen	2.022	1,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	14.386	-3,3
Männer	7.288	-3,2
Frauen	7.097	-3,5
15 bis 24 Jahre	2.811	-3,9
25 bis 54 Jahre	9.220	-4,8
55 Jahre und älter	2.355	3,5
Ausländer*innen	5.292	-1,0
Alleinerziehende	1.909	-1,5
Langzeitleistungsbeziehende	9.880	7,7
Männer	4.787	8,8
Frauen	5.092	6,7
unter 25 Jahre	1.437	15,1
25 bis 49 Jahre	5.478	7,7
50 Jahre und älter	2.965	4,5
Ausländer*innen	3.573	34,3
Alleinerziehende	1.511	2,7
Mit Erwerbseinkommen	3.127	4,5
Bisherige Verweildauer: unter 2 Jahre	920	*
Bisherige Verweildauer: 2 bis 4 Jahre	3.438	*
Bisherige Verweildauer: 4 Jahre und länger	5.423	*

*** Daten werden nicht ausgewiesen**

Abbildung 10 : Personen in der Grundsicherung für Arbeit im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat April 2019

Rund 55 % der Bedarfsgemeinschaften bestehen aus nur einer Person, bei 18,4 % handelt es sich um Ein-Eltern-Familien (Alleinerziehenden-BG). In knapp einem Drittel aller Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 18 Jahren (vgl. Abbildung 11).

	Anzahl	Anteil an allen Bedarfs-gemeinschaften	Veränderung zum Vorjahr in %
Bedarfsgemeinschaften (BG) gesamt	**10.655**	**100,0 %**	**-4,4 %**
mit 1 Person	5.810	54,5 %	-3,9 %
mit 2 Personen	1.810	17,0 %	-6,2 %
mit 3 Personen	1.300	12,2 %	-1,9 %
mit 4 Personen	862	8,1 %	-3,0 %
mit 5 und mehr Personen	865	8,1 %	-1,0 %
Alleinerziehenden-BG	1.955	18,4 %	-1,8 %
Partner-BG ohne Kinder	843	7,9 %	-4,0 %
Partner-BG mit Kindern	1.829	17,2 %	-4,7 %
BG mit Kindern unter 18 Jahren	3.800	35,7 %	-3-3 %
davon mit 1 Kind	1.643	15,4 %	-6,4 %
mit 2 Kindern	1.209	11,4 %	0,3 %
mit 3 und mehr Kindern	948	8,9 %	-2,1 %
davon mit 1 Kind unter 3 Jahren	1.123	10,5 %	-2,7 %
mit 2 Kindern unter 3 Jahren	157	1,5 %	-8,7 %

Abbildung 11 : Personen in der Grundsicherung für Arbeit im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat April 2019

Rund 41 % der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben keinen Schulabschluss und 70 % verfügen über keinen Berufsabschluss (vgl. Abbildungen 12 und 13). Für diese Gruppe verringern sich die Chancen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt erheblich, da insbesondere ein Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften besteht (vgl. hierzu Abschnitt 1.2.2.). Ein wichtiges Handlungsfeld des Jobcenters der Stadt Münster liegt deshalb auf Ausbildung und Qualifikation der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

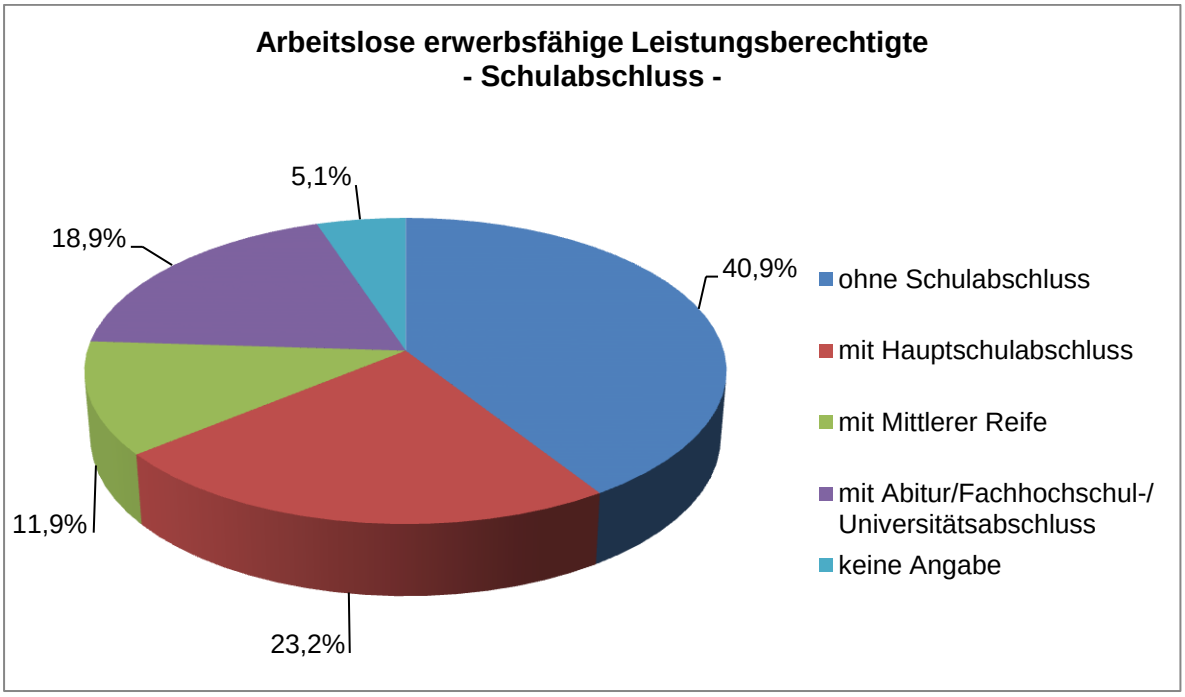


Abbildung 12 : Schulabschlüsse der arbeitslosen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat März 2019

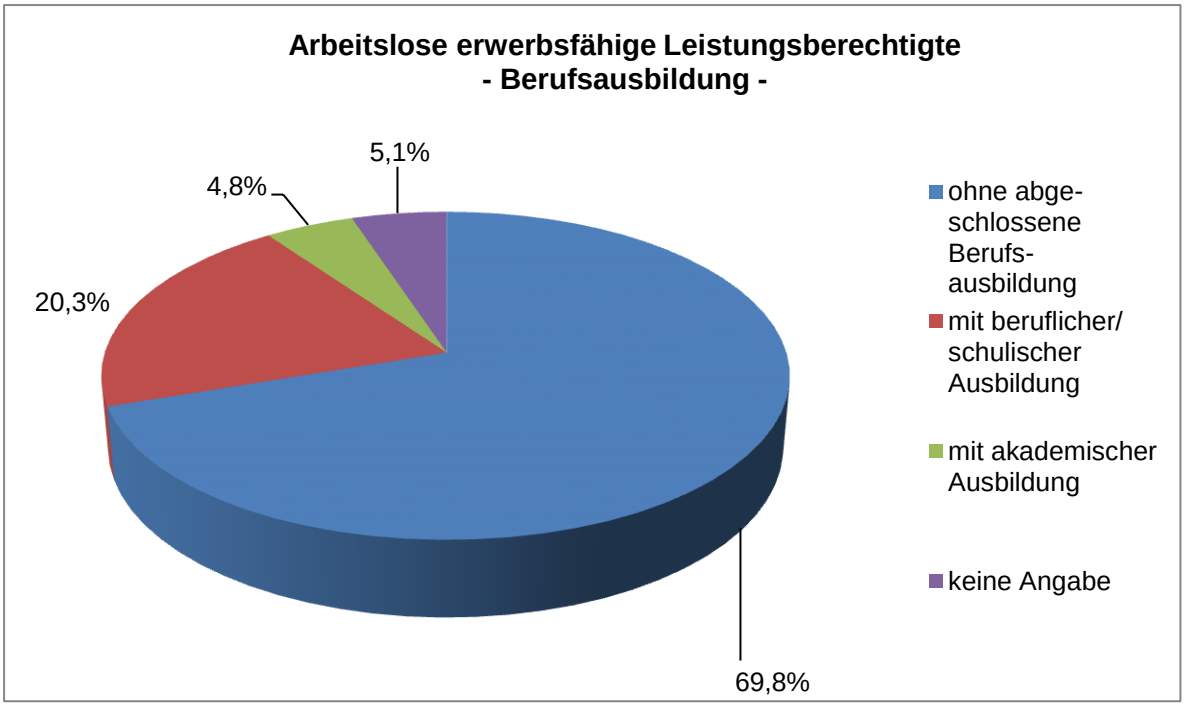


Abbildung 13 : Berufsausbildung der arbeitslosen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat März 2019

Knapp 30 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind sogenannte Erwerbsaufstocker, davon sind wiederum 5 % selbständig tätig (2 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten). Diese Personen gehen einer Beschäftigung nach, haben aber kein existenzsicherndes Einkommen und erhalten deswegen ergänzende Leistungen nach dem SGB II. Die Anteile von Frauen und Männern variieren leicht zwischen innerhalb der einzelnen Einkommensspannen (vgl. Abbildung 14).

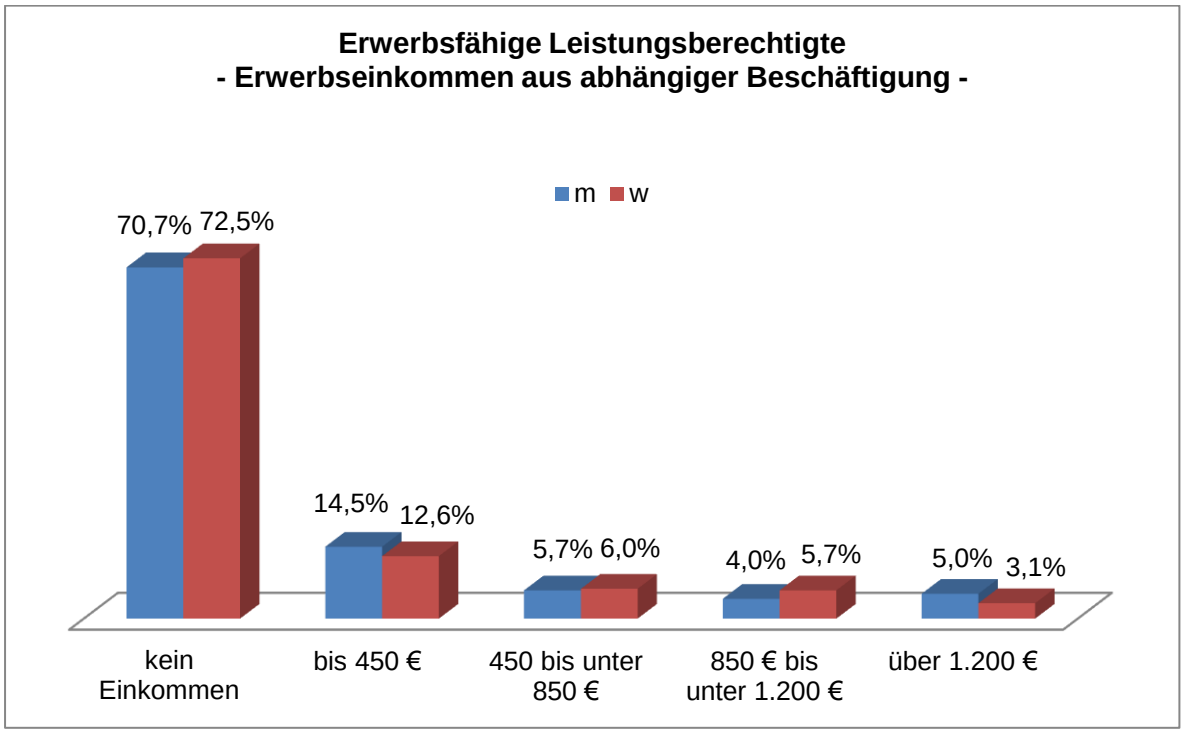


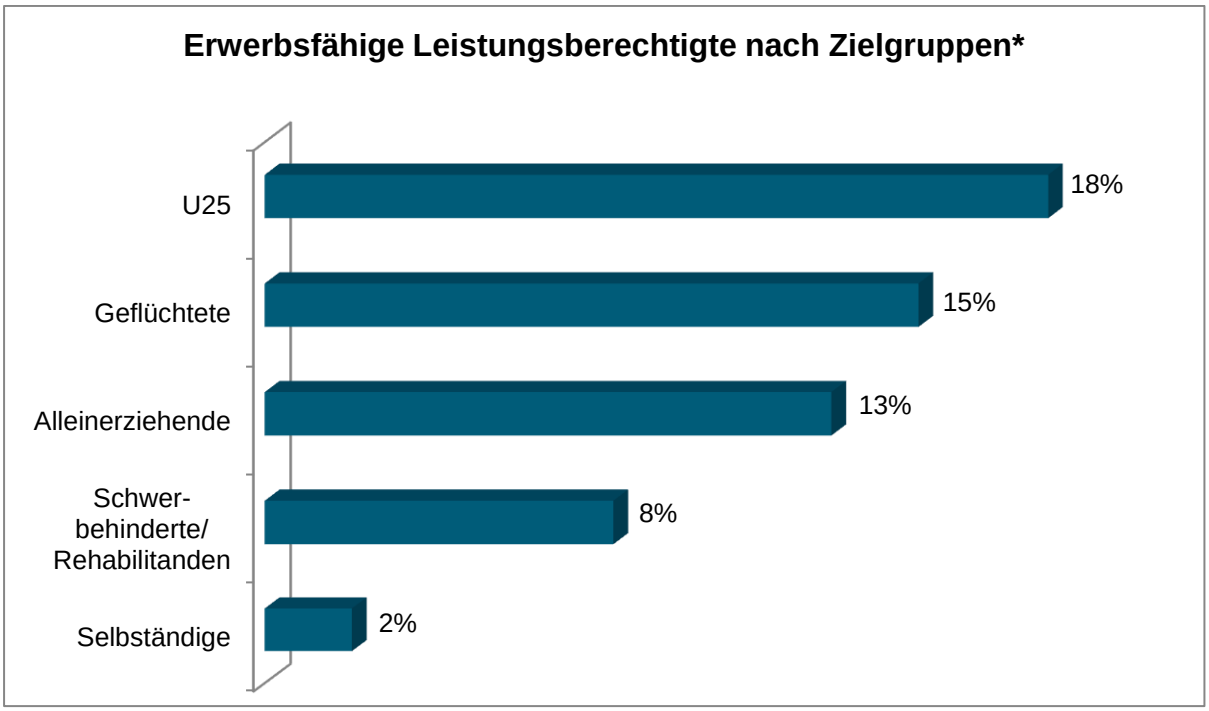
Abbildung 14 : Erwerbseinkommen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat April 2019

Um die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gemäß ihrer unterschiedlichen Lebenssituationen individuell und professionell beraten und fördern zu können, werden sie entsprechend ihrer zielgruppenspezifischen Bedürfnisse innerhalb der stadtbezirklichen Jobcenter-im-Jobcenter von spezialisierten Jobcoaches beraten, die auch die relevanten Netzwerke gut kennen und eng mit ihnen kooperieren. Folgende Zielgruppen sind im Jobcenter Münster entsprechend definiert:

- Jugendliche und junge Erwachsene (U25)[11]
- Alleinerziehende
- Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitand/-innen
- Geflüchtete und Menschen mit Migrationsvorgeschichte
- Selbständige und Gründungswillige

[11] Die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist mittlerweile nicht mehr strikt auf die unter 25-Jährigen festgelegt, der Übergang zu den über 25-Jährigen wird flexibel gehandhabt, da zentrale Themen- und Zielstellungen wie insbesondere berufliche Orientierung und der Erwerb eines Berufsabschlusses auch für viele erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 25 Jahre noch relevant sind.

Die jeweiligen Anteile der Zielgruppen an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind aus der Abbildung 15 ersichtlich. Es ist zu berücksichtigen, dass es Überschneidungen zwischen den Zielgruppen gibt, so z. B. Alleinerziehende mit Fluchthintergrund oder Jugendliche mit Schwerbehinderung.



*** Mehrfachnennungen möglich**

Abbildung 15 : Anteile der Zielgruppen im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank OPEN/Prosoz, Berichtsmonat Juli 2019

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Migrationsvorgeschichte[12] sind in allen der definierten Zielgruppen vorhanden Das Jobcenter der Stadt Münster hat für diesen Personenkreis die Stelle einer Migrationsbeauftragten eingerichtet, um die besonderen Belange und Bedarfe von Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte zu berücksichtigen.

Der Anteil von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte im Jobcenter der Stadt Münster beträgt 45 %. 37 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben eine ausländische Staatsangehörigkeit (vgl. Abbildung 16). Im Vergleich zum Vorjahresmonat haben sich diese Anteile nicht verändert.

[12] Um eine Migrationsbetrachtung der Kundendaten des Jobcenters durchführen zu können, wird innerhalb der abgeschotteten Statistikdienststelle aus dem Melderegister der Stadt Münster die Kundendatei mit den notwendigen Migrationsinformationen aus dem Melderegister angereichert. Die Statistikdienststelle erstellt dann unter Beachtung des Datenschutzes aggregierte statistische Auswertungen. Durch dieses Verfahren kann die mit dem Kommunalen Integrationszentrum abgestimmte Betrachtungsweise von Migration auf die Kundendatei des Jobcenters angewendet werden.

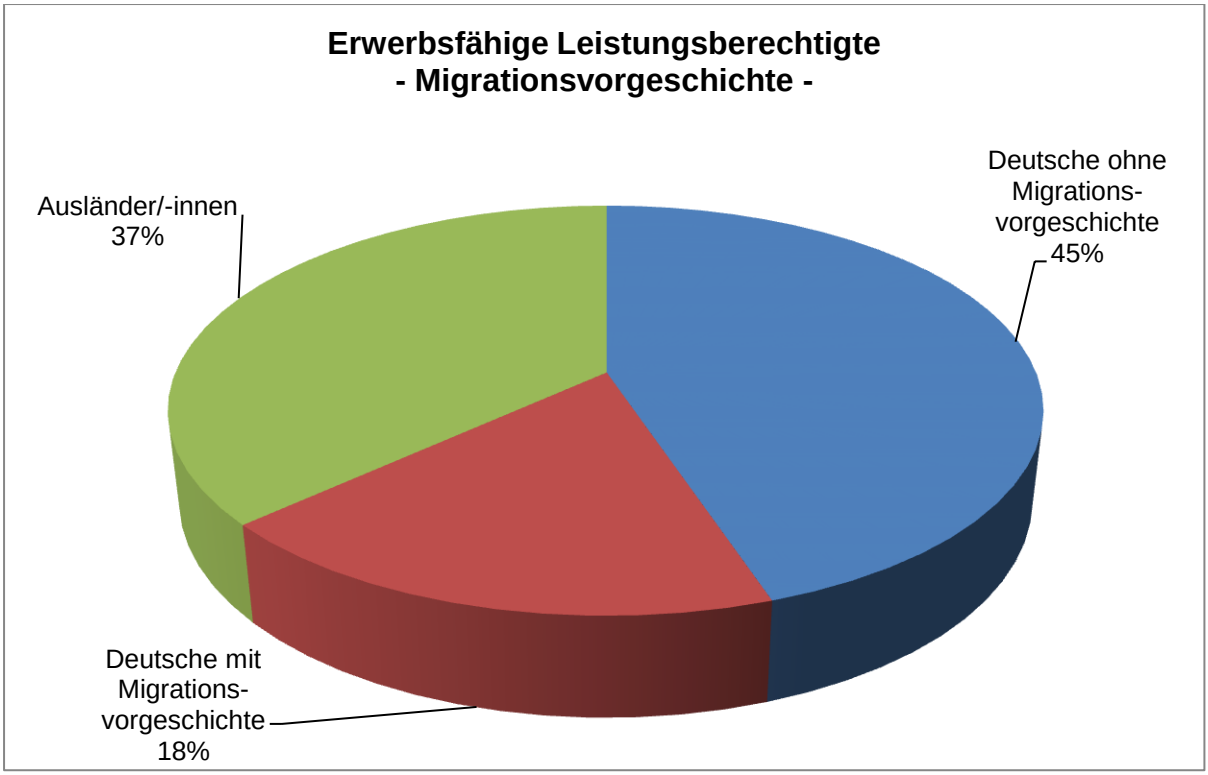


Abbildung 16 : Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Migrationsvorgeschichte und ausländischer Staatsangehörigkeit im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank Open//PROSOZ in Zusammenarbeit mit dem Amt für Stadtentwicklung, Stadtplanung, Verkehrsplanung; Stand Berichtsmonat Juni 2018

Das Profiling und die Zielplanung für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden im Jobcenter der Stadt Münster nach dem fa:z-Modell[13] durchgeführt. Basierend auf einer umfangreichen Potenzialanalyse wird dabei ein für die Leistungsberechtigten vorrangig zu verfolgendes Förderziel vereinbart (s. Anlage 2 für die Darstellung der Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell)[14]. Die Verteilung der Förderziele auf alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist aus der Abbildung 17 ersichtlich.

Mit 10 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, mit denen ein Förderziel vereinbart wurde, wird die Direktvermittlung[15] angesteuert. Die übrigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden zunächst über andere Ziele an die Aufnahme einer Beschäftigung herangeführt.

[13] Das fa:z-Modell (= Förderansatz: Ziel) ist das Fallsteuerungskonzept des Jobcenters der Stadt Münster.
[14] Für über ein Drittel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist aus verschiedenen Gründen (insbesondere die Absolvierung einer allgemein- oder berufsbildenden Schule oder einer Ausbildung, die Erziehung eines Kindes unter drei Jahren oder Pflege eines/einer Angehörigen) derzeit keine Vereinbarung eines Förderziels erforderlich. Diese Personen sind bei den Darstellungen der Verteilung der Förderziele, gesamt und zielgruppenspezifisch, nicht berücksichtigt.
[15] Bei Vereinbarung des Förderziels Direktvermittlung ist im Rahmen der fa:z-Logik nicht zwingend eine sofortige Integration in Arbeit möglich. Mit vielen Leistungsberechtigten muss zunächst das Bewerbungs- und Stellensuchverhalten, z. B. durch ein Bewerbungstraining, gestärkt werden, und es sind umfassende Bemühungen, auch durch den Arbeitgeber- und Vermittlungsservice des Jobcenters, notwendig, um die Leistungsberechtigten passend auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren.

