



MÜNSTER
WISSENSCHAFT
UND LEBENSART

STADT



MÜNSTER

Jobcenter Münster

Auf den Punkt gebracht

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm.

2023

Impressum

- Herausgeberin: Stadt Münster
Jobcenter
Ludgeriplatz 4
48151 Münster
- Texte, Diagramme:
- Stadt Münster, Jobcenter
 - Clearingstelle U25 Plus (S. 83 f.): Jugendausbildungszentrum JAZ gGmbH
 - Vermittlung von Migrant*innen (S. 86 f.): Kultivork GmbH
 - Stromspar-Check (S. 91 f.): Gemeinnützige SKM GmbH, Caritas Münster
 - Ganzheitliches Vermittlungscoaching (S. 93 f.): Selbstbestimmt Miteinander Arbeiten – SelMA
 - Perspektive - Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement vor Ort (S. 95 ff.): Bildungsinstitut Münster
 - Arbeitsdiagnostik und Arbeitserprobung (S. 99 ff.): Alexianer werkstätten GmbH
- Quellen:
- Statistiken der Bundesagentur für Arbeit
 - Stadtplanungsamt Münster
 - Trägerauswertungen
 - eigene Auswertungen
- Fotos/Grafiken:
- Umschlag: Presseamt Münster/Bernhard Fischer;
 - Schaubild S. 80: gfa public GmbH
- Gestaltung: Monika Jürgensmeier, Kristina Reen
- Redaktion: Ralf Bierstedt, Monika Jürgensmeier
- Druck: Personal- und Organisationsamt, Expedition und Druck
- Auflage: Januar 2023, 450, 1. Auflage

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Vorwort.....	5
1. Ausgangssituation.....	6
1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters	6
1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive 2023	7
1.2.1. Überregionale und regionale Situation	7
1.2.2. Eckdaten des lokalen Arbeitsmarktes.....	8
1.2.3. Ausbildungsmarkt.....	14
1.2.4. Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftenachfrage.....	19
1.2.5. Leistungsberechtigte Personen im Jobcenter der Stadt Münster.....	21
1.2.6. Sozialräumliche Organisation des Jobcenters.....	30
2. Ziele, Strategie und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder	31
2.1. Ziele und strategische Grundausrichtung	31
2.2. Zielwerte für das Jahr 2023.....	32
2.3. Arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte.....	33
2.4. Einführung des Bürgergeldes	36
2.5. Wirkungsorientierung	38
2.5.1. Aufgaben und Anspruch der münsterschen SGB 2-Arbeit	39
2.5.2. Weiterentwicklung der Wirkungsorientierung als Aufgabe und Prozess.....	42
2.5.3. Dimensionen	45
2.5.4. Wirkziele in den Dimensionen	47
2.5.5. Ausblick.....	48
2.6. Planungsprozess des Jobcenters/Fachtag	50
2.7. Handlungsansätze, Maßnahmen und Aktivitäten in den Handlungsfeldern	51
2.7.1. Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen/ Qualifizierung	52
2.7.2. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen.....	55
2.7.3. Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen – Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.....	59
2.7.4. Beendigung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug	60
2.7.5. Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes.....	62
2.7.6. Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen	65
2.7.7. Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung / Zielgruppe Arbeitgebende	67
2.8. Vernetzung mit den Arbeitsmarktakteur*innen	69

2.9.	Organisations- und Prozessziele.....	70
2.9.1.	Verzahnung von Fachtheorie und Praxis	70
2.9.2.	Online-Terminierung	71
3.	Budget- und Maßnahmenplanung.....	72
	Glossar zur Grundsicherungs- und Arbeitsmarktstatistik	73
	Anlage 1: Organigramm	76
	Anlage 2: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen	77
	Anlage 3: Langzeitleistungsbeziehende (LZB) nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen	78
	Anlage 4: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Migrationsvorgeschichte und weiteren Merkmalen	79
	Anlage 5: Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell®	80
	Anlage 6: Das Bürgergeld-Gesetz.....	81
	Anlage 7: Clearingstelle U25 plus	83
	Anlage 8: Kein Abschluss ohne Anschluss / Netzwerk „Übergang Schule – Beruf“	85
	Anlage 9: „Vermittlung von Migrant*innen“ (Training und Jobcoaching)	86
	Anlage 10: Öffentlich geförderte Beschäftigung	88
	Anlage 11: Stromspar-Check	91
	Anlage 12: Ganzheitliches Vermittlungscoaching.....	93
	Anlage 13: Perspektive – Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement vor Ort.....	95
	Anlage 14: Arbeitsdiagnostik und Arbeitserprobung.....	98
	Anlage 15: Maßnahmenplanung für das Jahr 2023.....	101

Vorwort

Mit diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm werden die wesentlichen Rahmenbedingungen, Ziele und Schwerpunkte des Jobcenters der Stadt Münster für das Jahr 2023 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 her. 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 den zahlreichen Netzwerkpartner*innen.

Die Flüchtlingswelle ab 2015 und die Coronapandemie ab 2020 haben die Jobcenter als zentrale Institutionen aktiver Sozialpolitik und Arbeitsmarktförderung vor große Herausforderungen gestellt. Mit langjähriger Erfahrung, vorausschauender Planung, synergetischer Netzwerkarbeit sowie einer kompetenten und engagierten Mitarbeiterschaft ist die Bewältigung dieser Krisen jedoch insgesamt gut gelungen.

Ein Durchatmen war jedoch, anders als erhofft, auch im Jahr 2022 nicht möglich und scheint auch für 2023 unwahrscheinlich. Der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine mit all seinen Folgen hat die Welt verändert und auch die Jobcenter mit ungeahnten neuen Herausforderungen konfrontiert: steigende Zahlen der Bedarfsgemeinschaften und der Leistungsberechtigten durch den Zugang ukrainischer Geflüchteter in das SGB 2, eine vermutete Zunahme der Fallzahlen durch die anziehenden Energiekosten und die steigende Inflation, alles mit großen Unsicherheiten hinsichtlich der tatsächlichen beziehungsweise weiteren Entwicklung versehen. Der Arbeitsmarkt zeigt sich angesichts der aktuellen Krisen noch stabil und aufnahmefähig, aber wird er dies, wie prognostiziert, auch im Jahr 2023 bleiben?

Ein weiteres Thema, das die Jobcenter intensiv beschäftigt, ist die Einführung des Bürgergeldes zum 1. Januar 2023, mit zahlreichen Änderungen im SGB 2 und weiteren relevanten Gesetzen. Lange Zeit war durch die unterschiedlichen Standpunkte zwischen Bundesregierung und Opposition ungewiss, ob, in welcher konkreten Form und zu wann das Bürgergeld tatsächlich kommt. Nach Verabschiedung der Kompromisslösung am 25.11.2022 bleibt den Jobcentern jetzt nur wenig Zeit, die Umsetzung in der Praxis vorzubereiten. Darüber hinaus bestehen auch hier Ungewissheiten, wie sich einzelne Änderungen im Rahmen des Bürgergeldes mittelfristig auswirken, beispielsweise die Karenzzeiten für Schonvermögen und angemessene Kosten der Unterkunft auf die Entwicklung der Fallzahlen.

Abschließend ist festzuhalten, dass die für 2023 avisierte Kürzung des Budgets für das SGB 2 im Bundeshaushalt (im Jobcenter der Stadt Münster voraussichtlich alleine 1,2 Millionen weniger im Eingliederungstitel im Vergleich zu 2022) den Jobcentern wenig bis keinen Spielraum für die Umsetzung ihrer Aufgaben und Ziele lassen. Hier wird ein kontinuierliches und enges Monitoring erforderlich sein.

1. Ausgangssituation

1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters

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 und Integration) sowie einem Empfangsbereich und Kund*innenservice besteht (siehe Organigramm in der Anlage 1). Sämtliche Leistungsberechtigte, die ihren Wohnort in dem entsprechenden Stadtbezirk haben, werden durch das zuständige JiJ betreut.

Die Stadtbezirke der Stadt Münster unterscheiden sich nicht nur untereinander, sondern sind auch in sich selbst heterogen und vielschichtig. So umfassen sie zum Beispiel sowohl urbane als auch ländlich-dörflich geprägte Stadtteile 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-Süd¹ sowie Nord in Nord 1 und Nord 2²). Selbständig tätige Leistungsberechtigte werden unabhängig von ihrem Wohnort in Münster in einem zentralen JiJ betreut. Für obdachlose Menschen ist überwiegend das JiJ Mitte-Süd zuständig.

Das Kommunale Service Center für Arbeit des Jobcenters (KSCA) und das JiJ für Selbständige sind aus logistischen und fachlichen Gründen als zentrale, stadtbezirksübergreifende Einheiten organisiert³. Das KSCA kümmert sich vorrangig um die Akquise und Besetzung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung (ögB) auf dem ersten und zweiten 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 2 sowie Leistungen anderer Gesetzbücher und Programme. Des Weiteren gehören auch die Organisation von Jobmessen, Unternehmenspräsentationen im Jobcenter sowie Betriebsbesichtigungen mit Jobcoaches und Arbeitssuchenden zum Leistungsspektrum des KSCA. Im JiJ für selbständige Leistungsberechtigte sind die Gewährung passiver Leistungen und der Bereich Markt und Integration zu einer Fachstelle zusammengefasst.

¹ Geographische Aufteilung

² Aufteilung nach dem Alphabet (Anfangsbuchstaben der Nachnamen der Leistungsberechtigten, konkret nach dem Nachnamen des Haushaltsvorstandes).

³ Die Zahl der leistungsberechtigten Selbständigen ist mit einem Anteil von 1,8 Prozent an allen Leistungsberechtigten zu gering für eine stadtbezirkliche Aufteilung.

1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive 2023

1.2.1. Überregionale und regionale Situation

Der russische Angriff auf die Ukraine und die daraus resultierende Krise auf den Energiemärkten haben spürbare Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft. Für das Jahr 2022 prognostizieren die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrer Herbstdiagnose⁴ einen Anstieg des Bruttosozialprodukts um 1,4 Prozent, das ist annähernd eine Halbierung der noch im Frühjahr aufgestellten Prognose. Für das 2023 wird die Prognose von 3,1 Prozent auf -0,4 Prozent abgesenkt. Damit fällt die Wirtschaftsleistung 2022 und 2023 insgesamt um 160 Milliarden Euro niedriger aus als noch im Frühjahr erwartet. Die ifo -Konjunkturprognose Herbst 2022⁵ sieht für das Jahr 2022 eine Steigerung des Bruttoinlandsproduktes um 1,6 Prozent und für das Jahr 2023 sogar einen Rückgang um 0,3 Prozent voraus. Die Inflationsrate wird im laufenden Jahr voraussichtlich bei 8,1 Prozent liegen.

Vom Arbeitsmarkt geht eine stabilisierende Wirkung aus. Zwar dürfte die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften angesichts der konjunkturellen Schwächen zurückgehen. Die Unternehmen werden aufgrund des Fach- und Arbeitskräftemangels in vielen Branchen aber bestrebt sein, den vorhandenen Personalbestand zu halten, sodass die Arbeitslosigkeit nach Einschätzung der Wirtschaftsforscher*innen nur vorübergehend leicht ansteigen wird, von durchschnittlich 5,3 Prozent im Jahr 2022 auf 5,5 im Jahr 2023. Das ifo-Institut erwartet weiterhin eine Behinderung durch Lieferengpässe, geht aber auch davon aus, dass diese allmählich nachlassen. Durch die Abarbeitung der hohen Auftragsbestände unterstützt das verarbeitende Gewerbe die Konjunktur. In der Bauwirtschaft wird hingegen ein deutlicher Abschwung erwartet. Hier wirken sich die hohen Baukosten und die steigenden Zinsen negativ aus und sorgen für deutlich gestiegene Auftragsstornierungen und weniger Neuaufträge.

Auf regionaler Ebene zeigt die Konjunkturumfrage Herbst 2022 der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen⁶, dass die Energiekrise mit ihren extremen Preissteigerungen die Wirtschaft im Münsterland und der Emscher-Lippe-Region über alle Branchen hinweg zunehmend belastet. Der IHK-Konjunkturklimaindikator, der die aktuelle Geschäftslage und die Zukunftsaussichten der Unternehmen zusammenfasst, ist um 20 Punkte gesunken und liegt im Oktober 2022 mit 76 Punkten auf einem ähnlichen Niveau wie zuletzt beim Ausbruch der Coronapandemie oder in der Finanzkrise 2009.⁷

Nach wie vor wertet mehr als die Hälfte der Unternehmen (56 Prozent) den Mangel an Arbeitskräften als Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung. Aus diesem Grund versuchen viele regionale Betriebe, ihre Mitarbeitenden auch in konjunkturellen Schwächephasen zu halten. Mit Blick auf die die hohe Dynamik der Sachlage sind jedoch alle Prognosen mit einem hohen Maß an Unsicherheit behaftet und können überwiegend nur Momentaufnahmen abbilden.

⁴ „Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2022: Energiekrise: Inflation, Rezession, Wohlstandsverlust.“ Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz, September 2022.

⁵ „Ifo-Konjunkturprognose Herbst 2022: Inflation würgt privaten Konsum ab – deutsche Konjunktur vor hartem Winter.“ Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V. September 2022.

⁶ „Energiepreisschock trifft regionale Wirtschaft- IHK-Konjunkturumfrage: Pessimismus nimmt spürbar zu“. Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, Oktober 2022.

