

# Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm.



2021

## Impressum

Herausgeberin:	Stadt Münster Jobcenter Ludgeriplatz 4 48151 Münster
Texte:	Stadt Münster, Jobcenter Projekt Tagelöhner/-innen (S. 78): AG BSA e. V Netzwerkprojekt MAMBA (S. 79): GGUA e. V. BIMIA (S. 80 - 81): JAZ gGmbH der Caritas Münster IdA – LernRaum Europa (S. 82 - 84): Geba Münster Dienst zur betrieblichen Inklusion (S. 85 - 86): QuadA Münster
Diagramme:	Stadt Münster, Jobcenter
Quellen:	Statistiken der Bundesagentur für Arbeit Stadtplanungsamt Münster Trägerauswertungen eigene Auswertungen
Fotos/Grafiken:	Umschlag: Presseamt Münster/Bernhard Fischer; Abbildung 31 (S. 65): Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Gestaltung:	Monika Jürgensmeier
Redaktion:	Ralf Bierstedt, Monika Jürgensmeier
Druck:	Personal- und Organisationsamt, Expedition und Druck
Auflage:	Januar 2021, 425, 1. Auflage

## Inhaltsverzeichnis

Impressum.....	2
Vorwort .....	5
1. Ausgangssituation .....	7
1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters der Stadt Münster .....	7
1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive 2020 .....	8
1.2.1. Überregionale Situation.....	8
1.2.2. Eckdaten des lokalen Arbeitsmarktes .....	9
1.2.3. Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt .....	12
1.2.4. Ausbildungsmarkt .....	14
1.2.5. Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftenachfrage.....	18
1.2.6. Leistungsberechtigte Personen im Jobcenter der Stadt Münster .....	22
1.2.7. Sozialräumliche Organisation des Jobcenters .....	29
2. Strategie, Ziele und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder .....	34
2.1. Strategische Grundausrichtung und Schwerpunktsetzung.....	34
2.2. Ziele .....	34
2.2.1. Das Zielsystem im SGB 2.....	34
2.2.2. Zielwerte für das Jahr 2021 .....	35
2.3. Beteiligungsprozess von Leistungsberechtigten.....	38
2.4. Wirkungsorientierung .....	38
2.5. Handlungsfelder und Aktivitäten.....	40
2.5.1. Beendigung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und .....	40
Langzeitleistungsbezug .....	40
2.5.2. Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	43
2.5.3. Ausbildung und Qualifizierung .....	45
2.5.4. Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes.....	48
2.5.5. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt / Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	50
2.5.6. Vernetzung mit den Arbeitsmarktakteur/-innen .....	53
2.6. Organisations- und Prozessziele.....	55
2.6.1. Digitalisierung .....	55
2.6.2. Beschreibung von Geschäftsprozessen und deren Optimierung .....	56
2.6.3. Transparenz über Angebote und Entscheidungsprozesse .....	57
2.6.4. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung .....	57
2.7. Budget- und Maßnahmenplanung .....	58
Schlussbemerkung .....	59
Glossar zur Grundsicherungs-und Arbeitsmarktstatistik.....	60

Anlage 1: Organigramm des Jobcenters der Stadt Münster .....	64
Anlage 2: Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell .....	65
Anlage 3: Statistik der Stadtbezirke Münster .....	66
Anlage 4: Beteiligungsprozess von Leistungsberechtigten .....	67
Anlage 5 Öffentlich geförderte Beschäftigung .....	75
Anlage 6: Projekt „Tagelöhner/-innen“ .....	79
Anlage 7: Netzwerkprojekt MAMBA .....	80
Anlage 8: Berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund - BIMIA .....	81
Anlage 9: IdA - LernRaum Europa .....	83
Anlage 10: Kein Abschluss ohne Anschluss .....	86
Anlage 11: Dienst zur betrieblichen Inklusion - DBI.....	86
Anlage 12: Maßnahmenplanung für das Jahr 2021 .....	88

## Vorwort

Mit diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm werden die wesentlichen Rahmenbedingungen, Ziele und Handlungsfelder des Jobcenters der Stadt Münster für das Jahr 2021 dargestellt. 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 Akteur/-innen 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 Netzwerkpartner/-innen, insbesondere auf lokaler, aber auch auf regionaler sowie überregionaler Ebene.

Der Planungsprozess für das Folgejahr ist für die Jobcenter immer mit Herausforderungen verbunden: neue oder geänderte gesetzliche Grundlagen, die ihre finale Form, wie beim Teilhabechancengesetz, erst kurz vor Inkrafttreten erhalten, neue bzw. stark wachsende Zielgruppen, wie die Geflüchteten ab 2015, die relativ späte Gewissheit über die konkrete Mittelzuteilung durch den Bund, und einiges mehr.

Wie man unter solchen Bedingungen plant und dann, auch bei unterjährigen Änderungen, operativ erfolgreich arbeitet? Mit viel Erfahrung - auf Seiten des Jobcenters, aber auch bei den Netzwerkpartner/-innen, deren Expertise zu Arbeitsmarkt und Zielgruppen durch beständige Austausch- und Kooperationsprozesse in die Planungen des Jobcenters einfließen. Hinzu kommt, dass sich der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren in einem beständigen Aufschwung befunden hat, so dass es zunehmend gelungen ist, auch arbeitsmarktfernere Menschen wieder in eine Beschäftigung zu integrieren. Der Arbeitsmarkt war im positiven Sinne berechenbar.

Durch die Coronakrise ist die Berechenbarkeit vorerst eingeschränkt. Wie sind die Aussichten für Wirtschaft und Arbeitsmarkt im kommenden Jahr? Die Experten geben dazu moderat positive Prognosen ab, die jedoch mit Unsicherheiten behaftet sind. Wie wird sich in Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt die Kundenstruktur im SGB 2 entwickeln? Für viele der Neukund/-innen des Jobcenters, die aufgrund der Corona-Krise leistungsberechtigt geworden sind, ist zum aktuellen Zeitpunkt noch unklar, wie es für sie weitergehen wird: Kann die/der Arbeitnehmende in Kurzarbeit zur Arbeit im regulären Umfang zurückkehren, und wann? Erfolgt vielleicht doch eine Kündigung? Findet sich dann eine berufliche Alternative? Gelingt es der/dem selbständig Tätigen, sein Unternehmen wieder auf existenzsichernde Füße zu stellen? Wie viele Neukund/-innen werden in den nächsten Monaten noch hinzukommen, unter anderem auch nach Ablauf des Arbeitslosengeldes im SGB 3?

Für die Jobcenter sind also weitere Ungewissheiten und Herausforderungen im Planungsprozess hinzugekommen. Die Aufgabe, Neu- und Bestandskund/-innen auch unter weniger positiven Vorzeichen als in den letzten Jahren nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist darüber hinaus durch die Kontaktbeschränkungen, die voraussichtlich noch eine Weile einzuhalten sein werden, erschwert worden. Die Beratung von Leistungsberechtigten im Jobcenter und anderen relevanten Einrichtungen, die Teilnahme an Förderangeboten und auch die Zusammenarbeit des Jobcenters mit den Netzwerkpartner/-innen

hat sich durch die Kontaktbeschränkungen innerhalb kurzer Zeit verändert. Erfreulich ist: Die Erfahrungen seit Beginn des ersten Lockdowns zeigen, dass vieles - nicht zuletzt aufgrund des besonderen Einsatzes und der Flexibilität aller Beteiligten - gut funktioniert. Auch per Telefon und E-Mail können Menschen informiert, beraten, aktiviert werden. Weitere digitale Kommunikationsmöglichkeiten, wie zum Beispiel Videoberatung, werden im Jobcenter in der nächsten Zeit hinzukommen. Viele Träger arbeiten bereits jetzt damit. Fest steht aber auch, dass der digitale Kontakt nicht für alle Menschen und nicht für alle Beratungs- und Förderkontexte geeignet ist; auch müssen die notwendigen technischen Rahmenbedingungen und digitalen Kompetenzen noch weiter ausgebaut werden, sowohl im Jobcenter als auch bei den Leistungsberechtigten.

Von wachsender Bedeutung für das Jobcenter und die gesamte Stadtverwaltung ist somit der Digitalisierungsprozess. Wie in vielen anderen Institutionen ist dieser auch im Jobcenter zwar schon vor der Corona-Krise angestoßen worden, hat durch die pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen aber eine erhöhte Dringlichkeit und damit einen erheblichen An Schub erhalten. Somit wird die Digitalisierung in den kommenden Jahren ein Kernthema des Jobcenters bleiben und laufend weiterentwickelt werden. 2021 stehen dabei insbesondere die Einführung der elektronischen Akte in mehreren Arbeitsbereichen, die Etablierung des Online-Antrags und, wie bereits erwähnt, die Ausweitung digitaler Kommunikationsformen wie der Videoberatung auf der Agenda.

Wie sieht nun also das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters der Stadt Münster für das Jahr 2021 unter den geschilderten Umständen aus? Grundsätzlich nicht viel anders als in den letzten Jahren, auch wenn dies zunächst überraschen mag. Die generellen Handlungsfelder und Bedarfe haben sich durch die Corona-Krise nicht so weitreichend verändert, wie man vermuten würde.

Der Schwerpunkt des Jobcenters der Stadt Münster wird auch 2021 auf der Beendigung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug liegen, mit dem Ziel, soziale Teilhabe durch Beschäftigung zu ermöglichen.

Für die oftmals arbeitsmarktferneren Bestandskund/-innen plant das Jobcenter der Stadt Münster hierzu den weiteren Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung. Insbesondere soll dies über die Instrumente des Teilhabechancengesetzes erfolgen, mit denen seit der Einführung zum 01.01.2019 bereits viele Menschen erfolgreich in eine Beschäftigung integriert werden konnten.

Mit der Schwerpunktsetzung werden ganz explizit aber auch die Neukund/-innen des Jobcenters in den Blick genommen, bei denen es gilt, durch frühzeitige Bestandsaufnahme der Situation und bei Bedarf durch geeignete Förderangebote den Übergang in längerfristige Arbeitslosigkeit beziehungsweise in Langzeitleistungsbezug zu verhindern. Das Angebotsportfolio des Jobcenters und seiner Netzwerkpartner/-innen ist für das kommende Jahr sehr breit und flexibel aufgestellt und – was sicherlich besonders erwähnt werden darf – bietet viel Raum für individuelle Bedarfe.

Ziel unserer Planungen ist es daher auch 2021, den Kund/-innen des Jobcenters Münster - trotz unter Umständen erschwerten Bedingungen - Perspektiven und Chancen zur Teilhabe am Arbeits- und damit auch am gesellschaftlichen Leben zu eröffnen und dabei, wie in den Vorjahren und besonders 2020, flexibel auf alle Herausforderungen zu reagieren. Ein besonderer Dank gilt dabei den Mitarbeitenden des Jobcenters für Ihre gute Arbeit und Ihr Engagement!

## 1. Ausgangssituation

### 1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters der Stadt Münster

Das Jobcenter der Stadt Münster ist im operativen Bereich sozialräumlich ausgerichtet. Das bedeutet: 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 (siehe Organigramm in der Anlage 1). Sämtliche Leistungsberechtigten, 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 stellte bislang das JiJ für Geflüchtete in der ehemaligen Oxford-Kaserne dar. Seit seiner Einrichtung Ende 2015 im Rahmen des sogenannten Integration Points auf diesem Gelände ist das JiJ für Geflüchtete unabhängig vom Wohnort in Münster zuständig für alle Menschen mit Fluchthintergrund, die seit dem 01.01.2015 Leistungen nach dem SGB 2 bezogen haben. Mit der abnehmenden Zahl der Neukunden mit Fluchthintergrund, der Etablierung der zielgruppenspezifischen Beratungs- und Förderangebote sowie der entsprechenden Netzwerke wird das JiJ für Geflüchtete bis Ende des ersten Quartals 2021 aufgelöst und die Beratung und Betreuung der betroffenen Leistungsberechtigten in den Regelbetrieb in den sozialräumlichen JiJ überführt. Die Koordinierung der Angelegenheiten für Menschen mit Migrationsvorgeschichte erfolgt über die seit ebenfalls 2015 bestehende Stelle der Migrationsbeauftragten des Jobcenters.

Das Kommunale Service Center für Arbeit des Jobcenters (KSCA) und das JiJ für Selbstständige sind aus logistischen und fachlichen Gründen als zentrale, stadtbezirksübergreifende Einheiten organisiert<sup>1</sup>. Das KSCA kümmert sich vorrangig um die Akquise und Besetzung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen 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. Des Weiteren gehören auch die Organisation von Jobmessen, Arbeitgeberpräsentationen im Jobcenter sowie Betriebsbesichtigungen mit Jobcoaches und Arbeitsuchenden zum Leistungsspektrum des KSCA.<sup>2</sup> Im JiJ für selbstständige Leistungsberechtigte sind die Gewährung passiver Leistungen und der Bereich Markt & Integration zu einer Fachstelle zusammengefasst.

<sup>1</sup> Die Zahl der leistungsberechtigten Selbständigen ist mit einem Anteil von rund vier Prozent an allen Leistungsberechtigten zu gering für eine stadtbezirkliche Aufteilung. Bis zur Corona-Krise betrug der Anteil nur zwei Prozent.

<sup>2</sup> Aufgrund der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen haben diese Veranstaltungen im Jahr 2020 nicht stattgefunden, sind jedoch – in Abhängigkeit vom weiteren Infektionsgeschehen – für die Zukunft wieder geplant. Auch virtuelle Formate sollen erprobt werden.

## 1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive 2020

### 1.2.1. Überregionale Situation

„Konjunktur kühlt weiter ab“, so lautete der Titel der Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2019 der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute, die nach dem langjährigen Aufschwung eine schwächere Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes in Deutschland prognostizierte. Mit einer weltweiten Krise wie der Corona-Pandemie und den daraus erwachsenden gravierenden Auswirkungen auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt war zu dem Zeitpunkt noch nicht zu rechnen. Nach dem starken Einbruch (1. Lockdown) im Frühjahr 2020 befindet sich die Wirtschaft in Deutschland zwar seit August wieder auf leichtem Erholungskurs, für das Jahr 2020 geht die Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2020<sup>3</sup> aber von einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 5,4 Prozent aus. Für 2021 wird ein Zuwachs um 4,7 Prozent prognostiziert.<sup>4</sup> Gebremst wird die gesamtwirtschaftliche Erholung zum einen durch die Branchen, die in besonderem Maß auf soziale Kontakte angewiesen sind, wie insbesondere die Gastronomie, der Tourismus, das Veranstaltungswesen und der Luftverkehr, zum anderen durch die Investitionszurückhaltung der Unternehmen. Das Vorkrisenniveau der Wirtschaftsleistung wird laut Gemeinschaftsdiagnose voraussichtlich erst Ende 2021 erreicht.

Die Corona-Krise hat auch am Arbeitsmarkt über viele Branchen hinweg deutliche Spuren hinterlassen. Dabei ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit sowohl auf pandemiebedingte Entlassungen als auch auf weniger neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen. Die Entlasszahlen blieben allerdings vergleichsweise begrenzt. Wichtig waren dafür die schnellen und umfassenden Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe und Beschäftigte, das heißt insbesondere Liquiditätshilfen und Kurzarbeitergeld. Angesichts der gestiegenen Knappheit von Arbeits- und Fachkräften versuchen viele Betriebe auch in konjunkturellen Schwächephasen, ihre Beschäftigten zu halten.<sup>5</sup>

2019 lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote in Deutschland bei 4,9 Prozent, für die Jahre 2020 und 2021 erwarten die Institute der Gemeinschaftsdiagnose einen Anstieg auf 5,9 Prozent, für 2022 dann wieder einen Rückgang auf 5,5 Prozent. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erwartet dagegen, dass bereits 2021 der langfristige Trend rückläufiger Arbeitslosigkeit und steigender Beschäftigung wieder einsetzt.<sup>6</sup> Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB 3 stärker abbaut als im SGB 2.<sup>7</sup>

Das größte Risiko für die Prognosen ist jedoch der ungewisse Pandemieverlauf. Unsicher ist zudem, in welchem Umfang es noch zu Unternehmensinsolvenzen im In- und Ausland kommen wird. Darüber hinaus schwelen verschiedene Handelskonflikte weiter, die eine nachhaltige Aussage zur wirtschaftlichen Entwicklung nur sehr schwer möglich machen.

<sup>3</sup> „Erholung verliert an Fahrt – Wirtschaft und Politik weiter im Zeichen der Pandemie“. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, Oktober 2020.

<sup>4</sup> Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung rechnet für 2020 mit einem Rückgang des Bruttoinlandsproduktes um 5,1 Prozent und im Jahr 2021 mit einem Wachstum um 3,7 Prozent.

<sup>5</sup> „IAB-Prognose 2020/2021. Arbeitsmarkt auf schwierigem Erholungskurs“. IAB-Kurzbericht 19/2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, September 2020.

<sup>6</sup> „Regionale Arbeitsmarktprognosen 2020/2021. Der Arbeitsmarkt erholt sich von der Corona-Krise regional unterschiedlich stark“. IAB-Kurzbericht 20/2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Oktober 2020.

<sup>7</sup> Während einer Rezession steigt üblicherweise die Zahl der Arbeitslosen im SGB 3 stärker an als im SGB 2. Umgekehrt wird in einer Aufschwungphase die SGB 3-Arbeitslosigkeit schneller abgebaut. Vgl. IAB-Kurzbericht 20/2020 (s.o.).

## 1.2.2. Eckdaten des lokalen Arbeitsmarktes

Zum Stichtag 31.12.2019 zählte die Stadt Münster 315.293 Einwohner/-innen.<sup>8</sup> Das ist eine Zunahme um 0,3 Prozent gegenüber dem Vorjahresstichtag. 175.956 Personen waren am 31.12.2019 am Arbeitsort Münster sozialversicherungspflichtig beschäftigt<sup>9</sup> (siehe Abbildung 1). Dies entspricht einer Steigerung um 2,8 Prozent zum Vorjahresstichtag (1,6 Prozent in Nordrhein-Westfalen und 1,4 Prozent bundesweit). Seit dem 31.12.2009 ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster um 26,2 Prozent gestiegen (20,6 Prozent in Nordrhein-Westfalen und 21,5 Prozent bundesweit).

Merkmale	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.12.2019		
	Anzahl	Anteil (in Prozent)	Veränderung zum Vorjahr (in Prozent)
<b>SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt</b>	<b>175.956</b>	<b>100,0</b>	<b>2,8</b>
- Männer	88.701	50,4	2,7
- Frauen	87.255	49,6	2,9
- unter 25 Jahre	19.683	11,2	7,9
- 25 bis unter 55 Jahre	120.792	68,6	1,0
- 55 bis unter 65 Jahre	33.582	19,1	5,8
- 65 Jahre und älter	1.899	1,1	18,4
- Deutsche	160.714	91,3	2,0
- Ausländer/-innen	15.163	8,6	11,5
- in Vollzeit	118.549	67,4	6,4
- in Teilzeit	57.407	32,6	2,0
- Auszubildende	9.840	5,6	4,9

**Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen**  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 31.12.2019

Das Geschlechterverhältnis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster ist fast ausgewogen: 49,6 % sind Frauen und 50,4 Prozent sind Männer. Fast zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. Allerdings sind dies mit einem Anteil von 61,7 Prozent überwiegend Männer, während bei den Teilzeitbeschäftigten die Frauen mit 71,0 Prozent dominieren.<sup>10</sup>

Mit 11,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahresstichtag weiterhin hoch ist in Münster die Zunahme der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (6,7 % Zunahme auf Bundesebene und 7,0 Prozent in Nordrhein-Westfalen). Insgesamt machen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Münster einen Anteil von 8,6 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster aus, im Vergleich zu einem Anteil von 12,5 Prozent im Bundesdurchschnitt und 12,0 Prozent in Nordrhein-Westfalen.

<sup>8</sup> Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen.

<sup>9</sup> Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort Münster am 31.12.2019 betrug 121.869 Personen.

<sup>10</sup> Geringfügig Beschäftigte sind zu 55,4 Prozent weiblich und zu 44,6 Prozent männlich.

Sowohl die älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 55 Jahren als auch die Jüngeren unter 25 Jahren haben einen höheren Zuwachs erfahren als die mittlere Altersgruppe. Nach wie vor machen die 25 bis unter 55-Jährigen aber mit über zwei Drittel die mit Abstand größte Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus.

Als regionales Oberzentrum und Universitätsstadt bietet Münster spezifische Dienstleistungs- und Infrastrukturangebote, wie Regionalbehörden, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Fach- und Hochschulen und andere wissenschaftliche Einrichtungen, Fachkliniken, Spezialgeschäfte sowie Unternehmen für Telefonmarketing und Marktforschung. Der mit Abstand größte Anteil der sozialversicherungspflichtigen Erwerbspersonen in Münster übt dementsprechend dienstleistende Tätigkeiten aus: Am 31.12.2019 waren dies 87 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (siehe Abbildung 2).

Sektoren und Wirtschaftszweige	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.12.2019		
	Anzahl	Anteil (in Prozent)	Veränderung zum Vorjahr (in Prozent)
<b>SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt</b>	<b>175.956</b>	<b>100,0</b>	<b>2,8</b>
<b>Land-, Forstwirtschaft und Fischerei</b>	<b>664</b>	<b>0,4</b>	<b>3,6</b>
<b>Produzierendes Gewerbe</b>	<b>22.281</b>	<b>12,7</b>	<b>1,2</b>
- Verarbeitendes Gewerbe	13.801	7,8	0,6
- Herstellung von Vorleistungsgütern, insbes. von chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren	6.171	3,5	0,2
- Baugewerbe	5.863	3,3	3,3
- Metall- und Elektroindustrie, Stahlindustrie	4.626	2,6	1,1
- Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern	3.004	1,7	0,6
- Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Energiewirtschaft	2.617	1,5	-0,4
<b>Dienstleistungsbereich</b>	<b>153.011</b>	<b>87,0</b>	<b>3,0</b>
- Gesundheitswesen	23.671	13,5	3,7
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	22.948	13,0	6,3
- Immobilien; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	14.722	8,4	2,4
- Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung, Körperschaften	14.665	8,3	0,6
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12.036	6,8	4,4
- Heime und Sozialwesen	11.486	6,5	2,3
- Information und Kommunikation	11.448	6,5	3,1
- Erziehung und Unterricht	9.782	5,6	2,9
- sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	9.636	5,5	2,7
- sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7.781	4,4	2,8
- Gastgewerbe	5.727	3,3	7,9
- Verkehr und Lagerei	4.856	2,8	1,8
- Arbeitnehmerüberlassung	4.253	2,4	-11,5

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 31.12.2019

Die bedeutendsten Branchen sind in Münster das Gesundheitswesen mit rund 13,5 Prozent Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen und der Handel inklusive Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit rund 13 Prozent Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen. Nach einem Rückgang im vorletzten Jahr hat die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Bereich 2019 wieder um 6,3 Prozent zugelegt. Als einzige Branche innerhalb des Dienstleistungssektors hat die Arbeitnehmerüberlassung im Vergleich zum Vorjahresstichtag sozialversicherungspflichtig Beschäftigte abgebaut, und zwar um 11,5 Prozent. Zwar macht die Arbeitnehmerüberlassung mit 2,4 Prozent nur einen kleinen Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Stellen aus, sie stellt aber immer wieder auch einen Indikator für die Beschäftigungssituation in niederschwelligeren Arbeitsbereichen dar.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist stark fachkräfteorientiert: 84 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind als Fachkraft, Spezialist/-in oder Experte/Expertin tätig und nur rund 15 Prozent als Helfer/-in<sup>11</sup>. Auf dem münsterschen Arbeitsmarkt ist diese Verteilung mit rund 87 Prozent und 13 Prozent noch deutlicher ausgeprägt.

Parallel hierzu verfügen 55 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Münster über einen anerkannten Berufsabschluss und rund 23 Prozent über einen akademischen Abschluss. Nur rund 14 Prozent haben keine abgeschlossene oder anerkannte Ausbildung, davon sind 28 Prozent Auszubildende, die bereits konkret auf einen Berufsabschluss hinstreben (siehe Abbildung 3).

Merkmale	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.12.2019	
	Anzahl	Anteil (in Prozent)
<b>SV-pflichtig Beschäftigte insgesamt</b>	175.956	100,0
- ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	24.511	13,9
- mit anerkanntem Berufsabschluss	97.377	55,3
- mit akademischem Abschluss	40.607	23,1
- Ausbildung unbekannt	13.461	7,7

**Abbildung 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Münster nach Berufsabschluss**  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2019

Menschen ohne beruflichen Abschluss unterliegen einem hohen Risiko, arbeitslos zu werden oder zu bleiben. Dies trifft sicher auch auf eine große Anzahl von Leistungsberechtigten im SGB 2 zu, die über keine oder eine nicht mehr verwertbare bzw. in Deutschland anerkannte Berufsausbildung verfügt.

<sup>11</sup> 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 Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Abschluss einer Fachschule, Hochschule, Fach- oder Berufsakademie oder ggf. der Bachelorabschluss einer Hochschule; Experte/Expertin: mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium.

### 1.2.3. Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt

Die Zahlen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden bundeseinheitlich quartalsweise mit einer zeitlichen Verzögerung von einem halben Jahr veröffentlicht. Sie geben einen grundsätzlichen Überblick über die Struktur des lokalen Arbeitsmarktes. Anhand ausgewählter Eckdaten werden im Folgenden die kurzfristigen Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt dargestellt.<sup>12</sup>

So ist der Zugang und damit auch der Bestand der gemeldeten Arbeitsstellen coronabedingt zurückgegangen (siehe Abbildung 4).

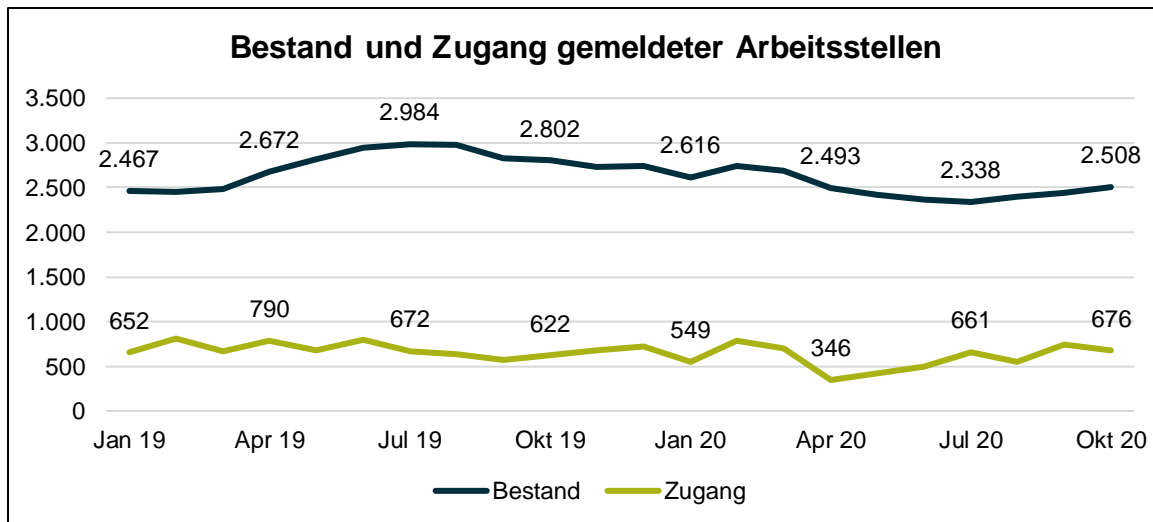


Abbildung 4: Bestand und Zugang gemeldeter Arbeitsstellen in Münster: Entwicklung 2019 und 2020  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2020

Der stärkste Einbruch an neuen Stellen war dabei im April 2020 mit -56,2 Prozent zu verzeichnen. Im Oktober 2020 wurden dagegen 54 Stellen (8,7 Prozent) mehr neue Arbeitsplätze gemeldet als im Vorjahresmonat. Der Bestand gemeldeter Arbeitsstellen hat sich jedoch noch nicht vollständig erholt und liegt im Oktober 294 Stellen (-10,5 Prozent) unter dem Niveau des Vorjahresmonats.

Der Umfang von Kurzarbeit, die in den letzten Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs keine nennenswerte Rolle als Indikator für die Arbeitsmarktsituation gespielt hat, ist in der Corona-Krise wieder zu einem zentralen Thema geworden. Von März bis Oktober 2020 meldeten 3.232 Betriebe in Münster Kurzarbeit an (siehe Abbildung 5), im Vorjahreszeitraum waren es lediglich sieben. Das entspricht einer Steigerung im fünfstelligen Prozentbereich.

<sup>12</sup> <sup>12</sup> Die Auswirkungen des Teil-Lockdowns ab November 2020 auf die statistischen Daten konnten aus redaktionellen Gründen nicht mehr berücksichtigt werden.

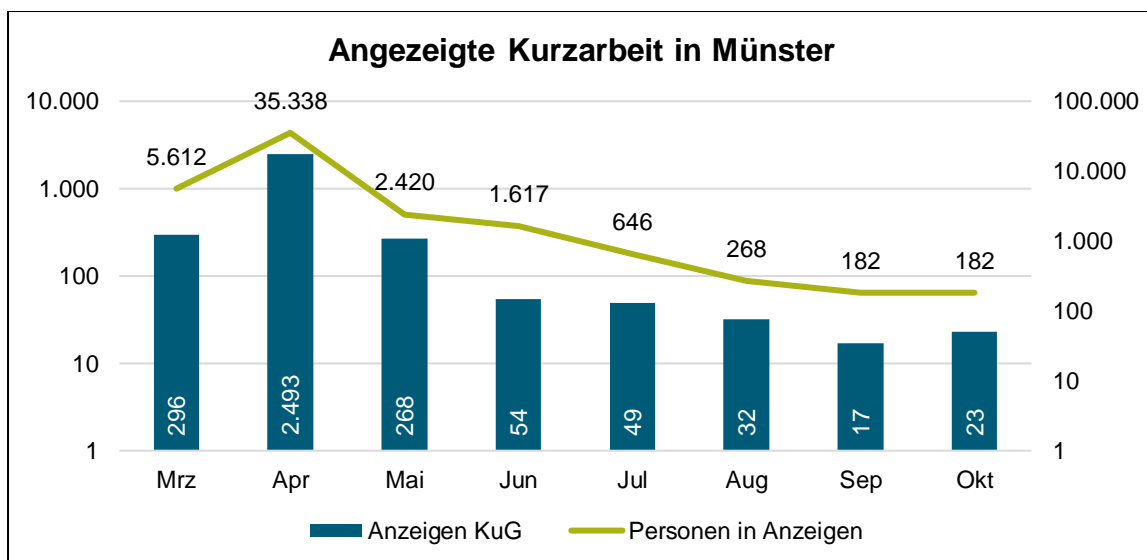
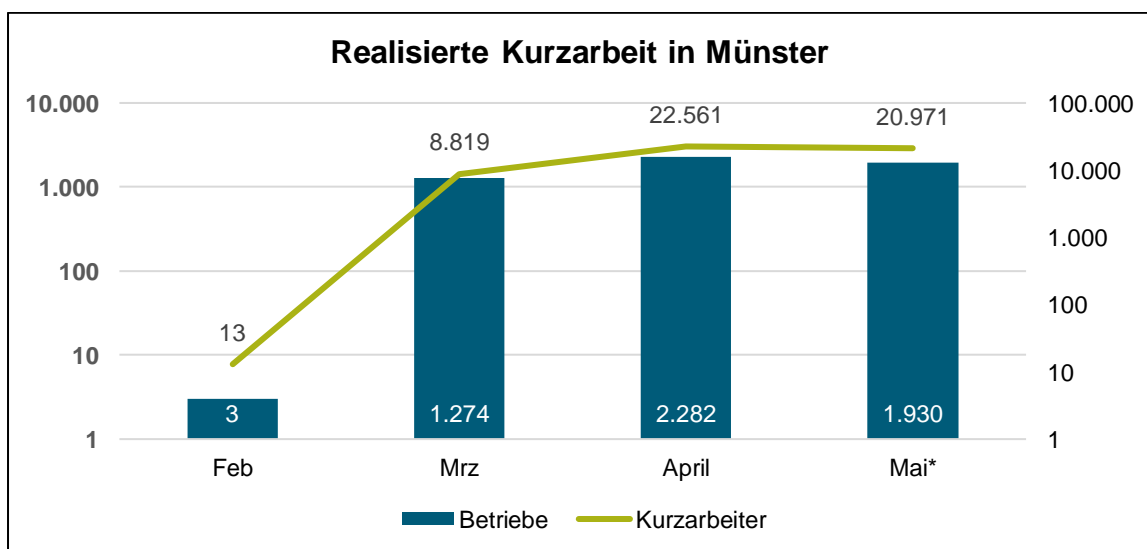


Abbildung 5: Angezeigte Kurzarbeit in Münster März bis Oktober 2020  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2020

In den Anzeigen geben Unternehmen an, wie viele Mitarbeitende sie für die Kurzarbeit einplanen. Von März bis Oktober 2020 waren 46.265 Arbeitnehmende betroffen, das ist mehr als jede bzw. jeder vierte Beschäftigte in Münster. Im Vorjahr waren es nur 66 Personen. Damit übersteigen die aktuellen Anzeigen für konjunkturelle Kurzarbeit die der Finanzkrise 2008/2009 deutlich. Die mit Abstand meisten Anträge auf Kurzarbeitergeld (KuG) gingen im April 2020 ein, seit Juni liegen die Antragszahlen wieder im zweistelligen Bereich.