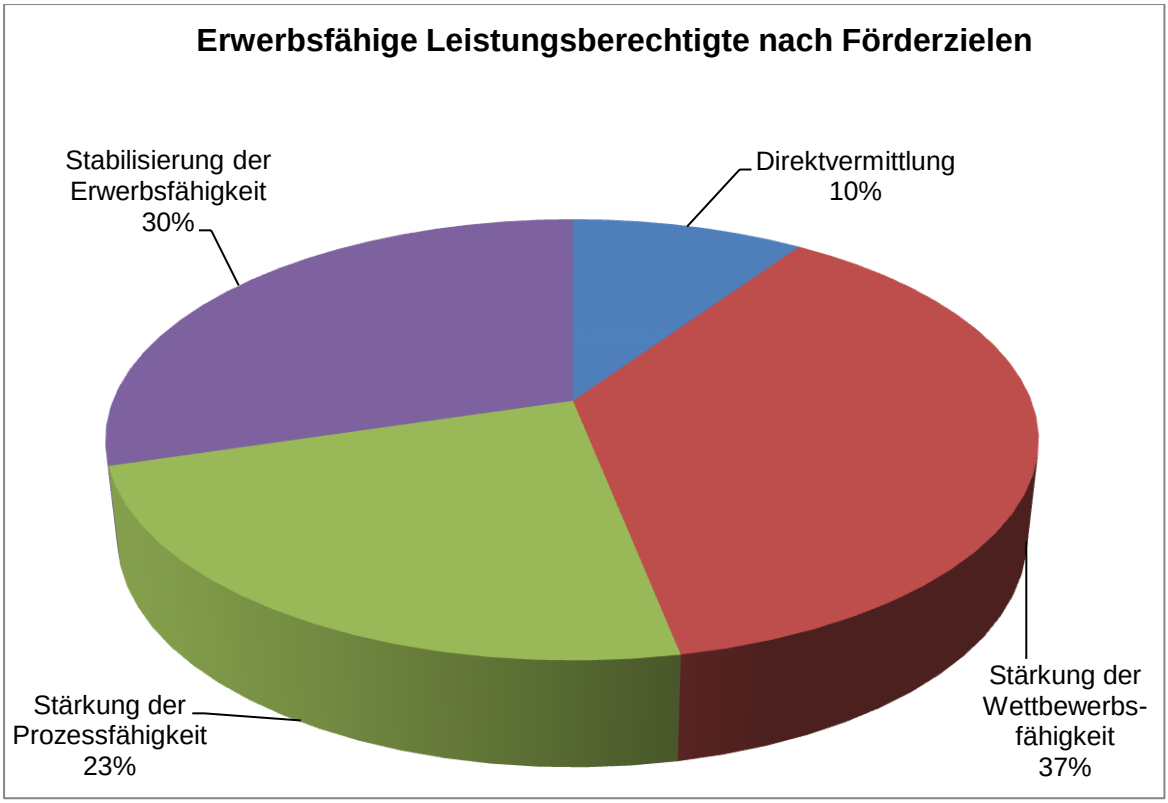


Abbildung 17 : Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Förderzielen im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank OPEN/Prosoz, Berichtsmonat Juli 2019

1.2.6. Sozialräumliche Organisation des Jobcenters

Wie bereits geschildert, ist das Jobcenter der Stadt Münster im operativen Bereich sozialräumlich ausgerichtet. Für jeden Stadtbezirk gibt es ein sogenanntes „Jobcenter-im-Jobcenter“ (JiJ), das jeweils aus einem Team für die passive Leistungsgewährung und einem Team für die arbeitsmarktliche Beratung, Förderung und Integration (Markt & Integration) sowie einem Empfangsbereich und Kundenservice besteht. Sämtliche Leistungsberechtigte, die ihren Wohnort in dem entsprechenden Stadtbezirk haben, werden durch das zuständige JiJ betreut.

Die Stadtbezirke der Stadt Münster (vgl. Statistik in der Anlage 4) unterscheiden sich nicht nur untereinander, sondern sind auch in sich selbst heterogen und vielschichtig und umfassen z. B. sowohl urbane als auch ländlich-dörflich geprägte Bereiche sowie unterschiedliche Bevölkerungs- und Infrastrukturen. Um die Zuschnitte der einzelnen JiJ in etwa gleich groß zu gestalten, wurden einige Stadtbezirke zusammengefasst (Ost und Südost zum JiJ Ost/Südost) oder aber nochmals geteilt (Mitte in Mitte-Nord und Mitte-Süd[16] sowie Nord in Nord 1 und Nord 2[17]). Leistungsberechtigte Geflüchtete sowie selbständig tätige Leistungsberechtigte werden unabhängig von ihrem Wohnort in Münster in einem zentralen JiJ betreut. Die Kundenstrukturdaten der einzelnen JiJ sind in der Abbildung 18 dargestellt.

[16] Geographische Aufteilung.
[17] Aufteilung nach Alphabet (Anfangsbuchstaben der Nachnamen der Leistungsberechtigten). Die Einrichtung einer weiteren Geschäftsstelle des Jobcenters in Coerde und damit die Aufteilung des JiJ Nord in die JiJ Kinderhaus und JiJ Coerde wird derzeit geprüft.

	Jobcenter gesamt	JiJ Ost-Südost	JiJ West	JiJ Nord 1	JiJ Nord 2
eLb insgesamt	13.676	1.923	1.738	1.200	1.234
dar. LZB	70,6%	74,3%	69,5%	73,1%	74,1%
nach Geschlecht					
dav. Männlich	50,1%	49,8%	52,2%	43,8%	43,5%
dav. Weiblich	49,9%	50,2%	47,8%	56,2%	56,5%
nach Alter					
dav. U25	18,1%	16,6%	17,2%	20,7%	19,9%
dav. Ü25	64,3%	64,6%	66,0%	63,7%	60,5%
dav. Ü55	17,6%	18,8%	16,6%	15,7%	19,7%
nach Zielgruppen					
dar. Alleinerziehende	13,2%	13,6%	13,8%	18,8%	20,7%
dar. Schwerbehinderte	7,0%	7,7%	6,8%	5,0%	6,5%

	JiJ Hiltrup	JiJ Mitte-Nord	JiJ Mitte-Süd	JiJ Geflüchtete	JiJ Selb-ständige
eLb insgesamt	1.772	1.618	1.851	2.001	339
dar. LZB	73,7%	68,5%	63,2%	70,6%	68,7%
nach Geschlecht					
dav. Männlich	46,0%	51,2%	57,3%	56,2%	50,1%
dav. Weiblich	54,0%	48,8%	42,7%	43,8%	49,9%
nach Alter					
dav. U25	19,8%	12,4%	11,9%	27,0%	11,5%
dav. Ü25	63,4%	63,8%	66,4%	66,2%	64,3%
dav. Ü55	16,8%	23,8%	21,7%	6,7%	24,2%
nach Zielgruppen					
dar. Alleinerziehende	17,6%	13,1%	9,6%	4,2%	11,5%
dar. Schwerbehinderte	7,6%	13,2%	8,4%	0,8%	7,4%

Abbildung 18: Kundenstrukturdaten der Jobcenter-im-Jobcenter
Eigene Auswertung der Datenbank OPEN/Prosoz, Berichtsmonat Juli 2019

Die einzelnen Stadtbezirke und die JiJ stellen also keine einheitlichen Sozialräumen dar, sondern bestehen vielmehr aus mehreren, durchaus sehr unterschiedlichen Sozialräumen. Für die Netzwerkarbeit und insbesondere die niedrigschwellige Angebotsgestaltung des Jobcenters, die die Leistungsberechtigten in ihren Sozialräumen abholen soll, stellt dies eine große Herausforderung dar.

Aufgrund der schon seit vielen Jahren bestehenden Geschäftsstellen in Nord und Hiltrup konnte das Jobcenter der Stadt Münster in diesen Stadtbezirken bei Einführung der sozialräumlichen Organisation bereits auf gut funktionierende Netzwerkstrukturen und zum Teil auch auf bereits bestehende sozialraumspezifische Angebote zurückgreifen. Für die übrigen JiJ galt es diese noch verstärkter aufzubauen und zu etablieren. In allen JiJ sind aber mittlerweile gute und vielseitige sozialräumliche Netzwerke geknüpft. So nimmt das Jobcenter beispielsweise regelmäßig an den sozialräumlichen Arbeitskreisen (AK Kinderhaus, AK Wolbeck etc.) teil und arbeitet mit dem ebenfalls sozialräumlich

organisierten Kommunalen Sozialdienst und den Einrichtungen der freien Träger zusammen. Bewährt haben sich unter anderem die offenen Sprechstunden des Jobcenters in verschiedenen Einrichtungen in den Sozialräumen.

JiJ Ost/Südost (Geschäftsstelle Wolbeck)

Das JiJ Ost/Südost umfasst die Stadtbezirke Ost und Südost. Ost besteht aus den Stadtteilen Mauritz-Ost, Gelmer-Dyckburg und Handorf und ist mit einem Anteil von 7,4 % an der Gesamtbevölkerung der bevölkerungsärmste Stadtbezirk Münsters. Südost umfasst die Stadtteile Gremmendorf-Ost, Gremmendort-West, Angelmodde und Wolbeck. 5,4 % der Einwohner/-innen aus Ost und 8,5 % aus Südost beziehen Leistungen nach dem SGB II. Bei den Kindern im Alter von 0 – 14 Jahren sind es 10,7 % in Ost und 17,9 % in Südost. Die diebzgl. größten Unterschiede bestehen zwischen den Stadtteilen Gremmendorf-Ost (4,1 % und 7,8 %) und Angelmodde (14,1 % und 29,9 %).

In Ost liegen der Ausländeranteil mit 8,6 % und der Migrationsanteil mit 18,5 % unter dem münsterschen Durchschnitt (10,7 % und 23,1 %), in Südost liegen der Ausländeranteil mit 12,0 % und der Migrationsanteil 25,2 % dagegen etwas höher. Allerdings bestehen auch hier Unterschiede zwischen den Stadtteilen: während Gremmendorf-Ost einen Ausländeranteil von 7,6 % und einen Migrationsanteil von 17,5 % hat, sind es in Gremmendorf-West 25,0 % und 37,6 %. Die Kundenstrukturdaten des JiJ Ost/Südost liegen nah bei den Durchschnittswerten des gesamten Jobcenters.

JiJ West (Geschäftsstelle Stadthaus 2)

Zum Stadtbezirk West gehören die Stadtteile Nienberge, Gievenbeck, Roxel, Mecklenbeck, Albachten und Sentrup. Mit einem Anteil von 19,7 % an der Gesamtbevölkerung ist West der zweitgrößte Stadtbezirk nach Mitte. Auffällig ist der mit 33,3 % relativ hohe Anteil junger Einwohner/-innen im Alter von 20 – 39 Jahren, der seine Ursache insbesondere in den in Gievenbeck liegenden Studentenwohnheimen hat. In der Kundenstruktur des JiJ West spiegelt sich dies jedoch nicht wider, da die Studierenden im Regelfall keine SGB II-Leistungen beziehen. Insgesamt beträgt der Anteil der Einwohner/-innen, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, 5,7 %.

Der Anteil an Einwohner/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (11,2 %) und Migrationsvorgeschichte (25,3 %) liegt über dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung Münsters, allerdings mit großen Unterschieden zwischen den Stadtteilen (z. B. 13,5 % Ausländeranteil und 31,1 % Migrationsanteil in Gievenbeck im Vergleich zu 10,2 % Ausländeranteil und 17,6 % Migrationsanteil in Sentrup).

JiJ Nord 1 und 2 (Geschäftsstelle Kinderhaus)

Der Stadtbezirk Nord umfasst die Stadtteile Kinderhaus-West, Kinderhaus-Ost, Coerde und Sprakel. Von allen Stadtbezirken hat Nord den höchsten Anteil an Einwohner/-innen im Alter von 0 – 19 Jahren (23,2 %), den höchsten Ausländeranteil (18,7 %), den mit Abstand höchsten Migrationsanteil (41,0 %) und den höchsten Anteil der Leistungsberechtigten im SGB II (16,7 % gesamt und 34,5 % bei den Einwohner/-innen im Alter von 0 – 14 Jahren). Gravierend sind jedoch die Unterschiede zwischen den einzelnen Stadtteilen: so beträgt der Migrationsanteil 23,0 % in Sprakel, aber 40,0 % in Kinderhaus-West und 43,1 % in

Coerde. Während in Sprakel 4,4 % aller Einwohner/-innen und 9,4 % der Kinder im Alter von 0 – 14 Jahren Leistungen nach dem SGB II beziehen, sind es 16,4 % bzw. 35,6 % in Kinderhaus-West und 23,2 % bzw. 43,2 % in Coerde.

Betrachtet man die Kundenstruktur der beiden JiJ Nord, so fallen die in Relation hohen Anteile der weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (56,2 % und 56,5 %) und der alleinerziehenden Leistungsberechtigten (18,8 % und 20,7 %) auf. Diese Werte stehen in direktem Zusammenhang miteinander, da die alleinerziehenden Leistungsberechtigten überwiegend weiblich sind.

JiJ Hiltrup

Der Stadtbezirk Hiltrup besteht aus den Stadtteilen Hiltrup-Ost, Hiltrup-Mitte, Hiltrup-West, Amelsbüren und Berg Fidel. Hiltrup ist neben Ost der Stadtteil mit dem höchsten Anteil an älteren Einwohner/-innen (21,5 % im Alter von 60 – 79 Jahren und 6,3 % über 80 Jahre). Der Anteil ausländischer Einwohner/-innen ist mit 10,6 % leicht höher als der gesamtstädtische Durchschnitt, der Migrationsanteil liegt mit 27,3 % deutlich über dem der Gesamtbevölkerung Münsters. Hier bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Stadtteilen: auf der einen Seite Berg Fidel mit einem Ausländeranteil von 26,1 % und einem Migrationsanteil von 51,6 % und auf der anderen Seite Hiltrup-Ost mit einem Ausländeranteil von 6,7 % und einem Migrationsanteil von 22,0 %.

Insgesamt beziehen 9,0 % aller im Stadtbezirk lebenden Menschen und 19,4 % der Kinder im Alter von 0 – 14 Jahren SGB II-Leistungen. Auch diesbzgl. treten große Unterschiede zwischen den Stadtteilen hervor: In Berg Fidel beträgt der Anteil der Menschen im SGB II-Bezug 19,7 % (36,4 % der Kinder im Alter von 0 – 14 Jahren, in Hiltrup-Ost sind es dagegen 4,0 % (9,8 % bei den Kindern im Alter von 0 – 14 Jahren). Nach den JiJ in Nord hat Hiltrup mit 17,6 % den höchsten Anteil an weiblichen und alleinerziehenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

JiJ Mitte-Nord und Mitte-Süd (Geschäftsstelle Stadthaus 2)

Das JiJ Mitte-Nord ist zuständig für die Stadtteile Aegidii, Überwasser, Dom, Buddenturm, Martini, Mauritz-West, Schlachthof, Kreuz, Neutor, Schloss, Herz-Jesu, Mauritz-Mitte, Rumphorst und Uppenberg. Zum JiJ Mitte-Süd gehören die Stadtteile Pluggendorf, Josef, Bahnhof, Hansaplatz, Aaseestadt, Geist, Schützenhof, Düesberg und Hafen.

Mitte ist der flächenmäßig kleinste, mit einem Anteil von rund 41 % aber gleichzeitig der mit Abstand bevölkerungsreichste Stadtbezirk Münsters. Überdurchschnittlich viele der Einwohner/-innen in Mitte sind im Alter von 20 – 39 Jahren (43,8 %). 4,6 % der in Mitte wohnenden Menschen beziehen Leistungen nach dem SG II, bei den Kindern im Alter von 0 – 14 Jahren sind es 10,6 %. Die Ausländer- und Migrationsanteile liegen in Mitte mit 8,9 % und 16,2 % unter dem münsterschen Durchschnitt.

Auffällig in der Kundenstruktur der in den beiden JiJ Mitte betreuten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist der überdurchschnittliche Anteil an Personen über 55 Jahre (23,8 % in Mitte-Nord und 21,7 % in Mitte-Süd.). Auch der Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit einer Schwerbehinderung ist vergleichsweise hoch (13,2 % in

Mitte-Nord und 8,4 % in Mitte-Süd). Von allen JiJ weist Mitte-Süd mit 57,3 % den höchsten Anteil an männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf.

JiJ Geflüchtete[18] (Geschäftsstelle Oxford-Kaserne)

Im JiJ Geflüchtete, das im Stadtbezirk West liegt, werden leistungsberechtigte Geflüchtete unabhängig von ihrem Wohnort in Münster betreut. Auffällig sind der mit 27,0 % hohe Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Alter bis 25 Jahre und der geringe Anteil der über 55-Jährigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (6,7 %). Auch die Anteile der alleinerziehenden Leistungsberechtigten (4,2 %) und der Leistungsberechtigten mit einer Schwerbehinderung (0,8 %) sind weit unterdurchschnittlich. Dagegen ist der Anteil an männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 56,2 % vergleichsweise hoch.

JiJ Selbständige (Geschäftsstelle Stadthaus 2)

Das JiJ Selbständige ist mit Abstand das kleinste JiJ des Jobcenters der Stadt Münster. Von den 339 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten üben jeweils die Hälfte eine hauptberufliche und eine nebenberufliche selbständige Tätigkeit aus.

2. Strategie, Ziele und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder

2.1. Strategische Grundausrichtung und Schwerpunktsetzung

Das Jobcenter der Stadt Münster setzt seine strategische Grundausrichtung, **soziale Teilhabe durch Beschäftigung** zu ermöglichen, auch im Jahr 2020 fort.

Der Schwerpunktsetzung des Bundes und des Landes Nordrhein-Westfalen folgend, wird dabei der eindeutige Fokus der Steuerung und Integrationsarbeit des Jobcenters – wie schon im Jahr 2019 – auf der **Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug** liegen. Erreicht werden soll dies idealerweise durch existenzsichernde und nachhaltige Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, ggf. über die Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung.

Wichtige Teilaspekte innerhalb der Schwerpunktsetzung sind:

- die **gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern**, mit besonderem Augenmerk auf (Allein-)Erziehendenden und Frauen mit Fluchthintergrund,

[18] Die Abgrenzung der Zielgruppe der Geflüchteten zur Personengruppe der ausländischen Leistungsberechtigten insgesamt gestaltet sich komplex. Das Jobcenter Münster orientiert sich hierbei grundsätzlich an der Vorgehensweise der Bundesagentur für Arbeit und zählt hilfsweise jene Personen im Leistungsbezug nach dem SGB II als Geflüchtete, die im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach dem fünften Kapitel des Aufenthaltsgesetzes sind (völkerrechtliche, humanitäre oder politische Gründe). Durch zusätzliche Auswertungsmöglichkeiten der Fachanwendung Open/Prosoz gelingt es dem Jobcenter Münster, die Zielgruppe der Geflüchteten noch modifizierter zu ermitteln: Über die Vorgehensweise der Bundesagentur der Arbeit hinaus werden zusätzlich auch Personen mit einer Niederlassungserlaubnis nach dem fünften Kapitel des Aufenthaltsgesetzes als Geflüchtete gezählt. Darüber hinaus wird ein Zeitbezug hergestellt: Der Eintritt in den Leistungsbezug nach dem SGB II erfolgte ab dem 01.01.2015.

- der **Zugang von Menschen im Kontext Fluchtmigration in Arbeit und Ausbildung**, sowie
- die Ermöglichung von **sozialer Teilhabe für Menschen, denen der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht eröffnet werden kann**.

Eine wichtige Grundlage für die Beendigung oder Vermeidung ist ein ganzheitlicher, intensiver und individueller Beratungs- und Förderansatz, der die gesamte Lebenswirklichkeit und Bedarfslage der Leistungsberechtigten berücksichtigt und insbesondere die ganze Bedarfsgemeinschaft in den Blick nimmt. Darüber hinaus sind eine bewerberorientierte Arbeitgeberansprache, ein konsequentes Übergangsmanagement am Ende einer Maßnahmenteilnahme, ein beschäftigungsbegleitendes Coaching und die Netzwerkarbeit des Jobcenters zentral für einen ganzheitlichen Ansatz.

2.2. Ziele

Das Zielsystem des Jobcenter der Stadt Münster richtet sich vorrangig am gesetzlichen Auftrag des Grundsicherungsträgers aus. Die Grundsicherung für Arbeitsuchende gemäß SGB II soll es den Leistungsberechtigten ermöglichen, ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht. Primäre Aufgabe ist es, die Eigenverantwortung der Leistungsbeziehenden zu stärken und Unterstützung bei der Aufnahme bzw. Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit zu leisten, so dass der Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln bestritten werden kann.

Zur Feststellung bzw. Förderung der Leistungsfähigkeit der örtlichen Grundsicherungsträger sieht der Gesetzgeber die Erhebung von Kennzahlen vor. Die Kennzahlen wurden in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe erarbeitet und in der Verordnung der Kennzahlen nach § 48a SGB II festgeschrieben. Die Leistungsfähigkeit der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird in Bezug auf drei Ziele gemessen:

In § 48b Abs. 1 SGB II ist geregelt, dass zur Erreichung dieser Ziele Zielvereinbarungen zwischen der zuständigen Landesbehörde und dem kommunalen Träger abzuschließen sind. Weitere unterstützende Ziele zu den Schwerpunkten der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik sollen der Komplexität der Leistungserbringung im SGB II Rechnung tragen und den zielgerichteten Mittel- und Ressourceneinsatz sicherstellen. Diese

werden durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) in Zusammenarbeit mit der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit erarbeitet und bilden die Handlungsschwerpunkte für die Jobcenter des Landes ab. Lokale Ziele zwischen dem Jobcenter der Stadt Münster und dem MAGS NRW ergänzen die Zielvereinbarung um zusätzliche kommunale Schwerpunkte und Handlungsfelder.

Dabei ist gem. § 48b Abs. 3 SGB II auch das Ziel der Verbesserung der sozialen Teilhabe zu berücksichtigen. Dieses ist bislang nicht expliziter Bestandteil der Zielvereinbarungen, wird aber in den Gesprächen der Jobcenter mit dem Land zunehmend in den Fokus genommen, um der Komplexität der Integrationsarbeit im SGB II Rechnung zu tragen.

Die Zielvereinbarungsverhandlungen mit dem MAGS NRW beginnen im Dezember 2019, das Zielvereinbarungsdokument wird dann voraussichtlich im 1. Quartal 2020 unterzeichnet. Die Zielkorridore, welche die Grundlage für die Verhandlungen mit dem MAGS NRW darstellen, werden dem zuständigen Ausschuss für Soziales, Stiftungen, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderung der Stadt Münster im Rahmen der Beschlussvorlage V/0932/2019 zur Entscheidung unterbreitet.

2.3. Wirkungsorientierung im Jobcenter der Stadt Münster

Die grundsätzlichen Ziele der Jobcenter sind, wie bereits dargestellt, im SGB II festgelegt. Wie diese Ziele erreicht werden, ist Sache der Steuerung und operativen Umsetzung der einzelnen Jobcenter. Vor dem Hintergrund eingeschränkter Ressourcen, die über öffentliche Mittel finanziert werden, besteht das Anliegen darin, diese möglichst zielgerichtet und wirkungsvoll einzusetzen. Unter Wirkungen werden in diesem Sinne erwünschte Veränderungen verstanden, die durch die Arbeit (des Jobcenters oder seiner Kooperationspartner/-innen) bei den Leistungsberechtigten, und dort auf den Ebenen von Wissen, Haltung, Handeln sowie im Lebensumfeld und damit letztendlich auch in der Gesellschaft, initiiert und erreicht werden.[19]

Entscheidend ist nicht der Output, d.h. die reine Erbringung einer Leistung (im SGB II z. B. ein Bewerbungstraining oder eine Coachingmaßnahme), sondern das Ergebnis, das beim Empfänger ankommt. „Was wollen wir (für welche Zielgruppe) erreichen?“ ist die zentrale Frage, um die es dabei geht. Wirkungsorientierung bedeutet also, dass eine Aktivität darauf ausgelegt ist, Wirkungen zu erzielen, und sie entsprechend geplant und umgesetzt wird. Erwünschte Wirkungen (= Outcome) werden als konkrete Ziele formuliert, an denen sich die gesamte Arbeit ausrichtet (vgl. den Wirkungskreislauf in Abbildung 19 und die Wirkungstreppe in Abbildung 20).

[19] Vgl. „Kursbuch Wirkung – Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen“ von Phineo in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung, 5. Auflage 2015.