⁷ Zu beachten ist allerdings, dass die Konjunkturumfrage in einem Zeitraum vor Veröffentlichung von Vorschlägen und Beschlüssen zur Gaspreiskontrolle und weiteren Entlastungen von Bürger*innen und Betrieben durchgeführt wurde.

1.2.2. Eckdaten des lokalen Arbeitsmarktes

Zum Stichtag 31.12.2021 zählte die Stadt Münster 317.713 Einwohner*innen.⁸ Das ist eine Zunahme um 0,4 Prozent gegenüber dem Vorjahresstichtag. 183.461 Personen waren am 31.12.2021 am Arbeitsort Münster sozialversicherungspflichtig beschäftigt⁹. Dies entspricht einer Steigerung um 2,4 Prozent zum Vorjahresstichtag (1,9 Prozent in Nordrhein-Westfalen und 1,7 Prozent bundesweit). Seit dem 31.12.2015 ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster um 14,9 Prozent gestiegen (10,7 Prozent in Nordrhein-Westfalen und 10,1 Prozent bundesweit).

Das Geschlechterverhältnis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster ist fast ausgewogen: 49,7 Prozent sind Frauen und 50,3 Prozent sind Männer.¹⁰ Ein ähnlich verteiltes Geschlechterverhältnis ist auch in den einzelnen Altersgruppen zu beobachten, mit Ausnahme der über 65-Jährigen. Hier sind 59,1 Prozent Männer und 40,9 Prozent Frauen.

Von den einzelnen Altersgruppen haben im Dezember 2021 die älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten den höchsten prozentualen Zuwachs im Vergleich zum Vorjahresmonat erfahren (4,7 Prozent bei den 55 bis unter 65-Jährigen und 18,0 Prozent bei den über 65-Jährigen). Letztere machen jedoch nur 1,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Den mit 67,3 Prozent weitaus größten Anteil stellen weiterhin die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 55 Jahren.

Mit 6,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahresstichtag weiterhin überdurchschnittlich hoch ist in Münster die Zunahme der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (7,9 Prozent Zunahme auf Bundesebene und 8,2 Prozent in Nordrhein-Westfalen). Während bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit die Frauen mit 50,2 Prozent leicht überwiegen, sind es bei den Ausländer*innen mit 58,5 Prozent deutlich mehr Männer. Allerdings ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit 8,1 Prozent stärker gestiegen als bei den ausländischen Männern mit 5,7 Prozent. Insgesamt machen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Münster einen Anteil von 9,5 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster aus, im Vergleich zu einem Anteil von 9,9 Prozent im Bundesdurchschnitt und 13,7 Prozent in Nordrhein-Westfalen.

Rund zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. Mit einem Anteil von 61,5 Prozent sind dies überwiegend Männer, während bei den Teilzeitbeschäftigten die Frauen mit 72,2 Prozent dominieren.¹¹

⁸ Bevölkerung am Hauptwohrtort Münster. Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen.

⁹ Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort Münster am 31.12.2021 betrug 126.691 Personen.

¹⁰ Weitere Geschlechter („divers“) werden durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht erfasst.

¹¹ Geringfügig Beschäftigte sind zu 52,2 Prozent weiblich und zu 47,8 Prozent männlich.

Merkmale	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.12.2021		
	Anzahl	Anteil (in Prozent)	Veränderung zum Vorjahr (in Prozent)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	183.461	100,0	2,4
Nach Geschlecht			
Männer	92.333	50,3	2,4
Frauen	91.128	49,7	2,5
Nach Alter und Geschlecht			
unter 25 Jahre	20.577	11,2	3,8
- Männer	10.255	49,8	4,4
- Frauen	10.322	50,2	3,2
25 bis unter 55 Jahre	123.532	67,3	1,3
- Männer	62.484	50,6	1,4
- Frauen	61.048	49,4	1,2
55 bis unter 65 Jahre	36.957	20,1	4,7
- Männer	18.179	49,2	3,9
- Frauen	18.778	50,8	5,5
65 Jahre und älter	2.395	1,3	18,0
- Männer	1.415	59,1	16,2
- Frauen	980	40,9	20,7
Nach Nationalität und Geschlecht			
Deutsche	165.154	90,5	2,0
- Männer	82.116	49,5	2,0
- Frauen	83.871	50,5	2,0
Ausländer/-innen	17.466	9,5	6,7
- Männer	10.209	58,5	5,7
- Frauen	7.257	41,5	8,1
Nach Arbeitszeit und Geschlecht			
in Vollzeit	122.495	66,8	1,6
- Männer	75.364	61,5	1,6
- Frauen	47.131	38,5	1,7
in Teilzeit	60.966	33,2	4,1
- Männer	16.969	27,8	6,5
- Frauen	43.997	72,2	3,3
Auszubildende nach Geschlecht			
gesamt	9.853	5,4	-0,1
- Männer	4.900	49,7	-1,4
- Frauen	4.953	50,3	1,3
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder ähnlich			
gesamt	1.713	0,4	-1,3
- Männer	1.028	60,0	-2,0
- Frauen	685	40,0	-0,1

Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 31.12.2021

5,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Auszubildende. Ihre Anzahl hat im Vergleich zum Vorjahresmonat um 0,1 Prozent abgenommen. Zu den Werten im Detail siehe die Abbildung 1.

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 Erwerbepersonen in Münster übt dementsprechend dienstleistende Tätigkeiten aus: Am 31.12.2021 waren dies 87,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. 11,8 Prozent sind im produzierenden Gewerbe tätig und 0,4 Prozent in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (siehe Abbildung 2).

Sektoren und Wirtschaftszweige	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.12.2021		
	Anzahl	Anteil (in Prozent)	Veränderung zum Vorjahr (in Prozent)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	183.461	100,0	2,4
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	703	0,4	0,1
Produzierendes Gewerbe	21.662	11,8	0,7
- Verarbeitendes Gewerbe	13.074	7,1	0,8
- Herstellung von Vorleistungsgütern, insbes. von chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren	6.080	3,3	-
- Baugewerbe	5.867	3,2	-0,6
- Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	4.674	2,5	2,4
- Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Energiewirtschaft	2.721	1,5	2,6
- Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern	2.320	1,3	-0,1
Dienstleistungsbereich	161.096	87,8	2,7
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	25.022	13,6	5,4
- Gesundheitswesen	24.969	13,6	3,3
- Immobilien; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	16.352	8,9	4,2
- Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung, Körperschaften	16.065	8,8	3,2
- Information und Kommunikation	12.469	6,8	6,1
- Heime und Sozialwesen	12.407	6,8	2,7
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12.098	6,6	0,1
- Erziehung und Unterricht	10.078	5,5	2,0
- sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	9.792	5,3	1,2
- sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, ohne Arbeitnehmerüberlassung	7.951	4,3	1,8
- Gastgewerbe	5.258	2,9	8,8
- Verkehr und Lagerei	4.769	2,6	-1,4
- Arbeitnehmerüberlassung	3.866	2,1	-18,6

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 31.12.2021

Die bedeutendsten Branchen sind in Münster der Handel inklusive Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und das Gesundheitswesen mit jeweils 13,6 Prozent Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen. Den stärksten Zugang an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hat das Gastgewerbe mit 8,8 Prozent zu verzeichnen. Diese Entwicklung lässt sich auf die Erholung der Branche nach den langen Schließungen der Betriebe in den Lockdownphasen und daraus resultierende Kündigungen beziehungsweise der Abwanderung vieler Beschäftigter in andere Branchen zurückführen; von Dezember 2019 zu Dezember 2020 war die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Gastronomie um 15,6 Prozent gesunken.

Während die Arbeitnehmerüberlassung von Dezember 2019 zu Dezember 2020 einen Zuwachs um 11,7 Prozent an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu verzeichnen hatte, ist am 31.12.2021 im Vergleich zum Vorjahresstichtag ein Rückgang um 18,6 Prozent zu verzeichnen. Zwar macht die Arbeitnehmerüberlassung mit 2,1 Prozent nur einen kleinen Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Stellen aus, sie dient aber immer wieder auch als Indikator für die allgemeine Beschäftigungssituation.¹²

Der deutsche Arbeitsmarkt ist stark fachkräfteorientiert: 84 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind als Fachkraft, Spezialist*in oder Expert*in tätig und nur rund 16 Prozent als Helfer*in¹³. Auf dem münsterschen Arbeitsmarkt ist diese Verteilung mit rund 86 Prozent und 14 Prozent noch deutlicher ausgeprägt.

Parallel hierzu verfügen 54 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Münster über einen anerkannten Berufsabschluss und 25 Prozent über einen akademischen Abschluss. Nur rund 14 Prozent haben keine abgeschlossene oder anerkannte Ausbildung, davon sind 55,4 Prozent Männer und 44,6 Prozent Frauen. 26,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss sind Auszubildende, die bereits konkret auf einen Berufsabschluss hinstreben (siehe Abbildung 3).

¹² In Zeiten eines beginnenden konjunkturellen Aufschwungs steigt – neben dem Aufbau von Überstunden – auch die Inanspruchnahme von Leiharbeitskräften durch Unternehmen zunächst an. Hält der Aufschwung an, steigt das Vertrauen der Unternehmen in die konjunkturelle Entwicklung und damit auch die Bereitschaft zu einer Erweiterung des eigenen Personals. In einer Phase des gesamtwirtschaftlichen Abschwungs hingegen ist die Arbeitnehmerüberlassung der Sektor, der frühzeitig die Folgen der wirtschaftlichen Eintrübung spürt. Denn: Vor der Entlassung der Stammbesetzung wird in Unternehmen – neben Anpassungen der Arbeitszeit über eine Verringerung der Überstunden oder durch Kurzarbeit – üblicherweise auch die Inanspruchnahme von Zeitarbeit zurückgefahren.

¹³ 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 Technikerabschluss bzw. ein gleichwertiger Abschluss einer Fachschule, Hochschule, Fach- oder Berufsakademie oder ggf. der Bachelorabschluss einer Hochschule; Expert*in: mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium.

Merkmale	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.12.2021		
	Anzahl	Anteil (in Prozent)	Veränderung zum Vorjahr (in Prozent)
SV-pflichtig Beschäftigte insgesamt	183.461	100,0	2,4
ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	25.801	14,1	4,1
- Männer	14.282	55,4	4,0
- Frauen	11.519	44,6	4,2
- Auszubildende	6.798	26,3	-0,6
mit anerkanntem Berufsabschluss	99.026	54,0	1,2
- Männer	47.356	47,8	1,5
- Frauen	51.670	52,2	0,9
mit akademischem Abschluss	45.864	25,0	6,3
- Männer	23.265	50,7	5,6
- Frauen	22.599	49,3	7,0
Ausbildung unbekannt*	12.770	7,0	-3,9
- Männer	7.430	58,2	-4,0
- Frauen	5.340	41,8	-3,8

* Der Berufsabschluss ist statistisch nicht erfasst.

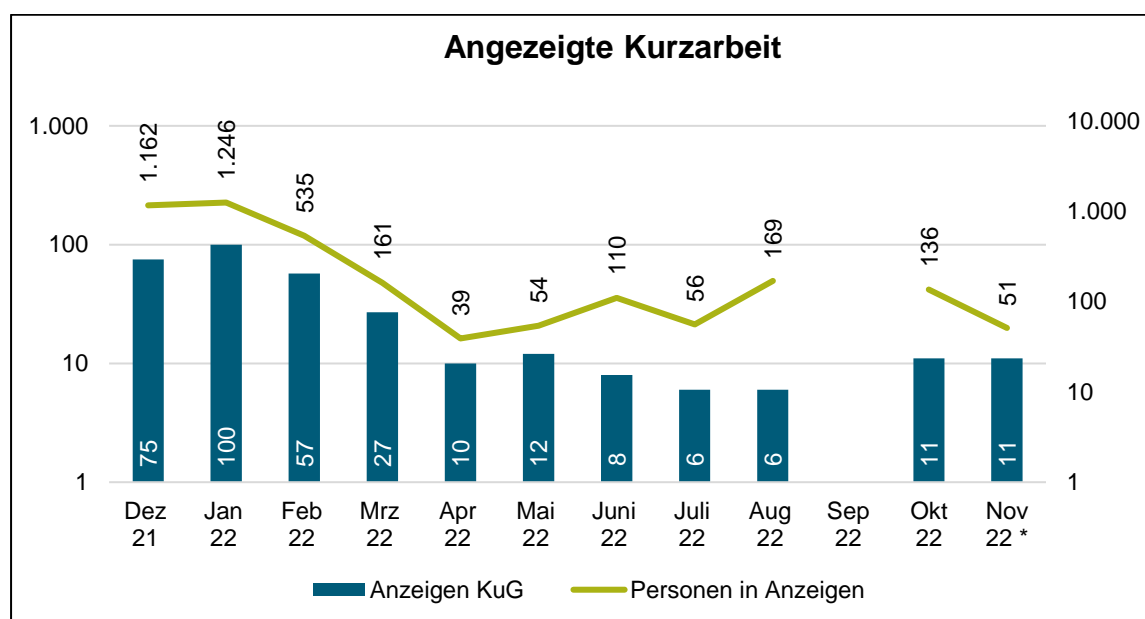
Abbildung 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Münster nach Berufsabschluss
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2021

Im Oktober 2022 wurden in Münster 606 Arbeitsstellen neu gemeldet (Zugang). Das sind 22,8 Prozent weniger als im Vormonat und 8,2 Prozent weniger als im Vorjahresmonat. Im Bestand befanden sich insgesamt 3.508 gemeldete Arbeitsstellen, das ist ein Rückgang von 6,4 Prozent im Vergleich zum Vormonat und um 1,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat. Von den Stellen im Bestand waren 3.426 (97,7 Prozent) sozialversicherungspflichtig, 3.239 (92,3 Prozent) unbefristet, 3.002 (85,6 Prozent) in Vollzeit und 2.844 (81,1 Prozent) für Fachkräfte, Expert*innen und Spezialist*innen. Die durchschnittliche bisherige Vakanzzeit der gemeldeten Stellen betrug 172 Tage (siehe Abbildung 4).