Erfahrungsgemäß wird jedoch nicht für jede zur Kurzarbeit angemeldete Person diese auch tatsächlich durchgeführt. Die tatsächlich realisierte Kurzarbeit ist in der Abbildung 6 dargestellt.



\*hochgerechnete Daten der Bundesagentur für Arbeit; aktuellere Daten lagen bei Redaktionsschluss nicht vor

Abbildung 6: Realisierte Kurzarbeit in Februar bis Mai 2020  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2020

Im April 2020 waren in Münster 22.561 Arbeitnehmende in 2.282 Betrieben in Kurzarbeit. Das entspricht einer Kurzarbeiter-Quote<sup>13</sup> von 12,8 Prozent. Im Februar 2020, also vor der Corona-Krise, lag die Quote bei 0,01 Prozent. Zum Vergleich: in NRW betrug die Kurzarbeiter-Quote im April 2020 17,2 Prozent, im Bundesdurchschnitt lag sie bei 17,9 Prozent.

#### 1.2.4. Ausbildungsmarkt

Die zuvor schon angesprochene Dominanz des Dienstleistungssektors in Münster, und hier insbesondere der Branchen Gesundheit<sup>14</sup>, Handel, Finanz-, Versicherungs- und Wirtschaftsdienstleistungen sowie Verwaltung, zeigt sich auch anhand der „Top 10“<sup>15</sup> der gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen (siehe Abbildung 7).

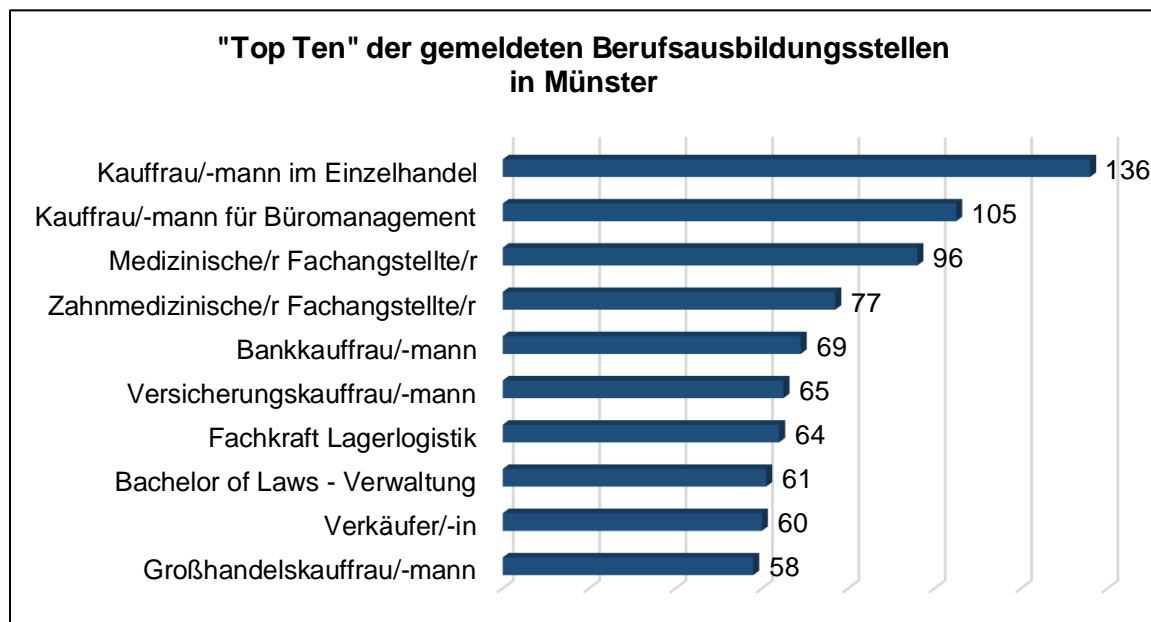


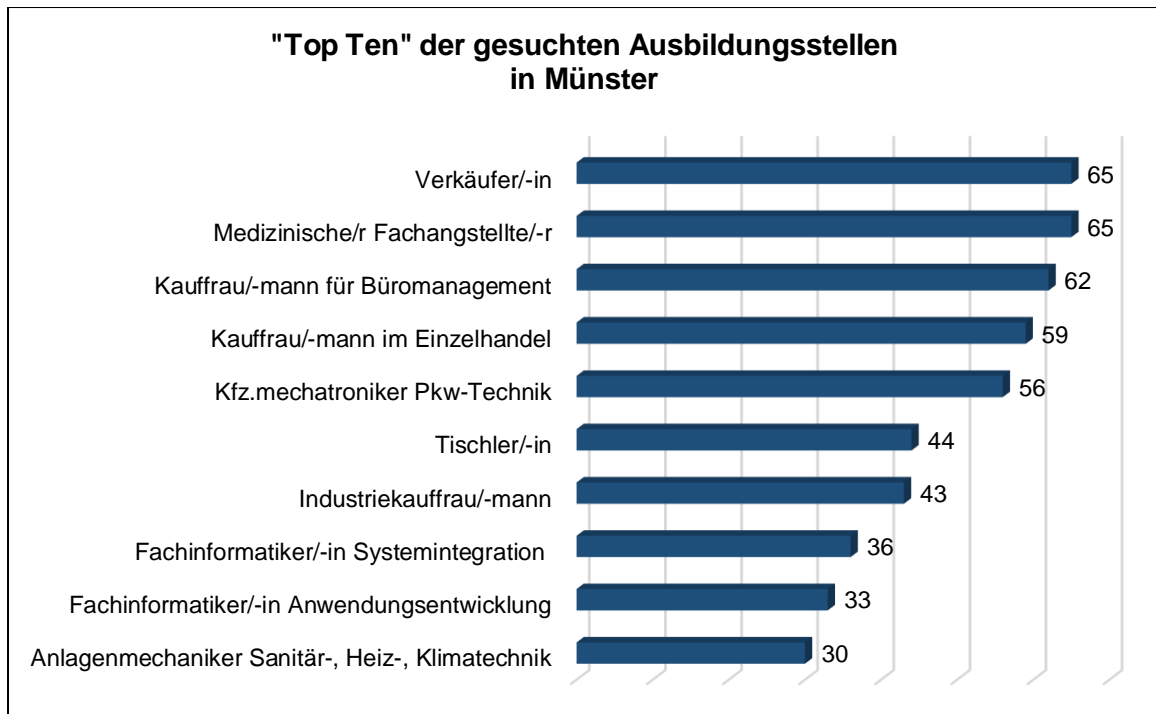
Abbildung 7: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2019/2020 gemeldeten Berufsausbildungsstellen in Münster  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2020

Bei den für einen Ausbildungsplatz gemeldeten Bewerber/-innen sind ebenfalls Berufe im Handel und im Gesundheitswesen gefragt. Darüber hinaus werden auch Ausbildungen im Handwerk und der IT-Branche angestrebt (siehe Abbildung 8).

<sup>13</sup> Die Kurzarbeiter-Quote stellt den Anteil der Kurzarbeiter/-innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar.

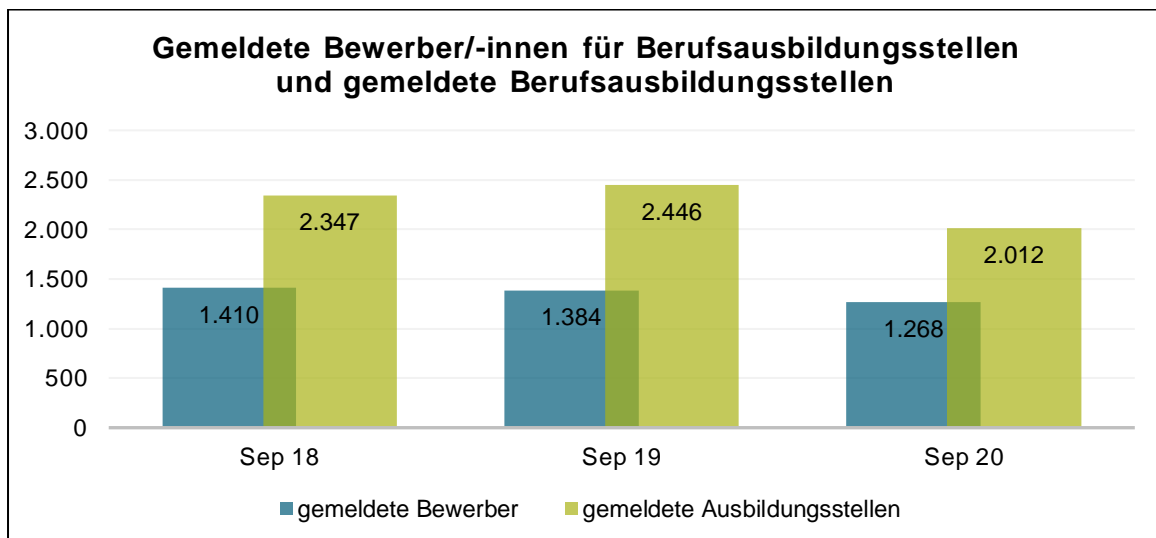
<sup>14</sup> Viele Gesundheitsberufe werden schulisch ausgebildet und sind darum in dieser Darstellung nicht erfasst.

<sup>15</sup> Die „Top Ten“ der gemeldeten Berufsausbildungsstellen machen rund 40 Prozent aller gemeldeten Berufsausbildungsstellen aus.



**Abbildung 8: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2019/2020 gesuchten Berufsausbildungsstellen in Münster**  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2020

Insgesamt waren in Münster für das Berichtsjahr<sup>16</sup> 2019/2020 2.012 betriebliche Berufsausbildungsstellen gemeldet. Das sind 434 Stellen bzw. 17,7 Prozent weniger als im Vorjahreszeitpunkt. Auf der anderen Seite haben sich im gleichen Zeitraum 1.268 Bewerber/-innen für eine Berufsausbildungsstelle gemeldet, das sind 116 Personen weniger als Vorjahr (-8,4 Prozent), siehe Abbildung 9.

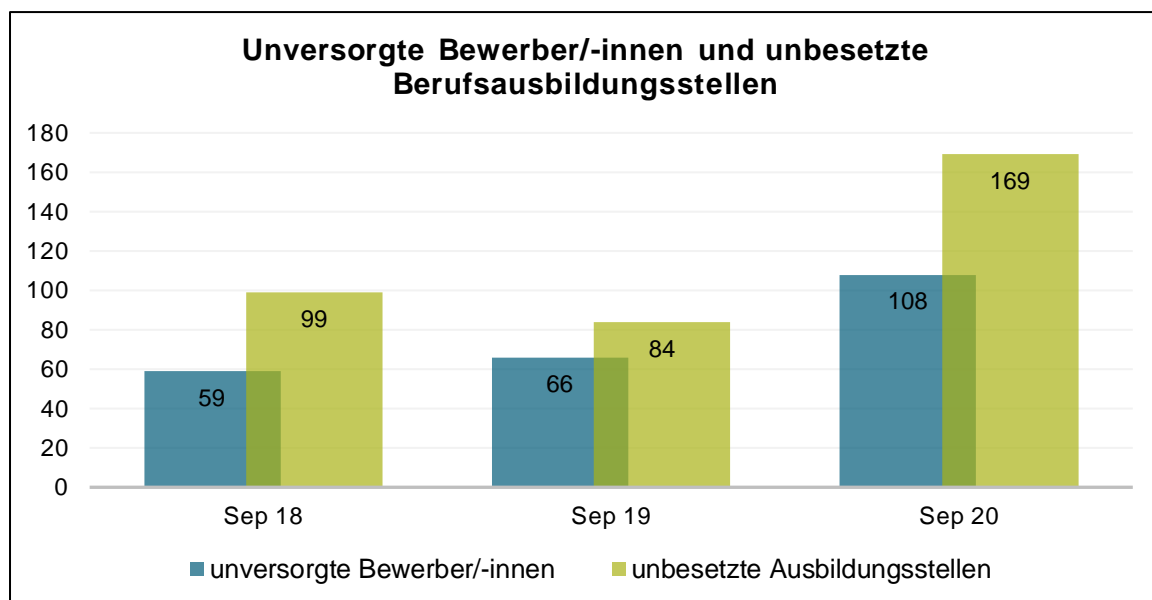


**Abbildung 9: Gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen und gemeldete Berufsausbildungsstellen in Münster**  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2020

<sup>16</sup> Das Berichtsjahr beginnt am 1. Oktober und endet am 30. September des jeweiligen Folgejahres.

Aus den gemeldeten Berufsausbildungsstellen und den gemeldeten Bewerber/-innen ergibt sich ein Quotient von 1,59. Das heißt, dass in Münster rein rechnerisch auf eine/n Bewerber/-in 1,59 gemeldete betriebliche Berufsausbildungsstellen kommen. Im Vorjahr lag der Quotient bei 1,77, im Jahr 2018 bei 1,66.<sup>17</sup>

Um sich ein detailliertes Bild von der Lage am gesamten münsterschen Ausbildungsmarkt zu machen, empfiehlt sich weitergehend ein Blick darauf, wie viele Bewerber/-innen zum Ende des Berichtsjahres noch unversorgt waren und wie viele Berufsausbildungsstellen vorerst unbesetzt geblieben sind. Die Anzahl der unversorgten Bewerber/-innen belief sich zum Stichtag 30.09.2020 rechtskreisübergreifend auf 108<sup>18</sup>, das sind 42 Personen bzw. 63,6 Prozent mehr als zum Vorjahreszeitpunkt. Auf der anderen Seite waren im September 2020 noch 169 Berufsausbildungsstellen unbesetzt, das waren 85 Stellen (beziehungsweise 101,2 Prozent) mehr als im Vorjahr. Rechnerisch standen damit jeder unversorgten Bewerberin/jedem unversorgten Bewerber noch 1,56 unbesetzte Berufsausbildungsstellen zur Verfügung. Zum Vorjahreszeitpunkt lag die Relation noch bei 1,27 (siehe Abbildung 10).



**Abbildung 10: Gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen und gemeldete Berufsausbildungsstellen in Münster**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2020

Ein Blick auf die „Top Ten“ der unversorgten Bewerber/-innen sowie der unbesetzten Ausbildungsstellen nach Berufen zeigt, dass in gewissen Bereichen eindeutige Passungsprobleme zwischen Bewerber/-innen und Stellen bestehen. So waren zum Beispiel zum 30.09.2020 noch sechs Stellen für eine Ausbildung zur Fleischerin/zum Fleischer unbesetzt, aber keine unversorgten Bewerber/-innen für diesen Beruf registriert. Auf der anderen Seite wurde noch von sechs unversorgten Bewerber/-innen eine Ausbildungsstelle zur Automobilkauffrau/zum Automobilkaufmann gesucht, hier gab es jedoch keine freien Stel-

<sup>17</sup> In den umliegenden Kreisen und im Landesvergleich ist der Quotient zum Teil deutlich niedriger: Borken = 1,43, Coesfeld = 1,08, Steinfurt = 1,09, Warendorf = 0,89, Land Nordrhein-Westfalen = 0,94.

<sup>18</sup> Das Jobcenter der Stadt Münster hat zu diesem Stichtag noch fünf unversorgte Bewerber/-innen verzeichnet.

len mehr. Allerdings standen sich zum Teil unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerber/-innen in ähnlichen Berufen gegenüber. So waren beispielweise am 30.09.2020 noch sechs Bewerber/-innen auf einen Ausbildungsplatz zur Medizinischen Fachangestellten/zum Medizinischen Fachangestellten unversorgt, für die es zwar keine entsprechende Anzahl an freien Ausbildungsstellen in diesem Beruf mehr gab, dafür aber noch 17 unbesetzte Stellen für eine Ausbildung zur/zum Zahnmedizinischen Fachangestellten. Für einige Berufe, wie zum Beispiel Verkäufer/in, waren allerdings sowohl noch unversorgte Bewerber/-innen (acht) als auch unbesetzte Ausbildungsstellen (sechs) gemeldet, die jedoch anscheinend (noch) nicht zusammengeführt werden konnten.

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass die Zahlen der gemeldeten Berufsausbildungsstellen und Bewerber/-innen auf einen Ausbildungsplatz zurückgegangen, im Kontrast dazu die Zahlen der unbesetzten Ausbildungsstellen und der unversorgten Bewerber/-innen zum Ende des Berichtsjahres jedoch gestiegen sind. Rein rechnerisch standen den unversorgten Jugendlichen in Münster Ende September 2020 mehr freie Ausbildungsstellen zur Verfügung als im Vorjahr. Damit sind die grundsätzlichen Chancen auf einen Ausbildungsplatz für eine betriebliche Ausbildung in Münster nach wie vor recht gut.

Auch die Ausbildungsumfrage 2020 der Industrie- und Handelskammer (IHK) Nord Westfalen hat ergeben, dass die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen im Münsterland sowie in der Emscher-Lippe-Region trotz aktueller Schwierigkeiten aufgrund der Corona-Krise hoch bleibt.<sup>19</sup> Danach haben Stand Juni 2020 93 Prozent der Betriebe an ihren Einstellungsplänen für das beginnende Ausbildungsjahr festgehalten. Nur rund sieben Prozent der Betriebe gaben an, ihre Ausbildungsaktivität zu reduzieren. Was laut IHK jedoch in diesem Jahr noch mehr als sonst fehle, seien die Bewerber/-innen. Die Gründe hierfür werden von verschiedenen Seiten darin gesehen, dass die Corona-Krise bei vielen Jugendlichen Unsicherheiten bezüglich ihrer beruflichen Zukunft ausgelöst hat. Möglichkeiten zur beruflichen Orientierung und *last minute* Unterstützung von unversorgten bzw. unentschlossenen Bewerber/-innen waren im Zuge des ersten Lockdowns im Frühjahr teilweise entfallen und mussten neu organisiert werden, zum Beispiel durch virtuelle Angebote. Um möglichst viele Jugendliche doch noch in Ausbildung zu bringen, haben die lokalen Akteure verschiedenste Aktionen durchgeführt. So hat die IHK Nord Westfalen beispielsweise eine spezielle Hotline eingerichtet und bietet ein Online *Speeddating* an. Das Jobcenter der Stadt Münster hat bereits im Frühjahr 2020 den Kontakt zu allen unversorgten, aber auch zu den bereits als versorgt gemeldeten Ausbildungsbewerber/-innen verstärkt, um den aktuellen Sachstand zu erfragen und bei Bedarf geeignete Unterstützung zu leisten. Im Ergebnis waren im Jobcenter zu Ende September 2020 nur noch fünf unversorgte Bewerber/-innen im SGB 2 zu verzeichnen.

Auch mit Blick auf bereits laufende Ausbildungsverhältnisse hat zumindest die Ausbildungsumfrage der IHK nicht das zunächst befürchtete negative Bild ergeben. So gaben nur fünf der 874 befragten Betriebe an, sich aufgrund der wirtschaftlichen Situation von Auszubildenden zu trennen, das ist ein Anteil von 0,6 Prozent. Dies entspricht auch der Erfahrung von Jobcenter und Agentur für Arbeit, die keine nennenswerten Meldungen von coronabedingten Ausbildungsabbrüchen verzeichneten. Nur rund ein Prozent der Unternehmen hat Stand Juni wegen der Corona-Krise einen zum Ausbildungsjahr 2020 bereits geschlossenen Ausbildungsvertrag wieder gelöst. 65,4 Prozent der Ausbildungsbetriebe

<sup>19</sup> „Hohe Ausbildungsbereitschaft. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2020“. Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, Juni 2020.

teilten mit, alle ihre Auszubildenden, die gerade ihren Abschluss gemacht haben, übernehmen zu wollen. Von den Fällen, in denen Auszubildende nicht übernommen werden sollten, war ein Fünftel auf die derzeitige wirtschaftliche Lage zurückzuführen, ansonsten lagen andere Gründe vor.<sup>20</sup> Somit hat die Jugendarbeitslosenquote seit Jahresbeginn 2020 zwar leicht zugenommen<sup>21</sup>, liegt aber insbesondere in Münster immer noch auf einem vergleichsweise sehr niedrigen Niveau (siehe dazu auch den Abschnitt 1.2.4).

Ein Selbstläufer ist das Thema Ausbildung jedoch nicht. Mit dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ unterstützt das Bundesbildungsministerium daher kleine und mittelständische Ausbildungsbetriebe in allen Bereichen der Wirtschaft sowie ausbildende Einrichtungen in den Gesundheits- und Sozialberufen, die in der aktuellen Situation wirtschaftliche Schwierigkeiten haben. Ziel ist, dass Auszubildende auch bei pandemiebedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten ihres Ausbildungsbetriebs ihre Ausbildung fortsetzen und erfolgreich abschließen können. Das Programm umfasst Ausbildungsprämien bei Erhalt oder Erhöhung des Ausbildungsniveaus, Förderung von Ausbildungsvergütung bei Vermeidung von Kurzarbeit<sup>22</sup>, Übernahmeprämien bei Übernahme von Auszubildenden aus pandemiebedingt insolventen Betrieben sowie Prämien für Auftrags- oder Verbundausbildungen<sup>23</sup>. Darüber hinaus haben die Partner des Ausbildungskonsenses NRW sich darauf geeinigt, dass Ausbildungen auch noch bis Jahresende 2020 aufgenommen werden können. Dabei soll sichergestellt werden, dass die Auszubildenden besonders gefördert werden (zum Beispiel mit ausbildungsbegleitenden Hilfen), um mögliche entstandene Lücken im Berufsschulunterricht zu schließen.

Parallel zur Entwicklung der Wirtschaft und des gesamten Arbeitsmarktes hängt jedoch auch die weitere Entwicklung des Ausbildungsmarktes vom kommenden Verlauf des Pandemiegeschehens ab und lässt sich derzeit nicht sicher vorhersagen. Fest steht, dass die Investition in Ausbildung nicht nur eine Investition in die Zukunft der jungen Menschen, sondern auch in die der Wirtschaft ist. So weist unter anderem das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) darauf hin, dass der bis auf Weiteres zu erwartende Rückgang an neuen Ausbildungsverträgen zu einer Verschärfung des bereits vor der Pandemie in vielen Wirtschaftsbereichen beklagten Fachkräftemangels führen wird.

### 1.2.5. Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftenachfrage

Während die positive Entwicklung des Vorjahres in den ersten drei Monaten 2020 zunächst noch angehalten hat, war bedingt durch die Corona-Krise in Münster wie bundesweit ab April ein Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Nach einer Stagnation im August hat die Arbeitslosenquote ab September wieder abgenommen (siehe Abbildung 11). Das gleiche gilt für die Quote der arbeitslosen Jugendlichen (siehe Abbildung 12).

<sup>20</sup> So stehen einer Übernahme in 37 Prozent aller Fälle andere Zukunftspläne der/des Auszubildenden entgegen (Wechsel in einen anderen Betrieb, Studium, weiterführender Schulbesuch, weitere Ausbildung etc.). In 28 Prozent der Fälle wurde angegeben, dass Auszubildende/r und Betrieb über die Ausbildung hinaus nicht zueinander passen (Mehrfachnennungen sind möglich). Vergleichswerte aus dem Vorjahr liegen dem Jobcenter nicht vor.

<sup>21</sup> Unter anderem haben junge Menschen auch schwerer Anschlüsse an ein abgeschlossenes oder abgebrochenes Studium gefunden oder haben sich arbeitslos gemeldet, anstatt wie geplant ein Jahr im Ausland zu verbringen.

<sup>22</sup> Grundsätzlich können auch Auszubildende Kurzarbeitergeld erhalten. Allerdings sollte im Betrieb alles Zumutbare unternommen werden, um die Ausbildung regulär fortzusetzen. Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat die/der Auszubildende zunächst für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

<sup>23</sup> Auftrags- oder Verbundausbildungen bedeutet, dass Betriebe vorübergehend Auszubildende ausbilden, die ihre Ausbildung nicht im eigenen Betrieb beginnen oder weiterführen können, weil dieser aufgrund der Corona-Pandemie vollständig oder zu wesentlichen Teilen von Schließungen oder erheblichen Einschränkungen betroffen ist.

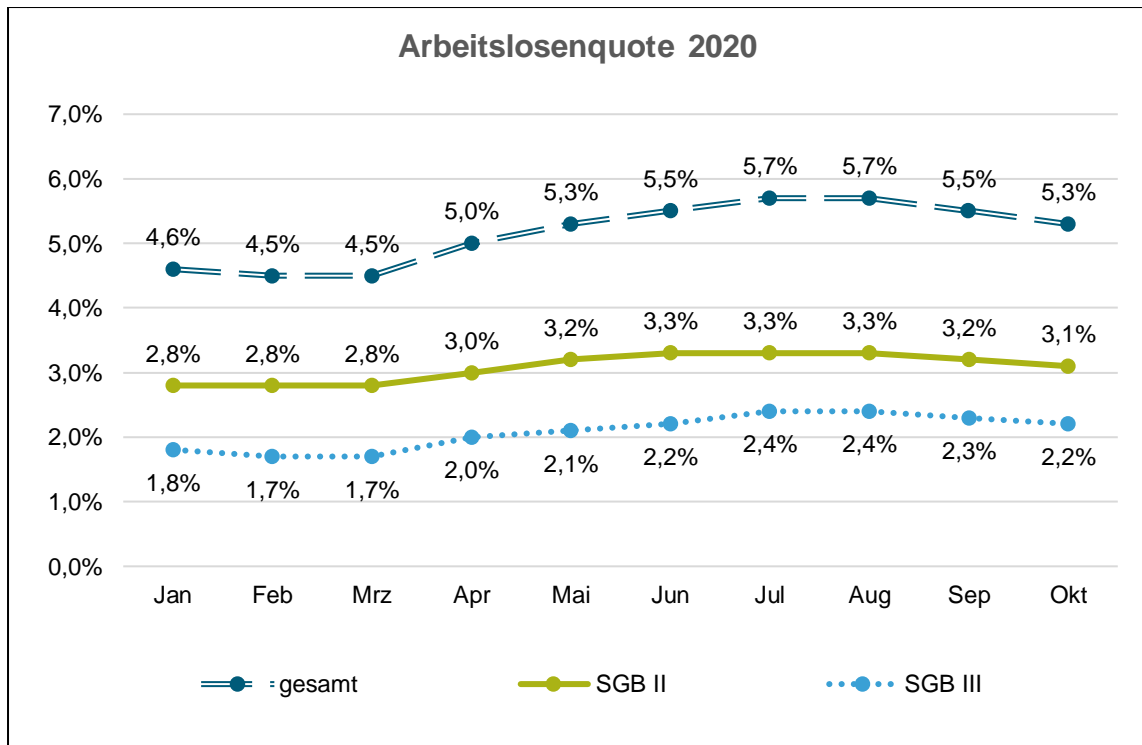


Abbildung 11: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Münster 2020

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Oktober 2020

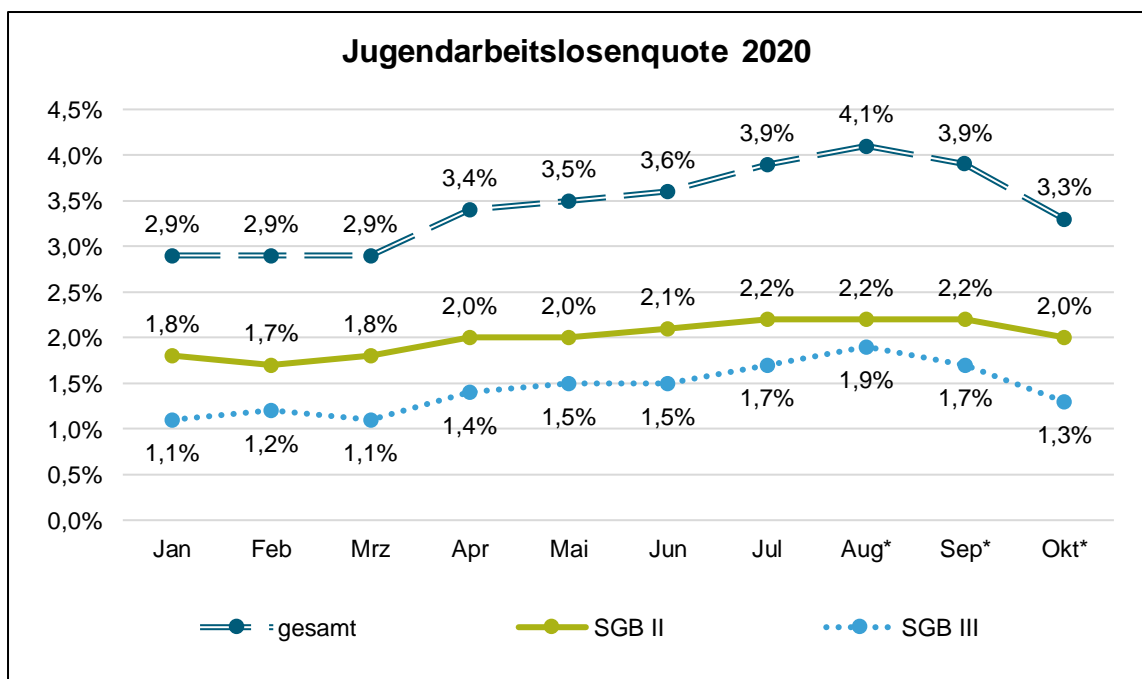


Abbildung 12: Entwicklung der Jugendarbeitslosenquote in Münster 2020

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Oktober 2020

Im Vergleich zum Vorjahr ist jedoch weiterhin eine erhöhte Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Die rechtskreisübergreifende Gesamtarbeitslosenquote in Münster betrug im Oktober

2020 5,3 Prozent und damit 0,8 Prozentpunkte mehr als im Vorjahresmonat. Im Rechtskreis SGB 2 lag die Quote im Oktober bei 3,0 Prozent und damit um 0,2 Prozentpunkte höher verglichen mit dem gleichen Monat des Vorjahres. Die Jugendarbeitslosenquote belief sich in Münster im Oktober 2020 rechtskreisübergreifend auf 3,3 Prozent, das sind 0,4 Prozentpunkte mehr als im Vorjahresmonat. Im SGB 2 lag die Jugendarbeitslosenquote - wie auch im Vorjahr - bei 2,0 Prozent und damit nach wie vor deutlich unter den Bundes- und Landesquoten (siehe Abbildung 13).