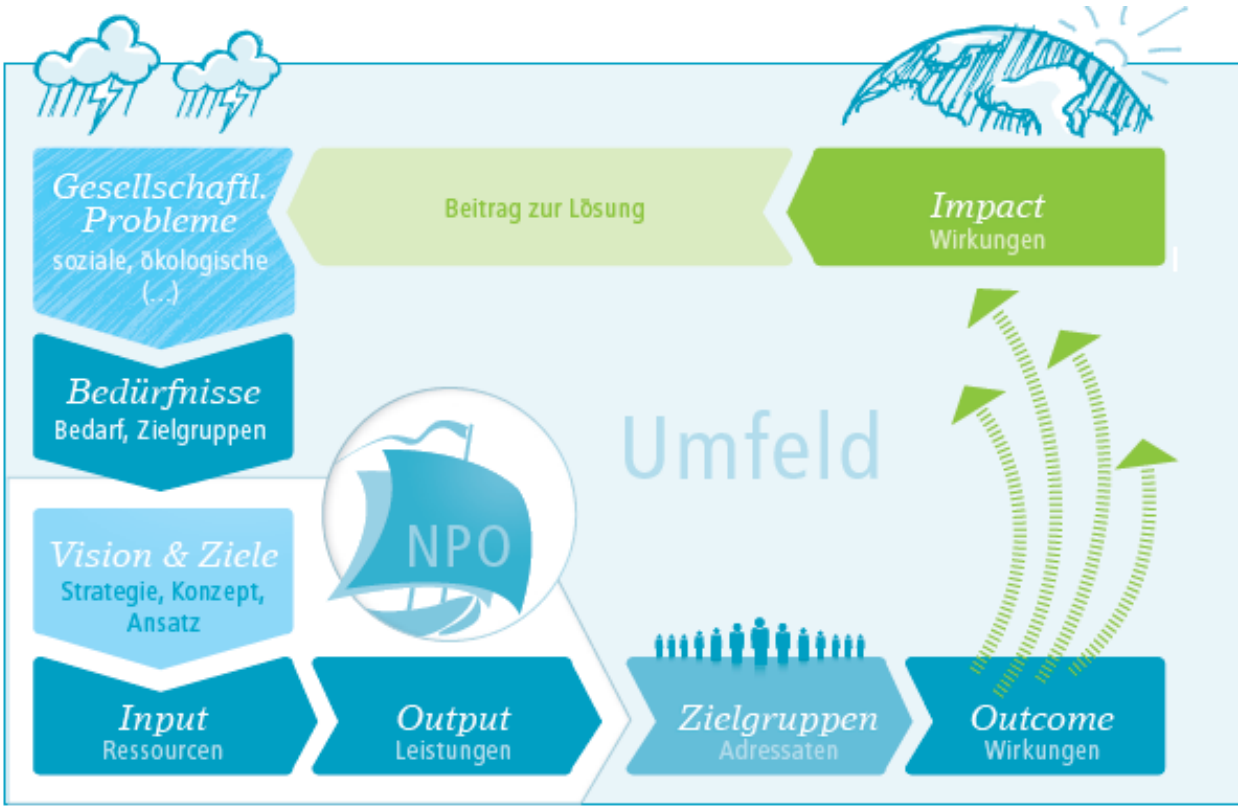


Abbildung 19: Wirkungskreislauf.
Quelle: „Kursbuch Wirkung“, Phineo gAG in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung.

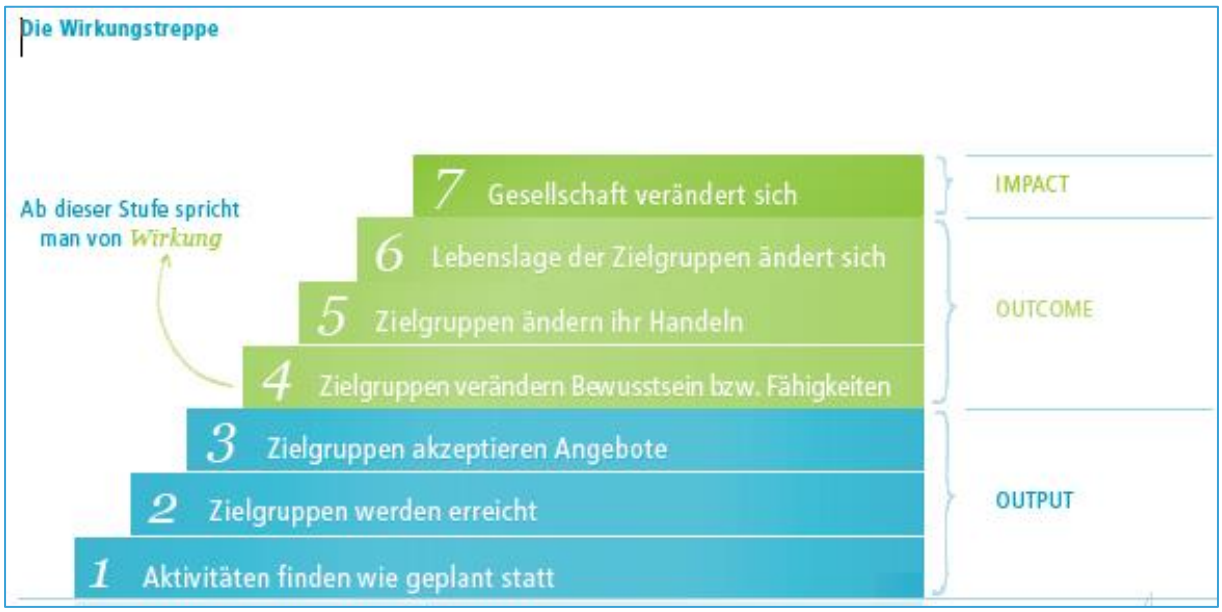


Abbildung 20: Wirkungstreppe
Quelle: „Kursbuch Wirkung“, Phineo gAG in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung.

Das Wissen um die relevanten Wirkfaktoren ist also zentral für die Arbeit der Jobcenter. Mit Blick auf die heterogene Personengruppe der Leistungsberechtigten im SGB II gestaltet sich die Analyse der Wirkfaktoren jedoch komplex und erfordert eine differenzierte Betrachtung der Ursachen von Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug. Dementsprechend sind auch die Wirkziele selbst differenziert und zielgruppenbezogen

zu formulieren und dann mit geeigneten Leistungen, d.h. Maßnahmen und Aktivitäten, zu konkretisieren.

Das Jobcenter der Stadt Münster hat es sich zur Aufgabe gemacht, seine Arbeit durch die Implementierung einer wirkungsorientierten Steuerung künftig noch wirksamer, d.h. effektiver und effizienter, zu gestalten. Insbesondere soll über die Formulierung von Wirkzielen und die Entwicklung von Indikatoren mittelfristig eine genauere Analyse der Wirkung von Maßnahmen und Aktivitäten und darüber ein kontinuierlicher Lern- und Verbesserungsprozess ermöglicht werden. Eine Herausforderung stellen dabei vor allem die Maßnahmen und Aktivitäten dar, die nicht die mehr oder weniger direkte Integration in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben, sondern niederschwelliger ansetzen und die Leistungsberechtigten über das Erreichen von Integrationsfortschritten an den Arbeitsmarkt heranführen sollen. Hinzu kommt, dass es in vielen Fällen keinen monokausalen Ursache-Wirkungszusammenhang gibt, eine Veränderung also oftmals nicht unmittelbar auf einen bestimmten Output zurückgeführt werden kann. Aber es kann das Wirkungspotenzial von Leistungen und Aktivitäten ermittelt werden, also die Wahrscheinlichkeit, mit der ein Output eine bestimmte Wirkung erzielt.

Um der Komplexität der wirkungsorientierten Steuerung Rechnung zu tragen, hat das Jobcenter den Ansatz in den vergangenen Jahren zunächst in ausgewählten Teilbereichen und einzelnen Maßnahmen implementiert:

- Das in Selbstvornahme durchgeführte Perspektivzentrum des Jobcenters der Stadt Münster wird bereits seit mehreren Jahren wirkungsorientiert gesteuert (vgl. Berichtsvorlage V/0624/2019).
- Einzelne Maßnahmen des Jobcenters werden wirkungsorientiert, d.h. mit konkreten Wirkungszielen und Indikatoren, ausgeschrieben. Die Träger sind verpflichtet, die erzielten Wirkungen anhand vorgegebener Indikatoren nachzuweisen (vgl. Berichte zur Clearingstelle U25 in Anlage 9 und zur Maßnahme „Aktiv und Fit für den Job“ in Anlage 12).
- Das von 2015 – 2017 durchgeführte Modellprojekt „Münstersche Initiative für Erwerbsarbeit nach Maß für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte“ (PASST) wurde wirkungsorientiert gesteuert.
- Das durch den Europäischen Sozialfonds finanzierte Projekt LernRaum Europa, das sich an Jugendliche mit erschwerten Arbeitsmarktzugang richtet, soll künftig wirkungsorientiert gesteuert werden. Das Jobcenter wirkt an diesem Projekt als Kooperationspartner mit.
- Gemeinsam mit der Caritas entwickelt das Jobcenter der Stadt Münster aktuell ein wirkungsorientiertes Modellvorhaben für die Zielgruppe der Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte, das die Instrumente § 16a SGB II und § 45 SGB III miteinander verzahnt.

Perspektivisch sollen alle Maßnahmen und Aktivitäten des Jobcenters wirkungsorientiert gesteuert werden. Die jährlich stattfindenden zielgruppenorientierten Planungsworkshops des Jobcenters, die die Grundlage für die Planung der Maßnahmen und Aktivitäten des Jobcenters im kommenden Jahr bilden, haben 2019 ein neues wirkungsorientiertes Format erhalten. Im Rahmen eines Planungstages wurden die Teilnehmenden (neben Fachkräften des Jobcenters und der weiteren städtischen Ämter mit SGB II-Bezug auch Mitglieder des Jobcenter-Beirats) zunächst in die Grundlagen der

Wirkungsorientierung eingeführt, um dann in Arbeitsgruppen zu verschiedenen Handlungsfeldern eine Bedarfsanalyse durchzuführen und erste Lösungsvorschläge zu entwickeln. Aufgrund der Komplexität des Themas war der Planungstag jedoch nur ein erster Aufschlag: Im Rahmen weiterer Workshops werden für die einzelnen Handlungsfelder Wirkungsziele und sich daraus ergebende Leistungen, also Maßnahmen und Aktivitäten, erarbeitet sowie Indikatoren für die Wirkungsmessung entwickelt. Ziel ist, für alle Handlungsfelder vollständige Wirkungskreislaufe zu erstellen und darauf basierend für alle Leistungen des Jobcenters eine Wirkungsanalyse durchführen zu können. Dieser komplexe Prozess wird zum Jahr 2020 nicht abgeschlossen sein, entsprechend werden zunächst Teilergebnisse in den aktuellen Planungsprozess einfließen (s. folgende Abschnitte zu den Handlungsfeldern und Aktivitäten). In größerer Ausführlichkeit wird der wirkungsorientierten Planungsprozess im Handlungsfeld „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt / Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ dargestellt, der schon relativ weit gediehen ist und exemplarisch die praktische Umsetzung des wirkungsorientierten Ansatzes verdeutlicht.

2.4. Handlungsfelder und Aktivitäten

Aus der strategischen Grundausrichtung des Jobcenters der Stadt Münster und den gesetzlichen Zielen ergeben sich – neben der im besonderen Fokus stehenden Beendigung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug – weitere fünf Handlungsfelder:

Mit seiner strategischen Grundausrichtung und den Handlungsfeldern trägt das Jobcenter als kommunale Einrichtung zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030[20] in den Themenfeldern Arbeit und Wirtschaft, Bildung sowie gesellschaftliche Teilhabe und Gender bei:

- Gelebte gesellschaftliche Teilhabe ist in Münster für alle selbstverständlich.
- Die Stadt Münster setzt sich dafür ein, die Quote der ALG II / SGB II-Empfängerinnen und Empfänger bis 2030 kontinuierlich zu senken.

[20] Vgl. Vorlage V/0515/2018: Global nachhaltige Kommune NRW - Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030.

- Alle Menschen gehen ihrer Qualifikation entsprechend einer „Guten Arbeit“ nach. Inklusive und faire Beschäftigungsmöglichkeiten sind ausreichend vorhanden.

2.4.1. Beendigung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug

Trotz der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt konnte der Langzeitleistungsbezug in den Jobcentern bundesweit in den letzten Jahren nicht nennenswert abgebaut werden; Im Gegenteil sind die Zahlen zuletzt aufgrund des Übergangs von leistungsberechtigten Geflüchteten in den Langzeitleistungsbezug wieder angestiegen.

Insgesamt erstreckt sich die Personengruppe der Langzeitleistungsbeziehenden und Langzeitarbeitslosen über alle definierten Zielgruppen: Jugendliche, Ältere, Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen, (Allein-)Erziehende sowie Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Fluchthintergrund. Entsprechend sind die Ursachen für Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vielschichtig; oftmals kommen auch verschiedene Faktoren zusammen und bedingen sich gegenseitig, wie z. B. schwierige persönliche Rahmenbedingungen und gesundheitliche Belastungen. Zudem zeigt die Erfahrung, dass die Chance auf eine dauerhafte und existenzsichernde Beschäftigung mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit und des Leistungsbezuges weiter sinkt – ein Kreislauf, den es zu durchbrechen gilt, um einerseits das Risiko materieller und finanzieller Teilhabedefizite für die Betroffenen zu mindern und andererseits brachliegende Potenziale für den Arbeitsmarkt zu aktivieren bzw. zu reaktivieren. Nicht zu vergessen sind darüber hinaus die Leistungsberechtigten, die einer Beschäftigung nachgehen, deren Einkommen aber – z. T. auch bei einer Vollzeitstelle - nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt für die Bedarfsgemeinschaft existenzsichernd zu bestreiten.

So individuell und komplex die Ursachen für Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug sind, so individuell und ganzheitlich müssen auch die Angebote und Maßnahmen für die betroffenen Menschen sein. In den meisten Fällen gilt es insbesondere, niedrigschwellig anzusetzen und die Menschen in einem längerfristigen Prozess in ihren Rahmenbedingungen und ihrer Person zu stärken und darüber an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Um Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug zu vermeiden, sind auch präventive Maßnahmen wichtig. Diese ergeben sich aus den übrigen Handlungsfeldern des Jobcenters (z. B. Ausbildung und Qualifizierung).

<u>Öffentlich geförderte Beschäftigung</u>
Erhebliche personelle Ressourcen sowie Mittel aus dem Eingliederungstitel und weiteren Förderprogrammen wurden durch das Jobcenter in den letzten Jahren insbesondere in den Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung (ögB) investiert, seit Inkrafttreten des Teilhabechancengesetzes zum 01.01.2019 vorrangig in die Instrumente § 16e und § 16i SGB II. Auch im Jahr 2020 und darüber hinaus plant das Jobcenter der Stadt Münster, öffentlich geförderte Beschäftigung in größtmöglichem Umfang zu realisieren und die Leistungsberechtigten darüber an eine ungeförderte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen (vgl. hierzu die Anlage 5).

Zur ögB gehören auch Arbeitsgelegenheiten gem. § 16d SGB II, die eine geeignete und niedrigschwellige Vorstufe zu einer Beschäftigung nach §§ 16e oder i SGB II sein

können und vom Jobcenter auch im Jahr 2020 in vielen verschiedenen Tätigkeitsbereichen vorgehalten werden. Ein Beispiel für ein besonderes Projekt im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten ist „Radeln ohne Alter“ (vgl. Anlage 6).

Individuelles Coaching

Ein wesentlicher Bestandteil der ögB ist eine ganzheitliche sozialpädagogische Betreuung (Coaching) im Vorfeld und während der Beschäftigung sowie bei Bedarf auch im Anschluss an die ögB bei Übergang in eine ungeförderte Arbeit. Mit dem Coaching hat das Jobcenter der Stadt Münster bereits im Rahmen der mittlerweile ausgelaufenen Förderprogramme für Langzeitarbeitslose und Soziale Teilhabe sehr positive Erfahrungen gesammelt, da es dazu beiträgt, Abbrüche zu verhindern und somit die Nachhaltigkeit der Beschäftigung fördert.

Auch unabhängig von öffentlich geförderter Beschäftigung haben sich im Maßnahmenportfolio des Jobcenters modulare Coachingangebote etabliert, die die Leistungsberechtigten individuell bei der Stärkung ihrer persönlichen und lebenspraktischen Kompetenzen, aber auch bei der Berufswegplanung und der Arbeitsuche sowie nachgehend bei Arbeitsaufnahme unterstützen. Diese Angebote werden 2020 fortgeführt. Ein Beispiel ist das Angebot MaBiA, das sich an Leistungsberechtigte mit Migrationsvorgeschichte, insbesondere an Neuzugewanderte, richtet (vgl. Anlage 7).

Sozialräumliche und weitere niedrigschwellige Angebote

Um Barrieren gegenüber dem Jobcenter abzubauen und die Leistungsberechtigten im wörtlichen Sinne aus ihren Sozialräumen abzuholen und in die Beratung des Jobcenters aufzunehmen, gibt es mittlerweile in allen Stadtbezirken niedrigschwellige Kontakt-, Informations- und Beratungsangebote in Form offener Sprechstunden, z. T. für spezielle Zielgruppen, wie Alleinerziehende und Jugendliche. Die Sprechstunden finden in der Regel in den Räumen der Netzwerkpartner des Jobcenters statt, z. B. das Jobcenter Café für (Allein-)Erziehende in Hiltrup im Begegnungszentrum 37°, eine offene Sprechstunde für Jugendliche im Paul-Gerhardt-Haus in Mitte und eine Sprechstunde im Stadtteilbüro der Arbeiterwohlfahrt in Coerde.

Nach dem Motto „die Menschen dort abholen, wo sie sind“ bietet auch die Migrationsbeauftragte des Jobcenters Information und Beratung in Sprachkursen und anderen Angeboten und Einrichtungen an (z. B. Sportkurse für Frauen mit Migrationsvorgeschichte und Veranstaltungen von Migrantenselbstorganisationen).

Kommunale Eingliederungsleistungen

In Umsetzung des Ratsantrags A-R/0027/2017 hat das Jobcenter der Stadt Münster die flankierenden Beratungs- und Unterstützungsangebote der kommunalen Eingliederungsleistungen weiter gebündelt und optimiert (vgl. auch die Vorlage V/0664/2018). Die folgenden neuen bzw. ausgeweiteten Angebote sind bereits umgesetzt oder werden ab 2020 in Kooperation mit den entsprechenden Trägern realisiert:

- Durchführung eines Modellvorhabens für die Zielgruppe der leistungsberechtigten Menschen mit Migrationsvorgeschichte, das die Instrumente § 45 SGB III (für Themen mit beruflichem Bezug) und § 16a SGB II (psychosoziale Beratung) miteinander verzahnt.

- Vor-Ort Sprechstunde der Suchtberatung an den verschiedenen Standorten des Jobcenters
- Budgetberatung als präventives Beratungsangebot im Vorfeld originärer Schuldnerberatung

Beschäftigungsbegleitende Qualifizierung

Zur Gruppe der Langzeitleistungsbeziehenden gehören auch Leistungsberechtigte, die in größtmöglichem Umfang einer Beschäftigung nachgehen, zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes aber ergänzende SGB II-Leistungen beziehen (vgl. hierzu auch Abschnitt 1.2.5). Da die Hilfebedürftigkeit in diesen Fällen überwiegend von Faktoren abhängt, die das Jobcenter nicht beeinflussen kann (Höhe des Einkommens, Größe der Bedarfsgemeinschaft, Alleinerziehendenstatus sowie der hohe Mietspiegel in Münster), ergeben sich hier kaum Ansätze, den Leistungsbezug über die Förderinstrumente des SGB II zu beenden. Allerdings sind durch die Neufassung des § 82 SGB III die Möglichkeiten der beschäftigungsbegleitenden Qualifizierung ausgeweitet worden. Daraus kann sich für beschäftigte Leistungsberechtigte die Möglichkeit ergeben, eine höhere Qualifikation zu erlangen, die wiederum zu einem höheren Einkommen und in Folge zum Wegfall der Hilfebedürftigkeit führt. Die formelle und persönliche Förderfähigkeit wird durch das Jobcenter der Stadt Münster im Einzelfall geprüft.

2.4.2. Integration in sozialversicherungspflichtige Arbeit

Die Integration in Erwerbstätigkeit ist das Kernziel des Jobcenters. Erwerbstätigkeit ermöglicht die Vermeidung, Verringerung oder Beendigung von Hilfebedürftigkeit sowie soziale Teilhabe. Dass einerseits händeringend Arbeits- und Fachkräfte gesucht werden und viele Stellen unbesetzt bleiben, andererseits aber Menschen längerfristig arbeitslos sind, hat vielfältige und komplexe Ursachen. Vereinfacht betrachtet, stimmen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in diesen Fällen nicht überein. So bringen einerseits aus Arbeitgebersicht Arbeitsuchende oftmals nicht die erforderlichen bzw. gesuchten beruflichen Qualifikationen und persönlichen Eigenschaften mit. Auf der anderen Seite haben Arbeitgebende oft sehr hohe Ansprüche an Arbeitnehmende und zum Teil Vorbehalte oder Unsicherheiten z. B. gegenüber Langzeitarbeitslosen, Alleinerziehenden und Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Darüber hinaus sind Stellenangebote für Arbeitsuchende teilweise unattraktiv (Gehalt, Arbeitszeiten und weitere Rahmenbedingungen, Image etc.). Die Erfahrungen des Jobcenters zeigen zudem, dass arbeitslose Menschen oftmals unsicher in ihrem Bewerbungsverhalten sind sowie Ängste und Vorbehalte hinsichtlich der Aufnahme einer neuen Beschäftigung haben. Für das Jobcenter gilt es, sowohl für Arbeitsuchende als auch für Arbeitgebende individuelle Beratung und Unterstützung anzubieten und ganz besonders beide Seiten zusammenzubringen.

Job.Forum

Arbeitsmarktnähere Arbeitsuchende sollen neben den bewährten Angeboten zur Stellensuche und Bewerbung durch ein neues Format angesprochen werden. Unter dem Motto „Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“ nach dem niederländischen Vorbild der sogenannten Werkakademien wird ab 2020 das Job.Forum im Stadthaus 2 an den Start gehen. Das Job.Forum wird die Leistungsberechtigten dabei begleiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren, um aus eigener Kraft und Motivation eine geeignete Beschäftigung zu finden. Hier werden insbesondere die Selbstwirksamkeit und die Eigeninitiative der Leistungsberechtigten durch gruppendynamische Prozesse unterstützt (*Peer-to-Peer*-Beratung). Die Teilnehmenden werden aktiv dreimal pro Woche für jeweils 3 Stunden täglich für maximal 12 Wochen individuelle Bewerbungsstrategien erarbeiten, Bewerbungen erstellen und sich auf Vorstellungsgespräche konkret vorbereiten. Bedarfsorientierte Themeneinheiten sowie Arbeitgeberpräsenzen runden das Angebot ab. Die Coaches und die Teilnehmenden unterstützen sich gegen- und wechselseitig.

Beratung und Serviceleistungen für Arbeitgebende

Arbeitgebende, die oftmals die Unübersichtlichkeit von rechtlichen Bestimmungen, Fördermöglichkeiten und Zuständigkeiten beklagen, sollen auch weiterhin durch das Jobcenter der Stadt Münster umfassend beraten und unterstützt werden, um eventuelle Hürden für die Einstellung von Leistungsberechtigten aus dem Weg zu räumen. Das Angebot des Jobcenters reicht dabei von umfassender Information und individueller Beratung zu den Fördermöglichkeiten des SGB II und anderer Rechtskreise/ Förderprogramme bis hin zu praktischer Unterstützung beim Ausfüllen von Förderanträgen.

Begegnungsmöglichkeiten zwischen Arbeitgebenden und Leistungsberechtigten

Ein Kernelement des Jobcenters für die Integration in sozialversicherungspflichtige Arbeit bleibt auch künftig die Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten zwischen Arbeitgebenden und Leistungsberechtigten. Die Erfahrungen zeigen, dass Formate wie themen- bzw. branchenbezogene Jobmessen, Speed-Datings (wie z. B. im Rahmen der Fachkräfteinitiative „Starke Pflege in Münster“, vgl. Anlage 8), Betriebsbesichtigungen, „Schnuppertage“ und Praktika dazu beitragen, gegenseitige Barrieren und Vorbehalte abzubauen und dadurch Arbeits- und Ausbildungsaufnahmen ermöglichen, die ansonsten voraussichtlich nicht zustande gekommen wären. Künftig sollen auch neue Formate entwickelt und ausprobiert sowie insbesondere Frauen und Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund noch verstärkter angesprochen werden.