Gemeldete Arbeitsstellen im Oktober 2022						
Zugang	Bestand	Sozialversicherungspflichtig	unbefristet	in Vollzeit	Fachkräfte, Expert*innen, Spezialist*innen	Vakanzzeit in Tagen Ø
606	3.508	3.426	3.239	3.002	2.844	172

Abbildung 4: Gemeldete Arbeitsstellen in Münster nach verschiedenen Merkmalen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2022

Der Umfang von Kurzarbeit, die in den letzten Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs keine nennenswerte Rolle als Indikator für die Arbeitsmarktsituation gespielt hat, war in der Coronakrise wieder zu einem aktuellen Thema geworden. Mit dem ersten Lockdown schnellten die Anzeigen ab März 2020 sprunghaft in die Höhe. Im April 2020 stellten in Münster 2.493 Unternehmen für insgesamt 35.338 Personen Anzeigen auf Kurzarbeit. Im Sommer 2020 lagen die Anzeigen auf Kurzarbeit wieder auf einem moderaten Niveau und entwickelten sich in den darauffolgenden Monaten wellenartig in Abhängigkeit vom aktuellen Infektionsgeschehen und den jeweiligen Auswirkungen der Regelungen und Einschränkungen auf die Unternehmen. Die Schwächung der Wirtschaft in Folge des Kriegs in der Ukraine hat bislang noch zu keinem erneuten Anstieg der Anzeigen auf Kurzarbeit geführt. Im November 2022 wurden nach vorläufiger Auswertung 11 Anzeigen auf Kurzarbeit für 51 Personen gestellt (siehe Abbildung 5).



Aus Gründen des Datenschutzes und der statistischen Geheimhaltung werden die Zahlenwerte 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, von der Bundesagentur für Arbeit anonymisiert. Deswegen stehen für den September 2022 keine Daten zur Verfügung.

Abbildung 5: Angezeigte Kurzarbeit in Münster, Dezember 2021 bis November 2022
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat November 2022

In den Anzeigen geben Unternehmen an, für wie viele Mitarbeitende sie Kurzarbeit einplanen. Erfahrungsgemäß wird jedoch nicht für jede zur Kurzarbeit angemeldete Person diese auch tatsächlich durchgeführt. Im Mai 2022 waren 694 Beschäftigte in 155 Betrieben in Kurzarbeit (siehe Abbildung 6).¹⁴

¹⁴ Dies sind die aktuellsten Zahlen, die bei Redaktionsschluss für das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2023 in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur realisierten Kurzarbeit vorlagen.

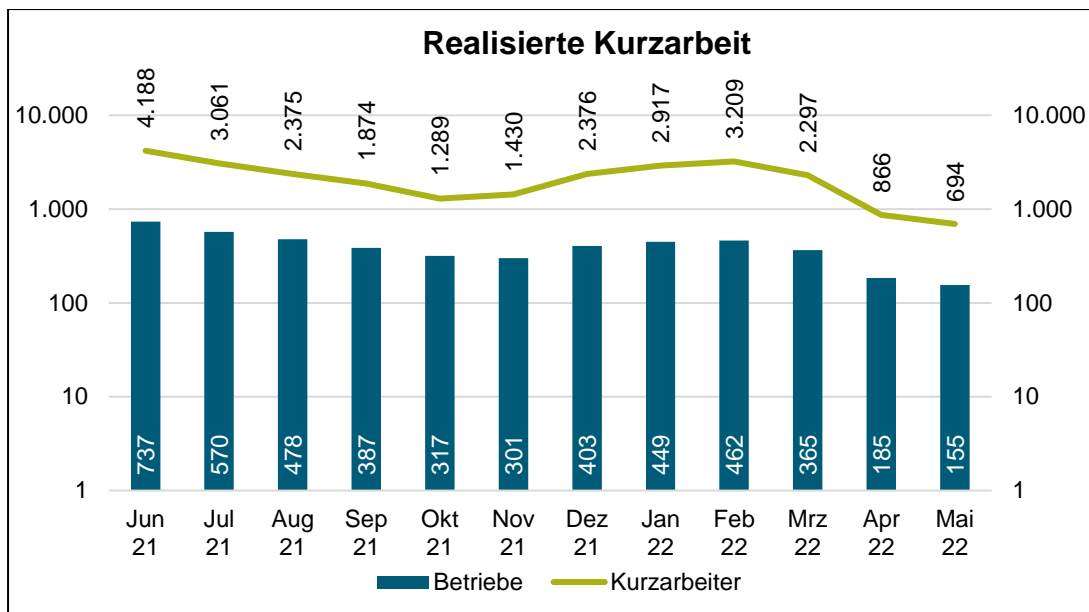


Abbildung 6: Realisierte Kurzarbeit in Münster, Juni 2021 bis Mai 2022
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2022

1.2.3. Ausbildungsmarkt

Die zuvor schon beschriebene Dominanz des Dienstleistungssektors in Münster, und hier insbesondere der Branchen Gesundheit¹⁵, Handel, Finanz-, Versicherungs- und Wirtschaftsdienstleistungen, zeigt sich auch anhand der „Top Ten“ der gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen (siehe Abbildung 7).

¹⁵ Viele Gesundheitsberufe werden schulisch ausgebildet und sind darum in dieser Darstellung nicht erfasst.

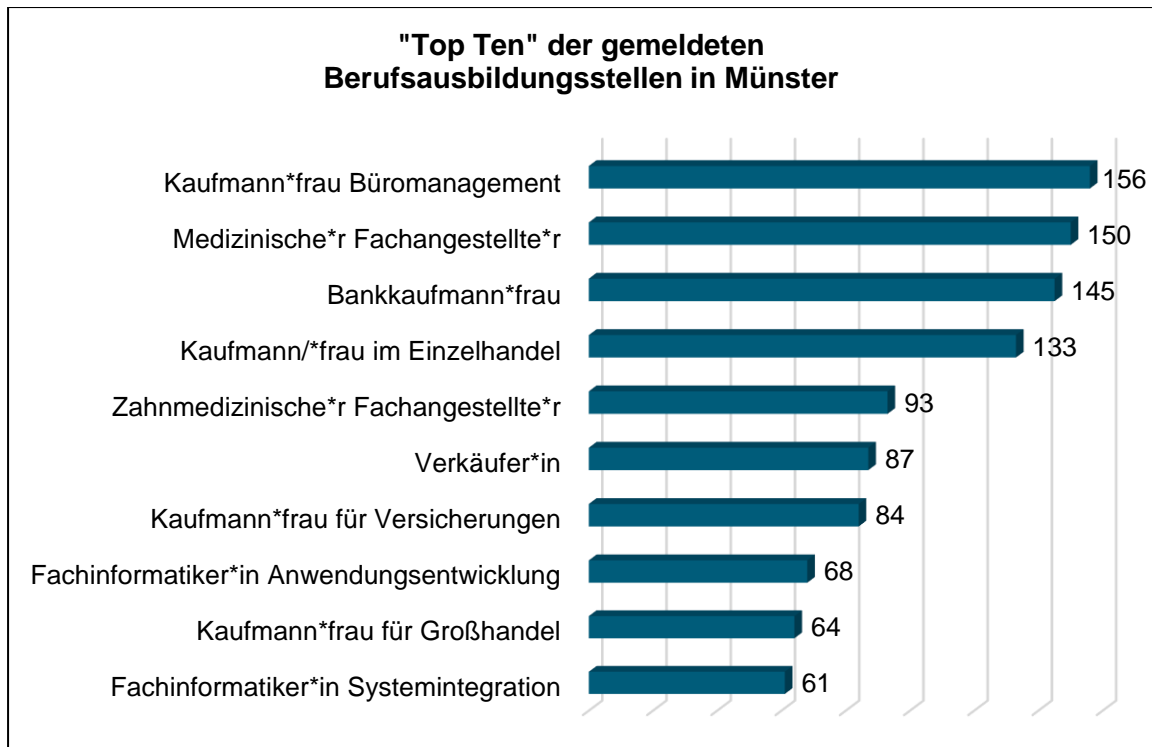


Abbildung 7: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2021/2022 gemeldeten Berufsausbildungsstellen in Münster
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2022

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

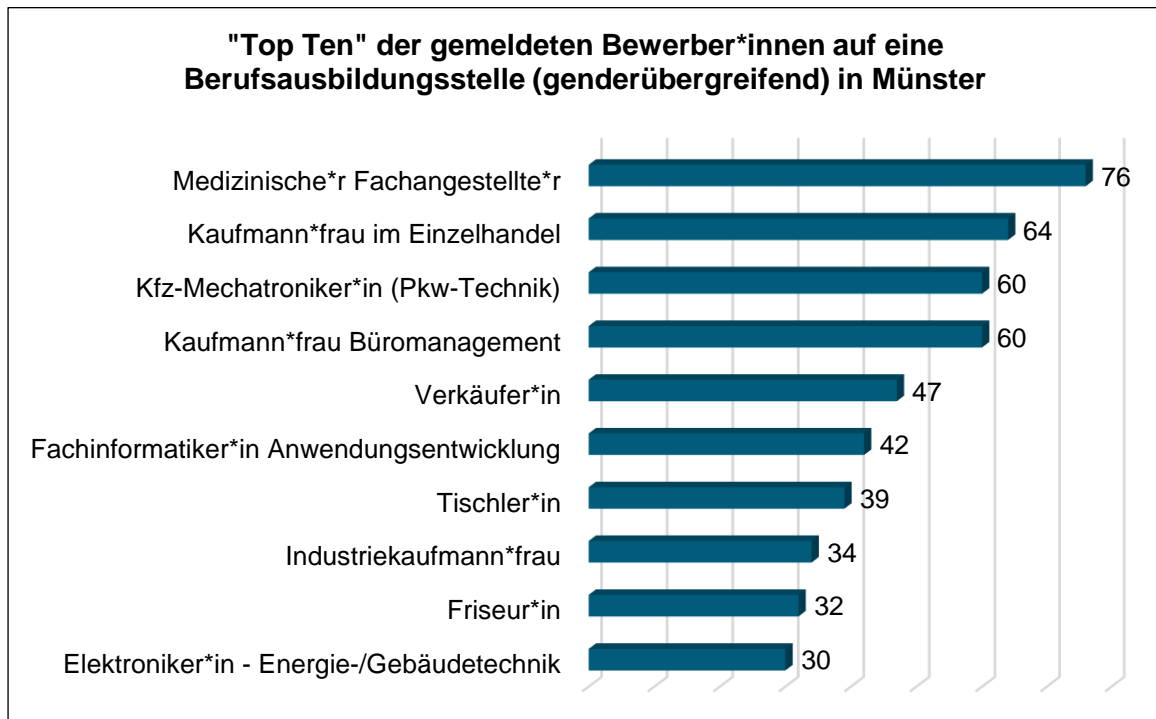


Abbildung 8: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2021/2022 gemeldeten Bewerber*innen auf eine Berufsausbildungsstelle (genderübergreifend) in Münster; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2022

Ein Blick auf die genderdifferenzierten Daten zeigt, dass es Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten zwischen den von jungen Männern und jungen Frauen angestrebten Berufen gibt (siehe Abbildungen 9 und 10).