	Münster	NRW	Deutschland
<b>Arbeitslosenquote in Prozent</b>			
• gesamt	5,3	7,7	6,0
• SGB 2	3,1	5	3,4
• SGB 3	2,2	2,8	2,6
<b>Jugendarbeitslosenquote in Prozent</b>			
• gesamt	3,3	6,5	5,5
• SGB 2	2,0	3,8	2,9
• SGB 3	1,3	2,7	2,7

Abbildung 13: Arbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenquote in Deutschland, Nordrhein-Westfalen und Münster  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Oktober 2020

Im Detail ist die Verteilung der arbeitssuchenden und arbeitslosen Personen in Münster auf die Rechtskreise in den Abbildungen 14 und 15 dargestellt. Eine besonders hohe Zunahme arbeitsloser Personen ist im SGB 3 zu verzeichnen, mit einem Plus von 46,2 Prozent im Oktober 2020 im Vergleich zum Vorjahresmonat. Im SGB 2 beträgt die Steigerung der arbeitslos gemeldeten Personen 6,4 Prozent zum Vorjahresmonat. In beiden Rechtskreisen sind bis auf Menschen mit Schwerbehinderung alle Zielgruppen von einer erhöhten Arbeitslosigkeit betroffen.

	SGB 2		
	Anzahl	Anteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahresmonat in Prozent
<b>Bestand Arbeitssuchende</b>	8.693	*	0,2
<b>Bestand Arbeitslose</b>	5.349	100,0	6,4
Männer	2.974	55,6	5,2
Frauen	2.375	44,4	7,9
15 – 24 Jahre	482	9,0	4,1
50 Jahre und älter	1.515	28,3	2,9
Ausländer(innen)	1.854	34,7	5,9
Menschen mit Schwerbehinderung	357	6,7	-0,6
Langzeitarbeitslose	3.036	56,8	16,1
<b>Zugang an Arbeitslosen</b>	647	*	-24,0
seit Jahresbeginn	7.141	*	-16,5
<b>Abgang an Arbeitslosen</b>	883	*	-14,6
seit Jahresbeginn	6.703	*	-24,0

\* Berechnung nicht sinnvoll bzw. möglich

Abbildung 14: Arbeitskräfteangebot in Münster im Rechtskreis SGB 2  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2020

	SGB 3		
	Anzahl	Anteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahresmonat in Prozent
<b>Bestand Arbeitssuchende</b>	5.841	*	21,7
<b>Bestand Arbeitslose</b>	3.838	100,0	46,2
Männer	2.150	56,0	44,7
Frauen	1.688	44,0	48,2
15 – 24 Jahre	324	8,4	55,8
50 Jahre und älter	1.227	32,0	41,4
Ausländer(innen)	760	19,8	53,8
Menschen mit Schwerbehinderung	243	6,3	-1,6
Langzeitarbeitslose	507	13,2	67,3
<b>Zugang an Arbeitslosen</b>	946	*	-7,0
seit Jahresbeginn	9.592	*	-4,7
<b>Abgang an Arbeitslosen</b>	1.128	*	-6,6
seit Jahresbeginn	8.253	*	-15,2

\* Berechnung nicht sinnvoll bzw. möglich

Abbildung 15: Arbeitskräfteangebot in Münster im Rechtskreis SGB 3  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2020

Auf den ersten Blick mag es überraschen, dass in beiden Rechtskreisen nicht nur die Abgänge aus Arbeitslosigkeit, sondern auch die Zugänge in Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahreszeitraum abgenommen haben. Die detaillierte Darstellung der Zahlen beleuchtet die Gründe (siehe Abbildung 16):

	Apr bis Okt 2020	Veränderung zum Vorjahreszeitraum in Prozent
<b>Zugang in Arbeitslosigkeit</b>	<b>11.360</b>	<b>-11,2</b>
dar. aus: Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	4.852	6,1
(außer-)betriebliche Ausbildung	393	-2,2
Förderung	2.559	-23,1
<b>Abgang aus Arbeitslosigkeit</b>	<b>9.881</b>	<b>-24</b>
dar. in: Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	3.922	-6,1
(außer-)betriebliche Ausbildung	203	-9,4
Förderung	1.800	-36,1

Abbildung 16: Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Münster im SGB 2 und SGB 3 nach Gründen  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2020

Bedingt durch die Corona-Krise sind von April bis Oktober 2020 deutlich weniger Personen aus der Arbeitslosigkeit in eine Fördermaßnahme eingemündet (-36,1 Prozent)<sup>24</sup> und in Konsequenz auch wiederum weniger Personen aus einer Fördermaßnahme zurück in den

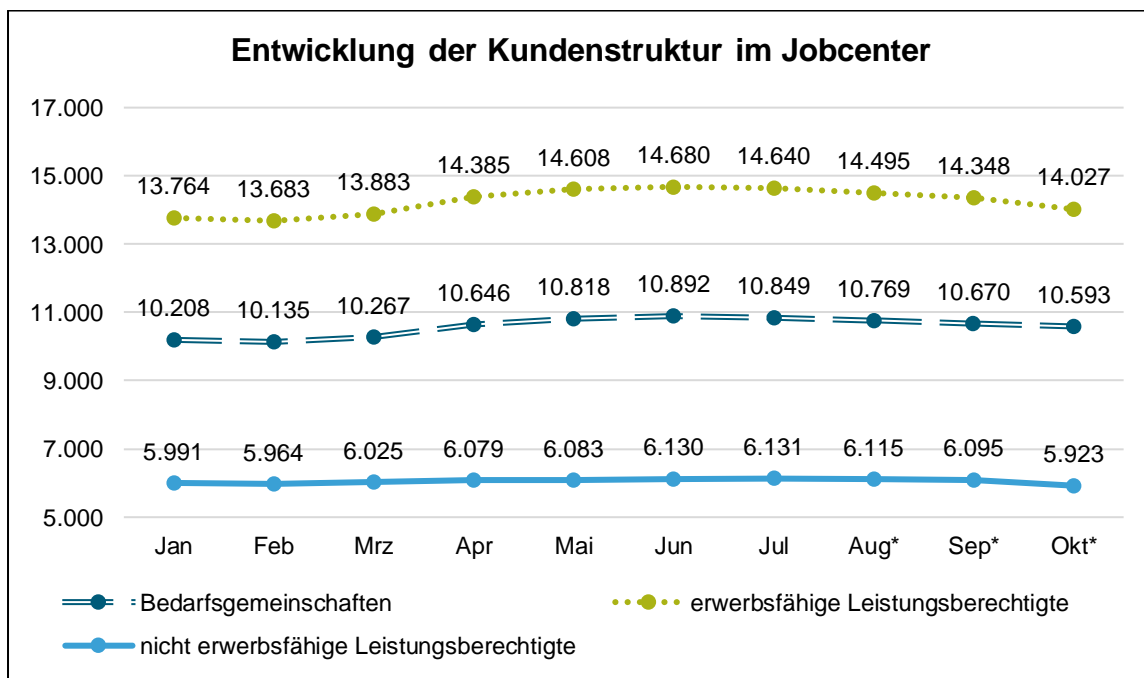
<sup>24</sup> Aufgrund der zahlreichen Neukund/-innen lag der Fokus im Jobcenter und der Agentur für Arbeit insbesondere in den Monaten April bis Juni auf der Bearbeitung von Anträgen auf Leistungen zum Lebensunterhalt bzw. auf Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld. Eine arbeitsmarktliche Aktivierung konnte nur eingeschränkt stattfinden. Aufgrund der coronabedingten Beschränkungen während des Lockdowns im Frühjahr 2020 waren zudem Neuzuweisungen in Maßnahmen schwierig. Auch die Bereitschaft der Leistungsberechtigten zur Teilnahme an Maßnahmen hat während der Pandemie abgenommen.

Status der Arbeitslosigkeit übergegangen<sup>25</sup> (-23,1 Prozent) als im Vorjahreszeitraum. Aus einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt sind von April bis Oktober 2020 5,9 Prozent mehr Zugänge in Arbeitslosigkeit als im Vorjahreszeitraum erfolgt. Die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt sind um 6,1 Prozent gesunken.

### 1.2.6. Leistungsberechtigte Personen im Jobcenter der Stadt Münster

Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB 2 war in Münster in den letzten Jahren deutlich rückläufig. Während sich die Zahl der Bedarfsgemeinschaften 2017 im Jahresdurchschnitt auf 11.443 belief, sank sie 2019 auf 10.532. Damit korrespondierend sank auch die Zahl der Leistungsberechtigten deutlich: Im Jahr 2017 verzeichnete Münster durchschnittlich 15.437 erwerbsfähige und 6.736 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte, 2019 waren es 14.196 erwerbsfähige und 6.184 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

Bedingt durch die Corona-Krise sind die Zahlen seit April 2020 gestiegen, seit Juli jedoch wieder rückläufig (siehe Abbildung 17).



\* Prognose der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 17: Entwicklung der Kundenstruktur im Jobcenter der Stadt Münster Januar – Oktober 2020  
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2020

Der aktuellste Monat, für den in der Statistik detaillierte Werte zu Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigten vorliegen, ist der Juli 2020. Hier bezogen im Jobcenter der Stadt Münster rund 21.000 Personen in 10.900 Bedarfsgemeinschaften Leistungen zur Grundsicherung im Rahmen des SGB II. 14.640 der Leistungsberechtigten sind erwerbsfähig und damit grundsätzlich im Fokus der Förder- und Vermittlungsbemühungen des

<sup>25</sup> An Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Teilnehmende gelten als nicht arbeitslos (§ 16 Abs. 2).

Jobcenters. Davon ist jeweils etwa die Hälfte männlich und weiblich. Die Anzahl der alleinerziehenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat im Vergleich zum Vorjahresmonat leicht um 0,3 Prozent abgenommen, ansonsten ist über alle Personengruppen hinweg eine Zunahme der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 2,8 Prozent zu verzeichnen.

	Anzahl	Anteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
<b>Bedarfsgemeinschaften</b>	10.849	*	2,7
<b>Leistungsberechtigte</b>	21.031	*	1,9
<b>Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte</b>	6.131	*	-0,3
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte</b>	14.640	100,00	2,8
Männer	7.418	50,7	3,4
Frauen	7.218	49,3	2,3
15 bis 24 Jahre	2.811	19,2	1,3
25 bis 49 Jahre	8.117	55,4	3,4
50 Jahre und älter	3.712	25,4	4,8
Ausländer/-innen	5.307	36,3	2,5
Alleinerziehende	1.886	12,9	-0,3

Abbildung 18: Personen in der Grundsicherung für Arbeit im Jobcenter der Stadt Münster  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juli 2020

Mehr als die Hälfte (55,3 Prozent) aller Bedarfsgemeinschaften besteht aus nur einer Person, 8,2 Prozent der Bedarfsgemeinschaften umfassen 5 und mehr Personen (siehe Abbildung 18). Bei 17,7 Prozent aller Bedarfsgemeinschaften handelt es sich um Ein-Eltern-Familien (Alleinerziehenden-BG). In rund einem Drittel (34,6 Prozent) der Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 18 Jahren (siehe Abbildung 19).

	Anzahl	Anteil an allen Bedarfsgemeinschaften in Prozent	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
<b>Bedarfsgemeinschaften (BG) gesamt</b>	<b>10.849</b>	<b>100,00</b>	2,7
mit 1 Person	5.998	55,3	3,8
mit 2 Personen	1.823	16,8	2,0
mit 3 Personen	1.260	11,6	-1,3
mit 4 Personen	881	8,1	1,3
mit 5 und mehr Personen	888	8,2	3,9
Alleinerziehenden-BG	1.919	17,7	-0,7
Partner-BG ohne Kinder	884	8,1	7,5
Partner-BG mit Kindern	1.814	16,7	0,6
BG mit Kindern unter 18 Jahren	3.750	34,6	-1,3
davon mit 1 Kind	1.584	14,6	-3,6
mit 2 Kindern	1.190	11,0	-1,6
mit 3 und mehr Kindern	976	9,0	3,0

Abbildung 19: Bedarfsgemeinschaften nach Anzahl der Personen und Kindern im Jobcenter der Stadt Münster  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juli 2020

Rund 9.500 erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten als Langzeitleistungsbeziehende<sup>26</sup>, das sind fast zwei Drittel aller erwerbsfähige Leistungsberechtigten. Davon erhalten 58,6 Prozent bereits seit mehr als 4 Jahren Leistungen (siehe Abbildung 20). Insgesamt hat der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden trotz der Corona-Krise im Vergleich zum Vorjahresmonat um 2,9 Prozent abgenommen. Dies ist unter anderem auf Integrationen der Zielgruppe in eine öffentlich geförderte Beschäftigung (siehe hierzu den Abschnitt 2.5.1) zurückzuführen.

	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
<b>Langzeitleistungsbeziehende</b>		
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	14.640	2,8
Langzeitleistungsbeziehende	9.503	-2,9
Männer	4.568	-3,4
Frauen	4.933	-2,4
unter 25 Jahre	1.351	-4,2
25 bis 49 Jahre	5.244	-3,5
50 Jahre und älter	2.908	-1,2
Ausländer/-innen	3.520	-0,3
Alleinerziehende	1.507	0,4
Mit Erwerbseinkommen	2.679	-14-3
Bisherige Verweildauer: unter 2 Jahre	754	*
Bisherige Verweildauer: 2 bis 3 Jahre	1.359	*
Bisherige Verweildauer: 3 bis 4 Jahre	1.819	*
Bisherige Verweildauer: 4 Jahre und länger	5.572	*
<b>Langzeitarbeitslose</b>		
Arbeitslose im Rechtskreis SGB 2	5.796	12,8
Langzeitarbeitslose	3.003	12,6
Männer	1.726	15,1
Frauen	1.277	9,4
unter 25 Jahre	105	72,1
25 bis 49 Jahre	1.783	12,9
50 Jahre und älter	1.106	8,6
Ausländer/-innen	806	20,1
Alleinerziehende	355	19,9

\*Werte werden nicht ausgewiesen

Abbildung 20: Langzeitleistungsbeziehende in der Grundsicherung für Arbeit im Jobcenter der Stadt Münster  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juli 2020

Gut die Hälfte (51,8 Prozent) der Arbeitslosen im SGB 2 ist langzeitarbeitslos<sup>27</sup>. Im Vergleich zum Vorjahresmonat hat die Anzahl der Langzeitarbeitslosen um 12,6 Prozent zugenommen. Auch bei den Jugendlichen unter 25 Jahren ist ein Anstieg in diesem Bereich auf 105 Leistungsberechtigte zu verzeichnen. Es ist allerdings zu beachten, dass diese Altersgruppe nur 3,5 Prozent aller Langzeitarbeitslosen ausmacht. Rund 2.440 Personen sind sowohl langzeitarbeitslos als auch langzeitleistungsbeziehend.

Knapp 3.900 (26,5 Prozent) aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beziehen Arbeitslosengeld 2 ergänzend zu einem Erwerbseinkommen (siehe Abbildung 21). Davon sind

<sup>26</sup> Langzeitleistungsbeziehende sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate erwerbsfähige Leistungsberechtigte waren.

<sup>27</sup> Als Langzeitarbeitslose gelten alle Personen, die 1 Jahr und länger arbeitslos gemeldet sind.

die meisten (93,3 Prozent aller erwerbstätigen Leistungsberechtigten) abhängig beschäftigt. Der größte Anteil der abhängig Erwerbstätigen (44 Prozent) bezieht ein Einkommen im geringfügigen Bereich bis 450 Euro im Monat. 7,3 Prozent aller erwerbstätigen Leistungsberechtigten sind selbstständig tätig.

	Anzahl	Anteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	3.885	100,0	-7,4
abhängig erwerbstätig	3.624	93,3	-9,2
bis 450 Euro	1.710	44,0	-11
450 bis unter 850 Euro	747	19,2	-4,8
850 bis unter 1.300 Euro	761	19,6	-10,4
über 1.300 Euro	406	10,5	-6,9
selbständig erwerbstätig	285	7,3	26,7

Abbildung 21: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Erwerbseinkommen im Jobcenter der Stadt Münster  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juli 2020

41 Prozent der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben keinen Schulabschluss, 22 Prozent verfügen über den Hauptschulabschluss und 12 Prozent über die Mittlere Reife. Das Abitur, die Fachhochschulreife oder einen universitären Abschluss haben 18 Prozent der arbeitslosen Langzeitleistungsbeziehenden erlangt (siehe Abbildung 22).

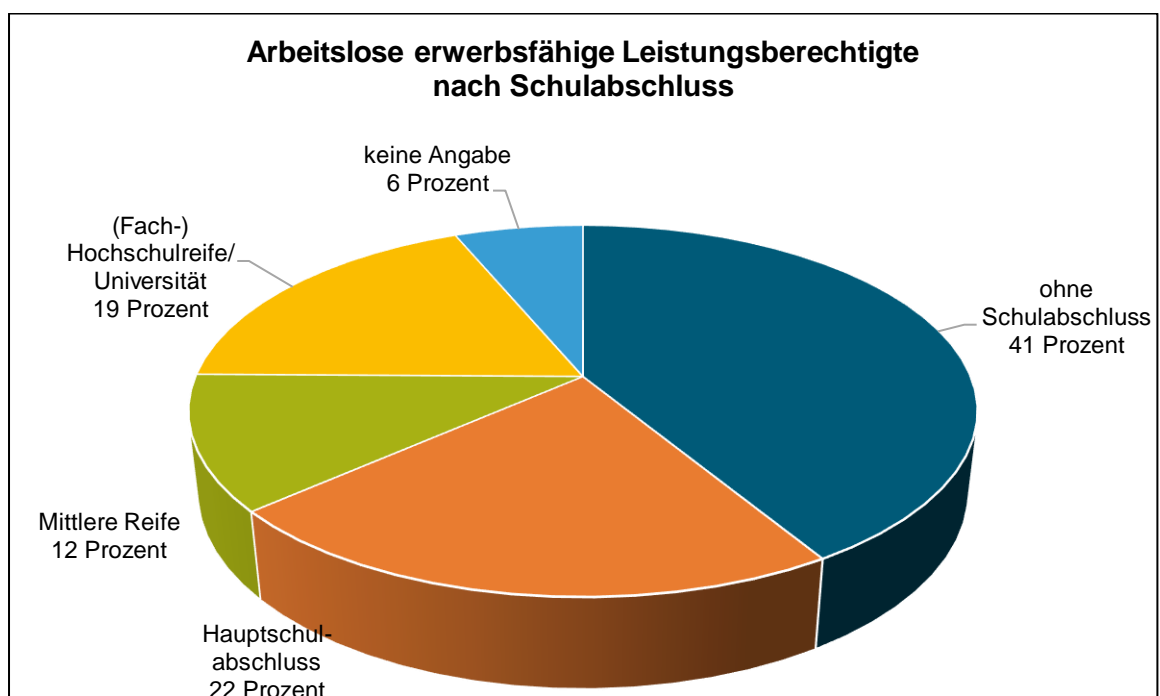
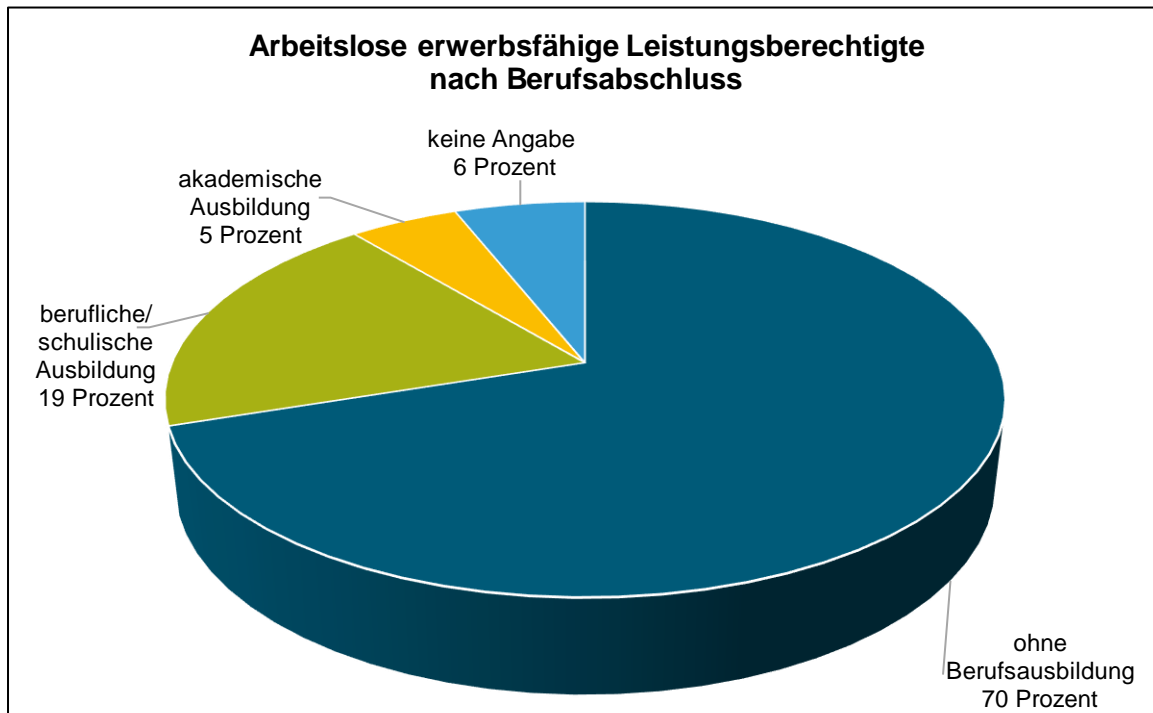


Abbildung 22: Arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juli 2020

70 Prozent der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verfügen über keinen (anerkannten) Berufsabschluss (siehe Abbildungen 23). 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 hochpriorisiertes Handlungsfeld des Jobcenters der Stadt Münster liegt deshalb auf Ausbildung und Qualifikation der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.



**Abbildung 23: Arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss**  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juli 2020

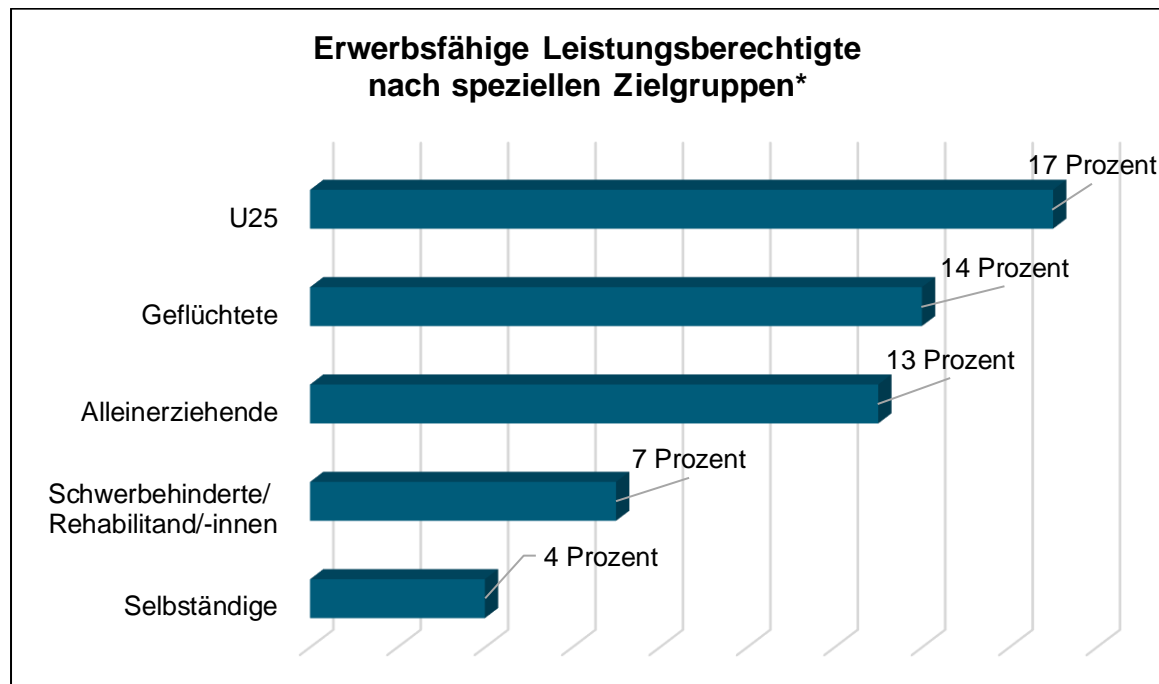
Um die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gemäß ihren unterschiedlichen Lebenssituationen individuell und professionell beraten und fördern zu können, werden sie entsprechend ihrer zielgruppenspezifischen Bedürfnisse innerhalb der stadtbezirklichen Jobcenter-im-Jobcenter von spezialisierten Jobcoaches 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)<sup>28</sup>
- Alleinerziehende
- Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitand/-innen
- Geflüchtete und Menschen mit Migrationsvorgeschichte
- Selbständige und Gründungswillige

Die jeweiligen Anteile der Zielgruppen an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind aus der Abbildung 24 ersichtlich. Es ist zu berücksichtigen, dass es Überschneidungen

<sup>28</sup> 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.

zwischen den Zielgruppen gibt, so z. B. Alleinerziehende mit Fluchthintergrund oder Jugendliche mit Schwerbehinderung.



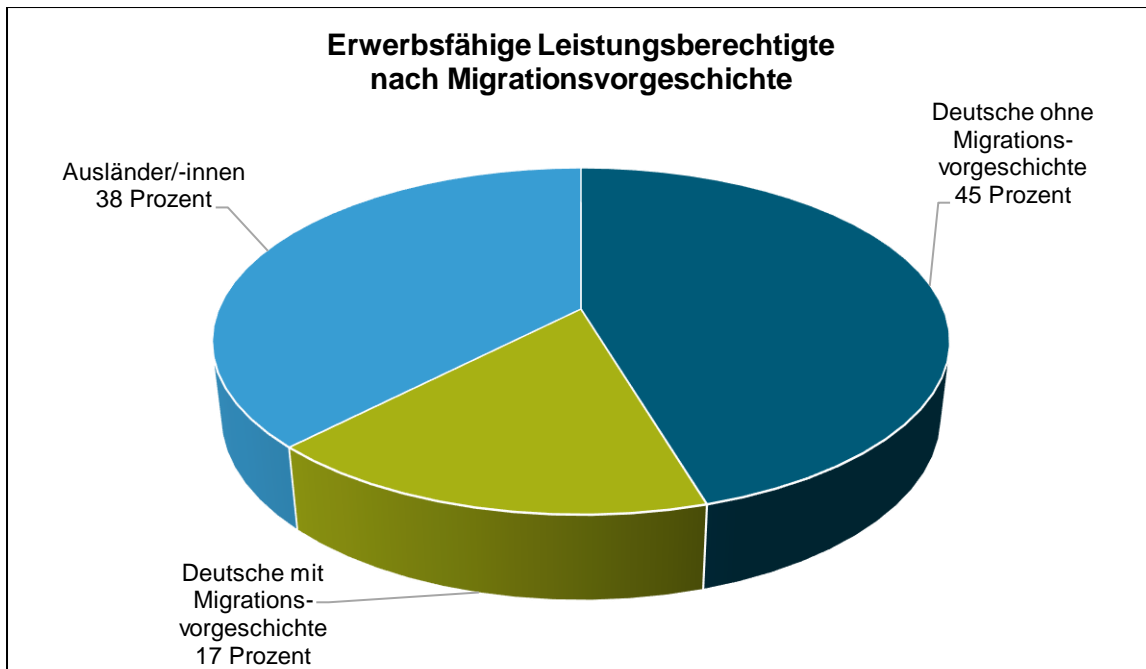
\* Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 24: Anteile der Zielgruppen im Jobcenter der Stadt Münster  
Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank OPEN/Prosoz, Berichtsmonat Oktober 2020

Die Veränderungen der Anteile der Zielgruppen im Vergleich zum Vorjahresmonat sind nur geringfügig und liegen bei maximal einem Prozentpunkt. Eine Ausnahme stellen die leistungsberechtigten Selbstständigen dar. Ihr Anteil ist pandemiebedingt von 2 Prozent auf 4 Prozent gestiegen.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Migrationsvorgeschichte<sup>29</sup> sind in allen der definierten Zielgruppen vorhanden. Das Jobcenter der Stadt Münster hat für diesen Personenkreis bereits 2015 die Stelle einer Migrationsbeauftragten eingerichtet, um die besonderen Belange und Bedarfe von Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte zu berücksichtigen. Der Anteil von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Jobcenter der Stadt Münster beträgt 38 Prozent, im Vorjahresmonat waren es 37 Prozent. Weitere 17 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind Deutsche mit Migrationsvorgeschichte, dies ist ein Prozentpunkt weniger als im Vorjahresmonat (siehe Abbildung 25).

<sup>29</sup> 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.

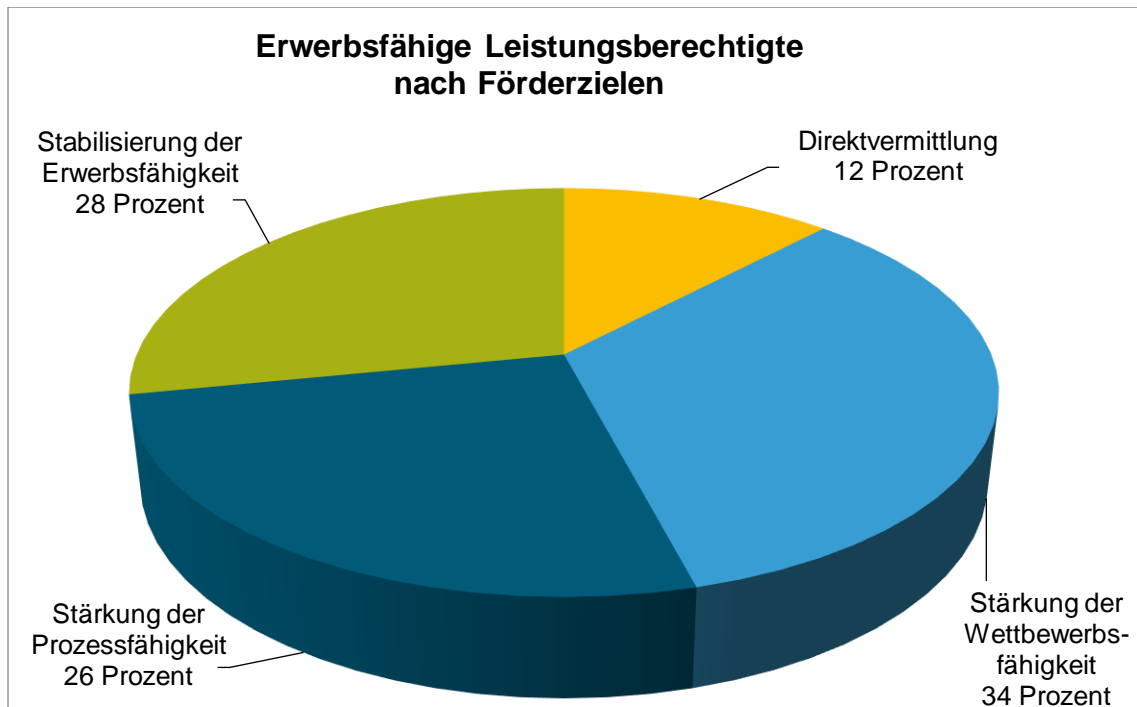


**Abbildung 25: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Migrationsvorgeschichte**  
 Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank OPEN/Prosoz in Zusammenarbeit mit dem Stadtplanungsamt,  
 Datenstand September 2020

Das Profiling und die Zielplanung für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden im Jobcenter der Stadt Münster nach dem fa:z-Modell<sup>30</sup> 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)<sup>31</sup>. Die Verteilung der Förderziele auf alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist aus der Abbildung 26 ersichtlich.