Übergangsmanagement in Beschäftigung

Die Aufnahme einer Beschäftigung ist für den Leistungsberechtigten, den Arbeitgebenden und für das Jobcenter ein erfreuliches Ereignis, das aber auch einige Fragen aufwirft: Was ist im Hinblick auf Krankenkasse und Lohnsteuerkarte zu beachten? Wie überbrücke ich die Zeit bis zur ersten Gehaltszahlung? Kann das Jobcenter einen Zuschuss zur benötigten Arbeitskleidung gewähren? etc. Damit der Übergang vom Leistungs- zum Gehaltsempfänger reibungslos klappt und eine Arbeitsaufnahme nicht durch formelle Hürden erschwert oder gar verhindert wird, entwickelt das Jobcenter aktuell ein entsprechendes Informations- und Beratungskonzept für ein Übergangsmanagement in Beschäftigung, das ab 2020 umgesetzt wird.

MAMBA[21]

Zur Unterstützung der Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte in Arbeit und Ausbildung ist das Jobcenter der Stadt Münster von Anbeginn operativer Projektpartner im ESF-geförderten[22] Programm MAMBA. Seit 2008 wurden rechtskreisübergreifend über 2.000 Personen aus über 50 Herkunftsländern im Rahmen von MAMBA beraten und unterstützt. Insgesamt rund 900 Teilnehmende konnten in Arbeit, Ausbildung, Qualifizierung oder Schulbesuch vermittelt werden, das entspricht einer Quote von 45 %. Das Programm wurde bis Ende 2020 verlängert.

2.4.3. Ausbildung und Qualifizierung

Eine wichtige Lebens- und Entscheidungsphase ist der Übergang von der Schule in den Beruf. Hier erfolgt eine wesentliche Weichenstellung für die weitere berufliche und damit auch für die persönliche Zukunft. Der beste Schutz vor (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und (Langzeit-)Leistungsbezug und damit einer prekären Lebenssituation wird durch eine berufliche Ausbildung erreicht. Der strategische Leitsatz „Ausbildung vor kurzfristiger Integration“ steht deshalb über allen mit den jugendlichen Leistungsberechtigten des Jobcenters ergriffenen Beratungs- und Förderansätzen und gilt auch für die jungen Erwachsenen ab 25 Jahren, die über keine bzw. keine aktuell noch verwertbare oder in Deutschland anerkannte Ausbildung verfügen, wie insbesondere leistungsberechtigte Geflüchtete.

In konsequenter Umsetzung dieses Leitsatzes konnte das Jobcenter der Stadt Münster im Jahr 2018 insgesamt 530 Leistungsberechtigte in Ausbildung integrieren (davon 141 Geflüchtete) und damit - bei gleichzeitig sinkender Zahl der Leistungsberechtigten - einen eigenen neuen Höchstwert erzielen. Im Einklang damit ist die Jugendarbeitslosigkeit in Münster mit einem Wert von 3,5 % (2,2 % im SGB II und 1,3 % im SGB III) im September 2019 relativ niedrig (vgl. auch Abschnitt 1.2.3).

Trotz dieser erfreulichen Zahlen und vieler gut orientierter und zielstrebiger Jugendlicher bleiben die Herausforderungen im Handlungsfeld Ausbildung / Übergang Schule - Beruf bestehen und betreffen nicht das Jobcenter allein, sondern vielmehr alle Institutionen, die für die Zielgruppe der Jugendlichen verantwortlich zeichnen, inklusive der Familien. Vor dem Hintergrund eines stabilen Arbeitsmarktes mit einem hohen Fachkräftebedarf werden alle jungen Menschen gebraucht; auch mit Blick auf die Zukunft der Zielgruppe selbst besteht der Anspruch, dass keine Jugendliche/kein Jugendlicher verloren geht, sondern alle einen möglichst reibungslosen und zeitnahen Übergang von der Schule in den Beruf finden. Hierfür ist es wichtig, dass Jugendliche Verantwortung für sich übernehmen, und realistische berufliche Entscheidungen treffen.

Die wichtigsten Grundlagen hierfür werden in der Familie und in der Schule gelegt und sind damit zunächst außerhalb des direkten Einfluss- und Zuständigkeitsbereichs der Jobcenter. Für präventive Angebote und für leistungsberechtigte Jugendliche ohne klare und zeitnahe Anschlussperspektive an die allgemeinbildende Schule ist das Jobcenter jedoch ein wichtiger Kooperationspartner.

[21] Münsters Aktionsprogramm für Migrant/-innen & Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland.
[22] Europäischer Sozialfonds.

Förderung schwer erreichbarer Jugendlicher

Ein Fokus des Jobcenters der Stadt Münster besteht darin, leistungsberechtigte Jugendliche, die die Unterstützungs- und Förderangebote des Jobcenters trotz bestehender Bedarfe nicht annehmen, dennoch zu erreichen und ihnen zu einer existenzsichernden Perspektive zu verhelfen. Ein Beispiel für eine entsprechende Maßnahme für schwer erreichbare Jugendliche gem. § 16h SGB II ist die bewährte „Clearingstelle U25“ (vgl. Anlage 9), die ihre Arbeit weit vor Inkrafttreten der Regelungen für schwer zu erreichende Jugendliche (§ 16h SGB II) bereits aufgenommen hatte. .Darüber hinaus hat das Jobcenter seit Einführung seiner stadtbezirklichen Organisation in Kooperation mit der aufsuchenden Jugendsozialarbeit niedrigschwellige Kontakt- und Beratungsangebote in den einzelnen Sozialräumen eingerichtet, um eine verbesserte Ansprache der Jugendlichen zu erzielen. Diese Angebote werden 2020 fortgesetzt und weiterentwickelt (vgl. auch Berichtsvorlage V/0858/2019).

Förderung von Grundkompetenzen

Jugendliche und junge Erwachsene, die die Schule ohne für eine Ausbildung ausreichende Grundkompetenzen (Lesen und Schreiben der deutschen Sprache, Mathematik und EDV) verlassen haben, können durch das Jobcenter in entsprechenden Maßnahmen gefördert und damit auf die Aufnahme einer Ausbildung oder einer Umschulung vorbereitet werden. Bei Bedarf ist auch das Nachholen des Schulabschlusses möglich. Die Maßnahmen werden sozialpädagogisch begleitet.

Für Leistungsberechtigte mit Migrations- und Fluchthintergrund werden viele Maßnahmen bei Bedarf um Module zur Sprachförderung ergänzt. Um insbesondere Frauen mit Migrationsvorgeschichte/Fluchthintergrund trotz fehlender oder eingeschränkter Kinderbetreuung die Möglichkeit des Spracherwerbs zu eröffnen, organisiert das Jobcenter der Stadt Münster gemeinsam mit seinen Kooperationspartner/-innen Deutschkurse mit paralleler Kinderbetreuung.

Berufliche Orientierung

Die berufliche Orientierung stellt für viele Jugendliche einen längerfristigen und komplexen Prozess dar, der vom Jobcenter der Stadt Münster im Rahmen seiner Netzwerke (zum Beispiel der Mitwirkung an der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“, vgl. Anlage 10) und durch vielfältige Maßnahmen unterstützt wird. Dabei ist es für die jungen Menschen wichtig, ihre Interessen und Potenziale praktisch ausprobieren und entwickeln zu können, um zu einem realistischen Berufsziel zu gelangen (z. B. in den Stadtteilwerkstätten und durch betriebliche Praktika). Verschiedene Maßnahmen begleiten die Jugendlichen dabei engmaschig bis zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags und darüber hinaus, z. B. „Meine Zukunft - Ausbildung 2019“ (vgl. Anlage 11).

Viele der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte/ Fluchthintergrund haben altersunabhängig einen hohen Bedarf an beruflicher Orientierung bzw. Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dem trägt das Jobcenter der Stadt Münster durch geeignete Angebote Rechnung, wie z. B. entsprechenden Informationsveranstaltungen und Maßnahmen wie „Stark im Beruf – Zukunft wagen“ für erziehende Frauen mit Migrationsvorgeschichte, die auch Module zur beruflichen Orientierung enthalten.

Begleitung von Ausbildung

Um zu gewährleisten, dass eine aufgenommene Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wird, setzt das Jobcenter der Stadt Münster verschiedene Förderinstrumente ein. So wird z. B. im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen, die das Jobcenter in großem Umfang bereithält, sowohl fachlicher Stützunterricht als auch sozialpädagogische Begleitung und bei Bedarf ergänzende Sprachförderung angeboten. Für Jugendliche, die nicht in eine reguläre betriebliche Ausbildung vermittelt werden können, bietet das Instrument der Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung eine engmaschige und individuelle Begleitung.

Förderung persönlicher, sozialer und lebenspraktischer Kompetenzen

Bei den Jugendlichen, die sich schwer tun, einen Übergang von der Schule in den Beruf zu finden, ist oftmals eine Einschränkung der persönlichen, sozialen und lebenspraktischen Kompetenzen zu beobachten (z. B. Selbstbewusstsein, Selbstmanagement, Kritikfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Alltagsbewältigung). Die Förderung dieser Kompetenzen lässt sich nicht durch die reine Vermittlung von Sachwissen im Rahmen einer „Klassenraummaßnahme“ erreichen, sondern erfordert besondere Strategien. Einzelne Maßnahmen und Projekte des Jobcenters zielen bereits konkret auf die Förderung der sogenannten *soft skills* ab, wie z. B. LernRaum Europa, in dem jungen Erwachsenen die Möglichkeit geboten wird, berufliche und vor allem auch persönliche Erfahrungen im Ausland zu sammeln. Die Erfahrungen des Jobcenters zeigen zwar, dass Jugendliche sich zunächst nur schwer zur Teilnahme an solchen Maßnahmen motivieren lassen und die Maßnahmenbesetzung entsprechend einen hohen Ressourceneinsatz erfordert. Die Jugendlichen, die dann letztendlich teilnehmen, profitieren aber in hohem Maße von den Erfahrungen jenseits ihrer bisherigen Lebenswelt und gehen in der Regel mit gestärkten persönlichen und sozialen Kompetenzen an die Entwicklung beruflicher Perspektiven. Auch Sport kann ein gutes Medium zur Förderung von *soft skills* sein. Das Jobcenter plant ein entsprechendes neues Angebot zu entwickeln. Ein Konzept ist noch auszuarbeiten.

Multiplikator/-innen und Vorbilder

Authentische Multiplikator/-innen und Vorbilder auf Augenhöhe können bewirken, was theoretische Vorträge und Ermahnungen in der Regel nicht erreichen. Damit Jugendliche und Leistungsberechtigte mit Migrationsvorgeschichte/Fluchthintergrund für sich den Mehrwert von Ausbildung und Arbeit erkennen und die Motivation entwickeln, sich für einen realistischen Berufsweg zu entscheiden und diesen konsequent zu verfolgen, sollen künftig geeignete Multiplikator/-innen und Vorbilder (z. B. Auszubildende bzw. Jugendliche mit bereits absolvierter Ausbildung und Personen mit Migrationsvorgeschichte) in die Veranstaltungen und Maßnahmen für die entsprechenden Zielgruppe integriert werden.

Rechtskreisübergreifende Bündelung der Beratung und Förderung

Das langgehegte Ziel, die zahlreichen Akteur/-innen und Angebote für junge Menschen in Münster themen-, rechtskreis- und institutionenübergreifend unter einem Dach zu bündeln, wird 2020 konkretere Formen annehmen. Das Jobcenter ist zentraler Kooperationspartner dieses Vorhabens. Eine Vorlage zum weiteren Verfahren wird durch das Amt für Schule und Weiterbildung eingebracht.

(Beschäftigungsbegleitende) Qualifizierung

Leistungsberechtigte, für die trotz bestehender Qualifizierungsbedarfe eine Ausbildung nicht in Frage kommt oder sinnvoll ist[23], können im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung gefördert werden. Aufgrund des hohen Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften auf dem deutschen und insbesondere auch auf dem lokalen Arbeitsmarkt investiert das Jobcenter der Stadt Münster in möglichst großem Umfang in die marktorientierte Qualifizierung der Leistungsberechtigten, insbesondere in betriebliche Umschulungen sowie in Anpassungs- und Teilqualifizierungen.

Bei Bedarf werden auch betriebsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen gefördert, d.h. erwerbsfähige Leistungsberechtigte werden gemäß den Bedarfen eines Unternehmens qualifiziert und bei erfolgreicher Absolvierung der Weiterbildung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingestellt.

Seit dem 01.01.2019 können zudem aufgrund einer Gesetzeserweiterung des SGB III und SGB II auch Arbeitnehmende in laufender Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen eine Förderung der beruflichen Weiterbildung erhalten.[24] Die Förderung ist insbesondere darauf ausgerichtet, Arbeitnehmenden, die berufliche Tätigkeiten ausüben, welche durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen. Gleiches gilt für Arbeitnehmende, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Förderung setzt eine Ko-Finanzierung durch den/die Arbeitgeber/-in voraus. Die formelle und persönliche Förderfähigkeit wird durch das Jobcenter der Stadt Münster im Einzelfall geprüft (vgl. hierzu auch Abschnitt 2.4.1.).

2.4.4. Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes

Gesundheitliche Einschränkungen werden sowohl seitens der betroffenen Personen als auch der Arbeitgebenden oftmals als schwerwiegendes und z. T. unüberwindbares Hemmnis für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wahrgenommen. In Folge partizipieren Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen darunter auch zunehmend Jugendliche und junge Erwachsene, nicht entsprechend an der positiven Lage des Arbeitsmarktes.

Erstrebenswert ist in erster Linie die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit. Zwar ist dies keine im SGB II verankerte Aufgabe, jedoch befassen sich aufgrund der wachsenden Zahl von Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. mit einem hohen Erkrankungsrisiko auch die Jobcenter vermehrt mit präventiven bzw. gesundheitsfördernden Maßnahmen.

Nicht in allen Fällen ist allerdings eine Verbesserung oder sogar Wiederherstellung der Gesundheit möglich. Das Jobcenter der Stadt Münster unterstützt Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen durch vielfältige Beratungs- und Förderangebote dabei, leistungsgerechte Beschäftigungsperspektiven nach Möglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

[23] Aufgrund des Fehlens der gesetzlichen oder persönlichen Voraussetzungen oder weil eine Ausbildung aus individuellen Gründen nicht angestrebt wird.

[24] Gesetz zur Stärkung der Chancen und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung - Qualifizierungschancengesetz..

Um eine ganzheitliche und kontinuierliche Beratung und Förderung von Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen zu gewährleisten, kooperiert das Jobcenter eng mit seinen relevanten Netzwerkpartner/-innen.

Präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen

Das Jobcenter der Stadt Münster und die gesetzlichen Krankenkassen aus der Region sind Kooperationspartner im bundesweiten „Modellprojekt zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung". Ziel ist es unter anderem, erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Rahmen der Beratung im Jobcenter für die speziell auf sie ausgerichteten Angebote der gesetzlichen Krankenkassen, z. B. zur Stressbewältigung oder zur gesunden Ernährung und Bewegung, zu sensibilisieren und zur freiwilligen Teilnahme zu motivieren. Zu diesem Zweck wurden Jobcoaches in einer inhaltlich abgestimmten Form der motivierenden Gesprächsführung geschult. Darüber hinaus haben 2019 mehrere Veranstaltungen zu gesundheitsorientierten Themen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte des Jobcenters stattgefunden (u. a. ein Nichtraucherseminar). Das Projekt wurde bis 2022 verlängert, die weiteren konkreten Ziele und Inhalte sind noch zwischen den Kooperationspartner/-innen auszuarbeiten.

Ein bewährtes Angebot des Jobcenters zur Gesundheitsförderung ist die Maßnahme „Aktiv und Fit für den Job", welches gute Ergebnisse im Sinne der wirkungsorientierten Zielstellung aufweist (vgl. Anlage 12). Die Maßnahme wird 2020 fortgesetzt.

Weitere Kooperationsprojekte

Das Jobcenter ist Kooperationspartner im Projekt „Dienst zur betrieblichen Inklusion" (DBI) der QuaDA, welches durch die Aktion Mensch gefördert wird. Schwerpunkt des Dienstes ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den Betrieben des lokalen Arbeitsmarktes und den Akteur/-innen der Felder Arbeit, Rehabilitation und Beschäftigung, mit dem Ziel Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung eine Chance auf eine Beschäftigung zu eröffnen. Das Jobcenter steuert nach Rücksprache mit den Trägern der QuadA erwerbsfähige Leistungsberechtigte in den DBI zu und bewilligt bei Bedarf individuelle Förderleistungen.

Im Rahmen des Modellvorhabens „Neue Teilhabeplanung Arbeit" (nTA) des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) soll ein ganzheitlichen Fallmanagement zur Teilhabeplanung entwickelt und erprobt werden. Das Jobcenter, das für die Stadt Münster Kooperationspartner im Projekt ist, wird die Verfahren, Instrumente und Methoden praxisorientiert mitentwickeln und erproben.

Angebot für junge Leistungsberechtigte mit psychischen Beeinträchtigungen

Die Erfahrungen des Jobcenters und seiner Kooperationspartner/-innen zeigen, dass zunehmend Jugendliche aufgrund von psychischen Erkrankungen nicht den Übergang von der Schule in den Beruf schaffen. Bei Teilnahme an den etablierten Maßnahmen des Jobcenters scheitern sie trotz begleitender sozialpädagogischer Betreuung häufig aufgrund ihrer schwankenden Leistungsfähigkeit und Stabilität sowie ihrer krankheitsbedingt reduzierten Frustrationstoleranz an den Anforderungen und/oder dem neuen sozialen Umfeld. Häufig entziehen sie sich der Maßnahme dann durch zunächst kurze und dann sukzessiv immer längere Krankheitsphasen, bis sie die Anbindung an die jeweilige Maßnahme vollends verlieren und abbrechen – eine Erfahrung des Scheiterns, durch die psychische Erkrankung oftmals noch verstärkt wird.

Es soll ein Angebot entwickelt werden, in dem diese jungen Menschen zeitlich und inhaltlich flexibel, d.h. unter Berücksichtigung ihrer jeweils aktuellen Belastbarkeit, unterstützt werden, realistische berufliche Perspektiven zu entwickeln. Ziel ist, die betroffenen Jugendlichen für eine betriebliche oder überbetriebliche Ausbildung zu stabilisieren.

Koordinierungsstelle im Jobcenter zum Handlungsfeld Gesundheit

Aufgrund der zunehmenden Anzahl an Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen möchte das Jobcenter der Stadt Münster im Jahr 2020 eine Koordinierungsstelle für das Handlungsfeld Gesundheit einrichten. Die Stelle soll eine Multiplikatorenfunktion innerhalb des Jobcenters einnehmen und darüber hinaus als Brücke zu den verschiedenen Akteur/-innen in der Betreuung und Beratung von Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen dienen.

2.4.5. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt / Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der gesamtgesellschaftlichen Rollenverteilung entsprechend, liegt auch bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster die Hauptsorge für die Kinder überwiegend bei den Frauen. Besonders deutlich wird dies bei den Alleinerziehenden, die 13 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ausmachen und zu rund 95 Prozent weiblich sind.

Um den besonderen Herausforderungen und Bedarfen von Alleinerziehenden gerecht zu werden, hat das Jobcenter der Stadt Münster seit 2010 eine spezialisierte Beratung für diese Zielgruppe. Mit Einführung der sozialräumlichen Organisation des Jobcenters im Jahr 2017 und der damit verbundenen Auflösung der ehemaligen Fachstelle Alleinerziehende ist die Fachexpertise für Alleinerziehende in Form spezialisierter Jobcoaches in den einzelnen Jobcentern-im-Jobcenter verankert. Die Koordinierung und Weiterentwicklung der Fachlichkeit ist über eine entsprechende Fachexpertengruppe gesichert und kommt auch der Beratung und Förderung aller Erziehenden zugute (z. B. hinsichtlich der Netzwerkarbeit).

Stärkung der Selbstwirksamkeit und Resilienz

Im Rahmen der wirkungsorientierten Planungsworkshops wurde der Fokus auf eine Teilgruppe der Erziehenden gelegt, um die intendierte Wirkungslogik bei der Planung nachvollziehbarer zu machen. Die Konkretisierung bezieht sich auf Alleinerziehende, die einen Unterstützungsbedarf jedweder Art haben und gleichzeitig eine Grundbereitschaft mitbringen, sich auf Veränderung einzulassen bzw. explizit eine Veränderung ihrer Situation wünschen.

Ausgehend von den Planungen und Vorannahmen der vergangenen Jahre war es allen Beteiligten im Planungsprozess wichtig den Blick auf die Zielgruppe zu schärfen und - in Anlehnung an die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030 (s.o.) - eine Vision bzw. ein Ziel auf gesellschaftlicher Ebene (Impact) zu entwickeln, das kraftvoll genug ist, die zukünftige Arbeit wirkungsvoll zu gestalten:

- Gelebte gesellschaftliche Teilhabe ist in Münster für Alleinerziehende selbstverständlich.
- Alleinerziehende gehen in Münster entsprechend ihrer Qualifikation einer „guten" Arbeit nach.

Die Verwirklichung der Vision hängt im Wesentlichen von zwei Faktoren ab. Zum einen davon, ob sich ein Arbeitsmarkt mit seinen Akteuren und Bedingungen so entwickelt, dass das Merkmal alleinerziehend für eine Beschäftigung keine oder höchstens nebensächliche Rolle spielt.[25] Und zum anderen, ob es gelingt Alleinerziehenden im Kontext der Umsetzung von SGB II Gelegenheiten für Selbstwirksamkeitserfahrungen zu ermöglichen und die Einzelne bzw. den Einzelnen so selbstbewusst zu machen, dass eine Annäherung an bzw. eine Integration auf dem Arbeitsmarkt möglich wird. Damit ist das Kernproblem dieser Zielgruppe erfasst, denn ein großer Teil der leistungsberechtigten Alleinerziehenden macht keine oder nur wenige Selbstwirksamkeitserfahrungen[26] und verfügt eben nicht über ein ausreichendes Selbstbewusstsein, um den Schritt in die Qualifizierung oder Beschäftigung zu gehen.

Die Ursachen für das oben skizzierte Kernproblem sehen alle Beteiligten hauptsächlich darin, dass viele Alleinerziehende häufig in sehr **verfestigte komplexe Problemlagen** verstrickt sind, die sich mitunter auch **krisenhaft** zuspitzen und von den Betroffenen als **Katastrophe** wahrgenommen werden. Erschwerend kommt hinzu, dass **die Resilienz** bei dieser Gruppe oft **nur unzureichend ausgeprägt ist**, was sich unmittelbar auf den Umgang und die Bewältigung von Problemlagen und Krisen auswirkt.

Bezogen auf diese drei Hauptursachen wurden Outcome-Ziele entwickelt, die auf der Ebene des Wissens, Erkennens, Entwickelns von Fähigkeiten, neuen Haltungen und Einstellungen und auf der Ebene der Veränderungen im Handeln mit den Mitteln des Jobcenters und seiner Kooperationspartner/-innen realistisch und erreichbar sind. Die Veränderungen in der Lebenslage sind im Rahmen der Wirkungslogik mitentwickelt worden. Hier geht es größtenteils darum, dass sich die Wirkungen, die sich über das veränderte Verhalten entfalten, verstetigen. Auf diese Weise kann sich die Lebenslage der Alleinerziehenden mit Zunahme von Selbstwirksamkeitserfahrungen insgesamt stabilisieren. Die Outcome-Ziele sind in der Anlage 13 dargestellt.

Deutlich wird, dass die für das Kernproblem verantwortlichen Ursachen miteinander verbunden sind und in Wechselwirkung stehen. Das lässt vermuten, dass dies auch für die beschriebenen Wirkungen auf den verschiedenen Ebenen gilt und nicht ganz unwichtig ist, wenn es um den Output, also um die Leistungen und Aktivitäten des Jobcenters und der weiteren Akteur/-innen hinsichtlich der Zielgruppe der Alleinerziehenden geht. Die Planungsgruppe hat sich dazu mit folgenden Fragen beschäftigt:

- Wie muss die Arbeit des Jobcenters, vor allem die der Jobcoaches, aussehen, damit die Ziele erreicht werden?
- Wie müssen Dritte (also Bildungsträger, Beratungsstellen, Netzwerkpartner/-innen o.ä.) beteiligt werden?

[25] Dieser Aspekt wurde im Planungsprozess zunächst bewusst ausgeklammert.