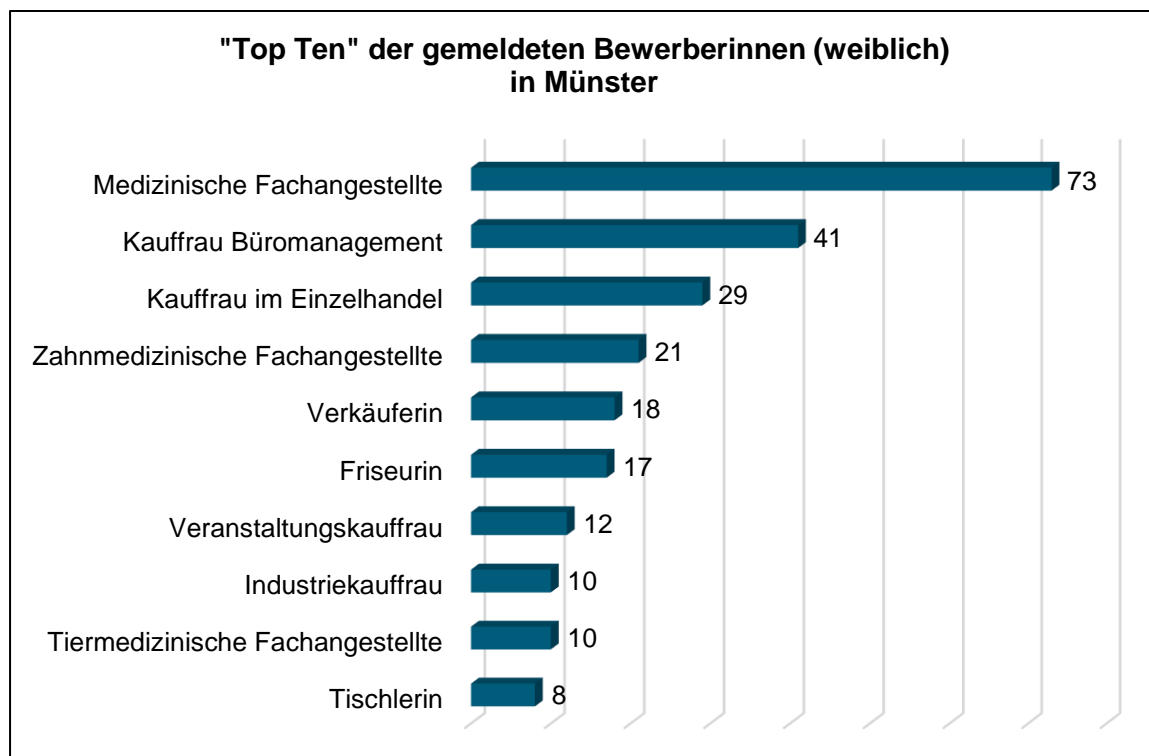


Abbildung 9: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2021/2022 gemeldeten weiblichen Bewerberinnen auf eine Berufsausbildungsstelle in Münster; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2022

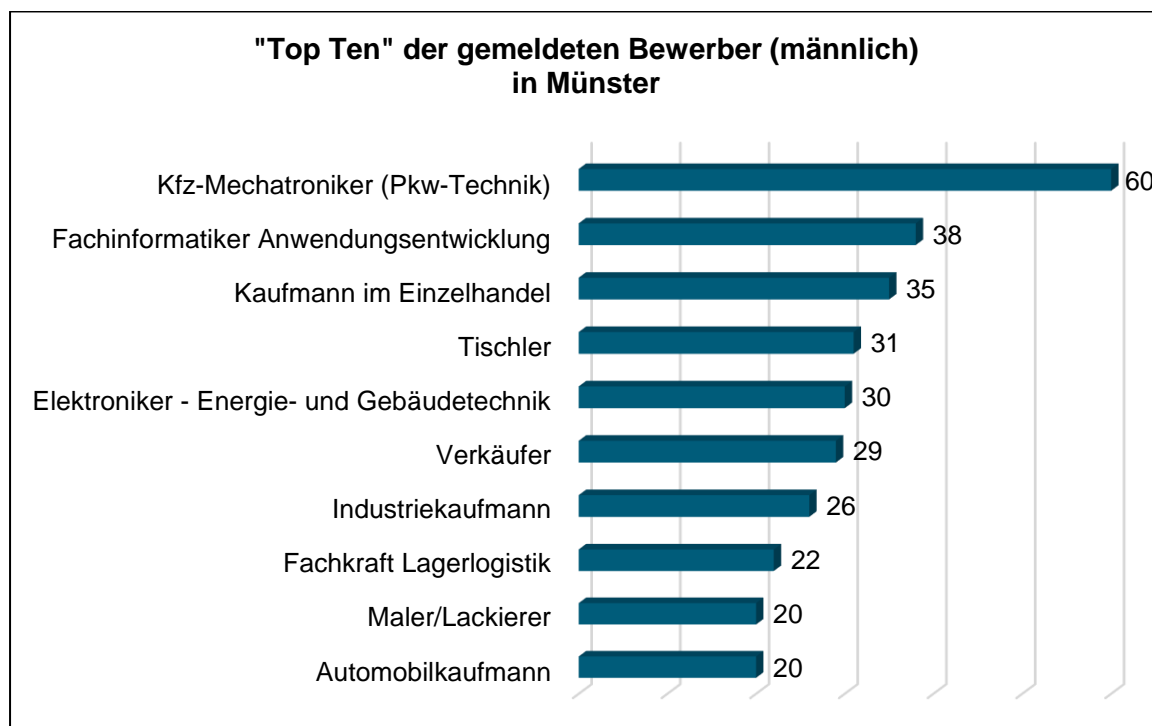


Abbildung 10: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2021/2022 gemeldeten männlichen Bewerber auf eine Berufsausbildungsstelle in Münster; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2022

So finden sich die medizinischen Berufe sowie der Beruf Friseur*in ausschließlich in den „Top Ten“ der weiblichen Bewerberinnen. Berufe wie Kfz-Mechatroniker*in, Elektroniker*in und Fachinformatiker*in tauchen dagegen nur in den beliebtesten Berufen der jungen Männer auf. Genderübergreifende Berufswünsche sind dagegen vor allem im kaufmännischen Bereich zu finden. Der Berufswunsch Tischler*in taucht erstmals auch in den „Top Ten“ der jungen Frauen auf.

Insgesamt waren in Münster für das Berichtsjahr¹⁶ 2021/2022 2.454 Berufsausbildungsstellen gemeldet. Das sind 241 Stellen mehr (9,6 Prozent) als im Vorjahresmonat. Auf der anderen Seite haben sich im gleichen Zeitraum 1.237 Bewerber*innen für eine Berufsausbildungsstelle gemeldet, das sind 32 Personen mehr (2,7 Prozent) als im Vorjahr (siehe Abbildung 11).

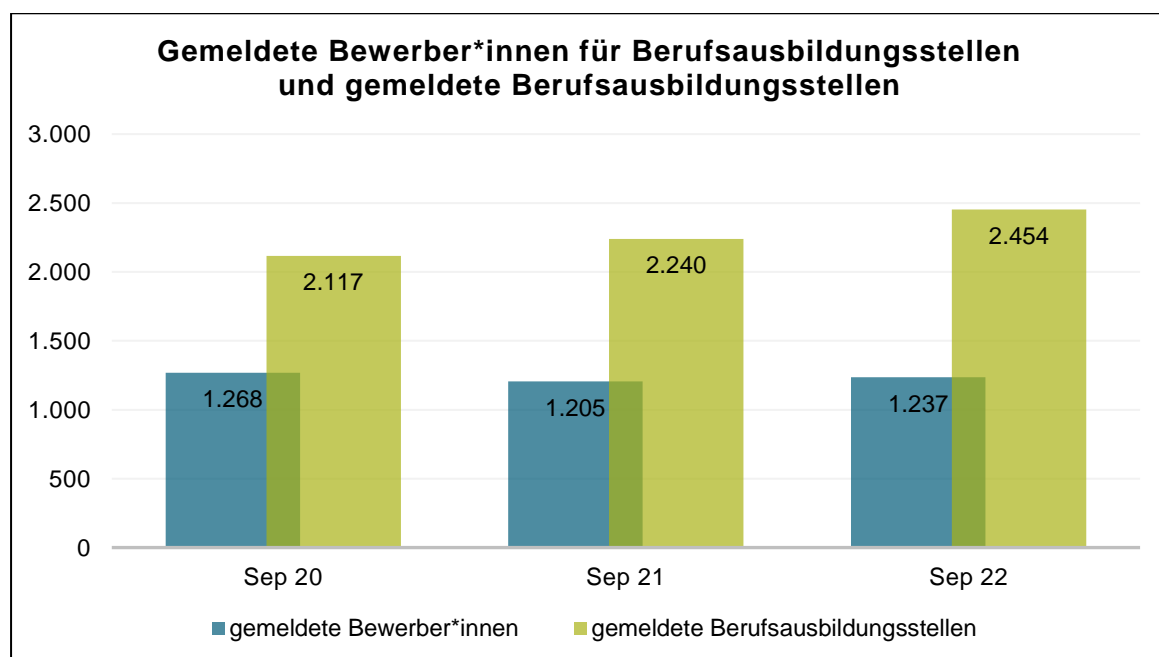


Abbildung 11: Entwicklung der gemeldete Bewerber*innen für Berufsausbildungsstellen und gemeldete Berufsausbildungsstellen in Münster im Berichtsjahr, Stand September 2022; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Auf 100 gemeldete Berufsausbildungsstellen kommen damit 51 gemeldete Bewerber*innen. Im Vorjahreszeitraum waren es 54 und im Ausbildungsjahr 2019/20 61 Bewerber*innen. 64 Prozent der gemeldeten Bewerber*innen sind männlich und 36 Prozent weiblich¹⁷.

Um sich ein detailliertes Bild von der Lage am gesamten münsterschen Ausbildungsmarkt zu machen, empfiehlt sich weitergehend ein Blick auf die unversorgten Bewerber*innen sowie die unbesetzten Berufsausbildungsstellen.

¹⁶ Das Berichtsjahr beginnt am 1. Oktober und endet am 30. September des jeweiligen Folgejahres.

¹⁷ Viele von Frauen bevorzugte Berufe werden schulisch ausgebildet und tauchen deshalb nicht bei den gemeldeten Berufsausbildungen auf (zum Beispiel Erzieher*in, Pharmazeutisch-technische*r Assistent*in sowie pflegerische Berufe).

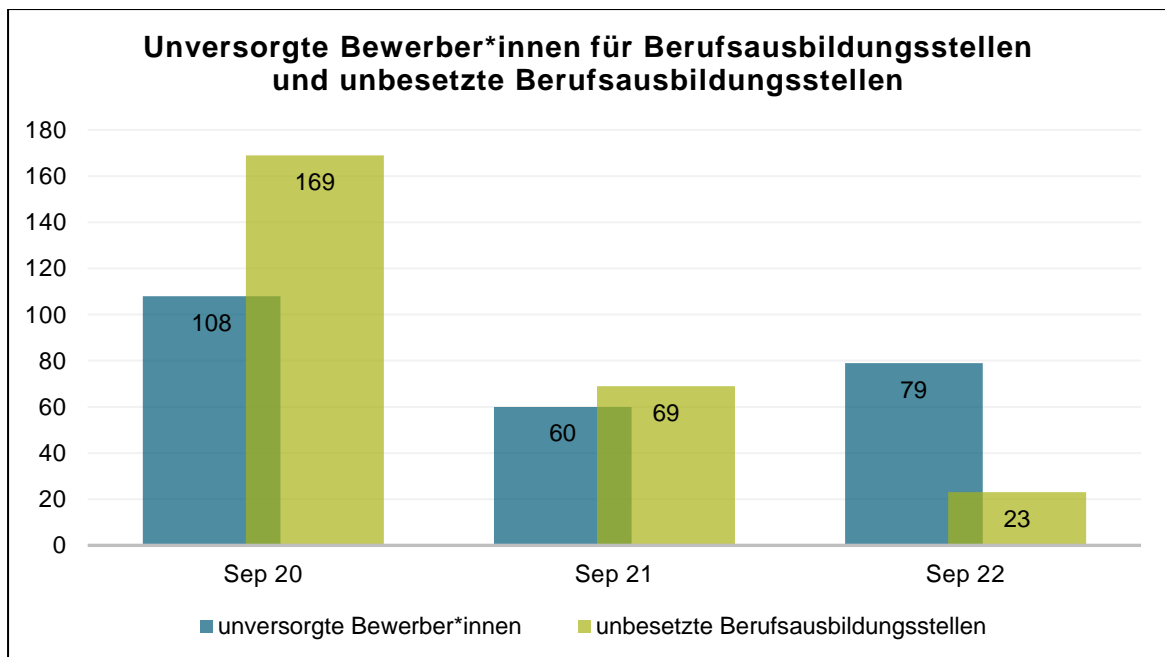


Abbildung 12: Unversorgte gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen und unbesetzte gemeldete Berufsausbildungsstellen in Münster im Berichtsjahr 2020/2021, Stand September 2021; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Anzahl der unversorgten Bewerber*innen beläuft sich am 30.09.2022 rechtskreisübergreifend auf 79 Personen¹⁸, das sind 19 (31,7 Prozent) mehr als zum Vorjahreszeitpunkt. Auf der anderen Seite waren im September 2022 noch 23 Berufsausbildungsstellen unbesetzt, das sind 46 Stellen weniger (-66,7 Prozent) als im Vorjahresmonat (siehe Abbildung 12). Beim Blick in die münsterländischen Nachbarkommunen ist auffällig, dass dort die Relation zwischen gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen und gemeldeten unversorgten Bewerber*innen auf eine Berufsausbildung zum Ende des Ausbildungsjahres deutlich anders ausfiel. So kamen beispielsweise im Kreis Borken 40 unversorgte Bewerber*innen auf 318 noch unbesetzte Berufsausbildungsstellen, im Kreis Coesfeld waren es 61 unversorgte Bewerber*innen und 207 unbesetzte Berufsausbildungsstellen.¹⁹ Grundsätzlich bestehen hier also Potenziale, in der Nachbarkommune noch eine geeignete Ausbildungsstelle beziehungsweise für die Betriebe passende Auszubildende zu finden. Häufig führt jedoch eine eingeschränkte Mobilität dazu, dass dies für die ausbildungssuchenden Menschen nicht in Frage kommt.

¹⁸ Das Jobcenter der Stadt Münster hat zu diesem Stichtag noch zwei unversorgte Bewerber*innen verzeichnet.

¹⁹ Insgesamt ist zu beachten, dass die Statistik der gemeldeten Berufsausbildungsstellen und der gemeldeten Bewerber*innen auf eine Ausbildungsstelle nur einen Teil des Ausbildungsmarktes widerspiegelt, da, ebenso wie bei den Arbeitsstellen, nicht alle Betriebe ihre offenen Stellen an die Agentur für Arbeit melden. Ebenso registrieren sich nicht alle ausbildungssuchenden Menschen bei der Agentur für Arbeit.