<sup>30</sup> Das fa:z-Modell (= Förderansatz: Ziel) ist das Fallsteuerungskonzept des Jobcenters der Stadt Münster.

<sup>31</sup> 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.



**Abbildung 26: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Förderzielen im Jobcenter der Stadt Münster**  
 Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank OPEN/Prosoz, Berichtsmonat Oktober 2020

Mit 12 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, mit denen ein Förderziel vereinbart wurde, wird die Direktvermittlung<sup>32</sup> angesteuert. Die übrigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden zunächst über andere Ziele an die Aufnahme einer Beschäftigung herangeführt.

### 1.2.7. 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 Leistungsberechtigten, die ihren Wohnort in dem entsprechenden Stadtbezirk haben, werden durch das zuständige JiJ betreut.

Die Stadtbezirke der Stadt Münster (siehe Statistik in der Anlage 3) unterscheiden sich nicht nur untereinander, sondern sind auch in sich selbst heterogen und vielschichtig und umfassen zum Beispiel 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<sup>33</sup> sowie Nord in Nord 1 und Nord 2<sup>34</sup>). Selbständig tätige Leistungsberechtigten werden

<sup>32</sup> 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 Bewerbungsverhalten, zum Beispiel durch ein Bewerbungstraining, gestärkt werden, und es sind umfassende Bemühungen notwendig, um die Leistungsberechtigten auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

<sup>33</sup> Geographische Aufteilung.

<sup>34</sup> Aufteilung nach Alphabet (Anfangsbuchstaben der Nachnamen der Leistungsberechtigten). Die Einrichtung einer

unabhängig von ihrem Wohnort in Münster in einem zentralen JiJ betreut. Die Kundenstrukturdaten der einzelnen JiJ sind in der Abbildung 27 dargestellt.

	Jobcenter gesamt	JiJ Ost-Südost	JiJ West	JiJ Nord 1	JiJ Nord 2
eLb insgesamt	13.290	2.137	1.727	1.248	1.115
dar. LZB	69,7 Prozent	71,8 Prozent	69,9 Prozent	69,9 Prozent	74,3 Prozent
nach Geschlecht					
dav. Männlich	50,4 Prozent	50,3 Prozent	47,2 Prozent	43,6 Prozent	44,2 Prozent
dav. Weiblich	49,6 Prozent	49,7 Prozent	52,8 Prozent	56,4 Prozent	55,8 Prozent
nach Alter					
dav. U25	17,4 Prozent	19,2 Prozent	17,2 Prozent	20,7 Prozent	18,8 Prozent
dav. Ü25	63,6 Prozent	61,4 Prozent	64,2 Prozent	61,5 Prozent	61,3 Prozent
dav. Ü55	18,9 Prozent	19,4 Prozent	18,6 Prozent	17,8 Prozent	19,9 Prozent
nach Zielgruppen					
dar. Alleinerziehende	13,0 Prozent	12,3 Prozent	14,1 Prozent	18,0 Prozent	20,1 Prozent
dar. Schwerbehinderte	7,1 Prozent	6,6 Prozent	71, Prozent	5,7 Prozent	7,4 Prozent

	JiJ Hiltrup	JiJ Mitte-Nord	JiJ Mitte-Süd	JiJ Geflüchtete	JiJ Selb- ständige
eLb insgesamt	1.666	1.572	1.741	1.536	508
dar. LZB	73,9 Prozent	67,9 Prozent	64,9 Prozent	74,7 Prozent	43,3 Prozent
nach Geschlecht					
dav. Männlich	46,0 Prozent	52,8 Prozent	60,0 Prozent	55,8 Prozent	50,8 Prozent
dav. Weiblich	54,0 Prozent	47,2 Prozent	39,9 Prozent	44,2 Prozent	49,2 Prozent
nach Alter					
dav. U25	17,6 Prozent	14,4 Prozent	11,2 Prozent	24,2 Prozent	9,6 Prozent
dav. U25	64,4 Prozent	60,6 Prozent	66,4 Prozent	67,6 Prozent	66,9 Prozent
dav. Ü55	17,9 Prozent	25,0 Prozent	22,4 Prozent	8,2 Prozent	23,4 Prozent
nach Zielgruppen					
dar. Alleinerziehende	17,3 Prozent	12,0 Prozent	8,5 Prozent	5,7 Prozent	8,9 Prozent
dar. Schwerbehinderte	8,2 Prozent	13,1 Prozent	8,0 Prozent	1,3 Prozent	3,9 Prozent

Abbildung 27: Kundenstrukturdaten der Jobcenter-im-Jobcenter  
Eigene Auswertung der Datenbank OPEN/Prosoz, Berichtsmonat Oktober 2020

Die einzelnen Stadtbezirke und die JiJ stellen also keine einheitlichen Sozialräume 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, bedeutet dies eine große Herausforderung.

weiteren Geschäftsstelle des Jobcenters in Coerde und damit die Aufteilung des JiJ Nord in die JiJ Kinderhaus und JiJ Coerde wird derzeit geprüft.

Aufgrund der schon seit vielen Jahren bestehenden Geschäftsstellen in Nord und Hilstrup 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 Prozent an der Gesamtbevölkerung der bevölkerungsärmste Stadtbezirk Münsters. Südost umfasst die Stadtteile Gremmendorf-Ost, Gremmendorf-West, Angelmodde und Wolbeck. 5,6 Prozent der Einwohner/-innen im Alter von 15 – 64 Jahren aus Ost und 8,2 Prozent aus Südost beziehen Leistungen nach dem SGB 2. Bei den Kindern im Alter von 0 – 14 Jahren sind es 8,8 Prozent in Ost und 16,0 Prozent in Südost. Die diebzgl. größten Unterschiede bestehen zwischen den Stadtteilen Gremmendorf-Ost (4,6 Prozent und 6,7 Prozent) und Angelmodde (11,4 Prozent und 22,2 Prozent).

In Ost liegen der Ausländeranteil mit 8,2 Prozent und der Migrationsanteil mit 18,3 Prozent unter dem münsterschen Durchschnitt (11,6 Prozent und 24,0 Prozent). In Südost beträgt der Ausländeranteil 11,0 Prozent und der Migrationsanteil 24,3 Prozent. Allerdings bestehen auch hier Unterschiede zwischen den Stadtteilen: Während Gremmendorf-Ost einen Ausländeranteil von 6,9 Prozent und einen Migrationsanteil von 17,0 Prozent hat, sind es in Gremmendorf-West 16,2 Prozent und 29,8 Prozent. 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 Prozent an der Gesamtbevölkerung ist West der zweitgrößte Stadtbezirk nach Mitte. Auffällig ist der mit 33,4 Prozent relativ hohe Anteil junger Einwohner/-innen im Alter von 20 – 39 Jahren. In der Kundenstruktur des JiJ West spiegelt sich dies jedoch nicht wider. Der Anteil der Einwohner/-innen im Alter von 15 – 64 Jahre, die Leistungen nach dem SGB 2 beziehen, beträgt 5,1 Prozent, bei den Kindern im Alter von 0 – 14 Jahren sind es 10,9 Prozent.

Der Anteil an Einwohner/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (11,1 Prozent) und Migrationsvorgeschichte (25,0 Prozent) liegt über dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung Münsters, allerdings mit großen Unterschieden zwischen den Stadtteilen (zum Beispiel 13,3 Prozent Ausländeranteil und 30,3 Prozent Migrationsanteil in Gievenbeck im Vergleich zu 11,1 Prozent Ausländeranteil und 18,1 Prozent 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 Prozent), den höchsten Ausländeranteil (18,5 Prozent), den mit Abstand höchsten Migrationsanteil (40,6 Prozent) und den höchsten Anteil der Leistungsberechtigten im SGB 2 (16,5 Prozent bei den 15 – 64-Jährigen und 31,2 Prozent bei den Einwohner/-innen im Alter von 0 – 14 Jahren). Gravierend sind jedoch die Unterschiede zwischen den einzelnen Stadtteilen: so beträgt der Migrationsanteil 24,9 Prozent in Sprakel, aber 41,1 Prozent in Kinderhaus-West und 53,1 Prozent in Coerde. Während in Sprakel 4,5 Prozent der Einwohner/-innen im Alter von 15 – 64 Jahren und 7,8 Prozent der Kinder im Alter von 0 – 14 Jahren Leistungen nach dem SGB 2 beziehen, sind es 15,6 Prozent bzw. 29,4 Prozent in Kinderhaus-West und 21,2 Prozent bzw. 42,6 Prozent in Coerde.

Betrachtet man die Kundenstruktur der beiden JiJ Nord, so fallen die in Relation hohen Anteile der weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (56,4 Prozent und 55,8 Prozent) und der alleinerziehenden Leistungsberechtigten (18,0 Prozent und 20,1 Prozent) auf. Diese Werte stehen in direktem Zusammenhang miteinander, da die alleinerziehenden Leistungsberechtigten überwiegend weiblich sind. Darüber hinaus haben die JiJ Nord nach Ost/Südost mit 20,7 Prozent und 18,8 Prozent die höchsten Anteile an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten unter 25 Jahren.

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 (21,4 Prozent im Alter von 60 – 79 Jahren und 7,3 Prozent über 80 Jahre). Der Anteil ausländischer Einwohner/-innen ist mit 10,3 Prozent leicht unter dem gesamtstädtischen Durchschnitt, der Migrationsanteil liegt mit 27,0 Prozent über dem der Gesamtbevölkerung Münsters. Hier bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Stadtteilen: auf der einen Seite Berg Fidel mit einem Ausländeranteil von 24,2 Prozent und einem Migrationsanteil von 49,4 Prozent und auf der anderen Seite Hiltrup-Ost mit einem Ausländeranteil von 5,1 Prozent und einem Migrationsanteil von 18,0 Prozent.

Insgesamt beziehen 8,9 Prozent der im Stadtbezirk lebenden Menschen im Alter von 15 – 64 Jahre und 16,8 Prozent der Kinder im Alter von 0 – 14 Jahren SGB 2-Leistungen. Auch diesbezüglich treten große Unterschiede zwischen den Stadtteilen hervor: In Berg Fidel beträgt der Anteil der 15 – 64-Jährigen im SGB 2-Bezug 18,0 Prozent und 36,7 Prozent bei den Kindern im Alter von 0 – 14 Jahren, in Hiltrup-Ost sind es dagegen 4,3 Prozent und 9,0 Prozent. Ebenso wie Nord hat das JiJ Hiltrup hohe Anteile an weiblichen (54,0 Prozent) und alleinerziehenden (17,3 Prozent) 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, Rump horst 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 Prozent aber gleichzeitig der mit Abstand bevölkerungsreichste Stadtbezirk Münsters. Überdurchschnittlich viele

der Einwohner/-innen in Mitte sind im Alter von 20 – 39 Jahren (44,0 Prozent). 3,6 Prozent der in Mitte wohnenden Menschen im Alter von 15 – 64 Jahren beziehen Leistungen nach dem SGB 2, bei den Kindern im Alter von 0 – 14 Jahren sind es 91, Prozent. Die Ausländer- und Migrationsanteile liegen in Mitte mit 7,8 Prozent und 16,2 Prozent 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 (25,0 Prozent in Mitte-Nord und 22,4 Prozent in Mitte-Süd.). Auch der Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit einer Schwerbehinderung ist vergleichsweise hoch (13,1 Prozent in Mitte-Nord und 8,0 Prozent in Mitte-Süd). Von allen JiJ weist Mitte-Süd mit 60,0 Prozent den mit Abstand höchsten Anteil an männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf.

#### JiJ Geflüchtete<sup>35</sup> (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 24,2 Prozent hohe Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Alter bis 25 Jahre und – korrespondierend dazu - der geringe Anteil der über 55-Jährigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (8,2 Prozent). Auch die Anteile der alleinerziehenden Leistungsberechtigten (5,7 Prozent) und der Leistungsberechtigten mit einer Schwerbehinderung (1,3 Prozent) sind weit unterdurchschnittlich. Dagegen ist der Anteil an männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 55,8 Prozent vergleichsweise hoch.

Das JiJ Geflüchtete wird zum Ende des 1. Quartals 2021 aufgelöst, die Leistungsberechtigten werden ab Oktober 2020, beginnend mit dem JiJ West, sukzessive in die sozialräumlichen JiJ überführt (siehe auch unter 1.1). Dies erfolgt insbesondere mit dem Ziel der Inklusion der Menschen mit Fluchthintergrund in die jeweiligen sozialräumlichen Strukturen und Angebote.

#### JiJ Selbständige (Geschäftsstelle Stadthaus 2)

Das JiJ Selbständige ist mit Abstand das kleinste JiJ des Jobcenters der Stadt Münster. Die rund 500 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten machen einen Anteil von 4 Prozent an allen Leistungsberechtigten aus. Auffällig ist der mit 43,3 Prozent vergleichsweise niedrige Anteil an Langzeitleistungsbeziehenden, der weit unter dem Durchschnitt des gesamten Jobcenters von 69,7 Prozent liegt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Anzahl selbständiger Leistungsberechtigter bedingt durch die Corona-Pandemie überproportional zugenommen hat, sich also relativ viele Neukunden in dieser Zielgruppe befinden.

<sup>35</sup> 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.

## 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, weiterhin fort.

Der Schwerpunktsetzung des Bundes und des Landes Nordrhein-Westfalen folgend, wird dabei der eindeutige Fokus der Steuerung und Integrationsarbeit des Jobcenters – wie schon in den letzten Jahren – 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 Verbesserung der **gleichberechtigten Förderung und Integration von Frauen und Männern**,
- die **Integration von Menschen mit Migrationshintergrund**, inklusive Geflüchteten, in Arbeit und Ausbildung,
- die **Integration in Ausbildung**, das heißt insbesondere die Sicherung des Übergangs von der Schule in den Beruf, sowie
- die Optimierung der **Digitalisierung** des Jobcenters.

### 2.2. Ziele

#### 2.2.1. Das Zielsystem im SGB 2

Das Zielsystem des Jobcenters der Stadt Münster richtet sich vorrangig am gesetzlichen Auftrag des Grundsicherungsträgers aus. Die Grundsicherung für Arbeitsuchende gemäß SGB 2 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 beziehungsweise 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 Paragraph 48a SGB 2 festgeschrieben. Die Leistungsfähigkeit der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird in Bezug auf drei Ziele gemessen:



In Paragraph 48b Absatz 1 SGB 2 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 2 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. Paragraph 48b Absatz 3 SGB 2 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 ebenfalls in den Fokus genommen, um der Komplexität der Integrationsarbeit im SGB 2 Rechnung zu tragen.

### 2.2.2. Zielwerte für das Jahr 2021

Mit dem MAGS NRW wurden folgende Zielwerte für das Jahr 2021 vereinbart (siehe Abbildung 28):

Ziel	Veränderungswert in Prozent	Veränderungswert absolut	Zielwert
Verringerung der Hilfebedürftigkeit	Monitoring, kein konkreter Zielwert		
Steigerung der Integrationen	7,4	200	2.900
Steigerung der Integrationsquote	7,8	1,5 Prozentpunkte	20,6 Prozent
Verringerung des jahresdurchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden	-0,6	-53	9.361
Steigerung der Integrationen der Langzeitleistungsbeziehenden	10,0	133	1.460

Abbildung 28: Zielwerte 2021 des Jobcenters Münster für die Kennzahlen nach Paragraph 48a SGB 2  
Quelle: Eigene Berechnung

Die vereinbarten Zielwerte beruhen auf der Analyse der Eckdaten und Rahmenbedingungen und den controllingbasierten Prognosen des Jobcenters der Stadt Münster (siehe Ausgangslage und Rahmenbedingungen im ersten Kapitel) sowie auf den Erwartungen des Ministeriums hinsichtlich der Zielwerte 2021 auf Landesebene.

#### Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Die Zielgröße „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“ wird auf der Grundlage eines Monitorings beobachtet, ein konkreter Zielwert besteht nicht.

#### Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Gemessen wird die Erreichung dieses Ziels durch die Kennzahl „K2 – Integrationsquote“. Diese setzt sich zusammen aus dem Quotienten der Summe der Integrationen im Bezugsmonat und den vorangegangenen elf Monaten (Zähler) und dem durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vormonat und den vorangegangenen elf Monaten (Nenner).

Aufgrund der Corona-Krise und der daraus resultierenden Schwächung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes wird für 2020 eine deutliche Abnahme der Integrationen im Vergleich zum Vorjahr erwartet. Prognostiziert werden 2.700 Integrationen zum Jahresende 2020, nach 3.295 Integrationen im Jahr 2019.<sup>36</sup> Für 2021 wird davon ausgegangen, dass die Lage sich wieder leicht erholt, das Vorkrisenniveau jedoch noch nicht wieder erreicht werden kann.

Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist im Jahr 2019 deutlich zurückgegangen und sinkt im Jahresdurchschnitt 2020 trotz des zwischenzeitlichen coronabedingten Anstiegs weiter leicht ab. Für 2021 wird im Jahresdurchschnitt ein weiterer moderater Rückgang auf knapp über 14.000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte erwartet.

Auf der Basis dieser Annahmen wurde mit dem MAGS NRW eine Veränderung bei der Summe der Integrationen gegenüber dem Jahr 2020 um 7,4 Prozent vereinbart, das sind 200 Integrationen mehr als für 2020 erwartet werden. Der Zielwert für das Jahr 2021 liegt damit bei 2.900 Integrationen. Auf Grundlage der prognostizierten Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresdurchschnitt 2021 wird hierdurch eine Steigerung der Integrationsquote um 7,8 Prozent erreicht. Das entspricht einer Steigerung um 1,5 Prozentpunkte; die anvisierte Integrationsquote im Jahr 2021 liegt damit bei 20,9 Prozent.

#### Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Das Ziel „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“<sup>37</sup> ist ebenfalls mit konkreten Zielwerten zu beplanen. Ausgedrückt wird dieses Ziel durch die Kennzahl „K3 - Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehenden“. Diese setzt den Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden des aktuellen Jahres in Relation zu dem Bestand des Vorjahres.

<sup>36</sup> Zur Erreichung der Ziele im Jahr 2019 siehe die Vorlage V/0192/2020 (Basisinformationen des Jobcenters der Stadt Münster).

<sup>37</sup> Langfristiger Leistungsbezug bzw. Langzeitleistungsbezug liegt vor, wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte in den vergangenen 24 Monaten mind. 21 Monate hilfebedürftig waren. Um nicht Zeiten der Nichterwerbsfähigkeit (vor Vollendung des 15. Lebensjahres) mit einzubeziehen, werden ausschließlich Zeiten berücksichtigt, in denen die Person als erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Bezug stand.

Der prognostizierte leichte Aufwärtstrend auf dem Arbeitsmarkt wird im Jahr 2021 auch Langzeitleistungsbeziehenden wieder vermehrt Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Insgesamt bleibt für die Zielgruppe der Langzeitleistungsbeziehenden aber festzuhalten, dass rund ein Drittel der Zielgruppe bereits ein Erwerbseinkommen erzielt, welches nicht ausreicht, um den Leistungsbezug zu beenden. Ebenso führt das weiterhin hohe Mietniveau in Münster dazu, dass es schwierig ist und bleibt, auch solche Personen, die ein Erwerbseinkommen erzielen, aus dem Leistungsbezug herauszuführen.

Mit den zum 01.01.2019 eingeführten Förderinstrumenten der öffentlich geförderten Beschäftigung (Paragraph 16i SGB 2 und der modifizierte Paragraph 16e SGB 2) sowie mit weiteren, kommunal geförderten Beschäftigungsverhältnissen konnten in den beiden letzten Jahren bereits viele Langzeitleistungsbeziehende in den Arbeitsmarkt integriert werden. Auf die Entwicklung des Bestands der Langzeitleistungsbeziehenden wirken sich diese neuen Fördermöglichkeiten jedoch nur moderat aus. Aufgrund der zuvor beschriebenen Rahmenbedingungen in der Stadt Münster kann ein für die Bedarfsgemeinschaft insgesamt bedarfsdeckendes Einkommen aus diesen geförderten Beschäftigungsverhältnissen oft nicht erzielt werden.

In Anbetracht der vorgenannten Gründe wurde mit dem MAGS NRW für das Jahr 2021 für den durchschnittlichen Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden eine Veränderung um -0,6 Prozent vereinbart. Das entspricht einer Reduzierung um 53 Personen, von voraussichtlich 9.414 auf 9.361 Langzeitleistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt 2021.

Zusätzlich zur Kennzahl „K3 – Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden“ ist auch die Kennzahl „K3E1 – Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden“ Gegenstand der Zielvereinbarung mit dem MAGS. Die Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden entspricht der Summe der Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden im Bezugsmonat und den vorausgegangenen elf Monaten (Zähler) im Verhältnis zu dem durchschnittlichen Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden im Vormonat und den vorangegangenen elf Monaten (Nenner).

Insbesondere die Förderung von öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen wird auch im Jahr 2021 einen Schwerpunkt bei der Integration von Langzeitleistungsbeziehenden bilden. An dieser Stelle ist jedoch anzumerken, dass Integrationen, die mit dem Förderinstrument „Paragraph 16i SGB 2 – soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gefördert werden, nicht als Integrationen für die Zielerreichung gezählt werden.

Aus diesen Gründen wurde mit dem Ministerium die Veränderung der Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden um 10,0 Prozent vereinbart. Das bedeutet eine Steigerung um 1,5 Prozentpunkte auf eine Integrationsquote für die Langzeitleistungsbeziehenden von 15,6 Prozent.

### 2.3. Beteiligungsprozess von Leistungsberechtigten

Bereits seit vielen Jahren plant das Jobcenter der Stadt Münster sein Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unter Beteiligung zahlreicher weiterer arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Akteur/-innen, wie dem Jobcenter-Beirat und weiteren Ämtern der Stadtverwaltung mit SGB 2-Bezug. Abgesehen vom konkreten Planungsprozess, in dessen Rahmen unter anderem einmal jährlich sogenannte Planungsworkshops stattfinden, fließen unterjährig zahlreiche und vielseitige Erfahrungswerte in die Entwicklung der Maßnahmen und Angebote des Jobcenters ein. Dazu gehören auch die Rückmeldungen der Leistungsberechtigten. Bislang werden diese Kundenrückmeldungen, die sich insbesondere in den bilateralen Beratungskontexten mit den Jobcoaches ergeben, aber weder systematisch und proaktiv eingeholt noch ausreichend systematisch erfasst und reflektiert.

Um dies zu ändern, hat das Jobcenter 2020 erstmals einen Beteiligungsprozess von und mit Leistungsberechtigten angestoßen. In der Konzipierungsphase für diesen Beteiligungsprozess wurde - basierend auf den Erfahrungen der letztjährigen Planungsworkshops<sup>38</sup> - schnell klar, dass es zunächst weniger um konkrete Maßnahmeninhalte, als insbesondere um die Reflektion des Zugangs von Leistungsberechtigten zu den Angeboten beziehungsweise der Zusteuerung in die Angebote gehen sollte – hier liegt der Kern der Akzeptanz und damit der Wirksamkeit von Angeboten.

Die ausführliche Beschreibung des Beteiligungsprozesses inklusive der Ergebnisse ist in der Anlage 4 zu finden. Aus den Ergebnissen leiten sich für das Jobcenter unter anderem Aufträge in den Bereichen Transparenz von Angeboten und Entscheidungsprozessen (siehe Kapitel 2.6.3.) sowie Beratung beziehungsweise Jobcoaching (siehe hierzu das folgende Kapitel zur Wirkungsorientierung) ab.

Der erste Durchgang des Beteiligungsprozesses von Leistungsberechtigten ist als Pilotprojekt zu betrachten, der nicht zuletzt dazu dient, erste methodische Erfahrungen mit der Ansprache der Zielgruppe zu erhalten, um diese Erfahrungen zukünftig gezielt berücksichtigen zu können.

### 2.4. Wirkungsorientierung

Das Jobcenter der Stadt Münster hat es sich zur Aufgabe gemacht, seine Arbeit durch die Implementierung einer wirkungsorientierten Steuerung<sup>39</sup> wirksamer, das heißt effektiver und effizienter zu gestalten. Um der Komplexität dieses Vorhabens Rechnung zu tragen, wurde der wirkungsorientierte Ansatz in den vergangenen Jahren zunächst in ausgewählten Teilbereichen und einzelnen Maßnahmen implementiert.

Im Jahr 2020 konnte das Thema Wirkungsorientierung im Jobcenter der Stadt Münster trotz Pandemie an verschiedenen Stellen weiterverfolgt werden. So wurden z.B. im Sep-

<sup>38</sup> Im Ergebnis der letztjährigen Planungsworkshops ist das Angebotsportfolio des Jobcenters und seiner Netzwerkpartner/-innen mittlerweile sehr breit, flexibel und ganzheitlich orientiert aufgestellt; es besteht viel Spielraum für individuelle Bedarfe. Trotzdem gelingt es nicht ausreichend gut, die Leistungsberechtigten mit den Angeboten zu erreichen. Die Frage nach dem Warum hat in den Planungsworkshops einen zunehmenden Raum eingenommen, ohne dass bislang hinreichende Lösungen gefunden werden konnten.

<sup>39</sup> Wie bereits im Arbeitsmarktprogramm 2020 skizziert, orientiert sich das Jobcenter Münster in Sachen Wirkungsorientierung an einem unter anderem vom Beratungsdienstleister Phineo verwendeten Denkmodell (Kurz und Kubeck 2013).

tember 2020 in einem Trägerdialog die Weiterbildungs- und Beschäftigungsträger vertiefter in das Thema eingeführt und in diversen Ausschreibungen des Jobcenters entsprechende Wirkungsziele formuliert. In der kommenden Zeit gilt es nun, eine handhabbare Wirkungsanalyse verbunden mit einer entsprechenden Steuerungslogik zu implementieren. Die bislang im SGB 2-Kontext überwiegend verwendeten quantitativen Kennzahlen, wie beispielsweise die Integrations- und Aktivierungsquote, sind nicht ausreichend, um die Komplexität des Geschehens in den Kernprozessen des Jobcenters und der eingetretenen Wirkungen zu erfassen. Um die im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020 genannte Absicht, zukünftig alle Maßnahmen und Aktivitäten des Jobcenters wirkungsorientiert zu steuern, zu erreichen, wird die Wirkungsorientierung als Querschnittsanliegen eine zentrale Position im Qualitätsentwicklungsprozess des Jobcenters einnehmen. Die weitere Entwicklung wird auf Basis der gemachten Erfahrungen aus den bisher umgesetzten beziehungsweise in der Umsetzung befindlichen Teilbereichen fortgesetzt. 2021 und darüber hinaus wird es vor allem darum gehen, den Kernprozess des Jobcoachings mit seinen drei Schwerpunkten - Beratung zur beruflichen Entwicklung, Arbeitsvermittlung sowie Unterstützung lebensweltorientierter Anliegen - in den Blick zu nehmen, zu überprüfen und gegebenenfalls zu modifizieren. Um hier gute Lösungsansätze zu erreichen, bedarf es einer stabilen Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden des Jobcenters, den Leistungsberechtigten und den Trägern.

Im Jahresverlauf 2020 konnten - wie oben dargestellt - einige Arbeiten in diesem Themenfeld fortgesetzt werden. Aufgrund des Covid19-Geschehens konnten allerdings andere für 2020 vorgesehenen Ansätze noch nicht abschließend verfolgt und zu Ende bearbeitet werden. Dies führt letztendlich zu dem nachfolgend aufgeführten Zeittableau der Bearbeitungsschwerpunkte zur Wirkungsorientierung:

Jahr	Thema
2019	Schulungen, Wirkungsorientierte Planung, erste wirkungsorientierte Ausschreibungen
2020	Planung der Vertiefung bei Zielgruppe Alleinerziehende, Trägereinbindung, Regelprozess bei Vergaben
2021	Kernprozess Jobcoaching, erste Analysen, weitere Entwicklung von Indikatoren, verstärkte Trägereinbindung bezüglich Gutscheinmaßnahmen, kommunale Arbeitsgelegenheiten
2022	Entwicklung Steuerungslogik, gegebenenfalls Anpassungen bei Indikatoren etc.
2023	Wirkungsorientierte Steuerung und damit KVP <sup>40</sup> systematisch implementieren

<sup>40</sup> Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

## 2.5. 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<sup>41</sup> 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.
- Alle Menschen gehen ihrer Qualifikation entsprechend einer „Guten Arbeit“ nach. Inklusiv und faire Beschäftigungsmöglichkeiten sind ausreichend vorhanden.

### 2.5.1. Beendigung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug

Die Personengruppe der Langzeitleistungsbeziehenden und Langzeitarbeitslosen erstreckt sich 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 zum Beispiel 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 beziehungsweise zu reaktivieren. Nicht zu

<sup>41</sup> Vgl. Vorlage V/0515/2018: Global nachhaltige Kommune NRW - Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030.

vergessen sind darüber hinaus die Leistungsberechtigten, die einer Beschäftigung nachgehen, deren Einkommen aber - zum Teil auch bei einer Vollzeitstelle - nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt für die Bedarfsgemeinschaft existenzsichernd zu bestreiten.

So individuell und komplex die Ursachen und Risiken 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 (zum Beispiel Ausbildung und Qualifizierung). Das Augenmerk liegt hierbei auch auf den Personen, die aufgrund der Coronakrise hilfebedürftig geworden sind.

### Öffentlich geförderte Beschäftigung

Erhebliche personelle Ressourcen sowie Mittel aus dem Eingliederungsbudget, kommunalen Finanzen und weiteren Förderprogrammen wurden durch das Jobcenter in den letzten Jahren in den Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung (ögB) investiert, seit Inkrafttreten des Teilhabechancengesetzes zum 01.01.2019 vorrangig in die Instrumente Paragraph 16e und 16i SGB 2. Auch im Jahr 2021 plant das Jobcenter der Stadt Münster, öffentlich geförderte Beschäftigung in größtmöglichem Umfang zu realisieren und die Leistungsberechtigten darüber an eine ungeforderte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen (siehe hierzu die Anlage 5). Dabei besteht ein Nachbesserungsbedarf hinsichtlich ögB von Frauen, die bislang nur einen Anteil von 23 Prozent aller ögB-Teilnehmenden ausmachen. Das Jobcenter plant, künftig Frauen noch gezielter anzusprechen und geeignete ögB-Stellen zu akquirieren. Weiterhin wird künftig das Augenmerk darauf liegen, die Verlängerung befristeter ögB-Stellen sowie Übergänge in ungeforderte Beschäftigung zu erwirken. Dadurch freiwerdende Fördermittel sollen dann für neue ögB-Stellen eingesetzt werden. Da Beschäftigungen oder Maßnahmen im Rahmen der ögB sich in der Regel über mehrere Jahre erstrecken, muss das Jobcenter bei der Realisierung von Förderfällen die Mittelbindungen (Verpflichtungsermächtigungen)<sup>42</sup> im Auge behalten, um auch für die Folgejahre Handlungsfähigkeit in anderen Förderfeldern zu erhalten.