[26] Unter Selbstwirksamkeit versteht die kognitive Psychologie die Überzeugung einer Person auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft bewältigen zu können

- Wie können die Angebote sinnvoll miteinander verknüpft werden, um die größtmögliche Wirkung zu erzielen?

Als zentral wurde von allen Beteiligten das Jobcoaching genannt. Im Jobcoach findet die/der Alleinerziehende ihre/n bzw. seine/n Ansprechpartner/-in. Hier gestaltet sich die Fallsteuerung. Konsens bestand darüber, dass ein von Vertrauen geprägtes verlässliches Arbeitsbündnis ein wichtiger, wenn nicht der wichtigste Faktor ist. Ein weiterer Faktor betrifft den Zeitrahmen, in dem sich Beratung vollzieht und innerhalb des Rahmens die Häufigkeit und Regelmäßigkeit der Beratungseinheiten- beides auf der Grundlage von nicht zu verändernden Fallzahlen je Jobcoach. Die vorhandenen Beratungskapazitäten müssen grundsätzlich immer wieder neu aufgeteilt und an den Fallbestand angepasst werden. In der Regel wird so geplant, dass für bestimmte Kundinnen und Kunden ausreichende Ressourcen vorhanden sind, um eine sinnvolle Taktung der Beratungsgespräche über einen längeren Zeitraum zu gewährleisten. Dies muss besonders beachtet werden, wenn die Indikatoren für die Beratung der fokussierten Zielgruppe festgelegt werden.

Aus dem Jobcoaching heraus ergibt sich die Einschaltung bzw. Beteiligung von sogenannten Dritten, um die Ziele zu erreichen und die gewünschte Wirkung zu erzielen. Bezogen auf die beschriebenen Outcome-Ziele lassen sich folgende bewährte Angebote und Kooperationen des Jobcenters benennen:

- individuelle und intensive Beratungsarbeit (Perspektivzentrum, Intensivcoaching);
- Unterstützungsangebote zur Alltagsbewältigung und besondere Problemlagen (Kommunale Eingliederungsleistungen §16a SGB II, Mobiles Fallclearing, Stadtteilangebote von Netzwerkpartner/-innen wie Frühe Hilfen und weiteren Beratungsstellen);
- niedrigschwellige und ganzheitliche Informations- und Beratungsangebote, insbesondere in den Sozialräumen und in Sprachkursen;
- niedrigschwellige Angebote für besondere Gruppen, z.B. Mütter mit Migrationsgeschichte (Stark im Beruf – Zukunft wagen);
- kultursensible Beratung.

Insgesamt wurde festgestellt, dass die Arbeit des Jobcenters für die Zielgruppe der Alleinerziehenden gut aufgestellt ist. Dennoch wird an einigen Stellen Optimierungsbedarf beim Output gesehen:

- kontinuierliche Professionalisierung der Beratungsarbeit durch regelmäßige Teilnahme der Jobcoaches an Fortbildung, Supervision und kollegialer Beratung;
- Schaffen bzw. Erhalt von guten Rahmenbedingungen in der Beratung;
- konsequente Nutzung und Verknüpfung vorhandener Projekte und Angebote;
- weiterer Ausbau und Professionalisierung der Netzwerkarbeit auf lokaler Ebene und in den Sozialräumen, auf Steuerungseben wie auch im operativen Bereich; dies erfordert auch die Bereitstellung von Ressourcen für die Netzwerkarbeit;
- verstärkte Verzahnung der operativen Bereiche Jobcoaching und Leistungsgewährung, um auch hier eine ganzheitliche Beratung zu gewährleisten.

Um die tatsächliche Wirkung der genannten Leistungen messen zu können, sind folgende Indikatoren in Planung:

- wirkungsorientierte Konzeption und Auswertung aller Angebote (in Zusammenarbeit mit den Anbietern),
- Befragungen der Zielgruppe mit einem Fragebogen (ist noch zu entwickeln),
- Entwicklung und Anwendung einer Beratungsmatrix als Dokumentation für Veränderung bei den Themen und Gesprächsinhalten.

Frühzeitige Beratungsangebote

Die Zielgruppe der (Allein-)Erziehenden, die aus verschiedenen Gründen ihre Selbstwirksamkeit ausschließlich über ihre Kinder und die Familienarbeit erfahren und aktuell nicht offen für eine Beschäftigung mit dem Thema Arbeit und für Veränderungen ist, ist mit dem „klassischen" Jobcoaching sehr schwer zu erreichen. Dies heißt aber nicht, dass diese Gruppe explizit von Beratung ausgeschlossen werden soll. Im Rahmen einer verantwortungsvollen Steuerung der Ressourcen der Jobcoaches kann aber darauf verzichtet werden Angebote zu unterbreiten oder Forderungen zu stellen, bei denen aus langer Beratungserfahrung heraus klar ist, dass sie keine Wirkung erzielen.

Allerdings ist es sinnvoll, unter Beteiligung aller entsprechenden Netzwerkpartner/-innen frühzeitige Beratungszusammenhänge zu schaffen, um einer Verstetigung und Verfestigung von Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug entgegenzuwirken. Die Frauen könnten bereits mit Feststellen der Schwangerschaft angesprochen werden. Darüber hinaus sollten auch während der Inanspruchnahme des gesetzlich gewährten §10 SGB II[27] verstärkt Angebotsformate für Ansprache, Kontakt und Austausch vorgehalten werden. Unterstützungsbedarfe, die sich u. U. schon hier abzeichnen, könnten so frühzeitig aufgegriffen werden und in die passenden Hilfestrukturen gelenkt werden. Ob der Ansatz hinsichtlich der Vermeidung von verfestigten komplexen Problemlagen und Stärkung der Resilienz einen positiven Einfluss hat, müsste in einem neuen Prozess mit einer darauf bezogenen Wirkungslogik untersucht werden.

Neue Berufsperspektiven

Für die Zielgruppe der Frauen insgesamt ist für das Jahr 2020 geplant, diese verstärkt für eine Tätigkeit in bislang überwiegend männlich dominierten Berufsfeldern zu motivieren. Dazu sind unter anderem die Erstellung eines Leitfadens für Arbeitgebende und eine entsprechende Jobmesse zunächst für die Handwerksbranche vorgesehen.

2.4.6. Vernetzung mit den Arbeitsmarktakteur/-innen

Die Herausforderungen im Jobcoaching (fehlende Qualifikationen, soziale und persönliche Kompetenzen, schwierige Rahmenbedingungen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, zunehmende Krankheitsbilder, insbesondere auch psychischer Natur etc.) spiegeln gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wider, die nicht durch das SGB II bzw. im Jobcenter der Stadt Münster alleine gelöst werden können. Hier sind sowohl auf übergeordneter Ebene als auch auf den Einzelfall bezogen ganzheitliche rechtskreis- und institutionenübergreifende Ansätze notwendig. Die Kooperation mit seinen zahlreichen Netzwerkpartner/-innen ist für das Jobcenter der Stadt Münster deshalb von zentraler Bedeutung, sowohl auf intrakommunaler und lokaler inklusive

[27] Nach § 10 Abs. 1 Satz 3 SGB II brauchen sich erziehende Leistungsberechtigte mit einem Kind unter 3 Jahren dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung zu stellen.

sozialräumlicher Ebene als auch regional und überregional sowie interkommunal. Zahlreiche Beispiele für die Netzwerke und Kooperationen des Jobcenters sind in den Abschnitten 2.4.1. bis 2.4.5. genannt.

Wichtige Akteur/-innen und Kooperationspartner/-innen für das Jobcenters sind (nicht abschließend):

- Städtische Ämter und Einrichtungen, insbesondere:
  - Amt für Schule und Weiterbildung
  - Sozialamt
  - Amt für Kinder, Jugendliche und Familien
  - Gesundheits- und Veterinäramt
  - Rechts- und Ausländeramt
  - Amt für Wohnungswesen und Quartiersentwicklung
  - Amt für Gleichstellung
  - Kommunales Integrationszentrum
  - Geschäftsstelle der Kommunalen Stiftungen / Freiwilligenagentur
  - Wirtschaftsförderung
- Agentur für Arbeit Ahlen-Münster
- Träger der freien Wohlfahrtshilfe und deren Einrichtungen
- Familienzentren
- Integrationsrat und Migrantenselbstorganisationen
- Bildungsträger
- Kammern und Arbeitgeberverbände
- Arbeitgebende
- Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen
- Schulen
- Bezirksregierung Münster
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- (Fach-)Hochschulen
- Ehrenamtliche Initiativen und Vereine
- Regionalagentur Münsterland
- Andere Kommunen bzw. Jobcenter (regional und überregional)
- Das Netzwerk der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- Beirat des Jobcenters und die dort vertretenen Gremien und Einrichtungen
- Lokale Politik (insbesondere die arbeitsmarktpolitischen Sprecher*innen)
- Verschiedene themen- und zielgruppenbezogene Arbeitskreise und Gremien auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene

Die Angebote und Leistungen der o.g. Akteur/-innen, die im engeren oder weiteren Sinne zur Integration in den Arbeitsmarkt beitragen, sind umfangreich und vielfältig und in Münster für nahezu alle Zielgruppen und Lebenslagen vorhanden. Nicht immer sind jedoch alle relevanten Angebote oder Zuständigkeiten bekannt, teilweise funktionieren auch die Schnittstellen nicht optimal. Künftig soll entsprechend verstärkt daran gearbeitet werden, die Zuständigkeiten und Schnittstellen der zahlreichen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Akteur/-innen für alle Beteiligten - insbesondere Arbeitsuchende und (potenzielle) Leistungsberechtigte und Arbeitgebende, aber auch das Jobcenter und die

weiteren Akteur/-innen selbst – noch transparenter zu machen und besser miteinander zu verzahnen.

Besonderheit: Interkommunale Zusammenarbeit im Münsterland

Eine Besonderheit des Münsterlandes als Arbeitsmarktregion besteht darin, dass die dazugehörigen Kommunen (die Kreise Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf sowie die Stadt Münster) allesamt kommunale Jobcenter betreiben – eine Gemeinsamkeit, die verbindet und den gegenseitigen Austausch und die Zusammenarbeit fördert. Um Synergieeffekte zu nutzen und die „Marke Münsterland“ zu stärken, kooperieren die fünf münsterländischen Jobcenter gemeinsam mit dem Münsterland e. V. als Netzwerkzentrale der Region bereits seit mehreren Jahren eng miteinander, mit zunehmender Tendenz. Beispiele dafür sind:

- regelmäßiger Austausch der Leitungsebene zur Zusammenarbeit in aktuellen Themen
- regelmäßiger fachlicher Austausch
- gemeinsame Pressearbeit
- Minijobstudie
- Münsterlandkarte (im Rahmen Bildung und Teilhabe)
- Digitalisierung

2.5. Organisations- und Prozessziele

Als besondere Einrichtung in der öffentlichen Verwaltung und als Teil des kommunalen Konzerns Stadt Münster ist auch das Jobcenter dem Veränderungsdruck ausgesetzt, der sich unter anderem aus den steigenden Ansprüchen der Bürger/-innen an die Verwaltung, die alternde Gesellschaft, kürzere Bindung von Mitarbeitenden an ihre Stelle sowie erweiterten gesetzlichen Vorgaben, insbesondere hinsichtlich des Einsatzes neuer Technologien, ergibt. Die gesetzlichen Ziele des Jobcenters werden deshalb durch entsprechende Organisations- und Prozessziele unterstützt.

2.5.1. Digitalisierung

Das Jobcenter sieht als einen wesentlichen Basisbaustein zur Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes und des E.Government-Gesetzes sowie zur Gestaltung moderner Arbeitsweisen die Einführung der elektronischen Akte (e-Akte) und möchte diese schnellstmöglichst einführen. Im Rahmen der gesamtstädtischen Digitalisierungsstrategie wird das Jobcenter hier als eine Art Pilot für größere Bereiche fungieren. Aus der Sicht des Jobcenters bedarf es dazu kurzer Entscheidungs- und Beteiligungswege und der notwendigen Ressourcen. Dieses Vorhaben wird begleitet vom Bedarf, die internen Prozesse durch Einführung einer elektronischen Aktenführung (e-Akte) systematisch zu digitalisieren. Zur Vorbereitung hat das Jobcenter bereits 2019 unter externer Begleitung begonnen im Rahmen einer Bestandsanalyse zunächst die bestehenden relevanten Geschäftsprozesse detailliert zu erheben und zu prüfen. Im nächsten Schritt werden die Prozesse in Anpassung an die digitalen Ansätze und Verfahren neu beschrieben und aufgebaut und mit einem Rollenkonzept unterlegt. Ziel ist, nicht nur eine Veränderung von analog zu digital, sondern eine Optimierung der Prozesse zu bewirken, hin zu digitalisierten Arbeitsweisen. Die Einführung der e-Akte ist für eine erste Phase in 2020 und in der Endausbaustufe mit dahinterliegenden Arbeitsprozessen für 2021 anvisiert.

2.5.2. Prozessmanagement

In Fortführung der Erschließung von Optimierungspotenzialen durch die Digitalisierung der Kernprozesse wird das Jobcenter der Stadt Münster 2020 ein einheitliches und kontinuierliches Prozessmanagement entwickeln, das die Teilbereiche Qualitäts-, Risiko- und Wissensmanagement umfasst. Damit werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Transparenz über die Prozesse und Verantwortlichkeiten im Jobcenter
- Entwicklung von Standards
- Verbesserung der Ergebnis- und Prozessqualität
- Steigerung der Effektivität und Effizienz der Leistungen des Jobcenters
- Risikoorientierte Überwachung von Prozessen
- Bewältigung des demografischen Wandels (Erhalt von Expertenwissen)

2.5.3. Beratung

Beratung ist ein Kernelement der Prozesse im Jobcenter. Das Beratungsverständnis und die Qualität und Professionalität der Beratung sind zentral für die Kundenbeziehung, die Handlungskompetenz und die Effektivität der bzw. des einzelnen Mitarbeitenden und in Konsequenz des gesamten Jobcenters. Über eine hohe Beratungsqualität werden eine gute Ausschöpfung der internen Ressourcen und Potenziale sowie eine Erhöhung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit erreicht. Aus diesem Grund wird das Jobcenter der Stadt Münster im Jahr 2020 die Schulungen zur Beratung für die Mitarbeitenden im operativen Bereich (Jobcoaches, Leistungssachbearbeitende und Assistenzkräfte) fortsetzen. Als Basis der Vermittlung von Gesprächs- und Beratungstechniken wird dabei die Bedeutung von Haltung in der Beratung thematisiert.

2018 und 2019 hat das Jobcenter in Kooperation mit dem Beratungslabor der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ein Forschungsprojekt zur „Professionalisierung von Beratung im Kontext SGB II“ durchgeführt. Aus den Ergebnissen wird im Jahr 2020 ein einheitliches Kompetenzprofil für die Beratung im SGB II entwickelt und in das Schulungskonzept und damit in die Beratungspraxis des Jobcenters implementiert.

Darüber hinaus hat das Jobcenter der Stadt Münster die Beratungsprozesse in verschiedenen Bereichen optimiert:

- Durch ein seit September 2018 bestehendes Beratungs- und Unterstützungsangebot prüft das Jobcenter, ob der SGB II-Leistungsbezug durch die vorrangigen Leistungen Kinderzuschlag und Wohngeld entfallen kann. Bislang 128 Bedarfsgemeinschaften (Stand 17.06.2019) sind durch die Bewilligung der vorrangigen Leistungen nicht mehr hilfebedürftig nach dem SGB II, haben aber eine Mehrleistung gegenüber den Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II von durchschnittlich 201,11 € monatlich je Bedarfsgemeinschaft (vgl. auch die Berichtsvorlage 0731/2019).
- Um das Kostensenkungsverfahren im Falle übersteigender Kosten der Unterkunft für die Betroffenen transparenter zu gestalten und ihnen Möglichkeiten des kostengünstigeren Wohnens aufzuzeigen, hat das Jobcenter ein Beratungskonzept entwickelt, das 2020 weiter etabliert und bei Bedarf angepasst wird.

3. Budget- und Maßnahmenplanung 2020

Nach vorläufiger Berechnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden dem Jobcenter der Stadt Münster für das Jahr 2020 Eingliederungsmittel in Höhe von rund 17 Mio. Euro avisiert. Das sind 0,7 Mio. Euro mehr als im Jahr 2019. Darin enthalten sind 2,8 Mio. Euro für die Realisierung von öffentlich geförderter Beschäftigung nach § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt). Die konkrete Mittelzuteilung erfolgt jedoch erst nach Verabschiedung des Bundeshaushaltes und dem Erlass der Eingliederungsmittelverordnung.

Ausgehend von den Handlungsfeldern und nach fachlich-inhaltlichen Planungen mit Beteiligung des örtlichen Beirats und der relevanten Fachämter der Stadtverwaltung ist die Verteilung der Eingliederungstitels auf die verschiedenen Instrumente des SGB II bzw. des SGB III wie folgt vorgesehen (vgl. Abbildung 21).

Insgesamt gut ein Viertel des Eingliederungstitels (26 %) ist für die Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung vorgesehen, davon wiederum rund die Hälfte für Förderungen nach § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsleben). Das zielgruppenübergreifende und flexible Instrument „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nimmt mit 22 % ebenfalls einen hohen Anteil des Eingliederungstitels ein. Rund 8 % sind für die Förderung der beruflichen Weiterbildung vorgesehen. Die detaillierte Maßnahmenplanung des Jobcenters für das Jahr 2020 ist in der Anlage 14 dargestellt.

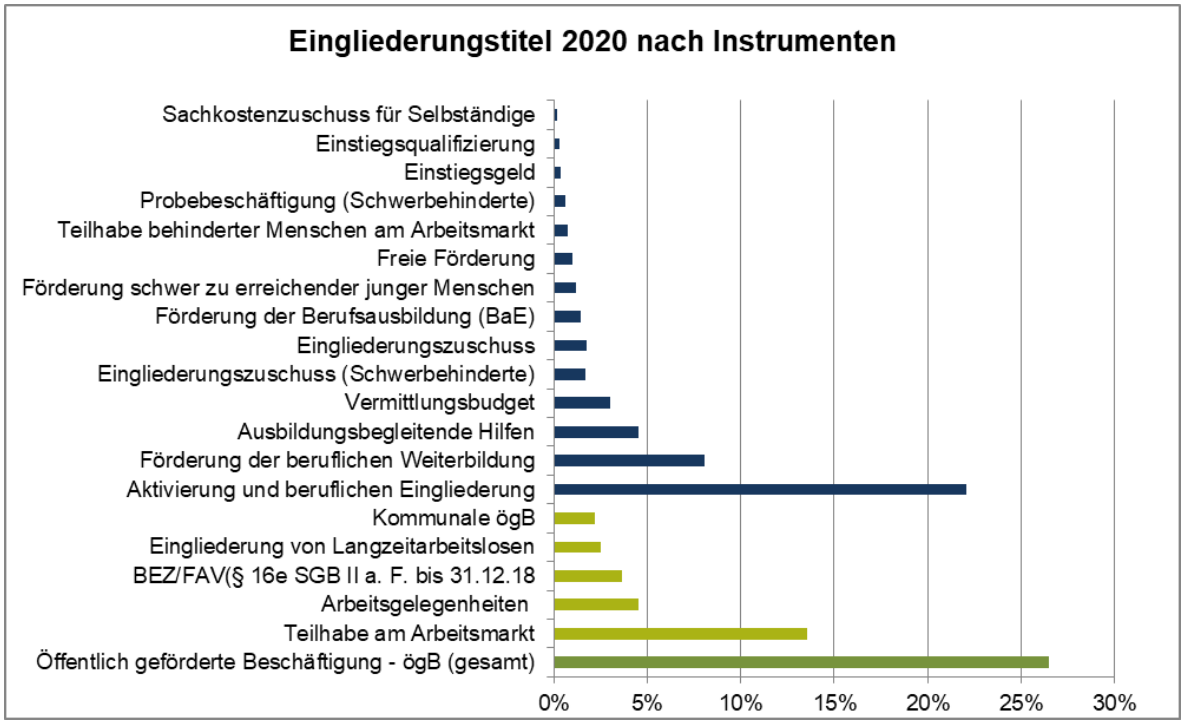


Abbildung 21: Aufteilung des Eingliederungstitels für das Jahr 2020 nach Instrumenten
Quelle: Eigene Aufstellung

Schlussbemerkung

Der kontinuierliche wirtschaftliche Aufschwung der letzten Jahre hat dafür gesorgt, dass auch Menschen, die zuvor auf dem Arbeitsmarkt nur sehr eingeschränkte Integrationschancen hatten, eine Arbeit gefunden haben. Die erfreuliche Folge auch in Münster sind ein historischer Tiefstand der Arbeitslosigkeit und eine Abnahme der Leistungsberechtigten im SGB II.

Vor dem Hintergrund der eingetrübten Aussichten für die Wirtschaft ist wieder mit einem leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit zu rechnen. Das Jobcenter der Stadt Münster ist mit seiner Beratungskompetenz und seinen Förderangeboten sowie seiner Vernetzung mit den weiteren arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren insgesamt jedoch gut aufgestellt, um den Herausforderungen des kommenden Jahres zu begegnen. Die weiterhin konsequente Nutzung der Instrumente der öffentlichen Beschäftigung wird außerdem dazu beitragen, dass auch sehr arbeitsmarktferne Menschen wieder eine Chance auf eine berufliche Perspektive und soziale Teilhabe erhalten.