1.2.4. Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftenachfrage

Verglichen mit den Werten auf Landes- und Bundesdurchschnitt liegen die Arbeitslosenquote und die Jugendarbeitslosenquote in Münster sowohl rechtskreisübergreifend als auch jeweils im SGB 2 und SGB 3 auf einem moderaten Niveau. So liegt die rechtskreisübergreifende Arbeitslosenquote im Oktober 2022 bei 4,5 Prozent in Münster, bei 7,0 Prozent im NRW-Landesdurchschnitt und bei 5,3 im Bundesdurchschnitt. Die Jugendarbeitslosenquote beträgt im Oktober 2022 2,5 Prozent in Münster, 5,4 Prozent in NRW und 4,5 Prozent auf Bundesebene (siehe Abbildung 13).

	Münster	NRW	Deutschland
Arbeitslosenquote in Prozent			
• gesamt	4,5	7,0	5,3
darunter Frauen	4,1	7,0	5,4
darunter Männer	4,8	6,9	5,3
darunter Ausländer*innen	14,2	20,1	14,8
• SGB 2	3,0	5,1	3,7
darunter Frauen	2,8	5,3	3,8
darunter Männer	3,1	5,0	3,6
darunter Ausländer*innen	11,3	17,1	12,1
• SGB 3	1,5	1,8	1,7
darunter Frauen	1,3	1,6	1,6
darunter Männer	1,6	2,0	1,8
darunter Ausländer*innen	2,9	3,0	2,7
Jugendarbeitslosenquote in Prozent			
• gesamt	2,5	5,4	4,5
• SGB 2	1,7	3,7	2,9
• SGB 3	0,8	1,6	1,6

Abbildung 13: Arbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenquote in Deutschland, Nordrhein-Westfalen und Münster; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2022.

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt sowohl in Münster als auch in NRW und auf Bundesebene deutlich über der Gesamt-Arbeitslosenquote. Besonders ausgeprägt ist dies im SGB 2. So liegt in Münster die Gesamtarbeitslosenquote im SGB 2 bei 3,0 Prozent, die vergleichbare Arbeitslosenquote von Ausländer*innen jedoch bei 11,3 Prozent.

In den Abbildungen 14 und 15 ist die Verteilung der arbeitsuchenden und arbeitslosen Personen in Münster auf die Rechtskreise im Detail dargestellt.

	SGB 2		
	Anzahl	Anteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahresmonat in Prozent
Bestand Arbeitsuchende	8.745	*	2,7
Bestand Arbeitslose	5.264	100,0	3,2
Männer	2.776	52,7	0,3
Frauen	2.488	47,3	6,6
15 – 24 Jahre	411	7,8	-1,9
50 Jahre und älter	1.563	29,7	7,9
Langzeitarbeitslose	2.998	57,0	-9,0
Menschen mit Schwerbehinderung	391	7,4	-1,0
Ausländer*innen	2.043	38,8	17,3
Zugang an Arbeitslosen	729	*	21,7
darunter aus Erwerbstätigkeit	119	*	54,5
darunter aus Ausbildung/sonst. Maßnahmen	147	*	-15,0
seit Jahresbeginn	7.003	*	14,4
Abgang an Arbeitslosen	748	*	-10,1
darunter in Erwerbstätigkeit	115	*	-23,8
darunter in Ausbildung/sonst. Maßnahmen	234	*	-18,2
seit Jahresbeginn	6.847	*	6,2

* Berechnung nicht sinnvoll bzw. möglich

Abbildung 14: Arbeitskräfteangebot in Münster im Rechtskreis SGB 2
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2022

	SGB 3		
	Anzahl	Anteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahresmonat in Prozent
Bestand Arbeitsuchende	4.511	*	-3,1
Bestand Arbeitslose	2.596	100,0	-6,3
Männer	1.437	55,4	-3,9
Frauen	1.159	44,6	-9,2
15 – 24 Jahre	198	7,6	-9,2
50 Jahre und älter	907	34,9	-11,4
Langzeitarbeitslose	373	14,4	-16,6
Menschen mit Schwerbehinderung	197	7,6	1,0
Ausländer*innen	524	20,2	4,2
Zugang an Arbeitslosen	852	*	1,8
darunter aus Erwerbstätigkeit	539	*	0,2
darunter aus Ausbildung/sonst. Maßnahmen	172	*	-9,0
seit Jahresbeginn	8.078	*	-4,7
Abgang an Arbeitslosen	944	*	-0,3
darunter in Erwerbstätigkeit	443	*	-3,5
darunter in Ausbildung/sonst. Maßnahmen	226	*	-2,2
seit Jahresbeginn	7.812	*	-12,5

* Berechnung nicht sinnvoll bzw. möglich

Abbildung 15: Arbeitskräfteangebot in Münster im Rechtskreis SGB 3
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2022

Im SGB 2 ist die Anzahl der Arbeitslosen im Oktober 2022 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 3,2 Prozent gestiegen, im SGB 3 jedoch um 6,3 Prozent gesunken. Zurückzuführen ist dieser Unterschied in erster Linie auf den Übergang der - überwiegend weiblichen - ukrainischen Geflüchteten in die Jobcenter.²⁰ Entsprechend hat die Anzahl der arbeitslosen Ausländer*innen im SGB 2 von Oktober 2021 zu Oktober 2022 mit 17,3 Prozent besonders deutlich zugenommen, im Vergleich zu einer Zunahme von 4,2 Prozent im SGB 3. Die Zahl der arbeitslosen Frauen ist im SGB 2 entsprechend mit 6,6 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich angestiegen, während sie im SGB 3 um 9,2 Prozent abgenommen hat. Erfreulich ist, dass die Anzahl der Langzeitarbeitslosen in beiden Rechtskreisen deutlich gesunken ist, um 9,9 Prozent im SGB 2 und um 16,6 Prozent im SGB 3.

1.2.5. Leistungsberechtigte Personen im Jobcenter der Stadt Münster

Bedingt durch die Flüchtlingswelle insbesondere aus Syrien, Afghanistan und dem Irak, stiegen die Fallzahlen im Jobcenter der Münster ab 2015 an (siehe Abbildung 16).

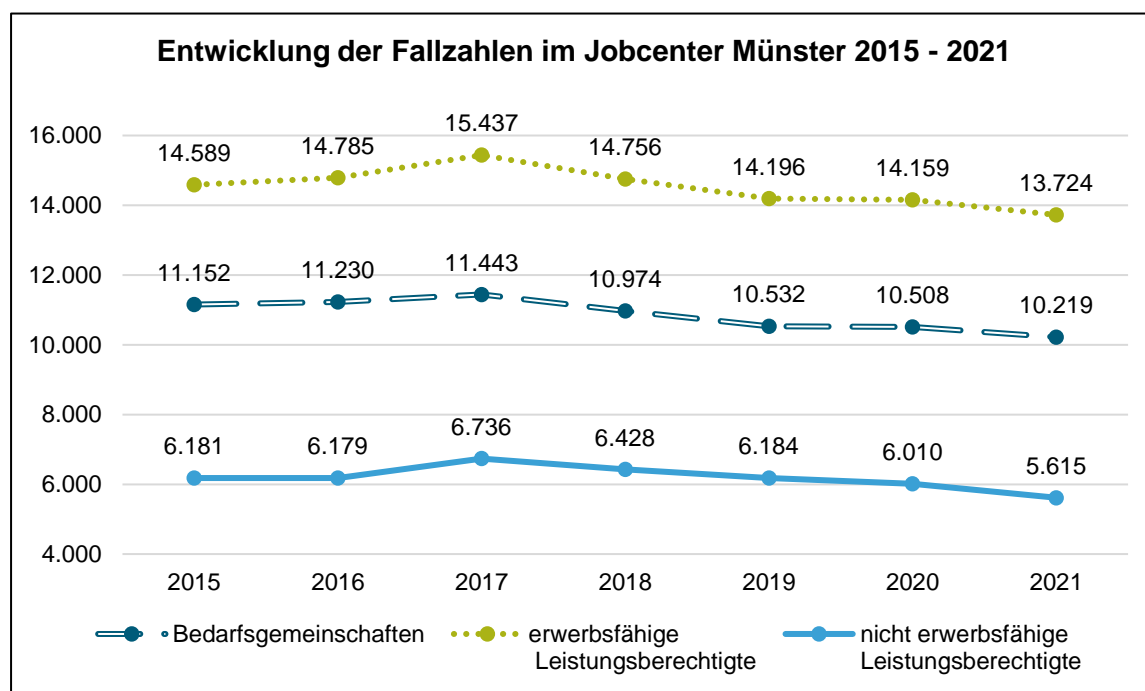


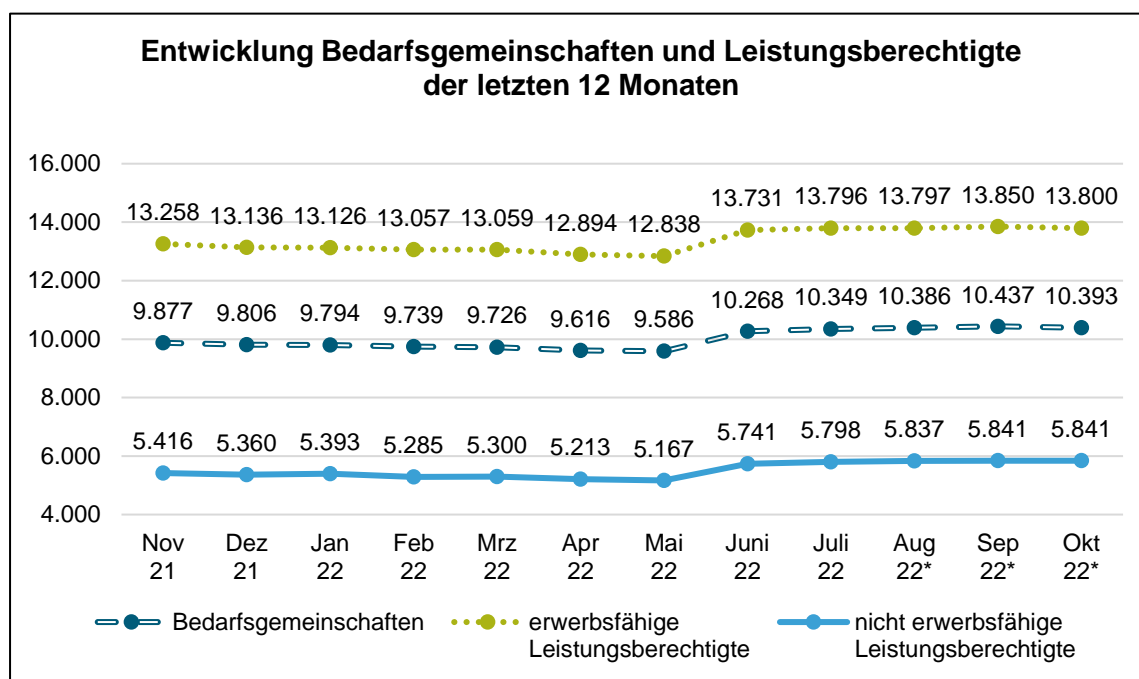
Abbildung 16: Fallzahlen im Jobcenter der Stadt Münster, Jahresdurchschnittswerte 2015 bis 2021
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Seit 2017 ist durch das Abflauen der Flüchtlingsimmigration und den aufnahmefähigen Arbeitsmarkt wieder ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Während sich die Zahl der Bedarfsgemeinschaften 2017 im Jahresdurchschnitt auf 11.443 belief, sank sie 2019 auf 10.532. Damit korrespondierend nahm auch die Zahl der Leistungsberechtigten deutlich ab: Im Jahr 2017 verzeichnete das Jobcenter Münster durchschnittlich 15.437 erwerbsfähige und 6.736 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte, 2019 waren es noch

²⁰ Seit dem 1. Juni 2022 haben erwerbsfähige hilfebedürftige Geflüchtete aus der Ukraine einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB 2, insofern sie über eine Aufenthaltserlaubnis nach Paragraph 24 des Aufenthaltsgesetzes oder eine sogenannte Fiktionsbescheinigung der Ausländerbehörde verfügen.

14.196 erwerbsfähige und 6.184 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Trotz eines zeitweiligen coronabedingten Anstiegs der Fallzahlen ab März 2020 gingen die Zahlen im Jahresdurchschnitt des ersten Pandemiejahres weiter zurück. Diese Entwicklung setzte sich 2021 fort; hier waren im Jahresdurchschnitt 13.724 erwerbsfähige Leistungsberechtigte und 5.615 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte in 10.219 Bedarfsgemeinschaften zu verzeichnen.

Ein Blick auf die Entwicklung der letzten Monate zeigt, dass die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften und der erwerbsfähigen sowie der nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bis Mai 2022 weiter leicht rückläufig war, ab Juni 2022 jedoch sprunghaft angestiegen ist. Zurückzuführen ist dies, wie bereits erläutert, auf den Übergang der ukrainischen Geflüchteten in das SGB 2 (siehe Abbildung 17).



* Prognose der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 17: Entwicklung der Fallzahlen im Jobcenter der Stadt Münster, November 2021 bis Oktober 2022
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2022

Der aktuellste Monat, für den bei Redaktionsschluss in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit detaillierte Werte für Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigte vorliegen, ist der Juni 2022. Hier bezogen im Jobcenter der Stadt Münster 19.472 Personen in 10.393 Bedarfsgemeinschaften Leistungen der Grundsicherung im Rahmen des SGB 2. 13.731 der Leistungsberechtigten sind erwerbsfähig und damit grundsätzlich im Fokus der Förder- und Vermittlungsbemühungen des Jobcenters. Die meisten davon (55 Prozent) sind zwischen 25 und 49 Jahre alt, 18 Prozent sind jünger als 25 Jahre und 27 Prozent sind 50 Jahre und älter (siehe Abbildung 18). War bislang der Anteil der Männer unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten etwas höher als der Anteil der Frauen (51 Prozent im Juni 2021), so hat sich dies durch den Zugang der überwiegend weiblichen Geflüchteten aus der Ukraine umgekehrt: Im Juni 2022 sind 51 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten weiblich. Lediglich in der Gruppe der Leistungsberechtigten ab 50 Jahren sind mit 54 Prozent mehr Männer vertreten.