### 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 ungeforderte 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 ögB haben sich im Maßnahmenportfolio des Jobcenters modulare Coachingangebote etabliert, die die Leistungsberechtigten individuell bei der Stärkung ih-

<sup>42</sup> Als Verpflichtungsermächtigung bezeichnet man eine im Haushaltsplan veranschlagte Ermächtigung, die es der Verwaltung ermöglicht, Verpflichtungen einzugehen, die erst in späteren Haushaltsjahren zu Ausgaben bzw. Auszahlungen führen.

rer persönlichen und lebenspraktischen Kompetenzen, aber auch bei der Berufswegplanung und der Arbeitssuche sowie nachgehend bei Arbeitsaufnahme unterstützen. Diese Angebote (zum Beispiel das mobile Fallclearing, das Intensivcoaching für Langzeitleistungsbeziehende und die Maßnahme „Horizont“ für lebensältere Leistungsberechtigte mit Migrationsvorgeschichte) werden 2021 fortgeführt bzw. neu in das Maßnahmenportfolio des Jobcenters aufgenommen.

#### Sozialräumliche und weitere niedrigschwellige Angebote

Um Barrieren gegenüber dem Jobcenter abzubauen, 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, zum Teil für spezielle Zielgruppen, wie Alleinerziehende und Jugendliche. Die Sprechstunden finden in der Regel in den Räumen der Netzwerkpartner/-innen des Jobcenters statt. Beispiele sind das Jobcenter Café für (Allein-)Erziehende im Begegnungszentrum 37 Grad in Hilstrup 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 (zum Beispiel Sportkurse für Frauen mit Migrationsvorgeschichte und Veranstaltungen von Migrantenselbstorganisationen).

Durch die coronabedingten Kontaktbeschränkungen haben diese Angebote, die von der persönlichen Begegnung leben, in Absprache mit den Netzwerkpartner/-innen größtenteils nicht stattfinden können. Die Wiederaufnahme ist jedoch geplant, sobald die Umstände und Verordnungen es zulassen.

#### Kommunale Eingliederungsleistungen

In Umsetzung des politischen Auftrags<sup>43</sup> hat das Jobcenter der Stadt Münster die flankierenden Beratungs- und Unterstützungsangebote der kommunalen Eingliederungsleistungen weiter gebündelt und optimiert (siehe hierzu auch die Vorlage V/0664/2018). Die folgenden Angebote werden in Kooperation mit den entsprechenden Trägern realisiert:

- Durchführung eines Modellvorhabens für die Zielgruppe der leistungsberechtigten Menschen mit Migrationsvorgeschichte, das die Instrumente Paragraph 45 SGB 3 (für Themen mit beruflichem Bezug) und Paragraph 16a SGB 2 (psychosoziale Beratung) miteinander verzahnt. 2021 erfolgt eine Analyse verbunden mit der Prüfung der Überführung zu einem Regelverfahren.
- Vor-Ort Sprechstunde der Suchtberatung an den verschiedenen Standorten des Jobcenters seit August 2019. Im Rahmen der coronabedingten Kontaktbeschränkungen wird diese aktuell bei Bedarf telefonisch durchgeführt. Dieses Angebot soll auf der Basis der bis jetzt erlangten Erfahrungen weiter optimiert werden.
- Budgetberatung als präventives Beratungsangebot im Vorfeld originärer Schuldnerberatung. Im Rahmen der coronabedingten Kontaktbeschränkungen wird dieses Beratungsmodul bei Bedarf telefonisch angeboten und durchgeführt. Es hat sich jedoch gezeigt, dass eine Beratung in einem solch sensiblen Themenfeld am besten im persönlichen Kontakt erfolgt. Vollständig etablieren konnte sich das Angebot daher noch

<sup>43</sup> Siehe den Ratsantrag A-R/0027/2017.

nicht. Der Bedarf ist aber gegeben, so dass das Angebot auch künftig weiter vorgehalten und entwickelt wird.

#### Teilqualifizierung / modulare Qualifizierung

Die Integrationschancen arbeitsloser Menschen steigen generell durch ein erhöhtes Qualifikationsniveau. Gleichzeitig fühlen sich Menschen mit größerer Arbeitsmarktferne nicht selten von längeren Qualifizierungsmaßnahmen bzw. einer mehrjährigen Ausbildung überfordert. Durch Teilqualifizierung, das heißt einzeln belegbare, in sich abgeschlossene und zertifizierbare Qualifizierungsmodule, die mittelfristig auch den Erwerb eines vollwertigen Berufsabschlusses ermöglichen, können An- und Ungelernte an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden. Dies ist ein wesentlicher Aspekt für das Jobcenter sich im Rahmen des regionalen Ausbildungskonsens NRW an einem Modellprojekt zum Ausbau der Teilqualifizierung bzw. modularen Qualifizierung zu beteiligen und bei dessen Gestaltung intensiv mitzuwirken. Dabei stehen zunächst fünf Modellberufe im Fokus, für die ein besonders hoher Bedarf gesehen wird.<sup>44</sup> Von dem Projekt sollen neben arbeitslosen Menschen auch Arbeitnehmende in Beschäftigung profitieren, um über eine höhere Qualifizierung ein höheres Einkommen und dadurch die Beendigung der Hilfebedürftigkeit zu erreichen.

#### Besondere Zielgruppen: Menschen ohne festen Wohnsitz

Die Gruppe der Menschen ohne festen Wohnsitz bildet eine Minderheit unter den Leistungsberechtigten, hat aber in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Konkret quantifizieren lässt sich diese Entwicklung allerdings nicht, da die Zielgruppe in sich sehr heterogen ist (von Menschen, die bereits jahrelang auf der Straße leben bis hin zu Personen in verdeckter Wohnungslosigkeit) und sich daher nicht systematisch erfassen lassen lässt. Gemein ist allen Leistungsberechtigten ohne festen Wohnsitz, dass sie (häufig multiple) Vermittlungshemmnisse aufweisen und oftmals sozial ausgegrenzt und stigmatisiert werden. Das Jobcenter bietet bereits seit langem, unter anderem auch im Zusammenwirken mit Trägern, einzelne Förderangebote für den Personenkreis an. Für 2021 ist im JiJ Mitte-Süd ein Projekt geplant, in dem Leistungsberechtigte ohne festen Wohnsitz verstärkt angesprochen werden sollen. Erreicht werden soll dies unter anderem durch regelmäßige Gesprächstermine mit festen Ansprechpartner/-innen des Jobcenters sowie verstärkte Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe und weiteren relevanten Netzwerkpartner/-innen. Ergänzt wird dies durch geeignete Angebote, wie die „Job-Brücke“, die obdachlosen und wohnungslosen Menschen Arbeitsgelegenheiten in verschiedenen Bereichen bietet, oder die Maßnahme Tagelöhner (eine ausführliche Darstellung findet sich in der Anlage 6).

### **2.5.2. Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

Die Integration in Erwerbstätigkeit ist das Kernziel des Jobcenters. Erwerbstätigkeit ermöglicht die Vermeidung, Verringerung oder Beendigung von Hilfebedürftigkeit sowie soziale Teilhabe. Dass einerseits händleringend 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

<sup>44</sup> Maschinen- und Anlagenführer/-in, Fachkraft im Gastgewerbe, Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Fachlagerist/-in und Verkäufer/-in.

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. Aufgabe des Jobcenters ist, sowohl Arbeitssuchenden als auch Arbeitgebenden individuelle Beratung und Unterstützung anzubieten und beide Seiten zusammenzubringen. Die Herausforderung besteht 2021 darin, sowohl Neu- als auch Bestandskund/-innen auch unter weniger positiven Vorzeichen als in den letzten Jahren möglichst nachhaltig - das ist einer der Kernansprüche des Jobcenters - in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

#### Beratung und Serviceleistungen für Arbeitgebende

Arbeitgebende, die oftmals die Unübersichtlichkeit von rechtlichen Bestimmungen, Fördermöglichkeiten und Zuständigkeiten beklagen, werden durch das Jobcenter der Stadt Münster umfassend beraten und unterstützt, 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 2 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 Kontaktmöglichkeiten zwischen Betrieben und Leistungsberechtigten. Bewährte Formate, die die Begegnung von Arbeitgebenden und Arbeitsuchenden in der Vergangenheit erfolgreich gefördert haben, wie Jobbörsen, Speed-Datings und gemeinsame Betriebsbesichtigungen, müssen mit Blick auf eventuell zunächst weiterhin bestehender Kontaktbeschränkungen überdacht werden – eine Herausforderung, aber auch eine Chance für neue Impulse. Die Erprobung entsprechender virtueller Formate ist geplant.

#### Übergangmanagement 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? und vieles mehr. 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 Übergangmanagement in Beschäftigung, das ab 2021 umgesetzt wird.

### Angebote für Menschen mit Migrationsvorgeschichte

Menschen mit Migrationsvorgeschichte haben zum Teil einen besonderen Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Integration in Arbeit und Ausbildung. Aus diesem Grund hat das Jobcenter der Stadt Münster verschiedene spezielle Angebote im Portfolio. So ist das Jobcenter von Anbeginn operativer Projektpartner im ESF-geförderten<sup>45</sup> Programm MAMBA<sup>46</sup>. Seit 2008 wurden rechtskreisübergreifend über 2.000 Personen aus über 50 Herkunftsländern im Rahmen von MAMBA beraten und unterstützt. Das Programm wurde nochmals bis Ende 2021 verlängert, eine weitere Durchführung bis Ende 2022 wird angestrebt. Die Anlage 7 bietet eine ausführliche Beschreibung von MAMBA.

Ein weiteres Förderangebot für Menschen mit Migrationsvorgeschichte ist die Maßnahme BIMIA, die (siehe die ausführliche Darstellung in der Anlage 8).

### **2.5.3. 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 für das Jobcenter der Stadt Münster 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 in den Jahren 2018 und 2019 jeweils über 500 Leistungsberechtigte in Ausbildung integrieren. In der Coronakrise hat das Jobcenter frühzeitig die Sicherung von Ausbildung in den Fokus genommen und durch eine proaktive und engmaschige Kontaktaufnahme und Unterstützung der ausbildungsuchenden Leistungsberechtigten erreicht, dass zum 30.09.2020 nicht mehr als fünf unversorgte Bewerber/-innen zu verzeichnen waren (im Vergleich zu zwei unversorgten Bewerber/-innen im Vorjahresmonat). Diese Strategie, die auf einem bewährten 10-Punkte-Plan des Jobcenters<sup>47</sup> basiert, wird auch künftig fortgesetzt und mit geeigneten Fördermaßnahmen verknüpft. Für die Integrationen in Ausbildung ist 2020 mit einem Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren, aber immer noch mit einer Anzahl auf hohem Niveau (Stand Oktober bereits über 400 Integrationen in Ausbildung) zu rechnen.<sup>48</sup>

Dennoch bleiben die Herausforderungen im Handlungsfeld Ausbildung / Übergang Schule - Beruf bestehen und betreffen nicht das Jobcenter allein, sondern vielmehr alle Institutio-

<sup>45</sup> Europäischer Sozialfonds.

<sup>46</sup> Münsters Aktionsprogramm für Migrant/-innen & Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland.

<sup>47</sup> Der Prozess des Übergangs von der Schule in den Beruf wird durch das Jobcenter der Stadt Münster durch einen 10-Punkte-Plan gesteuert, der eine systematische Beratung und Unterstützung der leistungsberechtigten Schüler/-innen gewährleistet. Hierdurch setzen sich die Jugendlichen ergänzend zu den Angeboten anderer Institutionen bereits frühzeitig mit dem Thema Berufsorientierung auseinander und werden dabei engmaschig durch das Jobcenter begleitet.

<sup>48</sup> Die finale Statistik der Integrationen in Ausbildung für das Jahr 2020 stand bei Redaktionsschluss des vorliegenden Programms noch aus.

nen, die für die Zielgruppe der Jugendlichen verantwortlich zeichnen, inklusive der Familien. Mit Blick auf den weiterhin 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 nach der allgemeinbildenden Schule ist das Jobcenter jedoch ein wichtiger Kooperationspartner. Darüber hinaus unterstützt das Jobcenter Leistungsberechtigte in Ausbildung durch verschiedene Förderangebote dabei, diese auch erfolgreich abzuschließen.

Leistungsberechtigte, für die trotz bestehender Qualifizierungsbedarfe eine Ausbildung nicht in Frage kommt oder sinnvoll ist<sup>49</sup>, können im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung gefördert werden.

#### Förderung schwer erreichbarer Jugendlicher

Eine Herausforderung 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 ist die bewährte „Clearingstelle U25“, die ihre Arbeit bereits weit vor Inkrafttreten der gesetzlichen Regelungen für schwer zu erreichende Jugendliche (gemäß Paragraph 16h SGB 2) aufgenommen hat. 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 2021 fortgesetzt und weiterentwickelt.

#### 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 die 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.

---

<sup>49</sup> Aufgrund des Fehlens der gesetzlichen oder persönlichen Voraussetzungen oder weil eine Ausbildung aus individuellen Gründen nicht angestrebt wird.

### Förderung persönlicher, sozialer und lebenspraktischer Kompetenzen

Bei den Jugendlichen, die sich schwertun, einen Übergang von der Schule in den Beruf zu finden, ist oftmals eine Einschränkung der persönlichen, sozialen und lebenspraktischen Kompetenzen zu beobachten (zum Beispiel 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 Angebote des Jobcenters zielen konkret auf die Förderung der sogenannten *soft skills* ab, wie zum Beispiel „LernRaum Europa“ (siehe Anlage 9), 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 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.

### 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 (zum Beispiel in den Stadtteilwerkstätten und durch betriebliche Praktika). Verschiedene Maßnahmen begleiten die Jugendlichen dabei engmaschig bis zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags und darüber hinaus, zum Beispiel „Meine Zukunft - Ausbildung 2021“.

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 zum Beispiel 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 zum Beispiel im Rahmen der assistierten Ausbildung<sup>50</sup>, 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.

<sup>50</sup> Durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel vom 20.05.2020 sind die Instrumente ausbildungsbegleitende Hilfen und assistierte Ausbildung zusammengeführt und zur Assistierten Ausbildung (AsA) weiterentwickelt worden.

Rechtskreisübergreifende Bündelung der Beratung und Förderung

Das langgehegte Ziel, die zahlreichen Akteur/-innen und Angebote für junge Menschen in Münster themen-, rechtskreis- und institutionenübergreifend als Jugendberufsagentur unter einem Dach zu bündeln, soll 2021 konkretere Formen annehmen.<sup>51</sup> Das Jobcenter ist zentraler Kooperationspartner des Vorhabens. Die Federführung liegt beim Amt für Schule und Weiterbildung, das der lokalen Politik 2021 eine Vorlage zum weiteren Prozess vorlegen wird.

(Beschäftigungsbegleitende) Qualifizierung

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 3 und SGB 2 auch Arbeitnehmende in laufender Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen eine Förderung der beruflichen Weiterbildung erhalten.<sup>52</sup> 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 (siehe hierzu auch Abschnitt 2.5.1.).

**2.5.4. Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes**

Das Handlungsfeld „Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes“ bezieht sich in erster Linie auf erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die über eine Schwerbehinderung oder einen Grad der Behinderung ab 30 in Verbindung mit einer Gleichstellung beziehungsweise der Zusicherung einer Gleichstellung verfügen. Außerdem werden Personen mit einem festgestellten Bedarf an beruflicher Rehabilitation, sogenannte Rehabilitand/-innen, diesem Handlungsfeld zugeordnet. Insgesamt sind rund 7 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Schwerbehinderte, Gleichgestellte oder Rehabilitand/-innen. Ihnen allen ist gemein, dass sie - zum Teil schwerwiegende - gesundheitliche Einschränkungen aufweisen die in der Regel Einfluss auf die Leistungsfähigkeit haben beziehungsweise besondere Rahmenbedingungen erfordern und daher bei der beruflichen Integration berücksichtigt werden müssen. Dementsprechend liegt bei einem Großteil der Schwerpunkt zunächst auf der Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit.

<sup>51</sup> Details sind der Vorlage V/0981/2019 zu entnehmen.

<sup>52</sup> Gesetz zur Stärkung der Chancen und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung - Qualifizierungschancengesetz.

Über diese klar definierte Zielgruppe hinaus weisen aber auch viele andere erwerbsfähige Leistungsberechtigte gesundheitliche Einschränkungen auf, die Auswirkungen auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt haben. Insgesamt wird mit über einem Viertel aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Rahmen des fa:z-Modells zunächst die Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit vereinbart (siehe hierzu die Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Förderzielen in der Abbildung 26).

Gesundheitliche Einschränkungen werden sowohl seitens der betroffenen Personen als auch der Arbeitgebenden oftmals als schwerwiegendes und zum Teil unüberwindbares Hemmnis für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wahrgenommen. Erstrebenswert ist in erster Linie die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit. Zwar ist dies keine im SGB 2 verankerte Aufgabe, jedoch befassen sich aufgrund der wachsenden Zahl von Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen beziehungsweise mit einem hohen Erkrankungsrisiko auch die Jobcenter vermehrt mit präventiven und 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.

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 in der kommunalen Lebenswelt“. Ziel ist, arbeitslose Menschen für die Angebote der Gesundheitsförderung zu gewinnen.

Die gesetzlichen Krankenkassen haben sich für diese Aufgabe zur Initiative „GKV-Bündnis für Gesundheit“ zusammengeschlossen und als solches die Team Gesundheit GmbH beauftragt, im Rahmen des Projektes kostenlose Gesundheitsangebote für arbeitslose Menschen des Jobcenters Münster anzubieten. In der Folge der coronabedingten Kontaktbeschränkungen stehen verschiedene Angebote nun auch online zur Verfügung (zum Beispiel zu den Themen gesunder Schlaf und gesunde Ernährung).

Um das Thema Gesundheitsförderung stärker vor Ort zu verankern und präsent zu machen, wurden darüber hinaus die Bildungsträger in Münster in der Trägerkonferenz des Jobcenters im September 2020 über Möglichkeiten der Projektbeteiligung informiert. Für das Jahr 2021 sind je nach Entwicklung des Pandemiegeschehens neue Präsenzangebote zum Thema Gesundheit, möglichst auch unter Beteiligung der Bildungsträger in Münster, vorgesehen.

Die Maßnahme „Aktiv und Fit für den Job“ befindet sich seit mehreren Jahren im Maßnahmenportfolio des Jobcenters der Stadt Münster. Sie richtet sich an arbeitslose Menschen mit physischen Einschränkungen. Ziel ist es, im Rahmen von Einzelcoachings und Gruppenangeboten, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden zu verbessern

und sie schrittweise an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Die Maßnahme wird 2021 fortgesetzt.

#### Weitere Kooperationsprojekte

Das Jobcenter ist Kooperationspartner im Projekt „Dienst zur betrieblichen Inklusion“ (DBI) der QuaDA<sup>53</sup>, 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. In der Anlage 11 ist das Projekt ausführlicher dargestellt.

Im Rahmen des Modellvorhabens „Neue Teilhabeplanung Arbeit“ (nTA) des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) soll ein ganzheitliches Fallmanagement zur Teilhabeplanung entwickelt und erprobt werden. Das Jobcenter, das neben der Fachstelle Hilfen für Menschen mit Behinderung des Sozialamtes für die Stadt Münster Kooperationspartner im Projekt ist, wird die Verfahren, Instrumente und Methoden praxisorientiert mitentwickeln und erproben. Der Prozess wird 2021 fortgesetzt. Geplant ist unter anderem die Gründung einer Arbeitsgruppe<sup>54</sup>, die sich speziell mit dem Thema der Arbeitsmarktintegration von älteren Menschen (50 plus) mit Schwerbehinderung auseinandersetzt.

### **2.5.5. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt / Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu verfolgen (siehe Paragraph 1 Absatz 2 Satz 3 SGB 2). Gemäß Paragraph 18e SGB 2 liegt die Zuständigkeit für die Umsetzung dieses Prinzips bei der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), die als Stabstelle direkt der Amtsleitung des Jobcenters zugeordnet ist. Die BCA berät und unterstützt sowohl das Jobcenter als auch erwerbsfähige Leistungsberechtigte und Arbeitgebende in allen Aspekten der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase.

Eng verbunden mit dem Thema der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der immer noch vorhandenen gesamtgesellschaftlichen Rollenverteilung entsprechend, liegt auch bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster die Hauptsorge für die Kinderbetreuung und damit die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den meisten Fällen bei den

---

<sup>53</sup> Die QuaDA (Qualifizierung durch Ausbildung) ist ein Verbund von gemeinnützigen Einrichtungen in Münster, die im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen anbieten.

<sup>54</sup> Bestehend aus Vertreter/-innen von Jobcenter und Fachstelle für Menschen mit Behinderung der Stadt Münster sowie Agentur für Arbeit und Integrationsfachdienst.

Frauen. Besonders deutlich wird dies bei Alleinerziehenden, die rund 13 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ausmachen und zu rund 95 Prozent weiblich sind.<sup>55</sup> Aber auch in Bedarfsgemeinschaften mit zwei Elternteilen und in Paar-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder gelingt es im Durchschnitt weniger oft, die Frauen für die Teilnahme an Förderangeboten zu gewinnen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, da die Erwerbsorientierung hier zum Teil weniger stark ausgeprägt ist als bei den Männern. Bei Frauen mit Migrationsvorgeschichte wird diese Tendenz häufig noch durch kulturell und religiös bedingte Rollenbilder, aber auch durch Vorbehalte von Arbeitgebenden verstärkt.

Die besonderen Bedarfe von Frauen und (Allein-)Erziehenden werden durch zahlreiche Angebote des Jobcenters und seiner Netzwerkpartner/-innen aufgegriffen.

#### Frühzeitige Beratungsangebote für Schwangere und Erziehende

Im Jahr 2021 soll das bereits bestehende Angebot frühzeitiger Beratungszusammenhänge für Schwangere und Erziehende im Rahmen des stetigen Verbesserungsprozesses überprüft und überarbeitet werden. Unter Beteiligung aller entsprechenden Netzwerkpartner/-innen sollen so frühzeitig wirkungsorientierte Steuerungsmechanismen implementiert werden, um einer Verstetigung und Verfestigung von Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug entgegenzuwirken. Frauen sollen bereits mit Feststellen der Schwangerschaft verstärkt angesprochen werden. Darüber hinaus sollen auch während der Zeit, in der eine Beschäftigungsaufnahme bzw. die Teilnahmen an einer Maßnahme gemäß Paragraph 10 SGB 2 nicht zumutbar sind<sup>56</sup>, verstärkt Angebotsformate für Ansprache, Kontakt und Austausch vorgehalten werden. Unterstützungsbedarfe, die sich unter Umständen schon hier abzeichnen, können so frühzeitig aufgegriffen und in die passenden Hilfestrukturen gelenkt werden.

#### Unterstützung und Aktivierung von Bedarfsgemeinschaften

Die Konstellationen und Dynamiken in Familien beziehungsweise Bedarfsgemeinschaften können förderlich, aber auch hemmend sein, um die Abhängigkeit von sozialen Leistungen zu beenden oder zu vermeiden. Häufig sind es vielfältige Themen, die dabei von Relevanz sind, wie zum Beispiel die Verantwortlichkeiten für die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, gesundheitliche Einschränkungen bei einem oder mehreren Familienmitgliedern oder problematische Wohnverhältnisse. Für Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und ohne Kinder wird deshalb für das Jahr 2021 ein neues, ganzheitliches Beratungs- und Aktivierungsangebot entwickelt. Die Maßnahme soll zunächst in den Stadtbezirken Hiltrup und Nord starten und wirkungsorientiert untersucht werden, bevor sie stadtweit implementiert wird.

---

<sup>55</sup> 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 (zum Beispiel hinsichtlich der Netzwerkarbeit).

<sup>56</sup> Nach Paragraph 10 Absatz 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 3 SGB 2 brauchen sich erziehende Leistungsberechtigte mit einem Kind unter drei Jahren dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung zu stellen.

### Stärkung der Selbstwirksamkeit und Resilienz

Im Rahmen von internen wirkungsorientierten Planungsworkshops wurde der Fokus auf eine Teilgruppe der Erziehenden gelegt.<sup>57</sup> Die Konkretisierung bezieht sich auf Alleinerziehende, die einen Unterstützungsbedarf jedweder Art haben und gleichzeitig eine Grundbereitschaft mitbringen, sich auf Veränderung einzulassen, beziehungsweise explizit eine Veränderung ihrer Situation wünschen. Als Kernproblem wurde benannt, dass viele Alleinerziehende keine oder nur wenige Selbstwirksamkeitserfahrungen machen und nicht über ein ausreichendes Selbstbewusstsein verfügen, um den Schritt in eine Qualifizierung oder Beschäftigung zu gehen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Resilienz bei dieser Gruppe oftmals nur unzureichend ausgeprägt ist, was sich mittelbar auf den Umgang mit und die Bewältigung von Problemlagen und Krisen auswirkt.

Die zentrale Leistung des Jobcenters zur Aktivierung und Integration dieser Zielgruppe (wie auch der anderen Zielgruppen) ist das Jobcoaching. Im intensiven und direkten Austausch erfolgt hier die gemeinsame Zielformulierung und Erarbeitung des Integrationsfahrplans. Aus dem Jobcoaching heraus ergibt sich die Einschaltung beziehungsweise Beteiligung weiterer Akteur/-innen, um die Ziele zu erreichen und die gewünschte Wirkung zu erzielen. Folgende bewährte Angebote und Kooperationen des Jobcenters lassen sich benennen:

- individuelle und intensive Beratungsarbeit (Perspektivzentrum, Intensivcoaching);
- Unterstützungsangebote zur Alltagsbewältigung und besondere Problemlagen (Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB 2, 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, wie zum Beispiel Mütter mit Migrationsvorgeschichte (Stark im Beruf – Zukunft wagen);
- kultursensible Beratung.

Um die tatsächliche Wirkung dieser Angebote analysieren zu können, ist folgendes Vorgehen entwickelt worden:<sup>58</sup>

- wirkungsorientierte Konzeption und Auswertung aller Angebote (in Zusammenarbeit mit den Anbietern); dies ist ein laufender Prozess,
- Befragungen der Zielgruppe mit einem Fragebogen, der ab 2021 zum Einsatz kommen wird,
- Beratungsmatrix als Dokumentation für Veränderung bei den Themen und Gesprächsinhalten.

Erkenntnisse aus der Umsetzung fließen in die weiteren Planungen des Jobcenters ein.

Darüber hinaus setzt das Jobcenter sich das Ziel, insgesamt eine Steigerung der Frauenförderquote zu erreichen. Konkret soll unter anderem die Erhöhung der Förderquote in

<sup>57</sup> Die Planungsworkshops wurden im Jahr 2019 durchgeführt, die Ergebnisse flossen bereits in das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020 ein (siehe hierzu die Vorlage V/0933/2019). Der fokussierte Ansatz soll im Jahr 2021 fortgeführt werden.

<sup>58</sup> Die Anwendung und erste Auswertung dieser Indikatoren war bereits für das 2020 geplant, hat sich durch die Corona-Krise aber verzögert.

Beschäftigungen nach Paragraph 16e und Paragraph 16i SGB 2 erreicht werden. Die hier beschriebenen Planungen sollen diese Ziele nachhaltig unterstützen und konkret dazu beitragen, die Erwerbsorientierung von Leistungsberechtigten zu fördern und zu steigern.

### 2.5.6. 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, die Bedarfe des Arbeitsmarktes und vieles mehr) spiegeln gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wider, die nicht durch das SGB 2 beziehungsweise 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 sozialräumlicher Ebene als auch regional und überregional sowie interkommunal. Zahlreiche Beispiele für die Netzwerke und Kooperationen des Jobcenters sind in den Abschnitten 2.5.1. bis 2.5.5. genannt.

Wichtige Akteur/-innen und Kooperationspartner/-innen für das Jobcenter 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 genannten Akteur/-innen, die im engeren oder weiteren Sinne zur Integration in den Arbeitsmarkt beitragen oder diesen gestalten, 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 Arbeitssuchende und (potenzielle) Leistungsberechtigte und Arbeitgebende, aber auch das Jobcenter und die weiteren Akteur/-innen selbst - noch transparenter zu machen und besser miteinander zu verzahnen. Unter der Vielzahl der wichtigen und wertvollen Kooperationen werden im Folgenden zwei Netzwerke ausführlicher dargestellt:

#### Bündnis zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen

Im Zuge der Beratung der Vorlage V/0952/2019 hat der Ausschuss für Soziales, Stiftungen, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderung am 05.02.2020 beschlossen, ein lokales Bündnis zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen aufzubauen, an dem arbeitsmarktpolitische Akteure/-innen sowie Träger/-innen in den Bereichen Beschäftigungsförderung und Interessenvermittlung im Sektor Erwerbsbeteiligung mitwirken. Hintergrund des Beschlusses sind die Befunde der mit der Vorlage vorgestellten Expertise der Fachhochschule Münster (Professor Mirko Sporket), nach denen von der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung seit Beginn der 2010er Jahre in Münster zwar vor allem auch Personen über 55 Jahren profitieren konnten, die über 60-Jährigen jedoch in deutlich geringerem Maße als die „jüngeren Älteren“. Zugleich haben Arbeitslosigkeit und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit unter Älteren, das gilt vor allem für über 60-jährige, in den letzten Jahren deutlicher zugenommen als die jüngerer Altersgruppen. Mit dem Bündnis wird die Erwartung verbunden,

- erweiterte Erkenntnisse über die Erwerbsbeteiligung Älterer sowie die Ursachen für geringere Erwerbsbeteiligung in Münster zu gewinnen,
- neue und bestehende Ideen/Ansätze für mehr Beschäftigung Älterer fruchtbar zu machen und
- gemeinsam ihre Umsetzung zu ermöglichen.

Die Verwaltung beabsichtigt, das lokale Bündnis aus dem Beirat des Jobcenters heraus aufzubauen. Hierzu wurde am 21.09.2020 mit dem Beirat des Jobcenters beziehungsweise mit den in ihm vertretenen Akteur/-innen Einvernehmen hergestellt. Ihr Mitwirken im Rahmen des Bündnisses haben ferner die Kommunale Seniorenvertretung, das Bündnis für „Starke Pflege in Münster“ und das städtische Wissenschaftsbüro in Aussicht gestellt. Für die weitere Konkretisierung der Arbeitsausrichtung soll die Konstituierung des Bündnisses mit einer Informationsveranstaltung für die Teilnehmenden verbunden werden; dies ist im Lauf des Jahres 2021 geplant.

### 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

## **2.6. Organisations- und Prozessziele**

Als besondere Einrichtung der öffentlichen Verwaltung sind alle Jobcenter wie auch das Jobcenter Münster als Teil des Konzerns Stadt Münster dem Veränderungsdruck ausgesetzt, der sich unter anderem aus den steigenden Ansprüchen der Bürger/-innen an die Verwaltung, die alternde Gesellschaft, kürzere Bindungen von Mitarbeitenden an ihre Stelle sowie erweiterten gesetzlichen Vorgaben, insbesondere hinsichtlich des Einsatzes neuer Technologien, ergibt. Durch die Coronapandemie ist insbesondere die Entwicklung der Digitalisierung zu einem dringlichen Thema geworden.

### **2.6.1. Digitalisierung**

Die Digitalisierung des Jobcenters in Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) und des E-Government-Gesetzes ist ein umfangreicher Prozess, der verschiedene Bausteine umfasst.