Glossar zur Grundsicherungs- und Arbeitsmarktstatistik

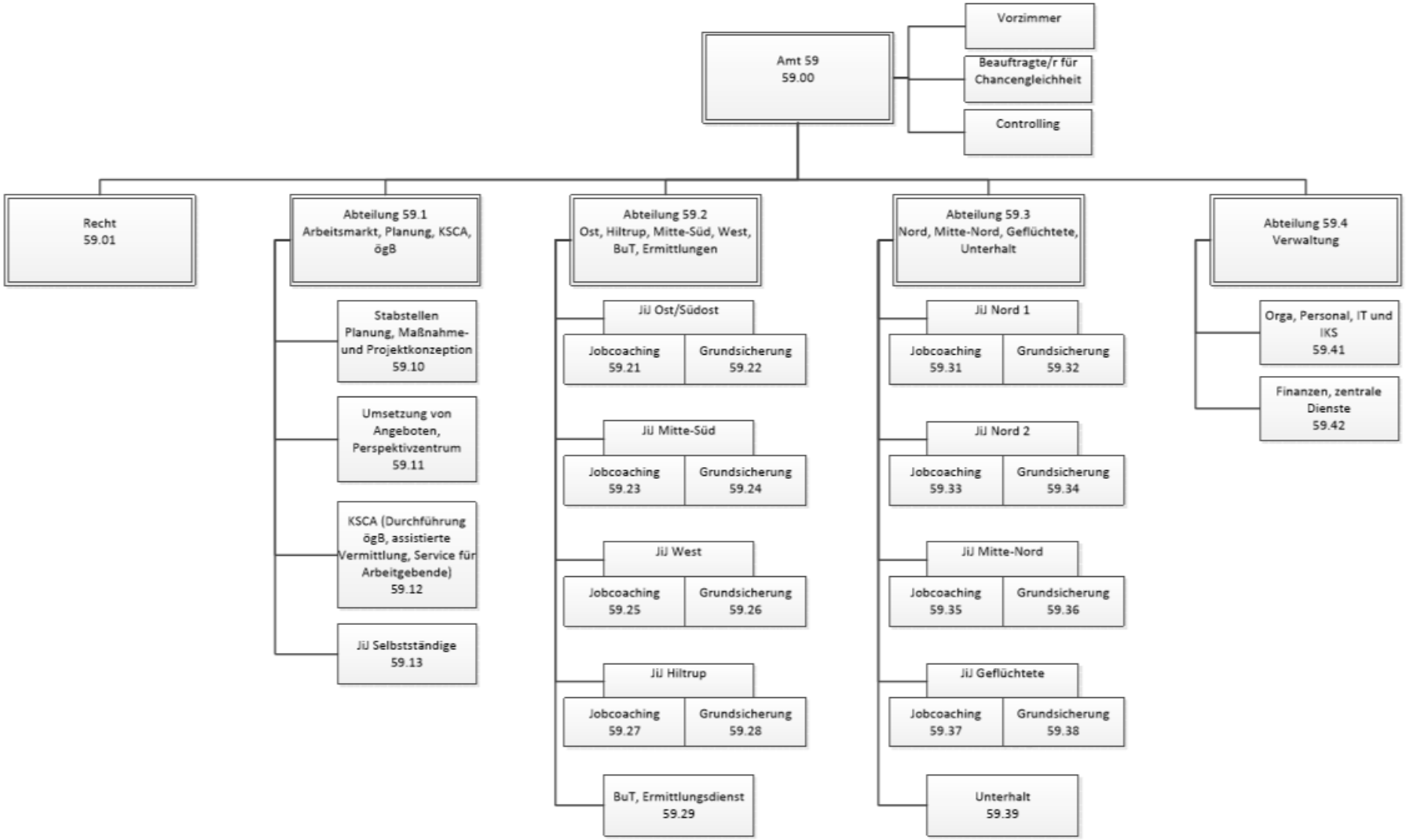
Aktivierung	Arbeitsmarktpolitische Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung zur beruflichen Eingliederung/ Weiterbildung (z. B. Umschulung).
Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbeziehenden (K3E2)	Quotient aus der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung im Berichtsmonat (Zähler) und der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden gesamt im Berichtsmonat (Nenner). In der Basisinformation des Jobcenters wird die Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbeziehenden jeweils als Jahresdurchschnittswert abgebildet.
Alo	= Arbeitslose Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige zumutbare Beschäftigung suchen, dabei den Vermittlungsbemühungen zur Verfügung stehen und sich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben.
Arbeitslosenquote	Quotient aus der Anzahl der registrierten Arbeitslosen zum Stichtag (Zähler) und der Anzahl der zivilen Erwerbspersonen zum Stichtag (Nenner). Die Zahl der zivilen Erwerbspersonen setzt sich zusammen aus den abhängigen zivilen Erwerbstätigen sowie den Selbstständigen und den mithelfenden Familienangehörigen.
Asu	= Arbeitsuchende Personen, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung als Arbeitnehmer suchen. Der Begriff ist weiter gefasst als der des Arbeitslosen und enthält zusätzlich auch die nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden. Das sind die Personen, die eine Beschäftigung suchen, auch wenn sie beispielsweise bereits eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben oder sich in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme befinden.
AUS	= Vom Leistungsanspruch ausgeschlossene Personen Personen, die in einer Bedarfsgemeinschaft leben, selbst aber keinen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben. Hierunter fallen u. a. Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und Personen mit einem Anspruch auf Altersrente.
BG	= Bedarfsgemeinschaft Personen, die in einem Haushalt und in einer Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft miteinander leben und wirtschaften. Hierzu gehören die engsten Familienangehörigen (Ehegatten/ Partner und Kinder unter 25 Jahre), nicht aber Großeltern/ Verschwägerte. Bedarfsgemeinschaften lassen sich differenzieren nach Regelleistungs-Bedarfsgemeinschaften und sonstige Bedarfsgemeinschaften.

BM	= Berichtsmonat Monat, über den sich die jeweilige Berichterstattung erstreckt. Er beginnt am Tag nach dem statistischen Stichtag des vorangegangenen Berichtsmonats und endet mit dem nächsten statistischen Stichtag (jeweils ca. Mitte eines Monats).
ELB	= Erwerbsfähige Leistungsberechtigte Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze noch nicht erreicht haben, die erwerbsfähig und hilfebedürftig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der BRD haben.
gE	= gemeinsame Einrichtung Gemeinsame Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit und der kreisfreien Städte sowie Kreise zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Gebiet des kommunalen Trägers.
Integration	Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, voll qualifizierenden beruflichen Ausbildung oder selbständigen Tätigkeit eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.
Integrationsquote (K2)	Quotient aus der Summe der Integrationen im Berichtsmonat und den vorangegangenen elf Monaten (Zähler) und dem durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vormonat und den vorangegangenen elf Monaten (Nenner). In der Basisinformation des Jobcenters wird die Integrationsquote als Jahresfortschrittswert abgebildet (entsprechend der mit dem Land Nordrhein-Westfalen getroffenen Zielvereinbarung).
JDW	= Jahresdurchschnittswert Durchschnitt von Januar eines Jahres bis zum aktuellen Berichtsmonat.
JFW	= Jahresfortschrittswert Summe von Januar eines Jahres bis zum aktuellen Berichtsmonat.
Jugendarbeitslosenquote	Quotient aus der Anzahl der registrierten Arbeitslosen unter 25 Jahren zum Stichtag (Zähler) und der Anzahl der zivilen Erwerbspersonen unter 25 Jahren zum Stichtag (Nenner). In der Basisinformation des Jobcenters wird die Jugendarbeitslosenquote jeweils als Jahresdurchschnittswert abgebildet (entsprechend der mit dem Land Nordrhein-Westfalen getroffenen Zielvereinbarung).
KOL	= Kind ohne Leistungsanspruch Minderjährige, unverheiratete Kinder in Bedarfsgemeinschaften, die ihren individuellen Bedarf durch eigenes Einkommen decken können und daher nicht hilfebedürftig sind.

LB	= Leistungsberechtigte Personen in Bedarfsgemeinschaften, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) haben. Leistungsberechtigte lassen sich differenzieren nach Regelleistungs-Berechtigten und sonstigen Leistungsberechtigten.
LfU	= Leistungen für Unterkunft und Heizung Umfasst ausgezahlte Ansprüche für Bedarfe, die die Unterkunft betreffen (z. B. Kaltmiete, Neben- und Heizkosten).
LLU	= Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes Umfasst ausgezahlte Ansprüche für Regelbedarfe (z. B. Ernährung, Kleidung, Haushaltsenergie) und Mehrbedarfe (z. B. Alleinerziehung, Schwangerschaft und Geburt).
LZA	= Langzeitarbeitslose Personen, die ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet sind.
LZB	= Langzeitleistungsbeziehende Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren. Um nicht Zeiten der Nichterwerbsfähigkeit (vor Vollendung des 15. Lebensjahres) mit einzubeziehen, werden Langzeitleistungsbeziehende ab Vollendung des 17. Lebensjahres ausgewiesen.
Nachhaltigkeit	Eine Integration gilt als nachhaltig, wenn die Person zwölf Monate nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.
Nachhaltigkeitsquote (K2E3)	Quotient aus der Summe der nachhaltigen Integrationen in den vergangenen zwölf Monaten (Zähler) und der Summe der Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den vergangenen zwölf Monaten (Nenner).
NEF	= Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte Personen innerhalb einer Bedarfsgemeinschaft, die selbst noch nicht im erwerbsfähigen Alter sind (unter 15 Jahren) oder aufgrund ihrer gesundheitlichen Leistungsfähigkeit oder evtl. rechtlicher Einschränkungen nicht in der Lage sind, mindestens drei Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten. Sie erhalten Sozialgeld.
NLB	= Nicht Leistungsberechtigte Personen ohne Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II. Hierzu gehören vom Leistungsanspruch ausgeschlossene Personen und Kinder ohne Leistungsanspruch.
PERS	= Personen in Bedarfsgemeinschaften Personen, die in einer Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft leben. Es lässt sich differenzieren zwischen Leistungsberechtigten und nicht Leistungsberechtigten.

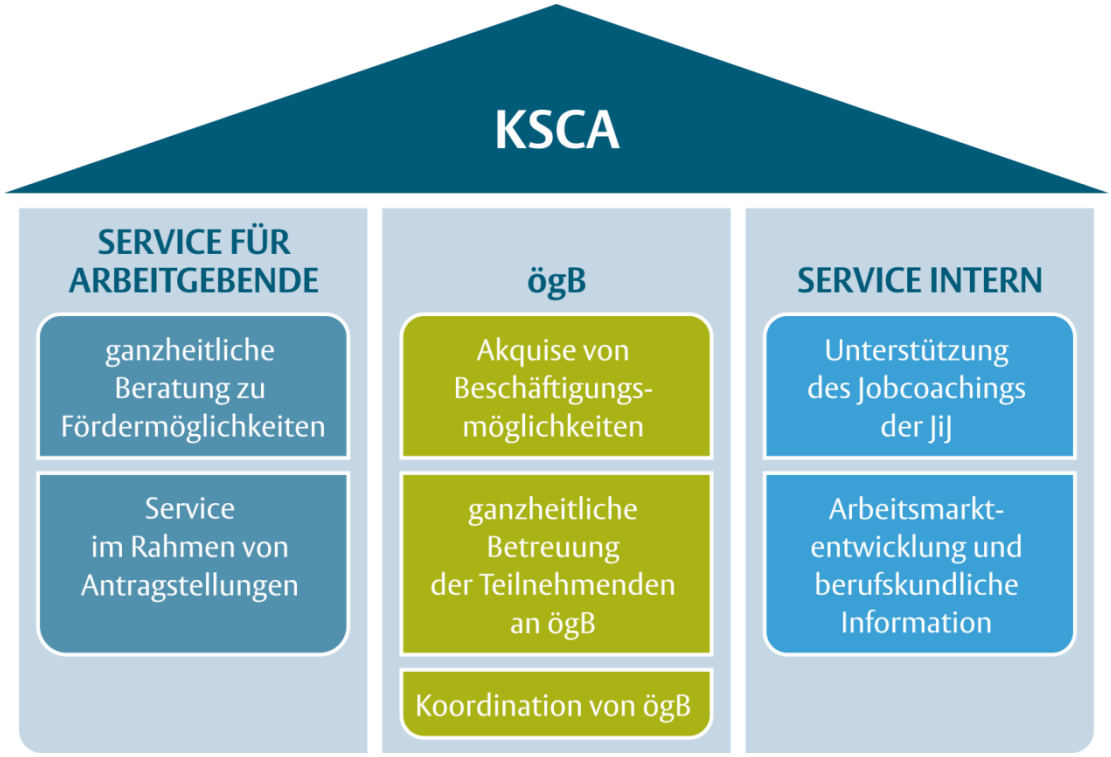
RLB	= Regelleistungs-Berechtigte Personen mit Anspruch auf Gesamtregelleistungen. Hierzu gehören u. a. Regelbedarfe (Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld), Mehrbedarfe sowie laufende und einmalige Leistungen für Unterkunft und Heizung.
RL-BG	= Regelleistungs-Bedarfsgemeinschaft Zu dieser Bedarfsgemeinschaft gehört mindestens ein Regelleistungsberechtigter, zusätzlich können auch Personen mit anderem Status dazugehören.
Sanktionen	Prozentuale Absenkung des Regelbedarfes bei Pflichtverletzungen oder Meldeversäumnisse durch den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.
Sanktionsquote	Quotient aus der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit mindestens einer gültigen Sanktion zum Stichtag (Zähler) und allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zum Stichtag (Nenner).
S-BG	= Sonstige Bedarfsgemeinschaften Zu dieser Bedarfsgemeinschaft gehört kein Regelleistungs-Berechtigter, dafür jedoch mindestens ein sonstiger Leistungsberechtigter.
SLB	= Sonstige Leistungsberechtigte Personen ohne Anspruch auf Gesamtregelleistungen, die ausschließlich sonstige Leistungen erhalten. Hierzu gehören u. a. Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, abweichend zu erbringende Leistungen wie die Erstausstattung der Wohnung, Leistungen für Auszubildende und Leistungen zur Bildung und Teilhabe.
Veränderungsrate des Bestands der Langzeitleistungsbeziehenden (K3)	Quotient aus der Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden im Berichtsmonat (Zähler) und der Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden im Berichtsmonat des Vorjahres (Nenner). In der Basisinformation des Jobcenters wird die Veränderungsrate jeweils als Jahresdurchschnittswert abgebildet (entsprechend der mit dem Land Nordrhein-Westfalen getroffenen Zielvereinbarung).
zkT	= zugelassener kommunaler Träger Trägerschaft der Grundsicherung für Arbeitsuchende zur alleinigen Wahrnehmung (Optionskommune) – z. B. Jobcenter Münster

Anlage 1: Organigramm des Jobcenters der Stadt Münster



ögB = öffentlich geförderte Beschäftigung; KSCA = Kommunales Service Center für Arbeit; BuT = Bildung und Teilhabe; JiJ = Jobcenter-im-Jobcenter; IKS = Internes Kontrollsystem

Anlage 2: Kommunales Service Center für Arbeit des Jobcenters (KSCA)



Anlage 3: Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell

Förderziel / Ressourcenbereich	Direktvermittlung • Nachhaltige Vermittlung, • Verringerung/Beendigung des Hilfebezugs	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit • Verbesserung der Möglichkeiten, • Erarbeitung einer Berufsperspektive	Herstellung der Prozessfähigkeit • Kunden prozessbereit machen, • Erarbeitung einer Entwicklungsperspektive	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit • Verbesserung der Leistungsfähigkeit
Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	**Entwicklungsziel**	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant
Qualifikation	Nicht relevant	**Entwicklungsziel**	Nicht relevant	Nicht relevant
Arbeitsverhalten	Nicht relevant	**Entwicklungsziel**	Nicht relevant	Nicht relevant
Sozialverhalten	Nicht relevant	**Entwicklungsziel**	Nicht relevant	Nicht relevant
Motivation	Nicht relevant	**Entwicklungsziel**	Nicht relevant	Nicht relevant
Mitwirkung in der Fallsteuerung	Nicht relevant	Nicht relevant	**Entwicklungsziel**	Nicht relevant
Rahmenbedingungen	Nicht relevant	Nicht relevant	**Entwicklungsziel**	Nicht relevant
Lebenspraktische Kompetenzen	Nicht relevant	Nicht relevant	**Entwicklungsziel**	Nicht relevant
Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant	**Entwicklungsziel**

Anlage 4: Statistik der Stadtbezirke Münster

Statistik der Stadtbezirke Münster							
	Münster gesamt	Nord	Ost	Südost	Hiltrup	West	Mitte
Bevölkerung (Anzahl Personen)*	310.610	30.531	22.983	30.117	38.305	61.165	127.509
Anteil an der Gesamtbevölkerung (in %)*	100,0	9,8	7,4	9,7	12,3	19,7	41,1
Anteil männliche Bewohner (in %)*	48,0	49	48,5	49,5	48,6	48,9	46,8
Anteil weibliche Bewohner (in %)*	52,0	51,0	51,5	50,5	51,4	51,1	53,2
Bevölkerung 0 - 19 Jahren (in %)**	17,6	23,2	20,7	20,8	19,7	20,3	13,1
Bevölkerung 20 - 39 Jahre (in %)**	33,9	25,4	21,7	24,1	23,2	33,3	43,8
Bevölkerung 40 - 59 Jahre (in %)**	25,7	26,2	29,9	29,4	28,8	25,5	23,2
Bevölkerung 60 - 79 Jahre (in %)**	17,2	19,3	20,6	19,9	21,5	16,1	14,7
Bevölkerung 80 Jahre und älter (in %)**	5,6	5,9	7,0	5,8	6,8	4,8	5,3
Ausländeranteil (in %)*	10,7	18,7	8,6	12,0	10,9	11,2	8,9
Migrationsanteil (in %)*	23,1	41,0	18,5	25,2	27,4	25,3	16,2
Leistungsberechtigte SGB II (in %)**	7,0	16,7	5,4	8,5	9,0	5,7	4,6
Leistungsberechtigte SGB II 0 - 14 Jahre (in %)**	16,4	34,5	10,7	17,9	19,4	12,5	10,6
Leistungsberechtigte SGB II 15 - 64 Jahre (in %)**	7,0	16,7	5,9	8,7	9,5	5,6	4,8
Langzeitarbeitslose (in %)**	1,7	3,7	1,6	2,1	2,3	1,2	1,2

* Stand Dezember 2018

** Stand Dezember 2017

Abbildung 22: Statistik der Stadtbezirke Münster **Quelle: Stadtplanungsamt Münster**

Anlage 5: Öffentlich geförderte Beschäftigung - Teilhabechancengesetz

In Umsetzung seiner strategischen Grundausrichtung, soziale Teilhabe durch Beschäftigung zu ermöglichen, investiert das Jobcenter der Stadt Münster bereits seit vielen Jahren erhebliche finanzielle – inklusive personeller – Ressourcen in die verschiedenen Instrumente und Programme öffentlich geförderter Beschäftigung (ögB). Seit dem 01.01.2019 liegt der Fokus dabei auf den Instrumenten des Teilhabechancengesetzes, dem modifizierten § 16e SGB II (Förderung von Langzeitarbeitslosen) und dem neu eingeführten § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) für Langzeitleistungsbeziehende. Die Fördervoraussetzungen und Förderkonditionen sind - in vereinfachter Form - aus der Abbildung 23 ersichtlich.

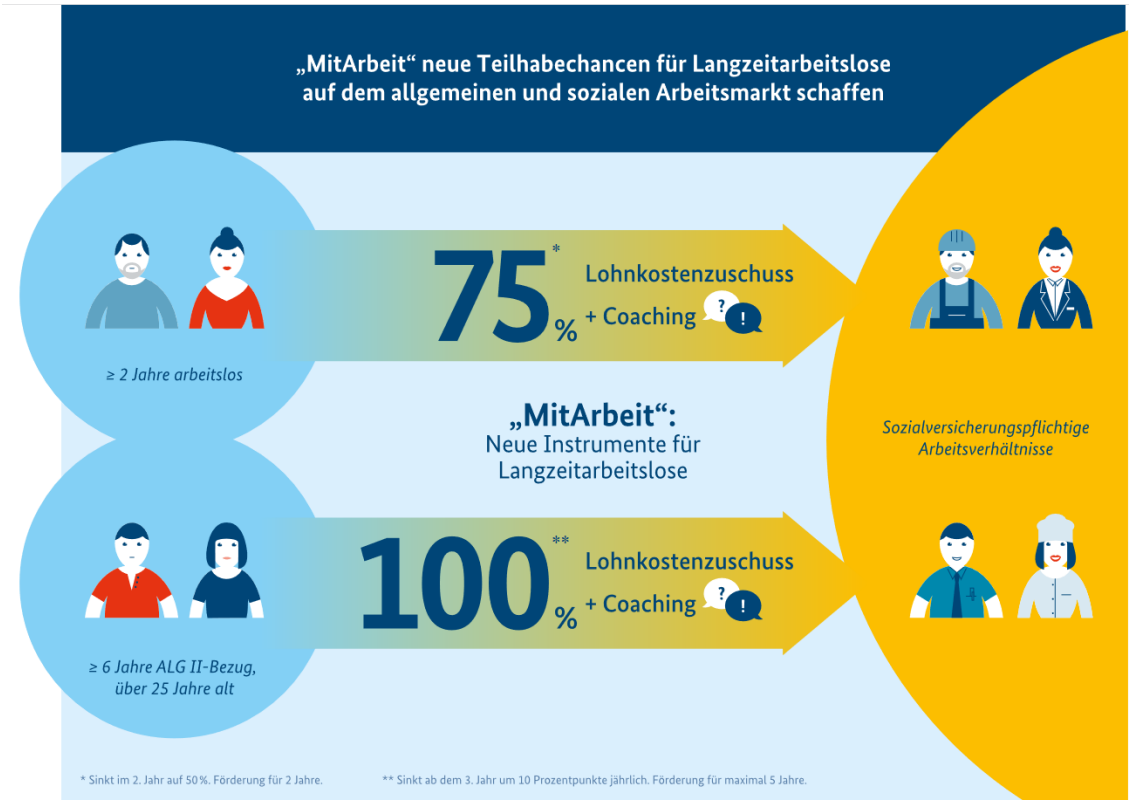


Abbildung 23: Fördervoraussetzungen und –konditionen im Teilhabechancengesetz
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Besetzung der ögB-Stellen ist aufwändig und ressourcenintensiv und umfasst insbesondere:

- die Identifizierung geeigneter Teilnehmender nach den formellen gesetzlichen Kriterien,
- die Klärung, ob eine Einmündung kurz- bis mittelfristig möglich ist (Kinderbetreuung, gesundheitliche Situation, Motivationslage etc.),
- die Klärung möglicher Tätigkeitsfelder,
- ein ganzheitliches vorbereitendes Coaching (gem. § 16i Abs. 3 Satz 2 SGB II),
- Arbeitgeberinformation und Stellenakquise,
- Matching und Vermittlung,
- Unterstützung des Antragsverfahrens für die Arbeitgebenden,
- Antragsbescheidung.

Die Erfahrungen aus dem vorbereitenden Coaching zu § 16i SGB II, welches durch Maßnahmenträger und für einen Teil der Teilnehmenden durch Coaches des Jobcenters durchgeführt wird, zeigen, dass die Einmündungsprozesse in ögB oftmals Zeit und Geduld erfordern:

- Die Teilnehmenden benötigen Zeit, um Vertrauen zu ihrem Coach aufzubauen. Frühere Maßnahmeerfahrungen/Maßnahmemüdigkeit, Scham und/oder Frustration aufgrund gescheiterter Bewerbungsversuche sind eine häufige Ursache für einen verlangsamten Vertrauensaufbau.
- Es liegen bei etlichen Teilnehmenden gesundheitliche Einschränkungen vor, die sich auf die Arbeitsfähigkeit unmittelbar auswirken.
- Die Qualifikationsprofile sind teilweise unzureichend.
- Unternehmen haben nicht immer realistische Erwartungen bezüglich der Leistungsfähigkeit und Qualifikation.
- Selbst- und Fremdbild der Teilnehmenden (Angst um Verlust der Identität in erster Linie bei höher Qualifizierten, Überschätzung der eigenen Qualifikationen, Ignorieren der Tatsache, dass Qualifikationen/Berufserfahrung ein „Verfallsdatum“ haben) klaffen häufig auseinander.
- Teilnehmende überschätzen zum Teil die eigene Leistungsfähigkeit (zu schneller, zu anstrengender Einstieg).
- Der soziale Kontext (z. B. Betreuung von Angehörigen, Kindern, problematische Familiensituation) erschwert den beruflichen Einstieg.
- Bei etlichen Teilnehmenden ist der Verlust von sozialen Kompetenzen zu konstatieren. Zu beobachten sind insbesondere Erschöpfung nach einer Reihe von Misserfolgen und fehlende Energiereserven/Kraftquellen.
- Etliche Teilnehmende weisen einen Mangel an Motivation auf und resignieren schnell.
- Viele der Teilnehmenden haben sehr genaue Arbeitgeber- und Tätigkeitswünsche und zeigen wenig Kompromissbereitschaft.

Wichtige Ziele des vorbereitenden Coachings sind unter anderem entsprechend die Stärkung der Aktivität und Motivation sowie der Selbständigkeit, Selbstreflektionsfähigkeit und Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden. Die Arbeitsverhältnisse sollten außerdem nach Möglichkeit in Teilzeit (z. B. 4 Stunden pro Tag) beginnen und sukzessive gesteigert werden, um Überforderungen oder Abbrüche zu vermeiden.

Für das Jahr 2019 hat das Jobcenter der Stadt Münster auf Grundlage der zur Verfügung gestellten Fördermittel des Bundes in Höhe von 2,8 Mio. Euro die Schaffung und Besetzung von 120 Stellen nach § 16i SGB II anvisiert. Darüber hinaus wird der Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)[28] für die Schaffung zusätzlicher 20 Stellen auf Basis der gesetzlichen Voraussetzungen genutzt.