14 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind alleinerziehend, davon sind 94 Prozent weiblich. Rund sieben Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben eine Schwerbehinderung, die Mehrzahl von ihnen ist 50 Jahre und älter (51 Prozent). Insgesamt haben mit 57 Prozent mehr Männer als Frauen eine Schwerbehinderung. Über eine ausländische Staatsangehörigkeit verfügen 41 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, hier überwiegt mit knapp 57 Prozent deutlich der Anteil der Frauen. Im Vorjahresmonat waren 37 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Ausländer*innen.

	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte	5.741	2.693	3.027
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) gesamt	13.731	7.069	6.626
- unter 25 Jahren	2.524	1.269	1.245
- 25 – 49 Jahre	7.482	4.078	3.382
- 50 Jahre und älter	3.725	1.722	1.999
eLb Alleinerziehende	1.978	1.866	103
- unter 25 Jahren	114	113	*
- 25 – 49 Jahre	1.706	1.620	79
- 50 Jahre und älter	158	133	23
eLb mit Schwerbehinderung	948	408	540
- unter 25 Jahren	63	27	36
- 25 – 49 Jahre	405	176	229
- 50 Jahre und älter	480	205	275
eLb Ausländer*innen	5.664	3.219	2.419
- unter 25 Jahren	1.114	563	571
- 25 – 49 Jahre	3	2.065	1.296
- 50 Jahre und älter	377	591	549
eLb Langzeitleistungsbeziehende	9.028	4.709	4.316
- unter 25 Jahren	1.201	591	610
- 25 – 49 Jahre	4.826	2.727	2.097
- 50 Jahre und älter	3.001	1.391	1.609
eLb Erwerbstätige	3.451	1.632	1.818
- unter 25 Jahren	395	159	236
- 25 – 49 Jahre	1.974	947	1.026
- 50 Jahre und älter	1.082	526	556

* Zahlen < 3 dürfen aus Gründen der Geheimhaltung nicht veröffentlicht werden. Differenzen der Summen ergeben sich durch eine geringe Anzahl an Leistungsberechtigten, die als divers erfasst sind. Diese werden in der Statistik nicht gesondert ausgewiesen. Hinzu kommen Personen, deren Geschlecht noch nicht vermerkt ist.

Abbildung 18: Personen in der Grundsicherung für Arbeit im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und eigene Auswertung, Berichtsmonat Juni 2022

66 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind langzeitleistungsbeziehend, das heißt, sie haben in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate Arbeitslosengeld 2 bezogen. Ihre Anzahl hat sich von Juni 2020 zu Juni 2022 um 5,0 Prozent verringert. 52 Prozent der Langzeitleistungsbeziehenden sind weiblich. Die meisten der Langzeitleistungsbeziehenden sind 4 Jahre und länger im Leistungsbezug. Ihr Anteil an allen Langzeitleistungsbeziehenden hat sich von 58,6 Prozent im Juni 2020 auf 65,5 Prozent im Juni 2022 erhöht (siehe Abbildung 19). Hieran lässt sich feststellen, dass die Integration in eine Beschäftigung mit zunehmender Arbeitslosigkeit schwieriger wird und damit seltener gelingt – er kommt zu einer Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Langzeitleistungs- beziehende	Juni 2022		Juni 2021		Juni 2020	
	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent
gesamt	9.028	100,0	9.334	100,0	9.504	100,0
unter 2 Jahre	586	6,5	685	7,3	754	7,9
2 bis unter 3 Jahre	1.442	16,0	1.402	15,0	1.359	14,3
3 bis unter 4 Jahre	1.084	12,0	1.037	11,1	1.819	19,1
4 Jahre und länger	5.916	65,5	6.210	66,5	5.572	58,6

Abbildung 19: Langzeitleistungsbeziehende nach Dauer des Leistungsbezuges im Jobcenter der Stadt Münster;
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und eigene Auswertung, Berichtsmonat Juni 2022

Rund ein Viertel aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist erwerbstätig und bezieht Arbeitslosengeld 2 ergänzend zu einem Erwerbseinkommen, davon sind 53 Prozent männlich. 44 Prozent der Erwerbstätigen beziehen ein Erwerbseinkommen bis 450 Euro im Monat, 14 Prozent verdienen 1.300 Euro und mehr. Zwei Prozent der erwerbstätigen Leistungsberechtigten sind selbständig, hier überwiegt der Anteil der Männer deutlich mit 63 Prozent (siehe Tabelle 20). Im Vergleich zum Vorjahresmonat haben sich diese Werte nicht wesentlich verändert.

	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	13.731	7.069	6.626
- darunter Erwerbstätige	3.451	1.632	1.818
- bis 450 Euro	1.512	718	794
- 450 bis 1.300 Euro	1.240	654	586
- über 1.300 Euro	470	180	290
- selbständig erwerbstätig	252	91	160

Abbildung 20: Erwerbstätige Leistungsberechtigte im Jobcenter der Stadt Münster nach Einkommen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juni 2022

Ausführliche Tabellen, die mehrere Personenmerkmale der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Langzeitleistungsbeziehenden miteinander verknüpfen (zum Beispiel Schwerbehinderung mit Alter und Geschlecht sowie mit ausländischer Staatsangehörigkeit oder Fluchthintergrund) finden sich in den Anlagen 2 und 3.

Knapp die Hälfte (54,8 Prozent) aller Bedarfsgemeinschaften besteht aus nur einer Person. 7,7 Prozent der Bedarfsgemeinschaften umfassen 5 und mehr Personen. In 35,2 Prozent) der Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 18 Jahren. Bei 19,6 Prozent aller Bedarfsgemeinschaften handelt es sich um sogenannte Alleinerziehenden-BG, also um Ein-Eltern-Familien (siehe Abbildung 21).

	Anzahl	Anteil an allen Bedarfsgemeinschaften in Prozent	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Bedarfsgemeinschaften (BG) gesamt	10.268	100,0	-0,7
mit 1 Person	5.618	54,8	-3,3
mit 2 Personen	1.845	17,9	9,3
mit 3 Personen	1.238	12,1	6,4
mit 4 Personen	766	7,5	-8,5
mit 5 und mehr Personen	797	7,7	-5,1
BG mit Kindern unter 18 Jahren	3.618	35,2	3,4
davon mit 1 Kind	1.580	15,4	7,3
mit 2 Kindern	1.136	11,1	3,6
mit 3 und mehr Kindern	902	8,8	-3,1
Alleinerziehenden-BG	2.012	19,6	14,4
Partner-BG ohne Kinder	843	8,2	0,6
Partner-BG mit Kindern	1.585	15,4	-8,3

Abbildung 21: Bedarfsgemeinschaften nach Anzahl der Personen und Kindern im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Monatsbericht Juni 2022

Dies ist eine Zunahme um 14,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat. Zurückzuführen ist dieser überdurchschnittliche Anstieg in erster Linie darauf, dass viele der Geflüchteten aus der Ukraine Frauen sind, die mit ihren Kindern, aber ohne ihre im Regelfall wehrpflichtigen Männer nach Deutschland gekommen sind. Der im Jobcenter erfasste Familienstatus ist also in vielen Fällen temporär und entspricht nicht dem tatsächlichen Familienstatus.

43 Prozent der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben keinen (anerkannten) Schulabschluss, 22 Prozent verfügen über den Hauptschulabschluss und 12 Prozent über die Mittlere Reife. Das Abitur, die Fachhochschulreife oder einen universitären Abschluss haben 17 Prozent der arbeitslosen Leistungsberechtigten erlangt²¹ (siehe Abbildung 22).

²¹ Die Einteilung der Kategorien ist der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen.

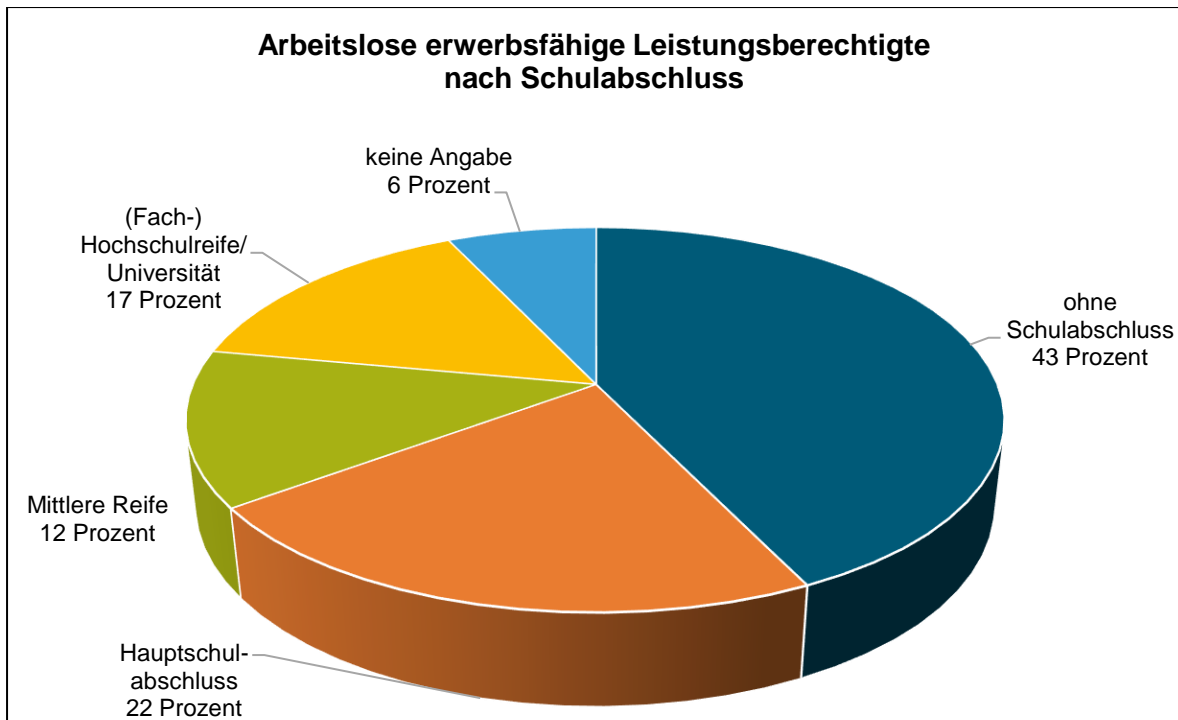


Abbildung 22: Arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juni 2022

70 Prozent der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verfügen über keinen (anerkannten) Berufsabschluss, 19 Prozent haben eine betriebliche oder schulische Ausbildung abgeschlossen und 5 Prozent haben eine akademische Ausbildung (siehe Abbildung 23).

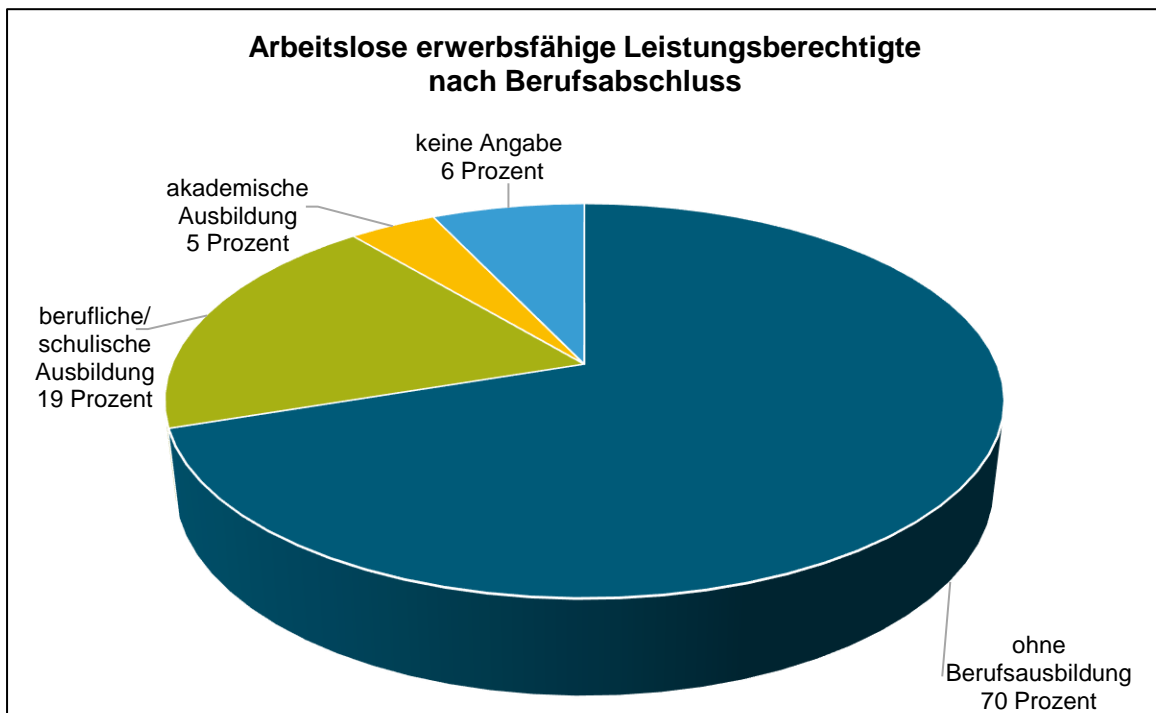


Abbildung 23: Arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juni 2022

Für Arbeitslose ohne Berufsabschluss 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 der Ausbildung und Qualifizierung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