#### Dokumenten-Management-System (DMS)

Im November 2020 hat die Einführung der elektronischen Akte (e-Akte) im Jobcenter mit der Digitalisierung der Bestandsakten im Bereich der Leistungen zum Lebensunterhalt in der Geschäftsstelle Wolbeck (JiJ Ost/Südost) konkrete Formen angenommen. Während des Pilotbetriebs bis Anfang Januar werden die Prozesse, IT-Strukturen, Software- und Schnittstellenentwicklungen getestet und bei Bedarf konsolidiert. Danach wird das DMS an den anderen Standorten des Jobcenters ausgerollt. Im weiteren Verlauf ist die Digitalisierung der Prozesse in weiteren Arbeitsbereichen des Jobcenters (Heranziehung zum Unterhalt, Gewährung von Eingliederungsleistungen und sozialgerichtliche Verfahren) geplant. Das DMS wird um fachspezifische Workflows erweitert. Darüber hinaus werden Strukturen und technische Voraussetzungen für eine Digitalisierung der Steuerungs- und Unterstützungsprozesse entwickelt.

### Online-Antrag

Das Jobcenter der Stadt Münster nimmt neben anderen kommunalen Jobcentern aus NRW am bundesländerübergreifenden Austausch zur digitalen Wandlung der kommunalen Jobcenter im SGB 2 teil. Der in diesem Rahmen entwickelte Online-Antrag für Leistungen zum Lebensunterhalt wird ab Januar 2021 auch in Münster für die Bürger/-innen nutzbar sein. 2021 wird sich das Jobcenter weiterhin am OZG-Umsetzungsprojekt Arbeitslosengeld 2 unter Federführung des hessischen Städtetages und des niedersächsischen Landkreistages beteiligen. Die Implementierung weiterer Online-Anträge ist geplant.

### Digitale Kommunikationsformen

In Ergänzung zur digitalen Antragsstellung und -bearbeitung ergibt sich für die Jobcenter verstärkt auch der Bedarf zur Nutzung digitaler Kommunikationsformen - nicht als Ersatz, sondern in Ergänzung zum direkten *face to face* Austausch. Dies betrifft sowohl die interne Kommunikation im Jobcenter als auch die externe Kommunikation mit den Leistungsberechtigten bzw. Bürger/-innen und mit den Netzwerkpartner/-innen. Auch der Kontakt von Jobcenter und Leistungsberechtigten zu Trägern und Arbeitgebenden soll auf digitalem Wege ermöglicht werden. Dabei ist es nicht mit der Schaffung der technischen Voraussetzungen in Form geeigneter IT-Geräte und Kommunikationstools getan. Vielmehr müssen auch die erforderlichen digitalen Kompetenzen bei allen Beteiligten hergestellt sowie die entsprechenden Prozesse angepasst werden. Das Jobcenter der Stadt Münster wird dieses komplexe Thema im Jahr 2021 verstärkt angehen.

### Moderne Arbeitsformen

In engem Zusammenhang mit dem Digitalisierungsprozess ergreift das Jobcenter zusammen mit einigen weiteren Ämtern der Stadtverwaltung Münster im Jahr 2021 die Gelegenheit zur Teilnahme an dem Pilotprojekt „Moderne Verwaltung, moderne Arbeitsformen“. In dem Projekt sollen neue (IT-)Arbeitsformen entwickelt und erprobt werden, mit dem Ziel der Erarbeitung eines umfassenden Konzepts zur quantitativen und qualitativen Ausweitung des mobilen und flexiblen Arbeitens innerhalb und außerhalb von Dienstgebäuden. Dabei sollen auch Lösungen für Herausforderungen des Jobcenters, wie der zunehmende Raumbedarf und die Schwierigkeit der Gewinnung von Fachkräften (Stichwort Attraktivität als Arbeitgeber), aufgezeigt werden.

## **2.6.2. Beschreibung von Geschäftsprozessen und deren Optimierung**

In Fortführung der Erschließung von Optimierungspotenzialen durch die Digitalisierung der Kernprozesse wird das Jobcenter der Stadt Münster 2021 ein einheitliches und kontinuierliches Prozessmanagement entwickeln, das die Teilbereiche Qualitäts-, Risiko- und Wissensmanagement umfasst. Dabei werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Transparenz über die Prozesse und Verantwortlichkeiten im Jobcenter
- Entwicklung von weiteren Standards
- Verbesserung der Ergebnis- und Prozessqualität
- Steigerung der Effektivität und Effizienz der Leistungen des Jobcenters
- Risikoorientierte Überwachung von Prozessen

Dieser Prozess stand bereits auf der Agenda für das Jahr 2020, hat sich bedingt durch die Coronapandemie und sich daraus ergebende andere Schwerpunkte des Jobcenters aber verzögert.

### 2.6.3. Transparenz über Angebote und Entscheidungsprozesse

Das Angebotsportfolio des Jobcenters und seiner Netzwerkpartner/-innen hat sich über die letzten Jahre hinweg durch Änderungen von Gesetzen und Rahmenbedingungen, insbesondere aber auch durch zunehmende Erkenntnisse über die Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden und des Arbeitsmarktes sowie die verstärkte Zusammenarbeit der Akteur/-innen entwickelt. Das heutige Angebotsspektrum ist sehr breit, flexibel und ganzheitlich orientiert aufgestellt und bietet damit Raum für alle erdenklichen individuellen Bedarfe. Dennoch gelingt es oftmals nur sehr mühselig, die Leistungsberechtigten auch in diese Angebote zuzusteuern. Der Beteiligungsprozess von Leistungsberechtigten (siehe Kapitel 2.3.) hat unter anderem ergeben, dass ihnen die vielfältigen Förder- und Unterstützungsangebote des Jobcenters und weiterer relevanter Akteur/-innen häufig nicht ausreichend bekannt und transparent sind. Das Jobcenter der Stadt Münster wird die Transparenz über seine Angebote und Fördermöglichkeiten durch verschiedene Maßnahmen (zum Beispiel der Überarbeitung des Internetauftritts) erhöhen.

Darüber hinaus fehlt es den Leistungsberechtigten zum Teil aber auch an Transparenz über die Entscheidungsprozesse für oder gegen ein Förderangebot. Diese Feststellung betrifft unmittelbar auch die Qualität der Beratung beziehungsweise des Jobcoachings im Jobcenter. Im Rahmen der Wirkungsorientierung (siehe hierzu den Abschnitt 2.4.) soll 2021 der Kernprozess des Jobcoachings auch unter dem Aspekt der Transparenz von Entscheidungsprozessen in den Blick genommen und gegebenenfalls modifiziert werden.

### 2.6.4. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

In Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum der Stadt Münster und der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) führt das Jobcenter der Stadt Münster im Jahr 2021 ein Projekt zur interkulturellen Öffnung der öffentlichen Verwaltungen durch. Grundlage ist das Leitbild „Migration und Integration Münster“, das der Rat der Stadt Münster am 3. April 2019 in dritter Auflage beschlossen hat.<sup>59</sup> Menschen mit Migrationsvorgeschichte soll eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden. Das Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltungen“ verfolgt unter anderem einen leichten Zugang zu den Verwaltungsleistungen und –angeboten. Ziel des Projekts besteht darin, die bisherigen Konzepte und Maßnahmen für die migrationssensible Öffnung des Jobcenters Münster (Leistungsgewährung, Arbeitsmarktintegration) zu untersuchen und auf dieser Grundlage neue Ansätze zu identifizieren sowie Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

---

<sup>59</sup> Das Projekt wurde in den letzten 3 Jahren bereits in anderen Ämtern der Stadt Münster durchgeführt (2018: Sportamt, 2019: Ausländeramt, 2020: Personal- und Organisationsamt).

## 2.7. Budget- und Maßnahmenplanung

Nach vorläufiger Berechnung stehen dem Jobcenter der Stadt Münster für das Jahr 2021 Eingliederungsmittel in Höhe von rund 16 Millionen Euro zur Verfügung.

Die Verteilung der Eingliederungsmittel nach arbeitsmarktlichen Schwerpunkten ist aus der Abbildung 29 ersichtlich.

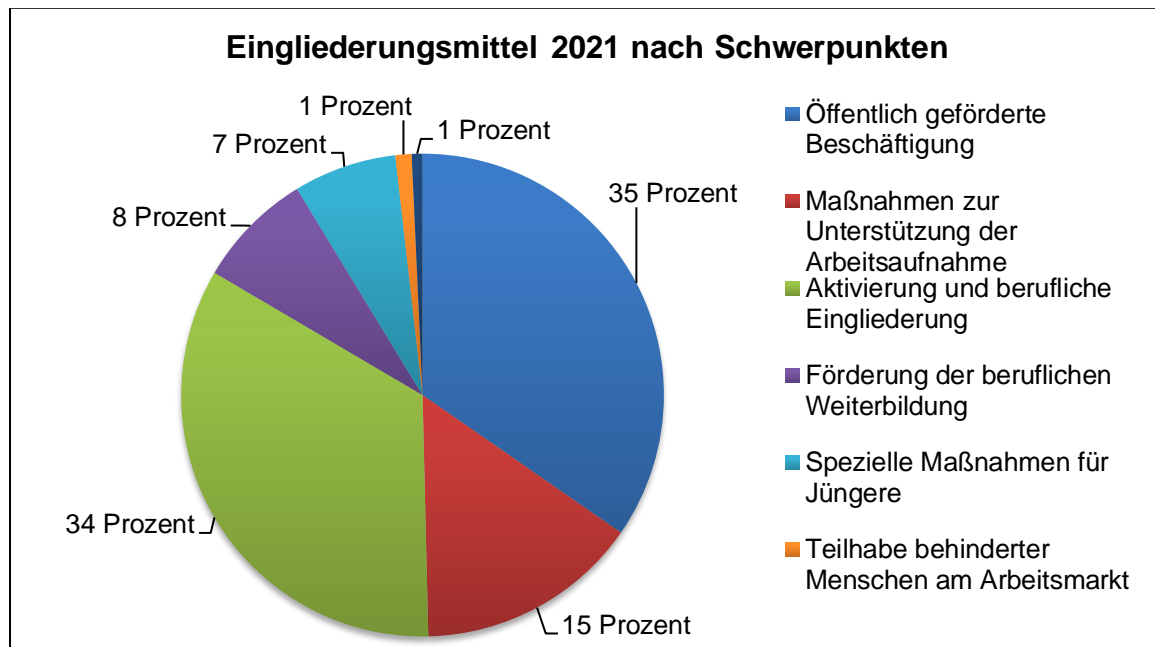


Abbildung 29: Aufteilung der Eingliederungsmittel für das Jahr 2021 nach Schwerpunkten  
Quelle: Eigene Aufstellung

Der größte Anteil ist demnach, wie schon 2020, mit rund 35 Prozent für die öffentlich geförderte Beschäftigung vorgesehen, davon entfällt weit über die Hälfte auf das Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (Paragraph 16i SGB 2). Die zielgruppenübergreifenden und flexiblen „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ nehmen mit 34 Prozent ebenfalls einen sehr hohen Anteil der Eingliederungsmittel ein. 15 Prozent sind für Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme (zum Beispiel Eingliederungszuschuss, Einstiegsgeld und Vermittlungsbudget) und acht Prozent für die Förderung der beruflichen Weiterbildung vorgesehen. Sieben Prozent entfallen auf spezielle Maßnahmen für Jüngere (insbesondere Einstiegsqualifizierung, ausbildungsbegleitende Hilfen und die Förderung schwer zu erreichenden junger Menschen). Jeweils ein Prozent sind für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung und für die Förderung von Selbständigen eingeplant.

Die detaillierte Maßnahmenplanung des Jobcenters ist in der Anlage 12 dargestellt. Die meisten Angebote, sind bewährt und etabliert. Darüber hinaus wurden einige neue Angebote entwickelt, wie zum Beispiel eine Maßnahme für Bedarfsgemeinschaften und eine Maßnahme für ältere Leistungsberechtigte mit Migrationsvorgeschichte.

## Schlussbemerkung

Der Arbeitsmarkt boomt! So lauteten die Schlagzeilen 2019. Auch mit Blick auf 2020 war die Erwartungshaltung hoch und eine Fortsetzung prognostiziert. Dann kam alles ganz anders: Das Jahr 2020 brachte bedingt durch das Pandemiegeschehen sowohl gesamtgesellschaftlich als auch für die Akteur/-innen des Arbeitsmarktes große Herausforderungen mit sich. Kontaktbeschränkungen, Rückgang der wirtschaftlichen Entwicklung, Existenzängste.

Für 2021 lässt sich aktuell nicht absehen, wie die weitere Entwicklung verläuft. Das Jobcenter der Stadt Münster selbst schaut mit gemischten Gefühlen auf das Jahr 2021. Einerseits bereiten die Unsicherheiten hinsichtlich des weiteren Pandemiegeschehens und, daraus resultierend, der Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes, Sorgen. Gleichzeitig hat das ungewöhnliche Jahr 2020 aber auch gezeigt, dass das Jobcenter in der Lage ist, mit Krisen umzugehen und auch kurzfristig Lösungen für unerwartete Herausforderungen zu finden. Dies stimmt auch für die Zukunft zuversichtlich.

Darüber hinaus hat die Corona-Pandemie Prozesse angestoßen beziehungsweise beschleunigt, die das Jobcenter mit viel Engagement weiterverfolgen wird, wie insbesondere die Digitalisierung mit all ihren Facetten. Aber auch weitere Prozesse, wie unter anderem die Wirkungsorientierung und die Beteiligung von Leistungsberechtigten an verschiedenen Stellen, helfen, sich stetig zu verbessern. Das Jobcenter ist für die Herausforderungen des Jahres 2021 und darüber hinaus gut aufgestellt!

## Glossar zur Grundsicherungs-und Arbeitsmarktstatistik

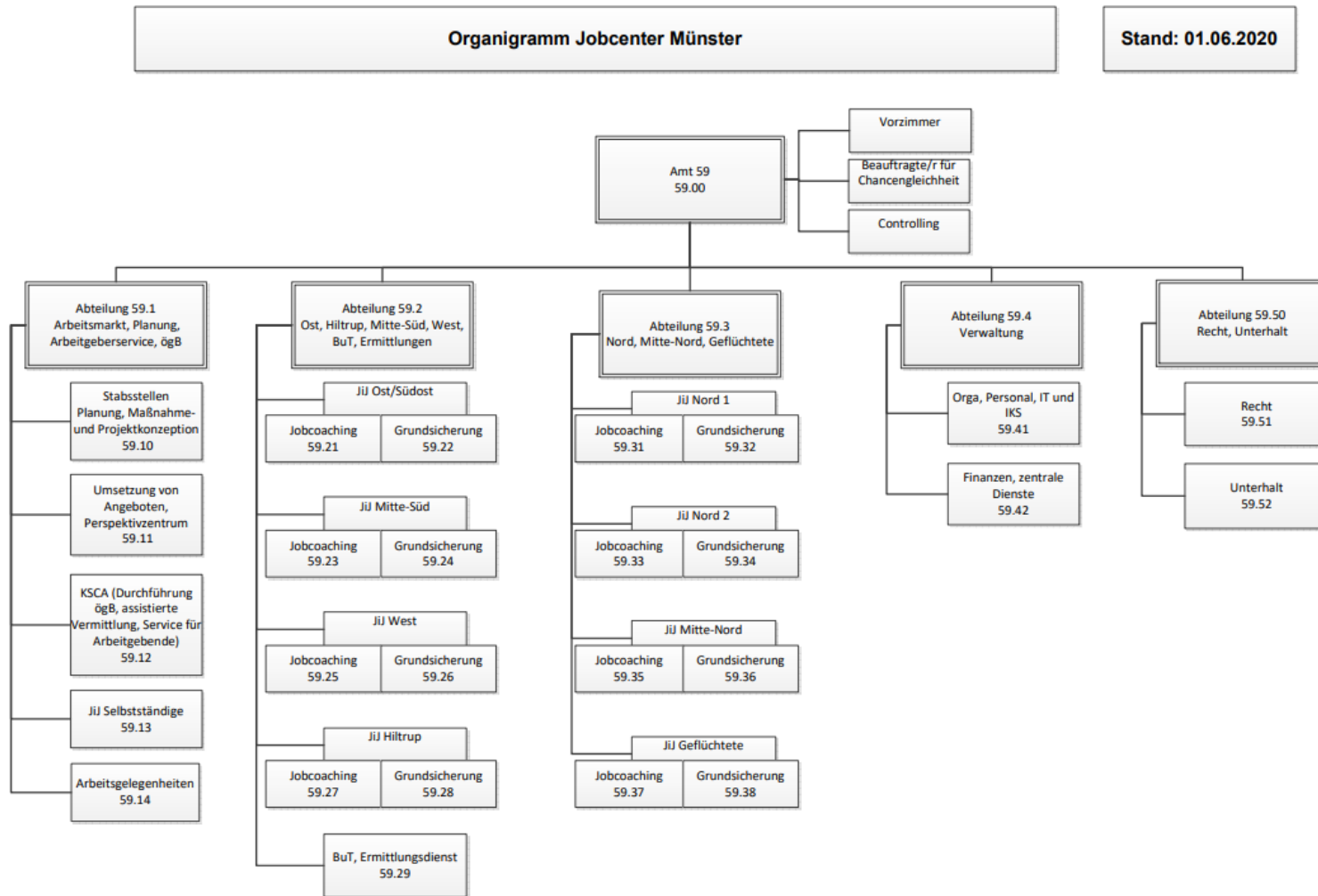
<b>Aktivierung</b>	Arbeitsmarktpolitische Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung zur beruflichen Eingliederung/ Weiterbildung (z. B. Umschulung).
<b>Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbeziehenden (K3E2)</b>	Quotient aus der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung 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.
<b>Alo</b>	= <u>Arbeitslose</u> 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.
<b>Arbeitslosenquote</b>	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.
<b>Asu</b>	= <u>Arbeitsuchende</u> 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.
<b>AUS</b>	= <u>Vom Leistungsanspruch ausgeschlossene Personen</u> 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.
<b>BG</b>	= <u>Bedarfsgemeinschaft</u> 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/ Schwägerte. Bedarfsgemeinschaften lassen sich differenzieren nach Regelleistungs-Bedarfsgemeinschaften und sonstige Bedarfsgemeinschaften.

<b>BM</b>	= <u>Berichtsmonat</u> 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).
<b>ELB</b>	= <u>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte</u> 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.
<b>gE</b>	= <u>gemeinsame Einrichtung</u> Gemeinsame Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit und der kreisfreien Städte sowie Kreise zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Gebiet des kommunalen Trägers.
<b>Integration</b>	Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, voll qualifizierenden beruflichen Ausbildung oder selbständigen Tätigkeit eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.
<b>Integrationsquote (K2)</b>	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).
<b>JDW</b>	= <u>Jahresdurchschnittswert</u> Durchschnitt von Januar eines Jahres bis zum aktuellen Berichtsmonat.
<b>JFW</b>	= <u>Jahresfortschrittswert</u> Summe von Januar eines Jahres bis zum aktuellen Berichtsmonat.
<b>Jugendarbeitslosenquote</b>	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).
<b>KOL</b>	= <u>Kind ohne Leistungsanspruch</u> Minderjährige, unverheiratete Kinder in Bedarfsgemeinschaften, die ihren individuellen Bedarf durch eigenes Einkommen decken können und daher nicht hilfebedürftig sind.

<b>LB</b>	= <u>Leistungsberechtigte</u> 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.
<b>LfU</b>	= <u>Leistungen für Unterkunft und Heizung</u> Umfasst ausgezahlte Ansprüche für Bedarfe, die die Unterkunft betreffen (z. B. Kaltmiete, Neben- und Heizkosten).
<b>LLU</b>	= <u>Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes</u> Umfasst ausgezahlte Ansprüche für Regelbedarfe (z. B. Ernährung, Kleidung, Haushaltsenergie) und Mehrbedarfe (z. B. Alleinerziehung, Schwangerschaft und Geburt).
<b>LZA</b>	= <u>Langzeitarbeitslose</u> Personen, die ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet sind.
<b>LZB</b>	= <u>Langzeitleistungsbeziehende</u> 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.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Eine Integration gilt als nachhaltig, wenn die Person zwölf Monate nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.
<b>Nachhaltigkeitsquote (K2E3)</b>	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).
<b>NEF</b>	= <u>Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte</u> 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.
<b>NLB</b>	= <u>Nicht Leistungsberechtigte</u> Personen ohne Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II. Hierzu gehören vom Leistungsanspruch ausgeschlossene Personen und Kinder ohne Leistungsanspruch.
<b>PERS</b>	= <u>Personen in Bedarfsgemeinschaften</u> Personen, die in einer Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft leben. Es lässt sich differenzieren zwischen Leistungsberechtigten und nicht Leistungsberechtigten.

<b>RLB</b>	<p>= <u>Regelleistungs-Berechtigte</u>          Personen mit Anspruch auf Gesamtregelleistungen. Hierzu gehören u. a. Regelbedarfe (Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld), Mehrbedarfe sowie laufende und einmalige Leistungen für Unterkunft und Heizung.</p>
<b>RL-BG</b>	<p>= <u>Regelleistungs-Bedarfsgemeinschaft</u>          Zu dieser Bedarfsgemeinschaft gehört mindestens ein Regelleistungsberechtigter, zusätzlich können auch Personen mit anderem Status dazugehören.</p>
<b>Sanktionen</b>	<p>Prozentuale Absenkung des Regelbedarfes bei Pflichtverletzungen oder Meldeversäumnisse durch den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.</p>
<b>Sanktionsquote</b>	<p>Quotient aus der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit mindestens einer gültigen Sanktion zum Stichtag (Zähler) und allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zum Stichtag (Nenner).</p>
<b>S-BG</b>	<p>= <u>Sonstige Bedarfsgemeinschaften</u>          Zu dieser Bedarfsgemeinschaft gehört kein Regelleistungs-Berechtigter, dafür jedoch mindestens ein sonstiger Leistungsberechtigter.</p>
<b>SLB</b>	<p>= <u>Sonstige Leistungsberechtigte</u>          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 Erstausrüstung der Wohnung, Leistungen für Auszubildende und Leistungen zur Bildung und Teilhabe.</p>
<b>Veränderungsrate des Bestands der Langzeitleistungsbeziehenden (K3)</b>	<p>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).</p>
<b>zkT</b>	<p>= <u>zugelassener kommunaler Träger</u>          Trägerschaft der Grundsicherung für Arbeitsuchende zur alleinigen Wahrnehmung (Optionskommune) – z. B. Jobcenter Münster</p>

## 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: Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell

Förderziel  Ressourcenbereich	Direktvermittlung	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Herstellung der Prozessfähigkeit	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltige Vermittlung,</li> <li>Verringerung/Beendigung des Hilfebezugs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verbesserung der Möglichkeiten,</li> <li>Erarbeitung einer Berufsperspektive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kunden prozessbereit machen,</li> <li>Erarbeitung einer Entwicklungsperspektive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verbesserung der Leistungsfähigkeit</li> </ul>
<b>Bewerbungs- und Stellensuchverhalten</b>	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Qualifikation</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Arbeitsverhalten</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Sozialverhalten</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Motivation</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Mitwirkung in der Fallsteuerung</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant
<b>Rahmenbedingungen</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant
<b>Lebenspraktische Kompetenzen</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant
<b>Leistungsfähigkeit</b> körperlich, psychisch	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>

## Anlage 3: Statistik der Stadtbezirke Münster

Statistik der Stadtbezirke Münster							
	Münster gesamt	Nord	Ost	Südost	Hiltrup	West	Mitte
Bevölkerung (Anzahl Personen)	312.169	30.850	23.026	30.179	38.247	61.382	128.485
Anteil an der Gesamtbevölkerung (in Prozent)	100,0	9,9	7,4	9,7	12,2	19,7	41,1
Anteil männliche Bewohner (in Prozent)	48,0	49,0	48,5	49,4	48,6	48,9	46,9
Anteil weibliche Bewohner (in Prozent)	52,0	51,0	51,5	50,6	51,4	51,1	53,1
Bevölkerung 0 - 19 Jahre (in Prozent)	17,5	23,2	20,6	21,1	19,5	20,0	13,0
Bevölkerung 20 - 39 Jahre (in Prozent)	33,9	25,7	21,7	23,4	23,2	33,4	44,0
Bevölkerung 40 - 59 Jahre (in Prozent)	25,4	25,6	29,5	29,1	28,6	25,2	22,8
Bevölkerung 60 - 79 Jahre (in Prozent)	17,3	19,4	20,8	20,2	21,4	16,3	14,8
Bevölkerung 80 Jahre und älter (in Prozent)	5,8	6,1	7,4	6,2	7,3	5,0	5,3
Ausländeranteil (in Prozent)	11,6	18,5	8,2	11,0	10,3	11,1	7,8
Migrationsanteil (in Prozent)	24,0	40,6	18,3	24,3	27,0	25,0	16,2
Leistungsberechtigte SGB II 0 - 14 Jahre (in Prozent)	14,4	31,2	8,8	16,0	16,8	10,9	9,1
Leistungsberechtigte SGB II 15 - 64 Jahre (in Prozent)	6,1	16,5	5,6	8,2	8,9	5,1	3,6
Anteil Arbeitslose an 15 - 64 Jährigen (in Prozent)	2,9	6,8	2,9	3,8	3,8	2,5	1,9

Abbildung 30: Statistik der Stadtbezirke Münster Stand Dezember 2019

Quelle: Stadtplanungsamt Münster

## Anlage 4: Beteiligungsprozess von Leistungsberechtigten

### Zur Vorgehensweise

Die Konzeption, Erhebung und Auswertung des Beteiligungsprozesses von Leistungsberechtigten wurde koordiniert und durchgeführt durch das Perspektivzentrum, den Inhouse-Bildungsträger des Jobcenters der Stadt Münster.

Um den Akquiseprozess zu erleichtern, wurden für den ersten Durchlauf des Projekts drei Zielgruppen festgelegt: Teilnehmende einer städtischen Arbeitsgelegenheit, Teilnehmende der Beratung des Perspektivzentrums und Neukund/-innen des JiJ Ost-Südost. Dies sollte eine möglichst heterogene Gesamtstichprobe sicherstellen. Die Auswahl innerhalb der Zielgruppen erfolgte zufällig.

Geplant war die Einbeziehung der Kundinnen und Kunden ursprünglich sowohl in leitfadenorientierten Interviews und alternativ beziehungsweise ergänzend in Workshops als Gruppenveranstaltungen. Durch die Corona-Pandemie und die Strategien der Kontaktminimierung konnten bislang keine Gruppenworkshops stattfinden.

Im Schritt der Akquise wurde ein Informationsschreiben der Amtsleitung an insgesamt rund 90 Personen gesendet. Danach erfolgte eine telefonische Kontaktaufnahme durch die Interviewerinnen mit dem Ziel, Interviewtermine zu vereinbaren. Insgesamt sollten 40 Interviews durchgeführt werden und wurden auch durchgeführt.

Es wurde ein Fragebogen zur qualitativen Datenanalyse hinsichtlich der Unterstützungsqualität durch die Angebote des Jobcenters entwickelt. Folgende vier Themenkomplexe wurden fokussiert:

Die Erfahrungen der Kundinnen und Kunden wurden mit 4 Fragen erhoben,

1. Die Transparenz über die möglichen Angebote wurden mit 2 Fragen erhoben,
2. Der Entscheidungsprozess für ein Angebot wurde mit 6 Fragen beleuchtet,
3. Die Wünsche und Ideen der Kundinnen und Kunden wurden mit 6 Fragen ermittelt.

Die 40 Interviews<sup>60</sup> wurden von vier freiberuflichen, im Vorfeld geschulten Beraterinnen des Perspektivzentrums durchgeführt. Bei der Durchführung der Interviews der Kundinnen und Kunden des Perspektivzentrums wurde sichergestellt, dass die Interviewpartnerin/der Interviewpartner unbekannt war. Die Interviews fanden in den Beratungsräumen des Perspektivzentrums statt. Die Teilnahme an den Interviews erfolgte selbstverständlich freiwillig und mit anonymer Auswertung. Als Dankeschön für die Beteiligung erhielten die Teilnehmenden einen Münster-Gutschein.

Die qualitative Datenauswertung erfolgte methodisch in Form der Codierung und Clustering der Antworten (Grounded Theory).

---

<sup>60</sup> Es wurden 18 Frauen und 22 Männer interviewt. Das Durchschnittsalter beträgt 44 Jahre bei beiden Geschlechtern. Bis auf die Neukund/-innen im JiJ Ost-Südost beziehen die meisten der Befragten 5 Jahre und länger Leistungen nach dem SGB 2. Der allgemeinen Kundenstruktur des Jobcenters entsprechend ist der größte Teil der Befragten ledig/alleinstehend, aber auch Verheiratete und Alleinerziehende (ohne Kind bis hin zu mehreren Kindern) wurden interviewt.

## Auswertung

### Themenkomplex 1: Erfahrungen

In den Fragestellungen des Themenkomplexes waren Mehrfachnennungen möglich und häufig. Insgesamt lässt sich sagen, dass es viele positive Rückmeldungen und einige negative Erfahrungen gibt.

Aus der Vielzahl der Äußerungen kristallisiert sich die Bedeutung von insgesamt sechs für die Interviewten bedeutsamen Schwerpunkten im Hinblick auf positive Erfahrungen heraus:

- Die eigene Entwicklung und das Aktivwerden
- Die beraterische Kompetenz, besonders die Haltung, der Ansprechpersonen
- Konkrete Unterstützungsleistungen
- Die Möglichkeit zur Qualifikation
- Die tatsächliche Jobaufnahme
- Die Passung der Angebote mit der individuellen Ausgangssituation

Für die Kundinnen und Kunden ist es demnach förderlich, wenn sie die Möglichkeit haben, sich persönlich weiterzuentwickeln. Dies umfasst Gesichtspunkte sowohl im planerischen Vorfeld als auch in der konkreten Umsetzung. Es werden beispielsweise Aspekte wie die Entwicklung von Zielen, eine veränderte Tagesstruktur und die Sammlung von Erfahrungen benannt.

Die Interviewten betonen die Wichtigkeit der begleitenden Unterstützung in der Beratung für diese Lern- und Veränderungsprozesse. Interesse, Ermutigung und die Abwesenheit von Druck sind weitere Komponenten, mit der eine beraterische Kompetenz umschrieben werden. Konkrete Unterstützungsleistungen werden rund um das Thema Bewerbung und dem Umgang mit Behörden honoriert.

Auch bei der Betrachtungsweise der negativen Erfahrungen lässt sich die Bedeutung der genannten Aspekte in umgekehrter Form ablesen. Stimmen die Haltung und die Professionalität der Ansprechpartner/-innen nicht, wird die Erfahrung als negativ eingestuft.

### Themenkomplex 2: Transparenz über die Angebote

Bei den Nennungen von bekannten Angeboten des Jobcenters werden von den Interviewten in der Summe viele verschiedene Maßnahmen und Förderinstrumente benannt. Auffällig ist jedoch, dass die einzelnen Personen, die ja zum größten Teil schon recht lange im Leistungsbezug des Jobcenters sind, nur wenige und teilweise auch gar kein konkretes Angebot benennen. Dies mag zum einen dem ungewohnten Interviewkontext und den sehr unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen der Interviewten geschuldet sein, deutet aber insgesamt auf eher gering ausgeprägte Kenntnisse über die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten des Jobcenters hin.

Bei der Auswertung der Nennungen auf die Frage, welche Möglichkeiten bestehen, an Informationen über Angebote zu kommen, werden überwiegend persönliche Ansprechpartner/-innen (Jobcoaches, Beraterinnen und Berater von Bildungsträgern sowie Personen des sozialen Umfelds der Befragten) genannt. Mediale Informationsquellen spielen eine Rolle, sind aber von geringerer Bedeutung. In dieser Kategorie ist allerdings die relativ hohe Anzahl von Nennungen „Internet allgemein“ auffällig. Dies ist nicht sehr konkret

und damit unter Umständen nur wenig aussagekräftig: Es ist fraglich, ob hierüber spezifische Informationen über individuell zielführende Angebote generiert werden.