Aus kommunalen Mitteln sollen weitere 20 öffentlich geförderte Stellen geschaffen werden. Die kommunalen Mittel werden dabei überwiegend für Leistungsberechtigte herangezogen, die die formellen gesetzlichen Fördervoraussetzungen nicht erfüllen, die aber förderungswürdig im grundsätzlichen Sinne der ögB-Instrumente sind. So sollen z. B. von der Umsetzung des § 16e SGB II gezielt auch erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Fluchthintergrund profitieren. Da viele Geflüchtete aufgrund der Teilnahme an Sprachkursen

[28] Grundgedanke des Passiv-Aktiv-Transfers ist, dass Mittel für "passive Leistungen", also für Arbeitslosengeld II und für die Kosten der Unterkunft und Heizung, die durch öffentlich geförderte Beschäftigung eingespart werden, nicht an den Gesamthaushalt zurückfließen, sondern zusätzlich zur Finanzierung der geförderten Beschäftigung herangezogen werden können.

nicht die gesetzliche Voraussetzung des § 16e SGB II (Dauer der Arbeitslosigkeit von mindestens 2 Jahren) erfüllen, verwendet das Jobcenter die kommunalen Mittel teilweise für einen modifizierten § 16e SGB II (Zugangsvoraussetzung: mind. 1 Jahr Arbeitslosigkeit, ansonsten die gleichen Fördermodalitäten.

Zum Stichtag 15.09.2019 stellt sich der Besetzungsstand der ögB-Stellen in Münster wie folgt dar:

	Einmündungen	Noch offene Einmündungen[29]	Abbrüche
§ 16e EGT	16	1	/
§ 16e kommunal	3	2	/
§ 16i EGT	81	4	4
§ 16i kommunal	2	/	1
gesamt	**102**	**7**	**5**

Abbildung 24: Einmündungen in öffentlich geförderte Beschäftigung im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Eigene Auswertung

Die Beschäftigungen im Rahmen des § 16i SGB II bestehen sowohl in der freien Wirtschaft als auch bei gemeinnützigen Trägern und der Kommune, also der Stadt Münster selbst. Der § 16e SGB II ist von seinen Fördervoraussetzungen und Fördermodalitäten auf eine Tätigkeit in der freien Wirtschaft ausgerichtet.

Mit der Einmündung der Leistungsberechtigten in eine konkrete Beschäftigung beginnt die begleitende Betreuung durch einen Coach des Jobcenters oder eines Trägers. Dafür haben die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden in den ersten sechs (§ 16e SGB II) bzw. in den ersten 12 Monaten (§ 16i SGB II) in angemessenem Umfang freizustellen. Ziel des beschäftigungsbegleitenden Coachings ist, den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für die Arbeitgebenden präventiv und bei eventuellen Problemen und Krisen bedarfsgerecht zu unterstützen und damit Abbrüche zu vermeiden. Bei Übergang von einer geförderten in eine ungeförderte Beschäftigung kann das Coaching für weitere sechs Monate fortgeführt werden, um auch die Nachhaltigkeit der Anschlussperspektive zu sichern. Abbrüche der ögB lassen sich trotz vorbereitendem und begleitendem Coaching dennoch nicht in allen Fällen vermeiden, z. B. wenn gesundheitliche Verschlechterungen oder neue persönliche Rahmenbedingungen eintreten oder Konflikte zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in sich trotz intensiver Bemühungen nicht auflösen lassen. In diesen Fällen - ebenso, wenn eine vorgesehene Einmündung in ögB gar nicht zustande kommt - werden den Leistungsberechtigten alternative Unterstützungsangebote unterbreitet.

Bis Ende 2019 soll die volle Anzahl der geplanten ögB-Stellen besetzt sein. Für das Jahr 2020 und darüber hinaus besteht das Ziel des Jobcenters der Stadt Münster darin, den Besetzungsstand stabil zu halten, d. h. Abbrüche zu vermeiden und frei werdende Stellen zügig nachzubesetzen, sowie Übergänge in ungeförderte Beschäftigung zu realisieren.

[29] Damit sind die Arbeitsaufnahmen gemeint, die in Kürze (innerhalb der nächsten 8 Wochen) noch bevorstehen. Die Arbeitsverträge werden noch bzw. wurden bereits abgeschlossen.

Anlage 6: Radeln ohne Alter

Ganz im Zeichen sozialer Teilhabe steht das Projekt „Radeln ohne Alter“, das das Jobcenter der Stadt Münster in Kooperation mit Chance e. V. und der Hüfferstiftung seit Juli 2018 im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit durchführt. Angeboten werden Rikschafahrten für Senior/-innen, die in verschiedenen Einrichtungen in Münster leben oder durch Tagespflegedienste betreut werden. Die Rikschapilot/-innen sind langzeitarbeitslose Menschen im Leistungsbezug des Jobcenters.

„Radeln ohne Alter“ bietet den Senior/-innen die - zum Teil einzige - Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Das Angebot wird sehr gut angenommen, die Touren sind immer ausgebucht. Aktuell sind 22 Seniorenheime, Tagespflegeeinrichtungen, der Aktion von Mensch zu Mensch und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen eingebunden.

Den Rikschapilot/-innen wird im Projekt ein hohes Maß an Verantwortung übertragen und damit Wertschätzung entgegengebracht. Die Freude und Dankbarkeit der Senior/-innen hat direkte Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden und schürt außerdem das Verantwortungsbewusstsein, den Senioren einen schönen Ausflug zu verschaffen. Im Austausch zwischen den Rikschapilot-/innen und den Senior/-innen entsteht durch generationsübergreifende Kommunikation, dem Austausch von Erfahrungen und Geschichten sowie dem Gefühl, anderen und sich selbst etwas Gutes zu tun, ein Mehrwert für alle Beteiligten.

Jede Fahrt wird in einer Gruppe durchgeführt und durch eine/-n Anleiter/-in und Sicherheitsfahrer/-in begleitet. Vor der ersten Fahrt werden die Rikschapilot/-innen theoretisch und praktisch geschult. Zudem wird die Teilnahme an der Arbeitsgelegenheit sozialpädagogisch begleitet, um die Heranführung an den allgemeinen Arbeitsmarkt individuell zu unterstützen.

Das Projekt läuft seit Juli 2018, im Mai 2019 waren mit 10 Teilnehmenden alle Plätze belegt. Aufgrund der hohen Nachfrage konnten seitdem zwei weitere Plätze geschaffen werden. Insgesamt haben bereits 20 Leistungsberechtigte an dem Projekt teilgenommen. Da durch das Projekt sehr gute Kooperationen mit verschiedenen Arbeitgebenden entstanden sind, konnten bereits vier Teilnehmende in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Ein ehemaliger Teilnehmender geht wieder zur Schule, mit dem Ziel, den Abschluss nachzuholen.

Anlage 7: MaBiA – Individuelle Beratung und Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund

Ziel der Maßnahme MaBiA ist es, den Integrationsprozess von Neuzuwander/-innen, aber bei Bedarf auch von bereits länger in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationsvorgeschichte engmaschig und ganzheitlich zu begleiten, unterstützen und initiieren. Der Fokus liegt darauf, die Teilnehmenden zu selbständigem Handeln im Alltag zu befähigen und vorhandene Vermittlungshemmnisse abzubauen.

Für jede/n Teilnehmenden wird ein individueller Maßnahmenplan zur individuellen Förderung erstellt. Dabei können sich u.a. folgende Einsatzbereiche ergeben:

- Durchführung von Sozial- und Kompetenzanalysen
- Motivationsgespräche / Förderung von Eigeninitiative
- Unterstützung bei Terminen mit Behörden, Maßnahmeträgern, Ärzten, Arbeitgebenden etc.
- Unterstützung bei der Entwicklung persönlicher und beruflicher Zukunftspläne
- Austausch mit den Fachkräften des Jobcenters
- Kompetenzfeststellung, Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse
- Beratung und Begleitung bei Berufs- und Ausbildungseinstieg und Qualifizierung
- Unterstützung bei der Anerkennung von Qualifizierungsnachweisen / im Ausland erworbenen Abschlüssen
- Erstellen von Bewerbungsunterlagen / Kennenlernen des Arbeitsmarktes
- Erhalt bzw. Neuaufbau sozialer Kompetenzen in der Erwerbslosigkeit
- Nutzung sozialer Netzwerke
- Interkulturelle Orientierung

Der Umfang der Maßnahme beträgt 15 Stunden im Monat im Rahmen eines Einzelcoachings. Bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann eine Nachbetreuung von bis zu 6 Monaten erfolgen. Seit Maßnahmenstart am 17.11.2016 bis zum 31.08.2019 haben insgesamt 178 erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Migrations- und Fluchthintergrund an MaBiA teilgenommen. Die Maßnahme ist noch nicht wirkungsorientiert ausgeschrieben.

Anlage 8: Starke Pflege in Münster

Im September 2017 startete die auf 2 Jahre angelegte Fachkräfteinitiative „Starke Pflege in Münster“ unter Beteiligung der Stadt Münster. 14 Arbeitgebende aus der Pflegebranche, die rund 7.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Münster beschäftigen, sowie die Pflegefachseminare der Johanniter-Akademie und der Caritas haben sich zusammengeschlossen, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und für das Arbeitsfeld Pflege zu werben. Das Projekt wurde von der Konkret Consult Ruhr GmbH geleitet und koordiniert.

Das Jobcenter Münster hat die beteiligten Arbeitgebenden bei der Suche nach Personal unterstützt und zu Fördermöglichkeiten beraten sowie interessierten Leistungsberechtigten ein Forum geboten, um das Arbeitsspektrum Pflege kennenzulernen und mit Arbeitgebenden in Kontakt zu treten. Darüber hinaus wurden die betrieblichen Kontakte zur berufskundlichen Weiterbildung der Jobcoaches genutzt.

Konkret wurden für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im vierten Quartal 2018 mehrere Informationsveranstaltungen durchgeführt, in denen das Arbeitsfeld (Alten-)Pflege allgemein vorgestellt und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert wurde. In einem nächsten Schritt konnten im Februar 2019 interessierte Leistungsberechtigte im Rahmen einer Kontaktbörse im Job_Aktuell des Jobcenters gezielt mit Arbeitgebenden über Praktika, Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahmen sprechen. Die Leistungsberechtigten wurden im Vorfeld intensiv auf die Gespräche vorbereitet. Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass an den Informationsveranstaltungen 45 interessierte Personen teilgenommen und sich aus diesem Kreis 13 Personen zu einem „Speeddating“ mit Arbeitgebenden angemeldet haben. Sieben Leistungsberechtigte haben im Anschluss eine Beschäftigung bzw. eine Ausbildung im Pflegebereich aufgenommen.

Darüber hinaus erhielten die Jobcoaches vom Jobcenter Münster die Möglichkeit, im Rahmen von Betriebsbesuchen in ausgewählten Pflegeeinrichtungen einen kurzen Einblick in die Praxis zu bekommen und mit den Einrichtungsleitungen über das Berufsfeld zu sprechen. Diese Erkenntnisse können auch künftig in der Beratung von Leistungsberechtigten über potenzielle Arbeits- und Ausbildungsfelder eingesetzt werden. Auf der anderen Seite wurden die Arbeitgebenden über die Förderinstrumente und Unterstützungsmöglichkeiten des Jobcenters informiert.

Das Jobcenter und die weiteren Akteur/-innen versprechen sich eine nachhaltige Wirkung aus der Initiative und planen eine weitere Zusammenarbeit als „Pflege-Modellregion Münster“. Hierzu wurde ein Etatantrag in den Rat der Stadt Münster eingebracht.

Anlage 9: Clearingstelle U25

Bereits geraume Zeit vor Einführung des § 16h SGB II (Förderung schwer erreichbarer junger Menschen) zum 01.08.2016 hat das Jobcenter der Stadt Münster das Angebot einer sogenannten Clearingstelle für Jugendliche vorgehalten. Die Zielgruppe der Clearingstelle U25 Plus sind Jugendliche unter 25 Jahren, die den Kontakt zum Jobcenter aufgrund fehlender Mitwirkung in der Fallsteuerung (fast) verloren haben und die ein individuelles Coaching zur Stabilisierung ihrer Lebenssituation und zur Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sowie zum Teil aufsuchende Sozialarbeit benötigen.

In einem zunächst auf 3 Monate angelegtem ersten Modul erhalten die Teilnehmenden ein individuelles Coaching mit aufsuchender Sozialarbeit oder Angeboten in den Räumlichkeiten des Trägers. Kontakt zu weitergehenden Beratungs- und Hilfeangeboten wird hergestellt und bei Bedarf Begleitung zu den Gesprächen angeboten. Ziel ist die Rückführung in den Beratungsprozess des Jobcenters und die Entwicklung persönlicher und beruflicher Perspektiven.

An einem zweiten Modul können Jugendliche teilnehmen, die schon (relativ) aktiv am Integrationsprozess des Jobcenters teilnehmen, aber dennoch ein individuelles Coaching mit aufsuchender Sozialarbeit benötigen, um ihre Rahmenbedingungen zu stabilisieren. Auch hier erfolgt die Kontaktherstellung zu weitergehenden Beratungs- und Hilfsangeboten einschließlich ggf. gewünschter Begleitung. Die Jugendlichen erhalten verstärkte Unterstützung bei der Entwicklung persönlicher und beruflicher Perspektiven und Hilfestellung bei der Umsetzung der ersten Schritte. Beide Module können bei Bedarf bis zu zweimal für jeweils 3 Monate verlängert werden.

Im Zeitraum 01.09 2017 – 28.02.2019 wurde die Clearingstelle in 119 Fällen im Modul 1 und in 21 Fällen im Modul 2 eingeschaltet. Die Wirksamkeit der Maßnahme stellt sich wie folgt dar:

Modul 1 Teilnehmende gesamt: 119* Teilnehmende in Kontakt: 95 (80 %)

Wirkungsorientierte Zielstellung	Anteil der Teilnehmenden**
Rückführung in den Integrationsprozess des Jobcenters	84 %
Vermittlung in eine andere arbeitsmarktliche Maßnahme nach Rücksprache mit dem zuständigen Jobcoach	12 %
Einmündung in eine die persönliche Lebenssituation stabilisierende Maßnahme eines anderen Trägers	9 %
Heranführung an eine die persönliche Lebenssituation stabilisierende Maßnahme (Beratung, begleitendes Infogespräch, Bearbeitung Antragsunterlagen)	16 %
Einmündung in eine schulische Ausbildung/ein Studium	6 %
Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer betrieblichen Ausbildung	21 %
Verlängerung der individuellen Zuweisungsdauer	27 %
Wechsel von Modul 1 in Modul 2	6 %
Ausscheiden aus dem Leistungsbezug (Umzug, Sozialhilfe, Haft).	17 %
Heranführung an psychiatrische/psychologische Hilfen	13 %
Unterstützung der Angelegenheiten mit Behörden (Ausländeramt, Bürgerbüro, KSD, Amt für Wohnungswesen)	28 %
Begleitung zu Terminen/Institutionen (Drogenhilfe, Schuldnerberatung, Frauenhaus, Wohnungsnothilfe)	16 %
Einrichtung einer gesetzlichen Betreuung eingerichtet bzw. Kooperation mit der gesetzlichen Betreuung	1 %
Verbesserung der Wohnsituation verbessern oder Beendigung der Wohnungslosigkeit mit Hilfe der Clearingstelle	6 %
Verbleib in Elternzeit/Mutterschutz	1 %

* Teilnehmende, die während des betrachteten Zeitraums in der Maßnahme waren und bis zum Ende des Zeitraums ausgeschieden sind.

** Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 25: Wirkungsorientierte Zielerreichung „Clearingstelle U25, Modul 1“
Quelle: Trägerauswertung

Neben dem Hauptziel des ersten Moduls, der Zurückführung der Jugendlichen in den Integrationsprozess des Jobcenters, wurden viele andere Teilziele im Integrationsprozess erreicht.

Modul 2 Teilnehmende gesamt: 21* Teilnehmende in Kontakt: 20 (95 %)

Wirkungsorientierte Zielstellung	Anteil der Teilnehmenden**
Vermittlung in eine andere arbeitsmarktliche Maßnahme nach Rücksprache mit dem zuständigen Jobcoach	30 %
Einmündung in eine die persönliche Lebenssituation stabilisierende Maßnahme eines anderen Trägers	15 %
Heranführung an eine die persönliche Lebenssituation stabilisierende Maßnahme (Beratung, begleitendes Infogespräch, Bearbeitung Antragsunterlagen)	40 %
Einmündung in eine schulische Ausbildung/ein Studium	15 %
Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer betrieblichen Ausbildung	15 %
Verlängerung der individuellen Zuweisungsdauer	45 %
Wechsel von Modul 2 in Modul 1	5 %
Ausscheiden aus dem Leistungsbezug (Umzug, Sozialhilfe, Haft)	25 %
Heranführung an psychiatrische/psychologische Hilfen	30 %
Unterstützung der Angelegenheiten mit Behörden (Ausländeramt, Bürgerbüro, KSD, Amt für Wohnungswesen)	80 %
Begleitung zu Terminen/Institutionen (Drogenhilfe, Schuldnerberatung, Frauenhaus, Wohnungsnothilfe)	40 %
Einrichtung einer gesetzlichen Betreuung eingerichtet bzw. Kooperation mit der gesetzlichen Betreuung	0 %
Verbesserung der Wohnsituation verbessern oder Beendigung der Wohnungslosigkeit mit Hilfe der Clearingstelle	15 %

* Teilnehmende, die während des betrachteten Zeitraums in der Maßnahme waren und bis zum Ende des Zeitraums ausgeschieden sind.

** Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 26: Wirkungsorientierte Zielerreichung „Clearingstelle U25, Modul 2“
Quelle: Trägerauswertung

Auch im zweiten Modul der Maßnahme wurden mit den Teilnehmenden wichtige Teilziele erreicht, die den Integrationsprozess der Jugendlichen unterstützen.

Für weitere Angebote nach § 16h SGB II s. die Vorlage V/0858/2019.

Anlage 10: Kein Abschluss ohne Anschluss

Die standardisierte Berufsorientierung der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) wird mittlerweile in allen allgemeinbildenden Schulen ab der Jahrgangsstufe 8 umgesetzt. Problematisch für die Planung von geeigneten Anschlussperspektiven war bislang, dass nur wenige Schülerinnen und Schüler in Münster ihren individuellen Berufsorientierungsprozess in der Anschlussvereinbarung dokumentiert haben. Künftig soll die Anschlussvereinbarung im Bereich der Sekundarstufe I als verpflichtendes Instrument genutzt werden, das von Jobcenter und Agentur für Arbeit für die weitere individuelle Beratung im Übergang von der Schule in den Beruf herangezogen werden kann.

Eine ausführliche Darstellung zum aktuellen Sachstand von KAoA ist der Vorlage V/0183/2019 („Übergang Schule – Beruf in Münster“) zu entnehmen.

Anlage 11: Meine Zukunft – Ausbildung 2019

Die Maßnahme „Meine Zukunft – Ausbildung 2019“ richtet sich an junge Menschen bis 25 Jahre mit Unterstützungsbedarf bei der Suche nach einer Ausbildung. Ziel ist entsprechend die Einmündung in eine Ausbildung zum nächsten Ausbildungsjahr. Die Maßnahme besteht aus zwei parallel laufenden und sich gegenseitig bedingenden Modulen.

Modul 1: Gruppencoaching

- Bewerbungstraining
- Kennenlernen innovativer Bewerbungsmethoden
- Training von Vorstellungsgesprächen
- Akquise von Praktikums- und Ausbildungsstellen
- Training sozialer Kompetenzen
- Berufskunde
- Arbeits- und Vertragsrecht

Modul 2: Einzelcoaching

- Feststellen von Interessen, Wünschen und Fähigkeiten
- Berufliche Orientierung
- Kontinuierliche individuelle Unterstützung

Ergänzend sollen nach Möglichkeit betriebliche Praktika absolviert werden. Bei Aufnahme einer Ausbildung oder einer anderen Anschlussperspektive findet eine begleitende Nachbetreuung statt, um Abbrüche zu vermeiden.

In der Maßnahme vom 15.02. - 31.08.2019 haben 15 Jugendliche die Module 1 und 2 regulär beendet[30]. 60 % der Teilnehmenden waren weiblich und 40 % männlich.

Die Bilanz der Maßnahme stellt sich wie folgt dar:

Anschlussergebnis	Anteil der Teilnehmenden
Sozialversicherungspflichtige Arbeit	13 %
Betriebliche Ausbildung	53 %
Schulische Ausbildung	7 %
Einstiegsqualifizierung	13 %
gesamt	**86 %**
ohne Vermittlung	13 %

Abbildung 27: Wirkungsorientierte Zielerreichung „Meine Zukunft – Ausbildung 2019“
Quelle: Trägerauswertung

Mit einer beruflichen Anschlussperspektive für 86 % der Teilnehmenden hat die Maßnahme ein gutes Ergebnis erzielt.

[30] 4 Personen haben die Maßnahme aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig beendet, diese Plätze wurden zeitnah nachbesetzt.

Anlage 12: Aktiv und Fit für den Job

Die Maßnahme „Aktiv und Fit für den Job“ befindet sich bereits seit mehreren Jahren im Maßnahmenportfolio des Jobcenters der Stadt Münster. In Gruppen- und Einzelcoachings erhalten die Teilnehmenden Unterstützung zur Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situation unter Einbeziehung gesundheitsfördernder Angebote in der Stadt Münster, mit dem Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Im Kurs vom 12.11.2018 – 26.04.2019 nahmen insgesamt 15 Personen teil, damit war die Maßnahme voll belegt. 56 % der Teilnehmenden waren Frauen und 44 % Männer.

Im Verlauf des Kurses gab es zwei Abbrüche, einen aus gesundheitlichen und einen aus familiären Gründen. Zwei Teilnehmende haben den Kurs aufgrund einer Arbeitsaufnahme frühzeitig beendet.

Folgende Wirkungen wurden mit der Maßnahme erzielt:

Wirkungsorientierte Zielstellung	Anteil der Teilnehmenden
Regelmäßige Teilnahme an gesundheitsfördernden Angeboten, die nicht Bestandteil der Maßnahme sind	58 %
Erkenntnis der Teilnehmenden über eine gesundheitsfördernde Ernährungs-, Bewegungs- und Lebensweise und die teilweise Umsetzung in die Praxis	100 %
Verbesserung der gesundheitlichen Ausgangslage durch die Maßnahme	83 %
Ermittlung der konkreten, passgenauen Zielberufe	83 %
Erstellen von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen	91 %
Fähigkeit der Teilnehmenden, Bewerbungsunterlagen zielführend zu erstellen, sobald sich ein neues Stellenangebot bietet	50 %
Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	83 %
Arbeitsplatzerkundung	61 %
Fortbildung bzw. schulische Weiterbildung/berufliche Qualifizierung	46 %
Aufnahme einer leistungsgerechten soz.pflichtigen Beschäftigung (während des Maßnahmezeitraums oder direkt im Anschluss)	20 %

* Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 28: Wirkungsorientierte Zielerreichung „Aktiv und Fit für den Job“
Quelle: Trägerauswertung

Anlage 13: Wirkungsziele für Alleinerziehende

Ursachen für das Kernproblem	Alleinerziehende verändern ihre Fähigkeiten, ihre Haltung, haben neues Wissen	Alleinerziehende verändern ihr Handeln	Die Lebenssituation der Alleinerziehenden verändert sich
Verfestigte komplexe Problemlagen	Alleinerziehende erkennen und benennen ihre Problemlage	Alleinerziehende gewichten ihre Probleme	Alleinerziehende bearbeiten Probleme, sobald sie auftauchen
	Alleinerziehende können unterscheiden, bei welchen Problemen sie Einfluss haben/ welche sie lösen können	Alleinerziehende entwickeln Aktivitäten bei den lösbaren Problemen; Alleinerziehende verwenden nicht so viel Energie auf die Probleme, auf die sie keinen Einfluss haben	Alleinerziehende akzeptieren, dass Probleme zum Leben gehören
	Alleinerziehende kennen die passenden Anlaufstellen für die lösbaren Probleme	Alleinerziehende nutzen die entsprechenden Hilfeangebote	Alleinerziehende gestalten ihr Leben aktiv und selbstbestimmt
Lebensphasen im Krisen- oder Katastrophenmodus	Alleinerziehende wissen, welcher Krisentyp sie sind und erkennen eine Krise bereits in den Anfängen	Alleinerziehende entwickeln ihr persönliches individuelles Krisenmanagement und reagieren im Krisenfall zeitnah	Alleinerziehende sind in Krisen handlungsfähig
	Alleinerziehende erkennen, dass sie in Krisen nicht allein sein müssen	Alleinerziehende nutzen ihr Unterstützungssystem ohne schlechtes Gewissen	Alleinerziehende erleben sich als selbstwirksam. Die Lebenslage wird ruhiger und stabiler

Ursachen für das Kernproblem	Alleinerziehende verändern ihre Fähigkeiten, ihre Haltung, haben neues Wissen	Alleinerziehende verändern ihr Handeln	Die Lebenssituation der Alleinerziehenden verändert sich
Fehlende oder schwach ausgeprägte Resilienz	Alleinerziehende wissen, wo und welche Hilfen sie bekommen können	Alleinerziehende nehmen Hilfen im Bedarfsfall in Anspruch	Alleinerziehende haben ein stabiles verlässliches abrufbares Hilfesystem
	Alleinerziehende kennen ihre Rechte und wissen, was ihnen zusteht	Alleinerziehende fordern ihre Rechte ein, auch bei den Vätern bzw. Müttern ihrer Kinder	Alleinerziehende nutzen ihre Rechte zur Stabilisierung und Gestaltung ihrer Lebenssituation
	Alleinerziehende nehmen ihre Lebensform als gleichberechtigte Lebensform wahr	Alleinerziehende treten in ihrem Lebenskontext selbstbewusst auf	Alleinerziehende haben ihre Lebensform als selbstverständlich verinnerlicht und transportieren diese Haltung in ihr Umfeld und die Gesellschaft

Anlage 14: Maßnahmenplanung 2020

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Der Katalog der arbeitsmarktpolitischen Angebote beinhaltet ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gemäß § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III. Es sind unter anderem betriebliche Erprobungen und Gruppenmaßnahmen mit intensiver sozialpädagogischer Betreuung vorgesehen. Zudem werden individuelle und zielgruppenspezifische Coachings bereitgestellt, um passgenaue Förderketten anbieten zu können. Insgesamt sind im Jahr 2020 über 2.000 Maßnahmeneintritte in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung geplant (vgl. Abbildung 29).