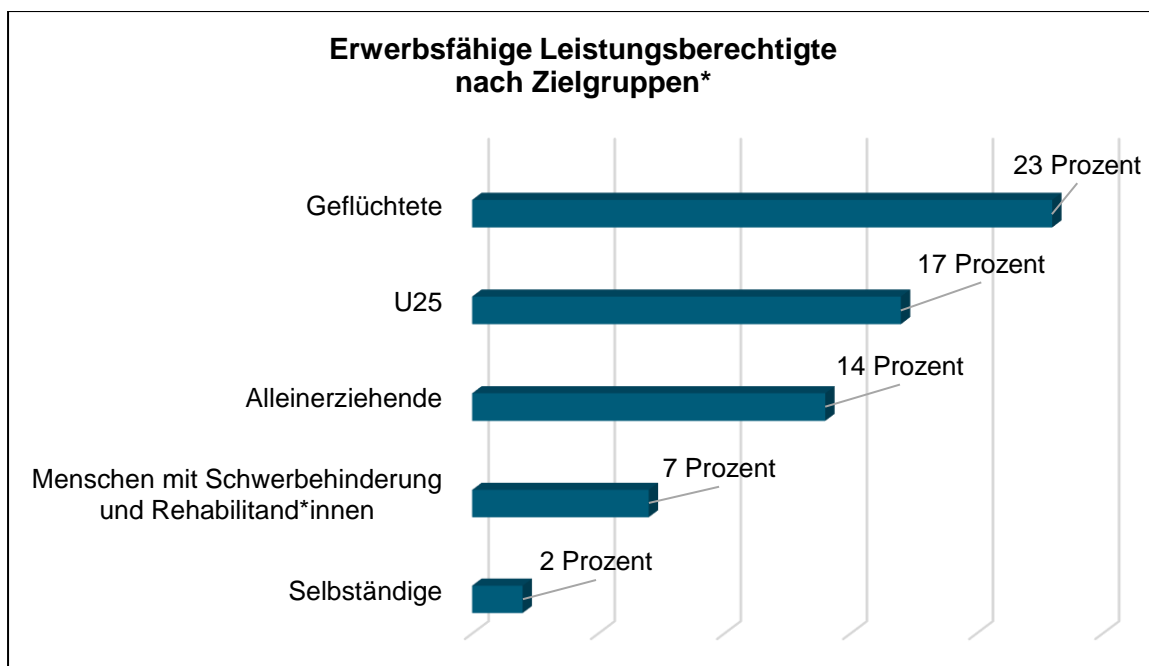
Um die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gemäß ihren unterschiedlichen Lebenssituationen individuell und professionell beraten und fördern zu können, werden sie entsprechend ihrer zielgruppenspezifischen Bedürfnisse innerhalb der stadtbezirklichen Jobcenter-im-Jobcenter von spezialisierten Jobcoaches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

- Jugendliche und junge Erwachsene (U25)²²
- Alleinerziehende
- Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitand*innen
- Geflüchtete²³ 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 zwischen den Zielgruppen gibt, so zum Beispiel Alleinerziehende mit Fluchthintergrund oder Jugendliche mit Schwerbehinderung.

²² Die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist nicht 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 Jahren noch relevant sind.

²³ 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 2 als Geflüchtete, die im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach dem fünften Kapitel des Aufenthaltsgesetzes sind (völkerrechtliche, humanitäre oder politische Gründe). Durch zusätzliche Auswertungsmöglichkeiten der internen Fachanwendung gelingt es dem Jobcenter der Stadt Münster, die Zielgruppe der Geflüchteten noch modifizierter zu ermitteln: Über die Vorgehensweise der Bundesagentur für 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 2 erfolgte ab dem 01.01.2015.



* Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 24: Anteile der Zielgruppen im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Eigene Auswertung, Berichtsmonat November 2022

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Migrationsvorgeschichte sind in allen der definierten Zielgruppen zu finden. Ihr Anteil beträgt im März 2022 rund 60 Prozent (siehe Abbildung 25).

	Anzahl	Anteil an allen eLb in Prozent
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	13.059	100,0
ohne Migrationsvorgeschichte	5.238	40,1
mit Migrationsvorgeschichte	7.821	59,9
- davon Ausländer*innen	4.967	38,0

Abbildung 25: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Migrationsvorgeschichte
Quelle Statistik der Bundesagentur für Arbeit; (hochgerechnete Daten, Stand März 2022)

63,5 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte haben eine ausländische Staatsangehörigkeit, dies sind 38 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.²⁴ Ausführliche Daten zur Migrationsvorgeschichte sind in der Anlage 4 zusammengestellt. Hierbei wird unter anderem auch zwischen Personen mit eigener Migrationserfahrung und ohne eigene Migrationserfahrung unterschieden. Rund 23 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben Stand November 2022 einen Fluchthintergrund. Die größten Gruppen unter ihnen haben die ukrainische Staatsangehörigkeit (8,6 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten) sowie die

²⁴ Es handelt sich um hochgerechnete Daten der Bundesagentur für Arbeit, die im Rahmen einer freiwilligen Befragung ermittelt wurden, da die Migrationsvorgeschichte statistisch nicht erfasst wird.

syrische und afghanische Staatsangehörigkeit (6,8 beziehungsweise 1,8 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten).

Das Jobcenter der Stadt Münster hat für die Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte bereits 2015 die Stelle einer Migrationsbeauftragten eingerichtet, um die besonderen Belange und Bedarfe dieser Personengruppe zu berücksichtigen. Für die große Gruppe der ukrainischen Geflüchteten sind im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung mehrere Personen als Sprachmittler*innen eingestellt worden.

Das Profiling und die Zielplanung für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden im Jobcenter der Stadt Münster nach dem fa:z-Modell²⁵ durchgeführt. Basierend auf einer umfangreichen Potenzialanalyse wird dabei ein für die Leistungsberechtigten vorrangig zu verfolgendes Förderziel vereinbart (siehe Anlage 5 für die Darstellung der Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell²⁶). Die Verteilung der Förderziele auf die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist aus der Abbildung 26 ersichtlich.

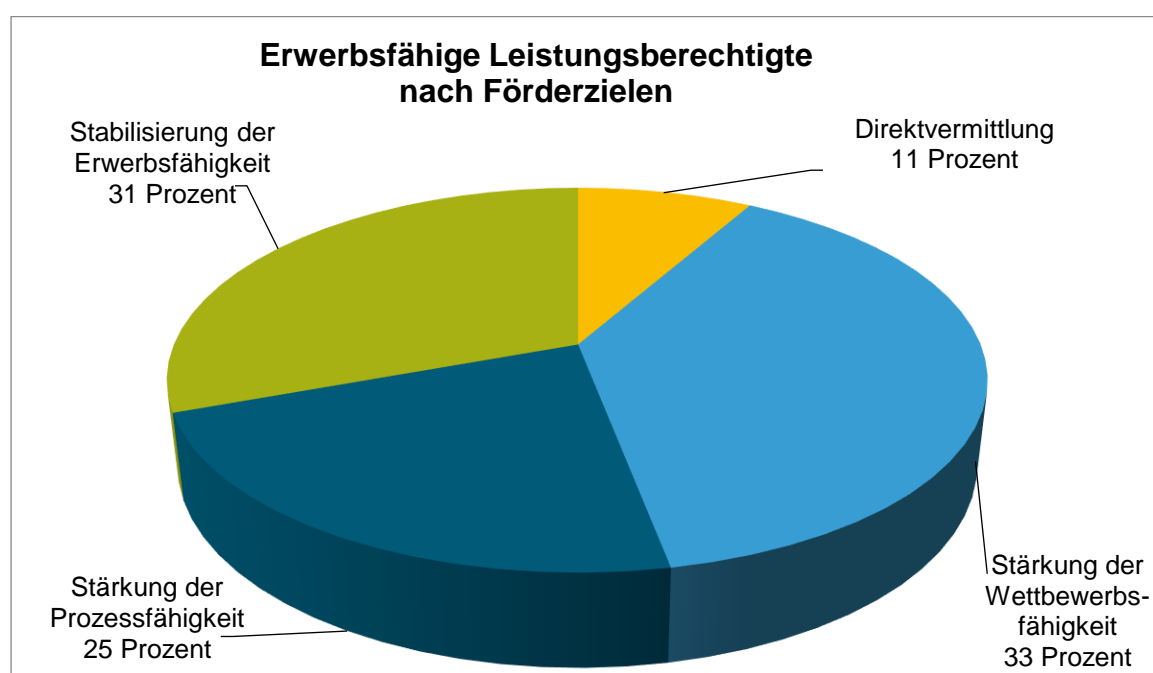


Abbildung 26: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Förderzielen im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Eigene Auswertung, Berichtsmonat November 2022

Mit 11 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, mit denen ein Förderziel vereinbart wurde, wird die Direktvermittlung²⁷ angesteuert. Die übrigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden zunächst über andere Ziele an die Aufnahme einer Beschäftigung herangeführt. Bemerkenswert ist hier, dass bei 31 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, mit denen ein Förderziel vereinbart wurde,

²⁵ Das fa:z-Modell© (= Förderansatz: Ziel) ist das Fallsteuerungskonzept des Jobcenters der Stadt Münster.

²⁶ 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 der Darstellung der Verteilung der Förderziele nicht berücksichtigt.

²⁷ Bei Vereinbarung des Förderziels Direktvermittlung ist im Rahmen der fa:z-Logik nicht zwingend eine sofortige Integration in Arbeit möglich. Mit vielen Leistungsberechtigten muss zunächst das Bewerbungs- und Stellensuchverhalten, zum Beispiel durch ein Bewerbungstraining, gestärkt werden, und es sind umfassende Bemühungen notwendig, um die Leistungsberechtigten auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

zunächst gesundheitliche Themen im Vordergrund stehen (Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“).

Die Entwicklung der Fallzahlen im Jahr 2023 ist aufgrund verschiedener, zum Teil gegenläufiger Einflussfaktoren schwer zu prognostizieren. Vor allem in den Wintermonaten ist aufgrund des weiteren Zugangs ukrainischer Geflüchteter mit einem Anstieg der Leistungsberechtigten und der Arbeitslosen im SGB 2 zu rechnen. Die mittelfristige Entwicklung ist jedoch, in Abhängigkeit vom weiteren Kriegsgeschehen in der Ukraine, der Inflationsentwicklung und weiterhin bestehenden Lieferengpässe, schwer vorhersehbar.

Durch das voraussichtlich ab dem 01.01.2023 in Kraft tretende Chancen-Aufenthaltsgesetz²⁸ werden durch Rechtskreiswechsel aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in das SGB 2 weitere Zugänge erwartet. Nach einer ersten Erhebung der Ausländerbehörde sind dies in Münster bis zu 900 Personen; diese Zahl ist jedoch noch ungefiltert, die letztendliche Anzahl der Personen, die alle Kriterien erfüllen, wird niedriger sein.

Die Maßnahmen zu einer staatlichen Preisgrenze für Energiekosten sowie der Rücktritt von der geplanten Gasumlage könnten dazu führen, dass ein erhöhtes Antragsaufkommen im Jobcenter ausbleibt oder zumindest geringer ausfällt als zuvor prognostiziert.

Mit der Einführung des Bürgergeldes zum 01.01.2023 werden die Regelsätze erhöht und die Freibeträge auf das Erwerbseinkommen großzügiger gestaltet. Ob dies zu einer Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten führen wird, bleibt abzuwarten. Infolge dessen dürfte sich der Kreis der Anspruchsberechtigten erweitern. Eine entsprechende Entwicklung könnte aufgefangen werden durch die Anhebung von Kindergeld und Kinderzuschlag sowie die Erhöhung des Wohngeldes zum 01.01.2023²⁹.

1.2.6. Sozialräumliche Organisation des Jobcenters

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

Die einzelnen Stadtbezirke stellen keine einheitlichen Sozialräume dar, sondern bestehen vielmehr aus mehreren, durchaus sehr unterschiedlichen Sozialräumen. Dies wird durch

²⁸ Das Chancen-Aufenthaltsrecht soll gut integrierten Ausländer*innen, die schon mehrere Jahre ohne gesicherten Status in Deutschland leben, eine Perspektive bieten. Wer zum Stichtag 31. Oktober 2022 fünf Jahre im Land lebt und nicht straffällig geworden ist, soll 18 Monate Zeit bekommen, um die Voraussetzungen für einen langfristigen Aufenthalt zu erfüllen - dazu gehören etwa Deutschkenntnisse und die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts. Verbunden ist hiermit für leistungsberechtigte Personen der Rechtskreiswechsel vom Asylbewerberleistungsgesetz in das SGB 2.