### Themenkomplex 3: Entscheidungsprozess

In diesem Themenkomplex fand in einem ersten Schritt eine Sichtung der Daten und eine Kategorisierung der Antworten in „fremdbestimmt“, „selbstbestimmt“, „teils fremd- teils selbstbestimmt“ statt. Rund 60 Prozent der Befragten gibt an, in Abstimmung mit dem Jobcoach eher selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen. 5 Prozent haben den Entscheidungsprozess als fremdbestimmt empfunden und 15 Prozent als teils fremd- teils selbstbestimmt.<sup>61</sup>

Bei den inhaltlichen Beschreibungen der Erfahrungen waren Mehrfachnennungen möglich. Ähnliche Erfahrungen mit Entscheidungsprozessen wurden zusammengefasst zu insgesamt 11 Kategorien. Diese lassen sich wie folgt grob unterscheiden in positive und negative Erfahrungen der Befragten (siehe Abbildungen 31 und 32):

Entscheidungsprozesse: positive Erfahrungen der Befragten	Anzahl Nennungen
Jobcoach hat ein offenes Ohr	4
Vorschläge und Überzeugungsarbeit seitens des Jobcoaches	4
Dreiergespräch mit Begleitung durch Perspektivzentrum hilfreich	4
Konstruktiver Prozess	3
Vorschlag der befragten Person wurde angenommen	2
<b>Summe</b>	<b>17</b>

Abbildung 31: Entscheidungsprozesse: positive Erfahrungen der Befragten  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

Entscheidungsprozesse: negative Erfahrungen der Befragten	Anzahl Nennungen
Gefühl der Abhängigkeit und Fremdbestimmung, Angst vor Sanktionen, Abstimmung fehlte	5
es wurde bislang kein Angebot gemacht	4
konnte Entscheidungen nicht nachvollziehen, fehlende Erklärung über Nichtberücksichtigung eines Vorschlags	2
Angst, etwas umsonst zu versuchen	1
mehrfacher Wechsel von Jobcoach/Vertretungssituationen	1
unklare Zuständigkeit von Kostenträgern	1
<b>Summe</b>	<b>14</b>

Abbildung 32: Entscheidungsprozesse: negative Erfahrungen der Befragten  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

<sup>61</sup> 20 Prozent der Befragten geben an, dass (noch) kein Entscheidungsprozess stattgefunden habe.

Die Antworten auf die Frage „haben Sie selbst schon einmal einen Vorschlag eingebracht“ könnte die Einflussnahme der Befragten auf den Entscheidungsprozess widerspiegeln. 18 von 40 Befragten konnten von Erfahrungen mit eigenen Vorschlägen berichten (siehe Abbildung 33).

Erfahrungen mit eigenen Vorschlägen	Anzahl Nennungen
Positive Annahme des Vorschlags	7
Vorschlag wurde abgelehnt (Entscheidung vom Kunden teilweise nicht nachvollziehbar)	6
Vorschlag abgelehnt, aber Alternativangebot unterbreitet	2
Verweis auf Zuständigkeit anderer Kostenträger	1
keine Angabe	2
<b>Summe</b>	<b>18</b>

Abbildung 33: Erfahrungen mit eigenen Vorschlägen  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

Es wird deutlich, dass Vorschläge der Befragten zum einen unterschiedlich beantwortet werden: Sie werden angenommen oder abgelehnt beziehungsweise werden dritte Lösungen gefunden. Wesentlich für den Dialog scheint eine ausreichende Gesprächszeit sowie auch inhaltliche Begründungen für die Ablehnung von Vorschlägen. Über die Qualität der Vorschläge der Befragten kann an dieser Stelle nichts ausgesagt werden. Ein gelingender Beratungsprozess beinhaltet offenbar ein nachvollziehbares Aushandeln der Optionen.

Gründe für fehlende eigene Vorschläge	Anzahl Nennungen
ungewohnt, aktiv zu werden/eigene Vorschläge zu machen; keine Ideen; Furcht sich erklären zu müssen	5
Möglichkeiten sind nicht bekannt, Informationen fehlen	4
Es werden keine Unterstützungsangebote benötigt.	3
genug andere Angebote bekommen, keine Notwendigkeit	3
Es hat noch kein Gespräch mit dem Jobcoach stattgefunden.	1
Unsicherheit/Ambivalenz bei widersprüchlichen Zielen: Neuorientierung versus zeitnahe Bewerbung	1
fehlende Kinderbetreuung; Überforderungserlebnis	1
gesundheitliche Gründe	1
fehlende Motivation	1
keine Angabe	1

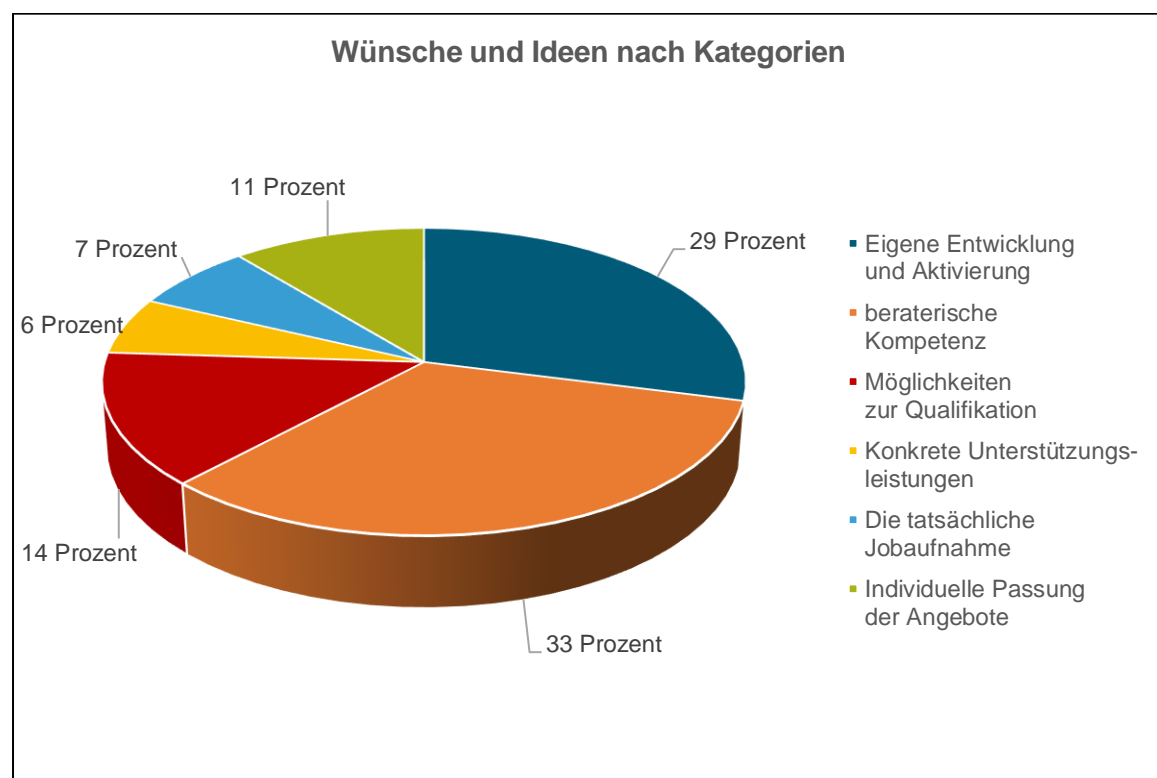
Abbildung 34: Gründe für fehlende eigene Vorschläge  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

Die Bedeutsamkeit von Transparenz findet sich auch in der Begründung fehlender eigener Vorschläge wieder (siehe Abbildung 34): Den Interviewten fehlen zum Teil hinreichende Informationen und Kenntnisse, um selbst Vorschläge machen zu können. Dass es sich bei dem Entscheidungsprozess um eine sensible Situation handelt, wird auch daran deutlich, dass Befragte fürchten, sich erklären zu müssen, dass einige Kunden eventuell gar nicht auf die Idee kommen, dass sie etwas vorschlagen könnten, dass sie sich als Empfänger von SGB 2-Rolle weniger in einer aktiven Rolle wähen. Die Bedeutung eigener Aktivität zu klären, könnte ein wichtiger Teil der Beratungsgespräche mit dem Jobcoach darstellen bzw. eine Vorbereitung dieser Gespräche mit externen Beratern darstellen.

#### Themenkomplex 4: Wünsche und Ideen

Auf die Fragen im Themenkomplex haben die Befragten eine Vielzahl von Antworten gegeben. Mehrfachnennungen waren möglich und häufig.

In der Datenanalyse wurden die Kategorien zu den aus dem Themenkomplex „Erfahrungen“ bekannten thematischen Schwerpunkten geclustert. Wünsche und Ideen können ebenfalls diesen Schwerpunkten zugeordnet werden und verteilen sich dabei wie folgt (siehe Abbildung 35):



**Abbildung 35: Erfahrungen mit eigenen Vorschlägen**  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

Wie man sieht, umfasst auch hier die eigene Entwicklung und Aktivierung neben der beraterischen Kompetenz der Ansprechpartner einen Großteil der Nennung zu den Wünschen und Ideen.

Innerhalb der Kategorien werden folgende Wünsche und Ideen vorgebracht (Abbildungen 36 - 41):

Eigene Entwicklung und Aktivierung	Anzahl Nennungen
Eigenaktivität der Befragten selbst, zum Beispiel durch eigene Recherche	13
Sicherheit, Zufriedenheit, Vertrauen	10
stabiles soziales Umfeld, Freunde, Bekannte	6
etwas Neues lernen/machen, Anregungen, Impulse, Bewegung	6
Gesundung, Stabilisierung, stufenweise Wiedereingliederung	5
Aktivierung, Motivation, Selbstfürsorge, Sinnerleben	5
eigene positive Resonanz, Wahrnehmen eigener Veränderungsprozesse	4
eigene Beteiligung an individueller Planung von Maßnahmen und Angeboten, Passung, Beteiligung am Lernprozess, Selbsthilfe	4
Verbesserung der Gesundheit durch Reha-Sport, Genesung, Therapie	3
Austausch, Konstruktive Gruppe	2
verbessertes Selbstbewusstsein, Gelassenheit	2
<b>Summe (Mehrfachnennungen möglich)</b>	<b>60</b>

Abbildung 36: Wünsche und Ideen – eigene Entwicklung und Aktivierung  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

Beraterische Kompetenz der Ansprechpersonen	Anzahl Nennungen
Coaching, Beratung durch Profis (sozialpädagogisch), berufliche Orientierung, Entwicklung langfristiger Perspektiven	22
engere Kommunikation von Jobcenter und Arbeitgebenden, Kontakte zu Arbeitgebenden, Stellenvorschläge und Vermittlung durch Jobcoaches	14
Akzeptanz, Verständnis, Geduld, Vertrauen, Wertschätzung, Freundlichkeit, Augenhöhe, Empathie, Hilfsbereitschaft bei formellen Fragen	11
Information, Transparenz über Angebote, regelmäßige Informationsveranstaltungen	7
spezialisierte Jobcoaches (Branchen/Berufsfelder), leichter Zugang Jobcoaches, Wechselmöglichkeit des Jobcoaches	7
Hilfestellungen, Begleitung	2
<b>Summe (Mehrfachnennungen möglich)</b>	<b>63</b>

Abbildung 37: Wünsche und Ideen – beraterische Kompetenz der Ansprechpersonen  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

Konkrete Unterstützungsmöglichkeiten	Anzahl Nennungen
Aushang von Stellenangeboten, Zusendung von Angeboten	3
Arbeitgeberzuschüsse	3
Auto, Hilfsmittel, Coaching (auch unabhängig vom Leistungsbezug)	3
Existenzsicherung, Soforthilfen in Notlagen	2
Gründerzuschuss	1
finanzielle Unterstützung für Weiterbildung auch über Kredit	1
<b>Summe (Mehrfachnennungen möglich)</b>	<b>13</b>

Abbildung 38: Wünsche und Ideen – konkrete Unterstützungsmöglichkeiten  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

Möglichkeiten zur Qualifikation	Anzahl Nennungen
Ausbildung, Umschulung, Weiterbildung, Praktikum, Führerschein, Vorbereitung Sprachkurs, Studium, Weiterbildung ohne Bewertung der Verwendbarkeit	21
Arbeitsmarktspezifische Kenntnisse, Bezug zum Arbeitsmarkt	5
Eigenes Netzwerken	4
<b>Summe (Mehrfachnennungen möglich)</b>	<b>30</b>

Abbildung 39: Wünsche und Ideen – Möglichkeiten zur Qualifikation  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

Tatsächliche Arbeitsaufnahme	Anzahl Nennungen
Arbeitsvertrag, sicherer Job, Umwandlung von Arbeitsgelegenheit zu Job, Schaffung neuer Stellen durch das Jobcenter	13
Existenzgründung	1
<b>Summe (Mehrfachnennungen möglich)</b>	<b>14</b>

Abbildung 40: Wünsche und Ideen – tatsächliche Arbeitsaufnahme  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

Individuelle Passung der Angebote	Anzahl Nennungen
Wahlmöglichkeiten aus Vielfalt an Angeboten, flexibler Wechsel	3
keinen Druck haben, keine Sanktionen bzgl. der Teilnahme an Angeboten, Freiwilligkeit, bedarfsgerechte Auswahl	5
Kinderbetreuung für den Notfall, Passung zur Lebenssituation, Teilzeitangebote	5
Flexibilität von Angeboten, Bedarfsorientierung, Individualität	4
Profiling, leistungsgerechte Tätigkeit, genaue Passung von Angeboten (weder Über- noch Unterforderung)	5
Qualitätssicherung: erreichen die Teilnehmenden die Ziele der Angebote?	1
<b>Summe (Mehrfachnennungen möglich)</b>	<b>23</b>

Abbildung 41: Wünsche und Ideen –individuelle Passung der Angebote  
Quelle: Auswertung durch das Perspektivzentrum

### Fazit

Die Methode der qualitativen Befragung von Kundinnen und Kunden des Jobcenters hat sich als geeignet und ergiebig erwiesen. Es gab vielfältige und wertvolle Rückmeldungen. Die Kundinnen und Kunden, die sich für die Teilnahme an der Befragung entschieden haben, zeigen sich reflektiert und machen konstruktive Vorschläge. Viele haben auch geäußert, sich durch die Möglichkeit der Teilnahme am Beteiligungsprozess wertgeschätzt zu fühlen und Motivation für eine verstärkte Eigenaktivität entwickelt zu haben.

Spannend und aufschlussreich wird voraussichtlich die Durchführung von Workshops zu einem späteren Zeitpunkt (nach Aufhebung der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen) sein, um die gewonnenen Ergebnisse zu vertiefen und darauf aufzubauen.

Überwiegend gab es in den Interviews positive Rückmeldungen, das heißt, das Jobcenter der Stadt Münster macht aus Sicht der Befragten vieles im Bereich der Maßnahmen und Angebote richtig.

Verbesserungspotenzial bietet das Thema Transparenz: 37,5 Prozent der Befragten wünschen sich demnach, entweder eher allgemein oder konkret auf spezielle Themen bezogen, mehr Transparenz im Hinblick auf Angebote und Maßnahmen des Jobcenters.

Als ein weiteres Ergebnis, kann die hohe Bedeutung an beraterischer Kompetenz der Ansprechpartner/-innen sowie der Wunsch nach Begleitung im eigenen Entwicklungsprozess genannt werden. Dies verdeutlicht die hohen Anforderungen an alle Ansprechpartnerinnen und -partner und die dafür notwendigen Infrastrukturen, damit die Rolle entsprechend erfolgreich ausgefüllt werden kann. Das Ziel sollte sein, den Zugang zu Informationen zu ermöglichen und erleichtern.

Der Beteiligungsprozess von Leistungsberechtigten wird im Jahr 2021 fortgesetzt und soll sich von einem Pilotprojekt hin zu einer Selbstverständlichkeit etablieren. Die nächsten Schritte werden aktuell durch das Jobcenter geplant.

## Anlage 5 Öffentlich geförderte Beschäftigung

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 Anfang 2019 liegt der Fokus dabei auf den Instrumenten des Teilhabechancengesetzes, dem modifizierten Paragraph 16e SGB 2 (Förderung von Langzeitarbeitslosen) und dem neu eingeführten Paragraph 16i SGB 2 (Teilhabe am Arbeitsmarkt) für Langzeitleistungsbeziehende. Die Fördervoraussetzungen und Förderkonditionen sind – in vereinfachter Form – aus der Abbildung 42 ersichtlich.



**Abbildung 42: Fördervoraussetzungen und –konditionen im Teilhabechancengesetz**  
 Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Vom 01.01.2019 – 31.10.2020 konnten insgesamt 273 Leistungsberechtigte in eine Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz integriert werden, davon 42 durch eine Förderung nach Paragraph 16e SGB 2, 200 im Rahmen von Paragraph 16i SGB 2 und weitere 31 durch kommunale Mittel<sup>62</sup> (siehe Abbildung 43).

<sup>62</sup> Die kommunalen Mittel werden für Leistungsberechtigte herangezogen, die die formellen gesetzlichen Fördervoraussetzungen nicht erfüllen, aber förderungswürdig im grundsätzlichen Sinne der ögB-Instrumente sind. Für die kommunalen Förderfälle werden die gleichen Modalitäten angewandt wie für die Leistungsberechtigten, die aus dem Eingliederungstitel gefördert werden.

	Einmündungen	Beendete Förderungen	Besetzungsstand am 31.10.2020
Paragraph 16e SGB 2	42	8	34
Paragraph 16i SGB 2	200	32	168
kommunale Förderungen	31	3	28
<b>gesamt</b>	<b>273</b>	<b>43</b>	<b>230</b>

Abbildung 43: Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz vom 01.01.2019 bis zum 31.10.2020 nach Förderart  
Quelle: Eigene Auswertung

Damit hat das Jobcenter seinen Zielwert für das Jahr 2019 erreicht und 2020 im Bereich des Paragraphen 16i SGB 2 und der kommunalen Förderungen sogar schon mehr Fördererintritte realisiert als geplant (siehe Abbildung 44).

	Zielwert	Zielerreichung
	<b>2019</b>	
Paragraph 16e SGB 2	30	25
Paragraph 16i SGB 2	120	120
kommunale Förderungen	20	25
	<b>2020 (Stand 31.10.2020)</b>	
Paragraph 16e SGB 2	20	17
Paragraph 16i SGB 2	40	80
kommunale Förderungen	4	6

Abbildung 44: Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz vom 01.01.2019 bis zum 31.10.2020 nach Zielerreichung; Quelle: Eigene Auswertung

43 Förderungen wurden bislang wieder beendet, entweder regulär mit Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages, aber auch durch Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung oder vorzeitig durch Abbruch. Die Abbrüche sind dabei sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig aus verschiedenen Gründen erfolgt, wie zum Beispiel die Verschlechterung gesundheitlicher Probleme, neue persönliche Rahmenbedingungen oder Konflikte zwischen Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmer/-in, die sich auch durch intensive Bemühungen des gesetzlich vorgeschriebenen beschäftigungsbegleitenden Coachings nicht ausräumen ließen. Stand 31.10.2020 befanden sich insgesamt 230 Personen in einer Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz.

Von den eingemündeten Personen sind insgesamt 77 Prozent männlich und 23 Prozent weiblich. 41 Prozent der Geförderten sind unter 50 Jahre alt, 38 Prozent im Alter von 50 – 59 Jahre und 11 Prozent sind 60 Jahre und älter (siehe Abbildung 45).

Paragrafen 16e + 16i SGB 2 gesamt	gesamt	Frauen	Männer
<b>gesamt</b>	<b>100 Prozent</b>	<b>23 Prozent</b>	<b>77 Prozent</b>
unter 50 Jahre	41 Prozent	13 Prozent	38 Prozent
50 - 59 Jahre	38 Prozent	8 Prozent	30 Prozent
60 Jahre und älter	11 Prozent	3 Prozent	8 Prozent

Abbildung 45: Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz vom 01.01.2019 bis zum 31.10.2020 nach Alter und Geschlecht; Quelle: Eigene Auswertung

Ein Blick auf die Auswertung nach Arbeitgebertypen<sup>63</sup> zeigt, dass bei den Förderungen nach Paragraph 16e SGB 2 die meisten Personen (74 Prozent) in eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft eingemündet sind. Bei den Förderfällen nach Paragraph 16i SGB 2 haben dagegen die meisten Leistungsberechtigten eine Beschäftigung im gemeinnützigen Sektor gefunden (44 Prozent), siehe Abbildung 46. Diese Verteilung entspricht den Fördervoraussetzungen und –konditionen der beiden Instrumente: Die Förderung von Langzeitarbeitslosen nach Paragraph 16e SGB 2 richtet sich an Personen, die relativ betrachtet arbeitsmarktnäher sind als die Zielgruppe des Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (Paragraph 16i SGB 2).

	Privatwirtschaft	Gemeinnützige Einrichtung	Öffentliche Hand
Paragraph 16e SGB 2	74 Prozent	19 Prozent	7 Prozent
Paragraph 16i SGB 2	34 Prozent	44 Prozent	22 Prozent

Abbildung 46: Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz vom 01.01.2019 bis zum 31.10.2020 nach Arbeitgebertyp; Quelle: Eigene Auswertung

Beschäftigungen nach Paragraph 16i SGB 2 (max. 5 Jahre Förderung) kann der Arbeitgebende einmalig befristen, zum Beispiel zunächst für ein Jahr. 42 Prozent aller Beschäftigten nach Paragraph 16i SGB 2 haben Stand 31.10.2020 einen Arbeitsvertrag für die Dauer von 1 – 2 Jahren, 37 Prozent für die Dauer von 3 – 5 Jahren und 21 Prozent haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. In über der Hälfte der befristeten Beschäftigungen wird der Vertrag beim aktuellen Betrieb verlängert. In den übrigen Fällen wird rechtzeitig ein Übergangmanagement eingeleitet, um möglichst nahtlos eine geförderte oder ungeforderte Stelle bei einem anderen Arbeitgebenden anzuschließen.

Die öffentlich geförderten Beschäftigungen verteilen sich auf diverse Einsatzfelder. Am häufigsten vertreten sind Tätigkeiten in den Bereichen Büro/Verwaltung, Garten- und Landschaftsbau, Verkauf sowie Hausmeisterarbeiten. Allen Beschäftigten ist gemein, dass sie aufgrund der großen Arbeitsmarktferte der Arbeitnehmenden zunächst im Helferbereich und der unterstützenden Tätigkeiten angesiedelt sind. Die Beschäftigten in den am häufigsten besetzten Tätigkeitsfeldern erstrecken sich über die verschiedensten

<sup>63</sup> Die Arbeitgebenden werden hinsichtlich ihrer Rechtsform klassifiziert: Als „gemeinnützig“ gelten eingetragene Vereine, gGmbH, gAG, Stiftungen und freie Wohlfahrtsverbände. Zur „öffentlichen Hand“ zählen Kommunalverbände und Anstalten öffentlichen Rechts. Als „privatwirtschaftlich“ gelten alle anderen Arbeitgebenden.

niedrigschwelligen Aufgaben (im Bereich Büro und Verwaltung z. B. Kopieren, Archivieren, einfache Textverarbeitung etc.). Ziel ist, die Beschäftigten durch zunehmende Einarbeitung, Förderung der Eigenverantwortung sowie tätigkeitsbezogene Qualifizierung an eine ungeforderte Beschäftigung heranzuführen.

Für das Jobcenter stellt die öffentlich geförderte Beschäftigung - von der Teilnehmergewinnung, der Stellenakquise und dem Matchingprozess über das beschäftigungsbegleitende Coaching bis hin zur Begleitung in eine ungeforderte Beschäftigung - ein aufwändiges und ressourcenintensives, aber lohnenswertes und nachhaltiges Arbeitsfeld dar. Die Erfahrungen zeigen, dass es mit den geeigneten Förderinstrumenten durchaus gelingen kann, auch arbeitsmarktferne Menschen wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihnen darüber soziale Teilhabe zu ermöglichen.

## Anlage 6: Projekt „Tagelöhner/-innen“

Im Projekt „Tagelöhner/-innen“ werden Menschen mit langem SGB 2-Bezug und besonders schwierigen Wohn- sowie Lebensumständen unterstützt. Obdachlosigkeit, betreute Wohnformen, Süchte, Substanzmissbrauch und Substitution, gesundheitliche, psychische und juristische Problematiken liegen bei allen Teilnehmenden in unterschiedlicher Art vor. Der ganz überwiegende Teil kommt aus dem Obdachlosenbereich beziehungsweise dem betreuten Wohnen.

Das Projekt ist im Vorfeld der beruflichen Integration angesiedelt, da andere Instrumente wie Qualifizierungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten (noch) nicht greifen können. Die Teilnehmenden gehen in diesem Projekt oft zum ersten Mal seit sehr langer Zeit wieder einer geregelten Tätigkeit nach. Dadurch erfahren sie eine Verbesserung der Teilhabe am sozialen Leben, was Auftakt für eine Entwicklung sein, die idealerweise die Chancen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt erhöht und in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mündet. Das niedrigschwellig ausgerichtete Projekt bietet den Teilnehmenden einen adäquaten Rahmen, in dem sie über praktische Arbeitstätigkeiten schrittweise an eine arbeitsweltkompatible Tagesstruktur, an langsam wachsende Anforderungen hinsichtlich praktischer Arbeitsaufgaben, aber auch bezüglich der eigenen Lebensorganisation herangeführt werden. Sie können sich somit einem Bestehen in der realen Arbeitswelt annähern. Für die durchgeführten Arbeiten, die in der Regel 6 Stunden am Tag umfassen, erhalten die Teilnehmenden eine Mehraufwandsentschädigung.

Ihren Einsatz finden die Tagelöhner/-innen insbesondere in der Reinigung und Pflege von Parks, Grünflächen und Biotopen, der Instandsetzung von Wanderwegen sowie im Bereich Recycling und Umweltschutz.

Für die Teilnehmenden des Projekts steht bei Bedarf eine sozialpädagogische Begleitung zur Verfügung. Eine verpflichtende Teilnahme daran ist konzeptionell nicht vorgesehen. Dennoch wird diese Art der Begleitung von den Teilnehmenden regelmäßig wahrgenommen, wenn sie in ihrem sozialen Alltag belastenden Situationen ausgesetzt sind.

Im abgelaufenen Projektzeitraum (01.07.2018 – 30.06.2020) haben insgesamt 26 Personen am Projekt „Tagelöhner/-innen“ teilgenommen, davon einige (sechs) nur einmalig, die meisten aber mehrfach und zum Teil (elf) auch regelmäßig. Über den Verbleib von 50 Prozent der Teilnehmenden kann seitens des Trägers aufgrund der Unverbindlichkeit der Teilnahme keine Aussage getroffen werden. Von der anderen Hälfte konnten rund 40 Prozent der Teilnehmenden über das Projekt in weiterführenden Maßnahmen platziert werden. Das Projekt, das durch das Jobcenter im Rahmen einer Zuwendung gemäß Paragraph 16f SGB 2 (Freie Förderung) finanziert wird, wird seit dem 01.07.2020 fortgesetzt, da es besonders arbeitsmarktfernen Menschen die Chance auf soziale Teilhabe und eine berufliche Perspektive bietet.

## Anlage 7: Netzwerkprojekt MAMBA

Das Netzwerkprojekt MAMBA (Münsters Aktionsprogramm für Migrant/-innen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland) arbeitet nun seit zwölf Jahren in Münster. Es wird gefördert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Aktuell ist der Förderzeitraum bis Dezember 2021 verlängert worden.

2008 hat MAMBA unter dem ESF-Bundesprogramm Xenos die Arbeit in Münster aufgenommen. Zielgruppe waren Menschen mit Fluchthintergrund, aber vor allem langjährig Geduldete, die bei Sicherung ihres Lebensunterhalts ein Bleiberecht bekommen konnten. Aufgrund der guten Vermittlungsarbeit und der weiterhin großen Bedarfe gab es unter Xenos eine zweite Förderrunde, innerhalb derer MAMBA dann bis 2015 lief. Aktuell arbeitet MAMBA in der dritten Förderphase (MAMBA 3), nun unter dem Förderprogramm „ESF – Integrationsrichtlinie Bund“. Die erfolgreichen Ansätze aus Xenos wurden unter dem Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ (IvAF) fortgeführt und weiterentwickelt. Neben der aufenthalts- und sozialrechtlichen Beratung steht die Vermittlung in Arbeit, Ausbildung und schulische Bildung im Fokus.

Derzeit sind im gesamten Bundesgebiet 40 IvAF Netzwerkprojekte tätig, davon 10 in NRW. Jedes Projekt ist durch die unterschiedliche Zusammensetzung der Teilprojektspartner/-innen anders aufgestellt. Heterogene Strukturen sind gewollt, unterschiedliche Expertisen, unterschiedliche Tätigkeitsfelder, Aufgaben und Organisationsziele sollen sich ergänzen, sich gegenseitig befruchten und stärken. Die Projekte sind auf Bundes- und auf Landesebene vernetzt. Mit soliden Praxiskenntnissen ausgestattet sind sie Impulsgeber für Politik und Verwaltung. Es geht aber auch darum, vorhandene Unterstützungsangebote zu nutzen, eine rechtskreisübergreifende Beratung anzubieten und Arbeitgeberinnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

MAMBA 3 aus Münster ist ein Netzwerkprojekt unter Beteiligung des Jobcenters der Stadt Münster, des Handwerkskammer Bildungszentrums (HBZ), des Jugendausbildungszentrums der Caritas (JAZ), der Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung (GEBA mbH) und der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Unterstützung von Asylsuchenden e. V (GGUA).

MAMBA 3 bietet arbeitssuchenden Flüchtlingen mit Wohnsitz in Münster aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtliche Beratung. Ziel ist die nachhaltige Verbesserung von Arbeitsmarktchancen und die dauerhafte Sicherung der aufenthaltsrechtlichen Situation. In den Kreisen des Münsterlandes bietet MAMBA allen Organisationen, die mit Geflüchteten arbeiten, aufenthaltsrechtliche Basisschulungen an und steht natürlich für Fragen und Anliegen aller Akteur/-innen des Arbeitsmarktes zur Verfügung. Der Beratungsansatz ist ganzheitlich, individuell und ressourcenorientiert ausgerichtet. Ziel ist immer, eine tragfähige Perspektive zu erarbeiten. Eine rechtskreisübergreifende Beratung möchte umfassend informieren und den Zugang zur Regelförderung erleichtern. MAMBA versucht also sowohl die individuellen wie auch die institutionellen Hürden abzubauen. Getragen wird dies von fünf sehr unterschiedlichen und gut vernetzten Organisationen mit ausgeprägten lokalen Kenntnissen, langjähriger Erfahrung und besonderer Expertise in der Beratung und Vermittlung von geflüchteten Menschen.

Letztlich geht es immer um eine individuelle Einzelfallberatung. Die Zusammenarbeit mit den Regeldiensten vor Ort - wie der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster, dem Jobcenter,

dem Sozialamt und dem Ausländeramt der Stadt Münster, den Kammern und den Arbeitgebenden - ist geprägt durch die Bereitschaft, Integration zu fördern und zu unterstützen. Mit der Einführung der Ausbildungsduldung sehen viele Betriebe hier auch Chancen, dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen. Gesellschaft, Unternehmen und Geflüchtete profitieren gleichermaßen davon.