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel des Angebotes	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
1	Future Now	Mitarbeit an Projekten, sozialpädagogische Begleitung und ergänzende Sprachförderung	Geflüchtete, Menschen mit Migrations-vorgeschichte	lfd. Einstieg	6 Monate		30
2	MaBiA	Individuelle Beratung und Begleitung, Kompetenzfeststellung und Berufswegeplanung	Geflüchtete, Menschen mit Migrations-vorgeschichte	lfd. Einstieg	6 Monate		30
3	Bewerbungscenter	Bewerbungstraining und Nutzung der Infrastruktur	zielgruppen-übergreifend	lfd. Einstieg	individuell		480
4	Maßnahme bei einem Arbeitgeber / einer Arbeitgeberin (MAG)	Praktikum bei einem Arbeitgeber / einer Arbeit-geberin zur Anbahnung einer Arbeitsaufnahme	zielgruppen-übergreifend	lfd. Einstieg	individuell		200
5	Eignungsfeststellung	Berufseignungstest	zielgruppen-übergreifend	lfd. Einstieg	1 Tag	50	
6	Arbeitsdiagnostik und berufspraktische Wiedereingliederung	Erstberatung mit Anamnese	zielgruppen-übergreifend, hier: Menschen mit psychischer Erkrankung und Krankheits-einsichtige	lfd. Einstieg	3 - 4 Std.		60
		Arbeitserkundung			4 Wochen		5 mtl.
		Arbeitsdiagnostik (inkl. psychologische Eignungsfeststellung)			4 -8 Wochen		6 mtl.
		Berufspraktische Wiedereingliederung			6 Monate		7 mtl.
7	Jobcoaching für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Menschen mit Behinderung	Berufliche Orientierung, Vermittlung in Arbeit, Stabilisierung bei Arbeitsaufnahme	zielgruppen-übergreifend, hier: Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Menschen mit Behinderungen	lfd. Einstieg	6 Monate		60
8	Aktiv und fit in den Job	Stärkung der Leistungs-fähigkeit mit dem Ziel der Integration in Arbeit bzw. der Mitwirkung an anderen Integrationsaktivitäten	zielgruppen-übergreifend	2. u. 4. Quartal	6 Monate		30
9	Job-Brücke	Individuelle Betreuung von Wohnungslosen, Erarbeitung von Wohn- und Berufsperspektiven	zielgruppen-übergreifend, hier: Wohnungslose	lfd. Einstieg	12 Monate		20

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel des Angebotes	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
10	Maßnahme zur Stabilisierung und Motivation von Haftentlassenen	Unterstützung von haftbedrohten Menschen zur Haftvermeidung oder zum Erhalt der Wohn- und Arbeitsverhältnisse bei Ersatzfreiheitsstrafen	zielgruppenübergreifend, hier: Haftentlassene	lfd. Einstieg	6 Monate		25
11	Intensivcoaching für Langzeitleistungsbeziehende	Vermittlungscoaching: Individuelles Coaching zur Berufswegplanung, Bewerbungstraining, Akquise von Praktikums- und Arbeitsstellen	zielgruppenübergreifend, hier: Langzeitleistungsbeziehende	lfd. Einstieg	6 Monate		50
		Sozialcoaching: Individuelles Coaching zur Stärkung der lebenspraktischen Kompetenzen und Rahmenbedingungen, Berufswegplanung, Bewerbungstraining, Praktika, Vermittlung			12 Monate		50
12	Einzelfallförderung (MAT)	Maßnahmen bei Trägern (z.B. Einzelcoaching zur Vermittlung in Arbeit oder zur Stabilisierung der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit)	zielgruppenübergreifend	lfd. Einstieg	Individuell		350
13	Impulse für Erwerbsarbeit	Einzelcoaching zur persönlichen und beruflichen Standortbestimmung: Potenzialanalyse, (frühzeitige) Aktivierung	zielgruppenübergreifend, hier: ohne Jugendliche	lfd. Einstieg	4 Monate		200
		Einzelcoaching zur beruflichen Orientierung: Entwicklung beruflicher Perspektiven, Kontakte zur Arbeitswelt, Praktika		lfd. Einstieg	4 Monate		150
		Stellensuche: Einzelcoaching zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit		lfd. Einstieg	6 Monate		50
		Einzelcoaching zur Stabilisierung der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit		lfd. Einstieg	3 Monate		40
14	Mobiles Fallclearing und Unterstützung bei der Hilfeplanrealisierung	Modul 1: Individuelle Aktivierung der Teilnehmenden zur Mitwirkung in der Fallsteuerung, sozialintegrative Hilfen, aufsuchende Sozialarbeit, Berufswegplanung	zielgruppenübergreifend, hier: ohne Jugendliche	lfd. Einstieg	3 Monate		30 mtl.
		Modul 2: Individuelle Unterstützung der Teilnehmenden bei der Umsetzung der Hilfeplanung			6 - 9 Monate		35 mtl.
15	Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung/Umschulung	Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung oder Umschulung in Teil- oder Vollzeit und Stabilisierung bei Beschäftigungsaufnahme	zielgruppenübergreifend, hier: ohne Jugendliche	3. Quartal; bis 2. Quartal: Nachbesetzung freier Plätze	12 Monate		25

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel des Angebotes	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
16	Erweiterte Migrationsberatung zur Aufstockung der psychosozialen Betreuung	Coaching und Unterstützung im Bewerbungsprozess	Menschen mit Migrations-vorgeschichte	lfd.	6 Monate		15
17	Maßnahme für langzeitarbeitslose und von Langzeit-arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche und junge Erwachsene	Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungs-markt, Bewerbungs-training, Praktika, theater- und medienpädagogische Angebote	Langzeitarbeitslose bzw. von Langzeitarbeitslosig keit bedrohte Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre)	lfd. Einstieg	max. 12 Monate		18 mtl.
		Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme			6 Monate		25 TN-plätze
18	Lernort Süd	Stabilisierung, persönliche und berufliche Orientierung, Vermittlung von Tagesstruktur	Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre)	lfd. Einstieg	max. 12 Monate		9
		Optional: Besuch der Berufsschule zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an 2 Tagen pro Woche					

VZ = Vollzeit
TZ = Teilzeit

Abbildung 29: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung - Planung 2020
Quelle: Eigene Aufstellung

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Abgeschlossene Ausbildungen und Umschulungen sowie erfolgreich absolvierte Qualifizierungen erhöhen die Chancen auf eine nachhaltige Integration in den 1. Arbeitsmarkt erheblich. Zudem wirken Förderungen der beruflichen Weiterbildung dem drohenden Fachkräftemangel entgegen. Daher sind im Jahr 2020 ca. 420 Förderungen der beruflichen Weiterbildung geplant, davon ca. 130 Einzelfallförderungen von betrieblichen und überbetrieblichen Umschulungen sowie ca. 200 Einzelfallförderungen von Teilqualifizierungen oder eine Umschulung/Ausbildung vorbereitende/begleitende Maßnahmen (vgl. Abbildung 30).

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
1	Einzelfallförderungen - Abschlussorientierte betriebliche Umschulungen	Gemäß Ausbildungs-verordnung	zielgruppen-übergreifend	individuell	24 Monate	75	
2	Einzelfallförderungen - Abschlussorientierte überbetriebliche Umschulungen	z.B. Altenpflegehelfer/-in, Bürokaufmann/-frau, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	zielgruppen-übergreifend	individuell	12 - 24 Monate	50	
3	Einzelfallförderungen Reha/SB - Abschluss-orientierte überbetriebliche Umschulungen (alt: Bürokaufmann*frau)	Gemäß Ausbildungsverordnung	Rehabilitand/ -innen, Menschen mit Schwer-behinderung	individuell	21 Monate	5	
4	Einzelfallförderungen - Teilqualifizierungen	z.B. Führerschein C/CE, kaufmännische und technisch-gewerbliche Qualifikationen	zielgruppen-übergreifend	individuell	individuell	200	
5	Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)	Stützunterricht (Hauptfächer der Berufsschule)	zielgruppen-übergreifend, hier: Umschüler*innen	individuell	individuell		20
6	Schulabschluss Plus	Nachholen des Hauptschul-abschlusses inkl. sozial-pädagogischer Begleitung	Jugendliche und junge Erwachsene inkl. Erziehende (bis 26 Jahre)	3. Quartal	12 Monate		18
7	Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung und auf den Hauptschulabschluss	Vorbereitung auf die Externenprüfung zum Erwerb des Hauptschulabschlusses, EDV-Training, Praktika, Bewerbungstraining, Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit	zielgruppen-übergreifend, insbesondere Menschen mit Migrations-vorgeschichte	3. Quartal	12 Monate		46
8	Gemma!	Entwicklung persönlicher und beruflicher Perspektiven, praktische Erprobung in den Bereichen Floristik, Hauswirtschaft/Verkauf, Projektwoche Altenpflege, Bewerbungstraining, EDV Optional: Besuch der Berufsschule zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an 2 Tagen pro Woche	Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre), hier: junge Frauen	lfd. Einstieg	max. 12 Monate		8

VZ = Vollzeit
TZ = Teilzeit

Abbildung 30: Förderung der beruflichen Weiterbildung - Planung 2020
Quelle: Eigene Aufstellung

Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene

Für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren gibt es ein breites Spektrum an spezifischen Maßnahmen, um eine nachhaltige Integration - insbesondere in eine betriebliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf - zu ermöglichen. Insgesamt sind für 2020 rund 300 Eintritte von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Maßnahmen geplant, die sie bei der Aufnahme eines betrieblichen Ausbildungsplatzes in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf bzw. bei der Aufrechterhaltung des Ausbildungsverhältnisses unterstützen (vgl. Abbildung 31).

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
1	Clearingstelle U25 Plus*	Clearingstelle: Individuelles Coaching mit aufsuchender Sozialarbeit von Jugendlichen, die den Kontakt zum Jobcenter (fast) verloren haben	Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre)	lfd. Einstieg	3 – 9 Monate		24 mtl.
		Integrationshilfen: Individuelles Coaching mit aufsuchender Sozialarbeit zur Stabilisierung der Lebenssituation			6 – 15 Monate		14 mtl.
2	Meine Zukunft – Ausbildung 2020	Bewerbungstraining, Einzelcoaching, Training sozialer Kompetenzen, betriebliche Praktika	Jugendliche und junge Erwachsene inklusive (Allein-) Erziehende (bis 25 Jahre) mit Schulabschluss und gefestigtem Ausbildungswunsch, hier: Bewerber/ innen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz	1. Quartal	max. 8 Monate		15 TN-Plätze
		Stabilisierung bei Beschäftigungsaufnahme			Max. 3 Monate		9 TN-Plätze
3	Einstiegsqualifizierung (EQ)	Betriebliches Langzeit-praktikum mit Vergütung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf mit Option auf Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nach Beendigung der Einstiegsqualifizierung	Jugendliche und junge Erwachsene inklusive (Allein-) Erziehende (bis 25 Jahre) mit eingeschränkten Vermittlungs-perspektiven, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben	3. oder 4. Quartal	mind. 6 bis max. 12 Monate	35	
		Optional: Besuch der Berufsschule (bei Minder-jährigen zwingend zur Erfüllung der Berufsschul-pflicht an 2 Tagen pro Woche notwendig); Gewährung von abH möglich					
4	Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)	Duale Ausbildung mit Vergütung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, fachtheoretische Ausbildung bei einem Bildungsträger, fachpraktische Ausbildung in einem Kooperationsbetrieb, Stützunterricht, sozialpädagogische Begleitung	Jugendliche und junge Erwachsene inkl. (Allein-) Erziehende ohne abgeschlossene Erstausbildung	3. Quartal	individuell		25

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
5	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung für Jugendliche und junge Erwachsene, die eine betriebliche Berufserstausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ) absolvieren	Jugendliche und junge Erwachsene (mit und ohne Migrationsvorgeschichte) und (Allein-) Erziehende (bis 25 Jahre) ohne abgeschlossene Erstausbildung	lfd. Einstieg	individuell		70 bis 142
		Ergänzungsmodul Sprachförderung	junge geflüchtete Menschen				44 bis 88

VZ = Vollzeit
TZ = Teilzeit

* § 16 h SGB II in Kraft ab 01.08.2016

Abbildung 31: Förderung der beruflichen Weiterbildung - Planung 2020
Quelle: Eigene Aufstellung

Maßnahmen für Menschen mit (Schwer-)Behinderung und Rehabilitand/-innen

Für Rehabilitand/-innen und Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen werden Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben erbracht, um die Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, (wieder)herzustellen und die Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern. Diese Leistungen werden zielgerichtet auf die Beseitigung von behinderungsspezifischen Nachteilen ausgerichtet. Im Jahr 2020 ist die Realisierung von rund 80 Maßnahmeneintritten von Menschen mit (Schwer-)Behinderung und Rehabilitand/-innen in zielgruppenspezifischen Maßnahmen geplant (vgl. Abbildung 32).

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
1	Rehabilitations-Vorbereitungstraining (RVT)	Stabilisierung der/des Teilnehmenden unter Berücksichtigung ihrer/ seiner Persönlichkeit, Abbau von Ängsten, psychologische Betreuung	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/ Rehabilitand/-innen, hier: Menschen mit psychischen und/oder sozialen Problemen	individuell	3 Monate	7	
2	Arbeitserprobung im Berufsförderungswerk (BFW)	Klärung der Chancen und Möglichkeiten der/des Teilnehmenden im Hinblick auf eine angestrebte Umschulung, Qualifizierung oder Integration in den Arbeitsmarkt	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/ Rehabilitand/-innen	individuell	2 - 6 Wochen	7	
3	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für psychisch Erkrankte	Vorbereitung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit psychischer Erkrankung auf die Ein-gliederung in Ausbildung	Rehabilitand/-innen, Schwerbehinderte, hier: Jugendliche und junge Erwachsene (unter 25 Jahre) mit einer psychischen Erkrankung ohne abgeschlossene Erstausbildung	individuell	bis zu 12 Monate	5	

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
4	Umschulungen im Berufsförderungswerk (BFW) für Rehabilitand/-en	Gemäß Ausbildungsverordnung	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/ Rehabilitand/-innen	individuell	12 - 24 Monate	7	
5	Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderung	Erstattung der Kosten für eine befristete Probebeschäftigung von Menschen mit (Schwer-) Behinderung, und ihnen gleichgestellter Menschen an Arbeitgeber, sofern die Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder vollständig und dauerhaft zu erreichen ist	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/ Rehabilitand/-innen	individuell	3 Monate	25	
6	Eingliederungszuschuss für Menschen mit Schwerbehinderung	Arbeitgeber können zur Eingliederung von Menschen mit Schwer-behinderung einen Eingliederungszuschuss bis zu 70% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (jährliche Minderung um 10%, mind. 30%) erhalten	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/, Rehabilitand/-innen	individuell	bis zu 2 Jahre	5	
7	Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung	Arbeitgeber können zur Eingliederung von besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung einen Eingliederungszuschuss bis zu 70% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (nach Ablauf von 24 Monaten mit jährlicher Minderung um 10%, jedoch mind. 30%) erhalten	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/, Rehabilitand/-innen	individuell	bis zu 5 Jahre, bei über 55-Jährigen bis zu 8 Jahre	25	

VZ = Vollzeit
TZ = Teilzeit

Abbildung 32: Maßnahmen für Menschen mit (Schwer-)Behinderung und Rehabilitand/-innen - Planung 2020
Quelle: Eigene Aufstellung

Maßnahmen für Selbstständige

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen oder einer selbstständigen, hauptberuflichen Tätigkeit nachgehen, erhalten eine qualifizierte Beratung durch spezialisierte Jobcoaches. Alternativ können sich die Gründungswilligen und Selbstständigen bei der Wirtschaftsförderung Münster beraten lassen. Insgesamt sind 2020 rund 45 Förderungen von Gründungswilligen und Selbstständigen geplant (vgl. Abbildung 33).

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
1	Coaching für Bestandsselbstständige sowie Existenzgründer und Existenzgründerinnen	Rechte und Pflichten des Gründers / der Gründerin, Geschäftsidee, Markt und Wettbewerb, Preisstrategie und Kalkulation, Genehmigungen, Versicherungen, Rechtsform, SWOT - Analyse, Kapitalbedarf, Finanzierungsmöglichkeiten, Gewinnermittlung, Rentabilitätsprognose, etc.	Selbstständige	5 Durchläufe, ca. alle 2 Monate	2 Tage	3 – 5 je WS	
2	Einstiegsgeld für Selbstständige	Einstiegsgeld kann bei Aufnahme einer selbst-ständigen Erwerbstätigkeit zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit erbracht werden	Selbstständige, bei denen eine dauerhafte Über-windung der Hilfe-bedürftigkeit zu erwarten ist	individuell	max. 24 Monate	12	
3	Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen	Zuschuss für die Beschaffung von Sachgütern, die für die Aufnahme oder Ausübung einer selbstständigen, hauptberuflichen, wirtschaftlich tragfähigen Tätigkeit notwendig und angemessen sind	Selbstständige, bei denen eine dauerhafte Über-windung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit zu erwarten ist	individuell	---	8	

VZ = Vollzeit
TZ = Teilzeit

Abbildung 33: Maßnahmen für Selbstständige und Gründungswillige – Planung 2020
Quelle: Eigene Aufstellung

Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme und Verbesserung der Integrationschancen

Weitere Förderinstrumente können zur Eingliederung in Arbeit genutzt werden (vgl. Abbildung 34).

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
1	Vermittlungsbudget	Förderung zur Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (z.B. Übernahme von Bewerbungskosten und Übernahme von Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen)	zielgruppen-übergreifend	individuell	---	2.000	
2	Arbeitsgelegenheiten (AGH)	Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt durch zusätzliche, im öffentlichen Interesse liegende, wettbewerbsneutrale Arbeiten in verschiedenen Arbeitsfeldern	zielgruppen-übergreifend	individuell	6 - 12 Monate	250	
3	Tagelöhner (Freie Förderung gem. §16 f SGB II)	Sporadische Ausübung praktischer Tätigkeiten (z. B. Pflege von Parks und Grünflächen), Tages- und Selbststruktur	zielgruppen-übergreifend	individuell	max. 66 Std. je Monat	7 mtl.	
4	Eingliederungs-zuschuss	Arbeitgebende können zur Eingliederung von Arbeit-nehmenden, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss bis zu 50% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten	zielgruppen-übergreifend, hier: ohne Menschen mit (Schwer-) Behinderung/ Rehabilitand*innen/	Individuell	max. 12 Monate	100	
5	Einstiegsgeld	Einstiegsgeld kann als Lohnkostenzuschuss bei Aufnahme einer mind. 6-monatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit erbracht werden	zielgruppen-übergreifend, hier: Langzeit-arbeitslose	individuell	3 Monate	75	
6	Förderung von Arbeitsverhältnissen	Förderung von Arbeitgebenden durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses	zielgruppen-übergreifend, hier: Langzeit-arbeitslose mit schweren Vermittlungshemm nissen	individuell	max. 2 Jahre	40 + 30 kommunal	
7	Teilhabe am Arbeitsmarkt	Förderung von Arbeitgebenden durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	Langleistungs-beziehende ohne Beschäftigungs-perspektiven	Individuell	max. 5 Jahre	140* + 20 kommunal	
8	Probebeschäftigung	Erstattung der Kosten für die Besetzung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes im Rahmen einer Probebeschäftigung mit einem/einer Langzeitarbeitslosen oder einem/ einer Jugendlichen/jungen Erwachsenen mit schweren Vermittlungshemmnissen an Arbeitgeber	zielgruppen-übergreifend, hier: Langzeit-arbeitslose sowie Jugendliche und junge Erwachsene mit schwerwiegenden Vermittlungshemm nissen	individuell	max. 3 Monate	50	

VZ = Vollzeit TZ = Teilzeit

* davon 20 mit Mitteln aus dem Aktiv-Passiv-Transfer (vgl. hierzu auch Anlage 5)

Abbildung 34: Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme und zur Verbesserung der Integrationschancen - Quelle: Eigene Aufstellung

Förderangebote Dritter

Sprachförderung

Integrationskurse

Integrationskurse werden über das Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge gefördert. Der allgemeine Integrationskurs besteht aus einem Sprachkurs zum Erlernen der deutschen Sprache für den Alltag (600 Unterrichtsstunden) und einem Orientierungskurs mit 100 Unterrichtsstunden, der über das Leben in Deutschland, die Kultur, die Rechtsordnung und die jüngere Geschichte des Landes informiert. Es gibt spezielle Kurse mit Alphabetisierungsanteil, für Jugendliche und für Erziehende sowie Intensivkurse. In Münster sind derzeit 11 Integrationskursträger vom BAMF zugelassen. Menschen mit Migrationsvorgeschichte können zur Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichtet werden.

Berufsbezogene Deutschsprachförderung

Die berufsbezogene Deutschsprachförderung gem. § 45a AufenthaltG wird vom Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge umgesetzt und baut unmittelbar auf den allgemeinsprachlichen Integrationskursen auf. Die Kurse setzen sich aus verschiedenen Modulen zusammen, die sich baukastenähnlich individuell kombinieren lassen (u. a. Sondermodule unter dem Sprachniveau B1 mit sozialpädagogischer Betreuung, Fachmodule Handel und Gewerbe/Technik sowie Module für das Anerkennungsverfahren in akademischen Heilberufen).

Weitere Sprachkurse

In verschiedenen Einrichtungen in den Stadtbezirken Münsters werden zahlreiche, oftmals niederschwellig angesetzte Sprachkurse angeboten, z. T. mit paralleler Kinderbetreuung für Mütter mit Migrationsvorgeschichte.

Sonstige Förderangebote

Die Agentur für Arbeit Ahlen-Münster bietet verschiedene Bildungsmaßnahmen an, die auch von den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des Jobcenters der Stadt Münster genutzt werden können (z. B. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen pro sowie insbesondere auch Maßnahmen für Rehabilitand/-innen).

jobcenter

ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM | 2020

Jobcenter Münster
Stadthaus 2
Ludgeriplatz 4
48151 Münster
Telefon: 02 51 / 4 92 - 92 92
E-Mail: jobcenter@stadt-muenster.de

www.stadt-muenster.de/jobcenter

Foto: Presseamt Münster / Bernhard Fischer