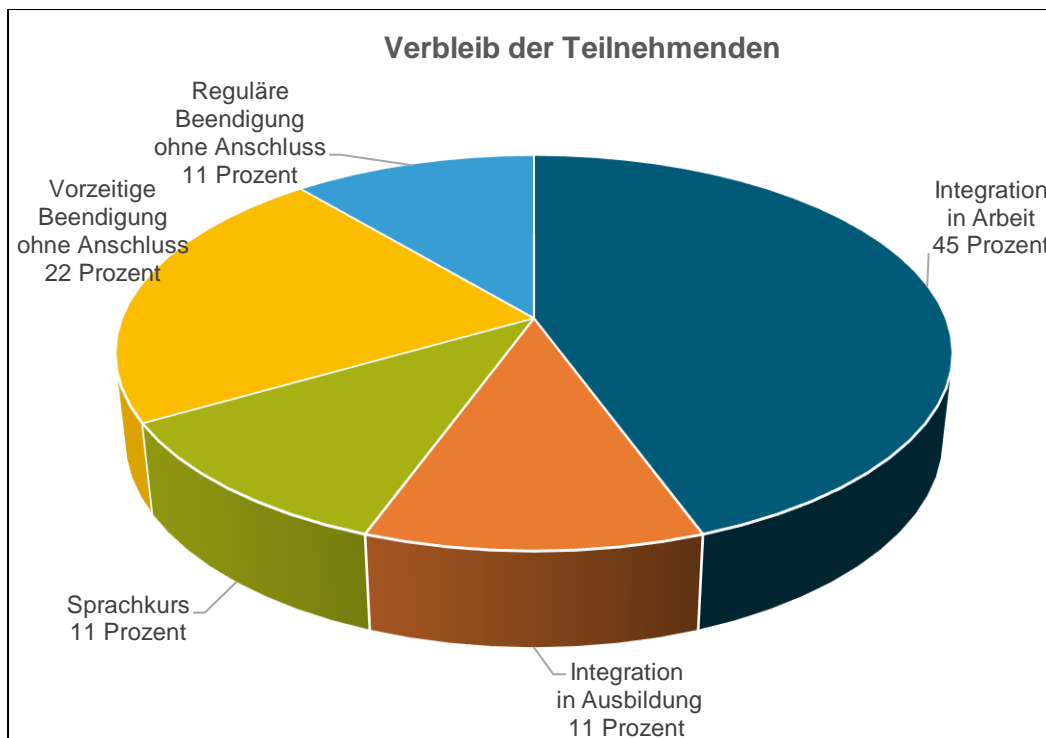
Dabei ist der Weg in Arbeit oder Ausbildung oft lang und erfordert individuelle Förderketten. Sprachkurs, Berufsorientierung, Hospitation, Praktikum, Bewerbungstraining, Einstiegsqualifizierung, Nachhilfe und Stützunterricht bis hin zur Prüfungsvorbereitung: all dies kann notwendig sein.

Seit 2008 konnten über 2.000 Teilnehmer/-innen aus ca. 50 verschiedenen Herkunftsländern im Projekt beraten werden. MAMBA hat über die Jahre hinweg eine Vermittlungsquote von etwa 40 Prozent und steht für eine nachhaltige soziale Investition. In der aktuellen Förderphase, also Januar 2016 bis heute, wurden 880 Personen neu in das laufende Projekt aufgenommen. Davon konnten etwa 350 Geflüchtete in Arbeit, Ausbildung oder in das Schulsystem vermittelt werden.

### **Anlage 8: Berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund - BIMIA**

Die Maßnahme BIMIA richtet sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Migrationsvorgeschichte aller Altersgruppen, die für eine umfangreiche Maßnahme, wie zum Beispiel eine Ausbildung oder Qualifizierung, nicht zugänglich sind, aber eine auf sie zugeschnittene Beratung/Unterstützung in einem überschaubaren Zeitrahmen mit individuell vereinbarten Terminen in Anspruch nehmen. Das Kernziel von BIMIA ist die Integration in den Arbeitsmarkt. Die Teilnehmenden sollten über das Sprachniveau B2 verfügen und nach erster Einschätzung eine realistische Chance zumindest auf eine geringfügige Beschäftigung haben. Der individuelle Zeitrahmen der Teilnahme beträgt zwei Beratungstermine pro Woche (jeweils 3 Unterrichtseinheiten) über sechs Monate; eine Verlängerung ist bei Bedarf möglich.

Seit Beginn der Maßnahme im März 2018 konnten 36 Personen beraten und unterstützt werden, davon befinden sich Stand 25.11.2020 noch neun in der Maßnahme. Der Verbleib der 27 Teilnehmenden, die die Maßnahme bislang regulär oder vorzeitig beendet haben, ist in der Abbildung 47 dargestellt.



**Abbildung 47: Verbleib der Teilnehmenden an der Maßnahme BIMIA**  
Quelle: Trägereauswertung

45 Prozent der Teilnehmenden konnten in eine Arbeit integriert werden und 11 Prozent in eine Ausbildung. Weitere 11 Prozent der Teilnehmenden sind nach BIMIA in einen Sprachkurs eingemündet. Ebenfalls 11 Prozent haben die Maßnahme regulär beendet, ohne jedoch eine unmittelbare Anschlussperspektive gefunden zu haben. Die Maßnahme vorzeitig ohne Anschluss beendet haben 22 Prozent der Teilnehmenden.

Die Teilnahme an BIMIA erfolgt über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach Paragraph 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraph 45 SGB 3. Derzeit besteht eine hohe Nachfrage nach Teilnehmerplätzen, so dass der Träger die im März 2021 auslaufende Zertifizierung erneut beantragt wird.

## Anlage 9: IdA - LernRaum Europa

Das Projekt „LernRaum Europa“ gehört zu den Mobilitätsprojekten „Integration durch Austausch“ (IdA), gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Es richtet sich an junge Erwachsene zwischen 18 und 35 Jahren im SGB 2-Bezug. Das Ziel des Programms besteht darin, durch einen internationalen Austausch<sup>64</sup> den Integrationsprozess arbeitsloser Jugendlicher und junger Erwachsener zu optimieren und sie nachhaltig in eine Arbeit oder Ausbildung zu vermitteln. Auch die (Wieder-)Aufnahme einer Schulausbildung zur Erlangung eines (verbesserten) Abschlusses kann zunächst ein individuelles Ziel sein. Durch die Auslandserfahrung soll insbesondere die Prozessfähigkeit der Teilnehmenden (Erhöhung der Mobilität und Flexibilität, Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstorganisation) gesteigert werden.

LernRaum Europa gliedert sich in vier Phasen:

### Phase 1: Auswahl- und Kennlernwoche (1 Woche)

Die erste Phase gibt den Interessent/-innen und den pädagogischen Mitarbeiter/-innen die Gelegenheit, einander kennenzulernen, Möglichkeiten und Grenzen der Teilnahme auszuloten sowie Methoden, mit denen gearbeitet wird, einzuführen. In Einzelgesprächen wird festgelegt, ob eine Einmündung in die Vorbereitungsphase stattfindet oder ob eine andere Maßnahme besser zu der Person passt.

### Phase 2: Vorbereitungsphase (ca. 10 Wochen)

Die zweite Phase bereitet die Teilnehmenden in Form von Gruppen- und Einzelarbeit auf den Auslandsaufenthalt vor.

- Berufsorientierung und Erarbeitung von Praktikumswünschen für den Auslandsaufenthalt
- Biografiearbeit
- Theaterpädagogik
- Auseinandersetzung mit Anforderungen an die Arbeitswelt
- Kompetenzerwerb (*soft skills*)
- Individuelle Zielformulierung
- Sprachkurs für das Zielland
- Erstellung eines europäischen Lebenslaufs für den Praktikumsbetrieb im Ausland
- Kennenlernen der transnationalen Partner/-innen
- Konflikttraining

### Phase 3: Auslandsaufenthalt (9 Wochen)

- Intensivsprachkurs vor Ort
- 8-wöchiges Betriebspraktikum in einem Wunscharbeitsbereich
- Leben in Wohngemeinschaften
- Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und Möglichkeiten
- Kulturprogramm
- Durchgängige pädagogische Begleitung, Gruppen- und Einzelcoaching

<sup>64</sup> In der Regel finden die Auslandsaufenthalte in Schottland oder Spanien statt.

Phase 4: Nachbereitung und Vermittlung (10-12 Wochen)

- Reflexion des Auslandsaufenthaltes
- Wahrnehmung und Verstetigung von Kompetenzzuwachs
- Entwicklung individueller Bewerbungsstrategien
- Training von Vorstellungsgesprächen
- Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Einzelcoaching
- Vermittlung in Schule, Ausbildung/Studium, Arbeit oder von Anschlussperspektiven wie Therapie, Freiwilligendienste, Vorbereitungspraktika oder anderer Qualifizierung

Nach Abschluss der Nachbereitungsphase wird den Teilnehmenden eine weitere Nachbetreuung in Form von Einzelcoaching bis zu 6 Monaten angeboten. Diese wird teilweise angenommen, teilweise nicht.

Die Gewinnung der Teilnehmenden hat sich für die meisten Durchgänge schwierig und aufwändig gestaltet. Viele junge Menschen, die besonders von den Erfahrungen profitieren könnten, trauen sich das Projekt und insbesondere den Auslandsaufenthalt vor den Informationsgesprächen nicht zu. Gründe sind unter anderem:

- Unsicherheit, ob man im Ausland zurechtkommen wird, inklusive Sprachhemmnissen,
- Freunde, Familie oder ein Haustier, die man nicht Zuhause zurücklassen kann oder möchte,
- gesundheitliche Probleme sowie
- laufende Bewerbungsverfahren auf Arbeits- oder Ausbildungsstellen bzw. ein Studium.

Es kann aber festgestellt werden, dass bereits in den Gesprächen sowie in der Auswahl- und Kennlernwoche die Neugier und Lust auf neue Erfahrungen die anfängliche Skepsis schwinden lassen.

Durch die Coronapandemie und die damit verbundenen (Reise-)Beschränkungen hat sich der für 2021 vorgesehene Projektdurchlauf verschoben. Die bereits akquirierten 19 Teilnehmenden werden zu großen Teilen durch digitale Formate auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet. Wann dieser starten kann, hängt von der Entwicklung des Infektionsgeschehens in Deutschland und den möglichen Zielländern ab.

Im gesamten Projektzeitraum vom 19.10.2015 bis zum 31.10.2020 mündeten 124 Teilnehmende in die Vorbereitungsphase des Projekts ein, wovon 19 Teilnehmende sich noch im aktuellen Durchgang befinden. Für die 105 Teilnehmenden aus den abgeschlossenen Durchgängen hat sich Folgendes ergeben (siehe Abbildung 48):

Teilnehmende (Eintritte)	Gesamt	Männlich	Weiblich
gesamt	124	81	43
davon aktuell noch im Projekt	19	12	7
Abgeschlossene Durchgänge	105	69	36
- Arbeit (1. Arbeitsmarkt)	29 (27,7 Prozent)	19	10
- berufliche/schulische Ausbildung	29 (27,7 Prozent)	19	10
- weiterer Schulbesuch (Nachholen Schulabschluss)	9 (8,5 Prozent)	6	3
- Sonstiges (Qualifizierung, Praktikum, Freiwilligendienst, Therapie, ...)	20 (19,0 Prozent)	15	5
- arbeitslos/arbeitsuchend (auch vorzeitiger Abbruch)	18 (17,1 Prozent)	10	8

**Abbildung 48: Anschlussperspektiven im Projekt LernRaum Europa**  
**Quelle: Trägerauswertung**

Insgesamt hat sich für 83 Prozent der Teilnehmenden eine direkte Anschlussperspektive gefunden. Jeweils rund 28 Prozent sind in eine Ausbildung eingemündet oder haben eine Arbeit aufgenommen. 8,5 Prozent sind weiter oder wieder zur Schule gegangen und 19 Prozent sind in andere Maßnahmen (Praktikum, Qualifizierung etc.) eingemündet. Rund 17 Prozent waren im Anschluss an das Projekt zunächst wieder arbeitslos bzw. haben die Teilnahme frühzeitig abgebrochen.

## Anlage 10: Kein Abschluss ohne Anschluss

Im Rahmen der weiteren Umsetzung der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ wurde in Münster zum 01.07.2020 das operative Netzwerk „Übergang Schule/Beruf“ gegründet. Es besteht aus Vertreter/-innen des Amts für Schule und Weiterbildung und des Jobcenters der Stadt Münster, der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster, der Handwerkskammer Münster, der Kreishandwerkerschaft Münster sowie der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen.

Das Netzwerk soll einen engeren Austausch zwischen den Partner/-innen die im Bereich Übergang Schule/Beruf tätig sind, gewährleisten. Im Auftakttreffen wurde reflektiert, welche Maßnahmen die einzelnen Akteur/-innen ergriffen haben, um Jugendliche auch in der Corona-Krise beim Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen. Der Austausch hat gezeigt, dass alle Akteur/-innen intensiv mit den jugendlichen Ausbildungssuchenden gearbeitet haben. Viele Angebote wurden digital unterbreitet. So fand beispielsweise die Ausbildungsmesse der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen rein virtuell statt. Hierfür gab es großen Zulauf, so dass dieses Angebot weiterhin vorgehalten werden soll.

Bis Ende 2020 haben mehrere (virtuelle) Treffen des Netzwerks stattgefunden. Für den weiteren Austausch wird das Netzwerk künftig zweimal jährlich tagen.

Die Pläne zur Einrichtung einer themen-, rechtskreis- und institutionenübergreifenden Jugendberufsagentur werden weiterverfolgt, wurden jedoch durch die Corona-Krise ausgebremst. Ziel ist, dass die Pilotphase (siehe hierzu auch die Beschlussvorlage V/0981/2019 des Amts für Schule und Weiterbildung) zum Schuljahr 2021/2022 an den Start geht.

## Anlage 11: Dienst zur betrieblichen Inklusion - DBI

Im Mittelpunkt des Dienstes zur betrieblichen Inklusion (DBI) steht neben der Entwicklung von Inklusionsangeboten und der Initiierung neuer Beschäftigungs- und Zuverdienstarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in Münster, vor allem die passgenaue Vermittlung von Menschen mit Behinderung in ein Beschäftigungsverhältnis analog ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten. Daraus ergeben sich folgende Aufgaben:

- Individuelle Beratung und Begleitung von Teilnehmenden im Rahmen eines Einzelcoachings, das begleitend zum Vermittlungsprozess und auch nach Aufnahme einer Beschäftigung eingesetzt wird
- Akquise von Beschäftigungsmöglichkeiten, um den Teilnehmenden ein passgenaues Beschäftigungsangebot unterbreiten zu können
- Eruierung notwendiger Qualifizierungserfordernisse von Teilnehmenden hinsichtlich des Anforderungsprofils von Beschäftigungsangeboten
- Kooperation mit lokalen Inklusionsunternehmen hinsichtlich der Akquise und Besetzung von Arbeits- und Beschäftigungsplätzen für die Zielgruppe
- Ermittlung und Aufgreifen von aktuellen und zukünftigen Beschäftigungsbedarfen bei münsterländischen Arbeitgebenden
- Beratungen und Begleitung von Arbeitgebenden bei Vertragsgestaltung und Beantragung von Fördergeldern

- Aufbau und Pflege eines Netzwerks mit den Arbeitgebenden des allgemeinen Arbeitsmarktes und den Akteur/-innen der Felder Arbeit, Rehabilitation und Beschäftigung
- Kontinuierliche Zusammenarbeit und fortlaufender Austausch mit Trägern, Institutionen und Fördereinrichtungen aus den Feldern „Rehabilitation“ und „Menschen mit einer Schwerbehinderung“

Die Zielgruppen des Projekts sind:

- Menschen mit einer Schwerbehinderung (mit oder ohne Schwerbehindertenausweis)
- Psychisch und somatisch erkrankte Menschen
- Menschen mit einer geistigen oder Lernbehinderung
- Chronisch erkrankte Menschen
- Chronifizierte Suchterkrankte mit einer Behinderung

Rahmenbedingungen

Die Teilnahmedauer im Rahmen eines individuellen Einzelcoachings beträgt sechs Monate mit einem Umfang von 40 Stunden. Eine Verlängerung des individuellen Einzelcoachings um weitere drei Monate mit einem Umfang von 20 Stunden ist möglich. Im Einzelcoaching wird mit den Teilnehmenden ein Beratungs- und Unterstützungsplan zur individuellen Förderung erarbeitet.

Ergebnisse

Seit Projektstart am 01.04.2019 bis zum 30.11.2020 haben insgesamt 37 Menschen mit einer Beeinträchtigung oder Behinderung an DBI teilgenommen. Davon wurden 30 Personen durch das Jobcenter zugesteuert. Aufgrund guter Kooperationen mit verschiedenen Arbeitgebenden konnten sechs Teilnehmende in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Drei Teilnehmende haben eine Beschäftigung im Rahmen eines Minijobs aufnehmen können. Mit allen Teilnehmenden wurde eine Anschlussperspektive erarbeitet, zum Beispiel Übergang in eine Arbeitsgelegenheit, Aufnahme einer Psychotherapie oder Überleitung in eine andere Beratungsinstitution (zum Beispiel Beratungsstelle für hörbehinderte Menschen in Münster).

## Anlage 12: Maßnahmenplanung für das Jahr 2021

### Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Der Katalog der arbeitsmarktpolitischen Angebote beinhaltet ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gemäß Paragraph 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraph 45 SGB 3. 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 2021 über 1.150 Maßnahmeneintritte in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung geplant (vgl. Abbildung 49).

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	Zugewanderte, Menschen mit Migrationsvorgeschichte	lfd. Einstieg	6 Monate		20 TN
2	MaBiA	Individuelle Beratung und Begleitung, Kompetenzfeststellung und Berufswegeplanung	Zugewanderte, Menschen mit Migrationsvorgeschichte	lfd. Einstieg	6 Monate		30 TN
3	Bewerbungscenter	Bewerbungstraining und Nutzung der Infrastruktur	zielgruppenübergreifend	lfd. Einstieg	individuell		300 TN
4	Maßnahme bei einem Arbeitgeber / einer Arbeitgeberin (MAG)	Praktikum bei einem Arbeitgeber / einer Arbeitgeberin zur Anbahnung einer Arbeitsaufnahme	zielgruppenübergreifend	lfd. Einstieg	individuell		120 TN
5	Arbeitsdiagnostik und berufspraktische Wiedereingliederung	Erstberatung mit Anamnese	zielgruppenübergreifend, hier: Menschen mit psychischer Erkrankung und Krankheits-einsichtige	lfd. Einstieg	3 - 4 Std.		60 TN
		Arbeitserkundung			4 Wochen		6 mtl.
		Arbeitsdiagnostik (inkl. psychologische Eignungsfeststellung)			4 -8 Wochen		7 mtl.
		Berufspraktische Wiedereingliederung			6 Monate		5 mtl.
6	Horizont	Modul 1 - Einzelcoaching: Stabilisierung der Lebenssituation, Kompetenzfeststellung, Berufsorientierung, Bewerbungstraining, Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit, berufsbezogenes Sprachtraining, Vermittlung in Beschäftigung	Zugewanderte, Menschen mit Migrationsvorgeschichte	lfd. Einstieg	9 Monate		100 TN
		Modul 2 – Lernwerkstatt (Gruppenangebot): berufliche Orientierung durch praktische Tätigkeiten in Lernwerkstätten, Aneignung berufsbezogener Sprachkompetenzen					30 TN (von den 100 TN aus Modul 1)

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel des Angebotes	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
7	Aktiv und fit in den Job	Stärkung der Leistungsfähigkeit mit dem Ziel der Integration in Arbeit bzw. der Mitwirkung an anderen Integrationsaktivitäten	zielgruppenübergreifend	1. u. 3. Quartal	6 Monate		2 x 15 TN
8	Job-Brücke	Individuelle Betreuung von Wohnungslosen, Erarbeitung von Wohn- und Berufsperspektiven	zielgruppenübergreifend, hier: Wohnungslose	lfd. Einstieg	12 Monate		15 TN
9	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		15 TN
10	Intensivcoaching für Langzeitleistungsbeziehende	Vermittlungscoaching: Individuelles Coaching zur Berufswegplanung, Bewerbungstraining, Akquise von Praktikums- und Arbeitsstellen	zielgruppenübergreifend, hier: Langzeitleistungsbeziehende	lfd. Einstieg	6 Monate		60 TN
		Sozialcoaching: Individuelles Coaching zur Stärkung der lebenspraktischen Kompetenzen und Rahmenbedingungen, Berufswegplanung, Bewerbungstraining, Praktika, Vermittlung			12 Monate		40 TN
11	Einzelfallförderung (MAT)	Maßnahmen bei Trägern (z.B. Einzelcoaching zur Vermittlung in Arbeit oder zur Stabilisierung der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit)	zielgruppenübergreifend	lfd. Einstieg	Individuell		50 TN
12	Impulse für Erwerbsarbeit	Einzelcoaching zur persönlichen und beruflichen Standortbestimmung, beruflichen Orientierung und Entwicklung beruflicher Perspektiven, Heranführung an und Begleitung zu stadtteilorientierten Angeboten, zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit und anschließender Stabilisierung dieser	zielgruppenübergreifend, hier: ohne Jugendliche	lfd. Einstieg	12 Monate		70 TN
13	Impulse für Alleinerziehende	Einzelcoaching zur Vereinbarkeit von Familie Beruf, zur persönlichen und beruflichen Standortbestimmung, beruflichen Orientierung und Entwicklung beruflicher Perspektiven, Heranführung an und Begleitung zu stadtteilorientierten Angeboten, zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit und anschließender Stabilisierung dieser	Alleinerziehende Mütter und Väter ohne Migrationsvorgeschichte, hier: ohne Jugendliche	lfd. Einstieg	12 Monate		30 TN

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel des Angebotes	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
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		50 mtl.
		Modul 3: Verfestigung von Übergängen			Bis zu 6 Monate mit insg. 5 Einzelcoachings à 60 Minuten		10
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 TN
16	Erweiterte Migrationsberatung zur Aufstockung der psychosozialen Betreuung	Coaching und Unterstützung im Bewerbungsprozess	Menschen mit Migrationsvorgeschichte	lfd. Einstieg	6 Monate		8 TN
17	Maßnahme für langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche und junge Erwachsene	Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Bewerbungs-training, Praktika, theater- und medienpädagogische Angebote	Langzeitarbeitslose bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre)	lfd. Einstieg	max. 12 Monate		18 mtl.
		Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme			6 Monate		15 TN
18	Lernort Süd	Stabilisierung, persönliche und berufliche Orientierung, Vermittlung von Tagesstruktur	Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre)	lfd. Einstieg	max. 12 Monate		9 mtl.
		Optional: Besuch der Berufsschule zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an 2 Tagen pro Woche					
19	BLISS/Bedarfsgemeinschaften lösungsorientiert im Sozialraum stärken	Coaching von Bedarfsgemeinschaften ohne Kind / Sozialraum: Hilstrup	zielgruppenübergreifend, hier: ohne Jugendliche	lfd. Einstieg	max 12 Monate		6 mtl.
		Coaching von Bedarfsgemeinschaften mit Kind(ern) / Sozialraum: Hilstrup					8 mtl.
		Coaching von Bedarfsgemeinschaften ohne Kind / Sozialraum: Kinderhaus					8 mtl.
		Coaching von Bedarfsgemeinschaften mit Kind(ern) / Sozialraum: Kinderhaus					14 mtl.

VZ = Vollzeit  
TZ = Teilzeit

Abbildung 49: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung - Planung 2021  
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 2021 ca. 250 Förderungen der beruflichen Weiterbildung geplant, davon ca. 60 Einzelfallförderungen von betrieblichen und überbetrieblichen Umschulungen sowie ca. 100 Einzelfallförderungen von Teilqualifizierungen oder eine Umschulung/Ausbildung vorbereitende/begleitende Maßnahmen (vgl. Abbildung 50).

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
1	Einzelfallförderungen - Abschlussorientierte betriebliche Umschulungen	Gemäß Ausbildungsverordnung	zielgruppenübergreifend	individuell	24 Monate	25 TN	
2	Einzelfallförderungen - Abschlussorientierte überbetriebliche Umschulungen	z.B. Altenpflegehelfer/-in, Bürokaufmann/-frau, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	zielgruppenübergreifend	individuell	12 - 24 Monate	25 TN	
3	Einzelfallförderungen Reha/SB - Abschlussorientierte überbetriebliche Umschulungen (alt: Bürokaufmann*frau)	Gemäß Ausbildungsverordnung	Rehabilitand/-innen, Menschen mit Schwerbehinderung	individuell	21 Monate	10 TN	
4	Einzelfallförderungen - Teilqualifizierungen	z.B. Führerschein C/CE, kaufmännische und technisch-gewerbliche Qualifikationen	zielgruppenübergreifend	individuell	individuell	100 TN	
5	Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)	Stützunterricht (Hauptfächer der Berufsschule)	zielgruppenübergreifend, hier: Umschüler/-innen	individuell	individuell		20 TN
6	Schulabschluss Plus	Nachholen des Hauptschulabschlusses inkl. sozial-pädagogischer Begleitung	Jugendliche und junge Erwachsene inkl. Erziehende (bis 26 Jahre)	3. Quartal	12 Monate		15 TN
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	zielgruppenübergreifend, insbesondere Menschen mit Migrationsvorgeschichte	3. Quartal	12 Monate		40 TN
8	Gemma!	Entwicklung persönlicher und beruflicher Perspektiven, praktische Erprobung in den Bereichen Floristik, Hauswirtschaft/Verkauf, Projektwoche Altenpflege, Bewerbungstraining, EDV	Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre), hier: junge Frauen	lfd. Einstieg	max. 12 Monate		8 TN
		Optional: Besuch der Berufsschule zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an 2 Tagen pro Woche					3 TN

VZ = Vollzeit

TZ = Teilzeit

**Abbildung 50: Förderung der beruflichen Weiterbildung - Planung 2021**

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 2021 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 51).

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 2021	Bewerbungstraining, Einzelcoaching, Training sozialer Kompetenzen, betriebliche Praktika	Jugendliche und junge Erwachsene inklusive (Allein-) Erziehende (bis 25 Jahre) mit Schulabschluss und gefestigtem Ausbildungswunsch,	1. Quartal	max. 8 Monate		15 TN
		Stabilisierung bei Beschäftigungsaufnahme	hier: Bewerber/ innen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz		Max. 3 Monate		9 TN
3	Einstiegsqualifizierung (EQ)	Betriebliches Langzeitpraktikum 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 Vermittlungsperspektiven, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben	3. oder 4. Quartal	mind. 6 bis max. 12 Monate	35 TN	
		Optional: Besuch der Berufsschule (bei Minderjährigen zwingend zur Erfüllung der Berufsschulpflicht 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		18 TN

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 \* Paragraph 16 h SGB 2 in Kraft ab 01.08.2016

TZ = Teilzeit

#### Abbildung 51: Förderung der beruflichen Weiterbildung - Planung 2021

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 2021 ist die Realisierung von rund 100 Maßnahmeneintritten von Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung und Rehabilitand/-innen in zielgruppenspezifischen Maßnahmen geplant (vgl. Abbildung 52).

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		8 TN
2	Arbeiterprobung 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		3 TN
3	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für psychisch Erkrankte	Vorbereitung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit psychischer Erkrankung auf die Eingliederung 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		3 TN

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/Förderfälle	
						VZ	TZ
4	Umschulungen im Berufsförderungswerk (BFW) für Rehabilitand/-innen	Gemäß Ausbildungsverordnung	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/ Rehabilitand/-innen	individuell	12 - 24 Monate	7 TN	
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	30 TN	
6	Eingliederungszuschuss für Menschen mit Schwerbehinderung	Arbeitgeber können zur Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung 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	10 TN	
7	Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung	Arbeitgeber können zur Eingliederung von besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung einen Eingliederungszuschuss bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (nach Ablauf von 24 Monaten mit jährlicher Minderung um 10 Prozent, jedoch mind. 30 Prozent) erhalten	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/, Rehabilitand/-innen	individuell	bis zu 5 Jahre, bei über 55-Jährigen bis zu 8 Jahre	40 TN	

VZ = Vollzeit  
TZ = Teilzeit

**Abbildung 52: Maßnahmen für Menschen mit (Schwer-)Behinderung und Rehabilitand/-innen - Planung 2021**  
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 2021 rund 45 Förderungen von Gründungswilligen und Selbstständigen geplant (vgl. Abbildung 53).

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt/Ziel der Maßnahme	Zielgruppe	Beginn	Dauer	Anzahl/ Förderfälle	
						VZ	TZ
1	Coaching für Bestandsselfständige 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	5 TN je WS	
2	Einstiegsgeld für Selbstständige	Einstiegsgeld kann bei Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit erbracht werden	Selbstständige, bei denen eine dauerhafte Überwindung der Hilfebedürftigkeit zu erwarten ist	individuell	max. 24 Monate	12 TN	
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 Überwindung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit zu erwarten ist	individuell	---	8 TN	

VZ = Vollzeit

TZ = Teilzeit

**Abbildung 53: Maßnahmen für Selbstständige und Gründungswillige – Planung 2021**

Quelle: Eigene Aufstellung

## Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme und Verbesserung der Integrationschancen

Zur Eingliederung in Arbeit können weitere Förderinstrumente genutzt werden.

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)	zielgruppenübergreifend	individuell	---	2.000 TN	
2	Arbeitsgelegenheiten (AGH)	Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt durch zusätzliche, im öffentlichen Interesse liegende, wettbewerbsneutrale Arbeiten in verschiedenen Arbeitsfeldern	zielgruppenübergreifend	individuell	6 - 12 Monate	188 TN	
3	Tagelöhner (Freie Förderung gem. Paragraph 16 f SGB 2)	Sporadische Ausübung praktischer Tätigkeiten (z. B. Pflege von Parks und Grünflächen), Tages- und Selbststruktur	zielgruppenübergreifend	individuell	max. 66 Std. je Monat	7 mtl.	
4	Eingliederungszuschuss	Arbeitgebende können zur Eingliederung von Arbeitnehmenden, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss bis zu 50% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten	zielgruppenübergreifend, hier: ohne Menschen mit (Schwer-) Behinderung/Rehabilitand/-innen	Individuell	max. 12 Monate	100 TN	
5	Einstiegs geld	Einstiegs geld kann als Lohnkostenzuschuss bei Aufnahme einer mind. 6-monatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit erbracht werden	zielgruppenübergreifend, hier: Langzeitarbeitslose	individuell	3 Monate	75 TN	
6	Förderung von Arbeitsverhältnissen	Förderung von Arbeitgebern durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses	zielgruppenübergreifend, hier: Langzeitarbeitslose mit schweren Vermittlungshemmnissen	individuell	max. 2 Jahre	40 TN + 30 TN kommunal	
7	Teilhabe am Arbeitsmarkt	Förderung von Arbeitgebern durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	Langleistungsbeziehende ohne Beschäftigungsperspektiven	Individuell	max. 5 Jahre	140 TN + 20 TN kommunal	
8	Probeförderung	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	zielgruppenübergreifend, hier: Langzeitarbeitslose sowie Jugendliche und junge Erwachsene mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen	individuell	max. 3 Monate	50 TN	
5	Eignungsfeststellung	Berufseignungstest	zielgruppenübergreifend	lfd. Einstieg	1 Tag	48	

VZ = Vollzeit TZ = Teilzeit

**Abbildung 54: 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. Paragraph 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, zum Teil mit paralleler Kinderbetreuung für Erziehende 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 (zum Beispiel Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen pro sowie insbesondere auch Maßnahmen für Rehabilitand/-innen).



## Jobcenter Münster

Stadthaus 2

Ludgeriplatz 4

48151 Münster

Telefon: 02 51/4 92-92 92

E-Mail: [jobcenter@stadt-muenster.de](mailto:jobcenter@stadt-muenster.de)

[www.stadt-muenster.de/jobcenter](http://www.stadt-muenster.de/jobcenter)

**jobcenter**