²⁹ Ab dem 01.01.2023 wird das Kindergeld 250 Euro im Monat für jedes Kind betragen. Der Höchstbetrag des Kinderzuschlages wird ab dem 01.01.2023 von 229 Euro auf 250 Euro monatlich je Kind angehoben. Der Wohngeldbetrag wird sich 2023 im Rahmen der sogenannten „Wohngeld Plus-Reform“ um durchschnittlich rund 190 Euro pro Monat von rund 180 Euro pro Monat auf rund 370 Euro pro Monat erhöhen.

das Jobcenter im Rahmen seiner Netzwerkarbeit und der niedrigschwelligen Angebotsgestaltung berücksichtigt. In allen JiJ sind mittlerweile gute und vielseitige sozialräumliche Netzwerke geknüpft. So nimmt das Jobcenter beispielsweise regelmäßig an den sozialräumlichen Arbeitskreisen (zum Beispiel AK Coerde, AK Hiltrup) 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 (zum Beispiel im Familienzentrum St. Norbert und im Jugendzentrum HOT in Coerde).

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

2. Ziele, Strategie und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder

2.1. Ziele und strategische Grundausrichtung

Das Zielsystem des Jobcenters der Stadt Münster richtet sich vorrangig am gesetzlichen Auftrag 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 Leistungsberechtigten zu stärken und Unterstützung bei der Aufnahme beziehungsweise Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit zu leisten, sodass der Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln bestritten werden kann.

Zur Feststellung beziehungsweise Förderung der Leistungsfähigkeit der örtlichen Grundsicherungsträger sieht der Gesetzgeber die Erhebung von Kennzahlen vor. Die Kennzahlen wurden in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe erarbeitet und sind in der Verordnung der Kennzahlen nach Paragraph 48a SGB 2 festgeschrieben. Die Leistungsfähigkeit der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird in Bezug auf vier Ziele gemessen (siehe Abbildung 27).



Abbildung 27: Schaubild Ziele in der Grundsicherung
 Quelle: Eigene Gestaltung

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.

Die Verbesserung der sozialen Teilhabe 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. Soziale Teilhabe durch Beschäftigung zu ermöglichen, ist schon seit mehreren Jahren und auch weiterhin im Jahr 2023 die strategische Grundausrichtung des Jobcenters der Stadt Münster. Damit wird das Ziel verfolgt, Menschen durch eine - ungeforderte, geförderte oder gegebenenfalls auch ehrenamtliche - Tätigkeit am Leben in der Gemeinschaft teilhaben zu lassen.

2.2. Zielwerte für das Jahr 2023

Die Zielwerte, die das Jobcenter alljährlich mit dem Land NRW vereinbart, 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 auf Landesebene. In seiner Sitzung am 23.11.2022 hat der zuständige Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderung der Stadt Münster den Korridoren, mit denen das Jobcenter für 2023 in die Verhandlungen mit dem Land geht, über die Vorlage V/0704/2022 (Eckpunkte, Zielvorstellungen und Schwerpunkte 2023 in der Grundsicherung für Arbeitslose) zugestimmt. Das

Zielvereinbarungsgespräch des Jobcenters Münster mit dem Land findet Mitte Dezember und damit nach Redaktionsschluss des vorliegenden Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms statt.

Über die vereinbarten Zielwerte wird das Jobcenter dem Ausschuss im Rahmen einer Vorlage im ersten Quartal 2023 berichten.

2.3. Arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte

Das MAGS NRW und die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit haben für das Jahr 2023 sechs Handlungsfelder als mögliche Schwerpunkte in der Grundsicherung für Arbeitslose formuliert:

- Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden.
- Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen.
- Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung.
- Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen.
- Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen.
- Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen – Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Um der regionalen Heterogenität des nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktes gerecht zu werden und örtliche Besonderheiten, Herausforderungen und Aktivitäten noch stärker als bislang zu berücksichtigen, gibt das Land NRW den Jobcentern die Option, sich aus diesen Handlungsfeldern auf drei lokale Schwerpunktthemen zu konzentrieren. Unter Abwägung verschiedener Aspekte setzt das Jobcenter der Stadt Münster sich für das Jahr 2023 die folgenden Schwerpunkte:

Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen

Die Jugendarbeitslosenquote liegt in Münster mit rechtskreisübergreifenden 2,5 Prozent (SGB 2: 1,7 Prozent) im Oktober 2022 auf einem moderaten Niveau und deutlich unter dem Durchschnitt des Bundes (4,5 Prozent; SGB 2: 2,9 Prozent) und des Landes NRW (5,4 Prozent; SGB 2: 3,7 Prozent). Allerdings ist auch festzuhalten, dass rund 41 Prozent der arbeitslosen langzeitleistungsbeziehenden Jugendlichen im Jobcenter der Stadt Münster keinen Schulabschluss haben.

Auch wenn die Fallzahlen insgesamt relativ niedrig sind: Einen verstärkten Fokus auf die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu legen, ist sinnvoll und lohnenswert, da bei ihr noch ein großes Potenzial der Einflussnahme auf eine nachhaltige berufliche Entwicklung besteht. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug sowie, in Folge, existenzielle Nöte und fehlende soziale Teilhabe können durch zielgerichtete und ganzheitliche Intervention von vornherein vermieden werden.

Von zentraler Bedeutung ist dies auch mit Blick auf den Arbeitsmarkt, vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels: Junge Menschen sind die Zukunft des Arbeitsmarktes, jede*r einzelne von ihnen wird gebraucht.

Nicht immer, aber doch (zu) oft sind es junge Menschen aus Zuwandererfamilien, die im Bildungs- und Ausbildungssystem scheitern. Hier gilt es zu verhindern, dass Bildungs- und Sprachdefizite sowie kulturelle Einflüsse als große Herausforderungen im Integrationsprozess sich weiter verfestigen. Hier ergibt sich eine Schnittstelle zum zweiten Schwerpunktthema (siehe unten).

In der Stadt Münster ist bereits ein umfangreiches und vielseitiges Portfolio an Unterstützungsangeboten für Jugendliche und junge Erwachsene bei den verschiedenen relevanten Akteur*innen (Schulen, Amt für Schule und Weiterbildung, Jugendamt, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Träger und so weiter), vorhanden. Trotz vieler guter Ansätze in der rechtskreisübergreifenden bzw. interdisziplinären Zusammenarbeit der Akteur*innen besteht noch Potenzial für eine Weiterentwicklung.

Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen

Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte im Jobcenter der Stadt Münster hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen, von rund 50 Prozent im Jahr 2016 auf fast 60 Prozent im März 2022. Auffällig ist, dass innerhalb der Zielgruppe der Anteil der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit kontinuierlich gestiegen ist. So hatten im Juni 2016 28,5 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine ausländische Staatsangehörigkeit, im Juni 2022 waren es bereits 41,3 Prozent. Stand November 2022 sind rund 23 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Geflüchtete, im Juni 2016 waren es 4,6 Prozent und im Juni 2020 16,4 Prozent.³⁰ Aller Voraussicht nach wird der Anteil der geflüchteten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahr 2023 durch den vorerst anhaltenden Zustrom von ukrainischen Geflüchteten nach Deutschland und in das SGB 2 weiter ansteigen. Aber auch aus anderen Herkunftsländern wird die Anzahl der Geflüchteten aus verschiedenen Gründen künftig voraussichtlich wieder zunehmen.

Das heißt, dass insbesondere die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die erst seit vergleichsweise kurzer Zeit in Deutschland leben und noch hohe Bedarfe auf dem Weg in den Arbeitsmarkt haben (Spracherwerb, berufliche Orientierung und Qualifizierung, schwierige Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel die Wohnverhältnisse), gewachsen ist und voraussichtlich weiterhin wachsen wird. Aber auch bei den Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte, die bereits länger in Deutschland leben, liegen oftmals noch verstärkt Integrationshemmnisse vor.

Festgestellt werden kann zum Beispiel, dass den Arbeitslosen mit Migrationsvorgeschichte in überproportionalem Ausmaß die grundlegende schulische und/oder berufliche Ausbildung für die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt fehlen. So haben rund 42 Prozent der arbeitslosen Menschen in Münster mit Migrationsvorgeschichte keinen Schulabschluss, bei den Arbeitslosen ohne Migrationsvorgeschichte³¹ sind es dagegen rund 14 Prozent (Stand März 2022). In diese Gruppe werden voraussichtlich auch viele der Menschen mit Migrationsvorgeschichte

³⁰ Durch das Jobcenter der Stadt Münster werden keine Daten hinsichtlich der Migrationsvorgeschichte, sondern nur der Staatsangehörigkeit der Leistungsberechtigten erhoben. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erhebt die Daten zur Migrationsvorgeschichte durch freiwillige Befragungen; die ermittelten Werte werden hochgerechnet. Die aktuellsten Daten zur Migrationsvorgeschichte der BA stammen aus März 2022

³¹ Für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB 2 mit Migrationsvorgeschichte stehen keine aktuellen Daten zu den Schulabschlüssen zur Verfügung.

fallen, die durch das voraussichtlich ab dem 01.01.2023 in Kraft tretende Chance-Aufenthaltsgesetz³² in den Leistungsbezug der Jobcenter gelangen werden. Nach einer ersten Erhebung sind dies in Münster bis zu 900 Personen; diese Zahl ist jedoch noch ungefiltert, die letztendliche Anzahl der Personen, die alle Kriterien erfüllen, wird niedriger ausfallen.

Aufgrund der geschilderten Entwicklungen und Rahmenbedingungen hat auch der Anteil der Ausländer*innen an den Langzeitleistungsbeziehenden in den letzten Jahren zugenommen, von 22,6 Prozent im Juni 2016 auf 36,6 Prozent im Juni 2022.

Ein verstärkter Fokus auf den Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund ist geboten, da diese wachsende Zielgruppe ein großes Potential hat, nach Spracherwerb und durch Aus- und Weiterbildung gut in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Durch die Integration in Beschäftigung wird auch die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund gestärkt.

Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen – Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Beratung ist Kern des Förder- und Integrationsprozesses und damit das wichtigste Instrument des Jobcenters. Das Beratungsverständnis und die Qualität und Professionalität der Beratung sind zentral für die Beziehung zu den Kund*innen, die Handlungskompetenz und die Effektivität der einzelnen Mitarbeitenden und in Konsequenz des gesamten Jobcenters. Beratung und die Beratungsqualität wirken sich auf alle weiteren Handlungsfelder und die Ziele des Jobcenters aus, daher wird in diesem Schwerpunkt eine große Wirksamkeit für die gesamte Arbeit des Jobcenters gesehen.

Durch das Bürgergeld und die damit verbundenen Neuerungen rückt die Beratung noch mehr in den Fokus (siehe hierzu unten die Ausführungen im Abschnitt 2.4.) und wird veränderte Ansprüche an die Mitarbeitenden im Jobcenter stellen. Die Schwerpunktsetzung bietet die Chance, die Beratungsqualität im Jobcenter weiterzuentwickeln und mit aktuellen und einheitlichen Standards zu versehen.

Weitere Handlungsfelder

Aber auch die weiteren arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder

- Beendigung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug,
- Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung / Zielgruppe Arbeitgebende,
- Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes sowie
- Chancengleichheit am Arbeitsmarkt / Vereinbarkeit von Familie und Beruf

werden für das Jobcenter der Stadt Münster weiterhin von Bedeutung sein.

³² Das Chancen-Aufenthaltsrecht soll gut integrierten Ausländer*innen, die schon mehrere Jahre ohne gesicherten Status in Deutschland leben, eine Perspektive bieten. Wer zum Stichtag 31. Oktober 2022 fünf Jahre im Land lebt und nicht straffällig geworden ist, soll 18 Monate Zeit bekommen, um die Voraussetzungen für einen langfristigen Aufenthalt zu erfüllen - dazu gehören etwa Deutschkenntnisse und die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts. Verbunden ist hiermit für leistungsberechtigte Personen der Rechtskreiswechsel vom Asylbewerberleistungsgesetz in das SGB 2.

Aus den gesetzlichen Zielen sowie der Schwerpunktsetzung und den definierten Zielgruppen des Jobcenters der Stadt Münster ergeben sich für das Jahr 2023 insgesamt sieben Handlungsfelder (siehe Abbildung 28).

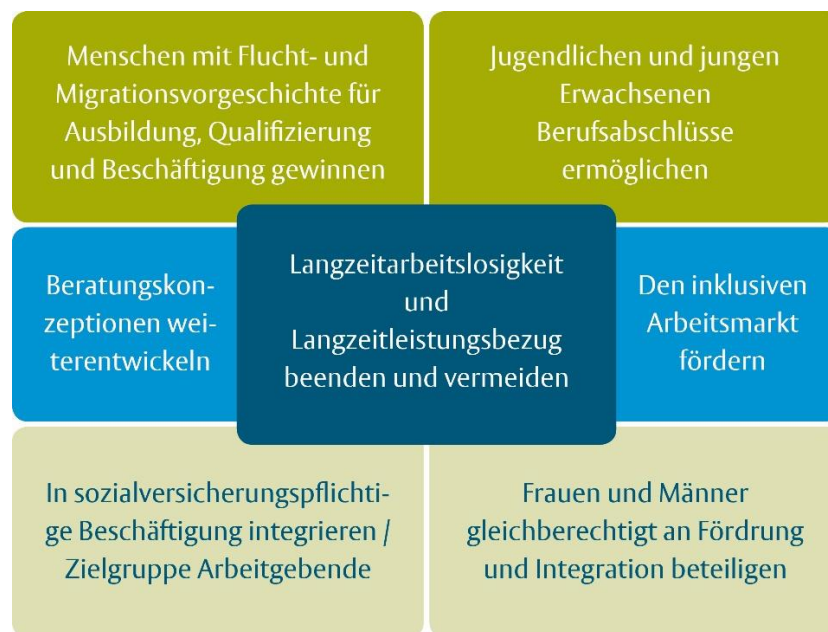


Abbildung 28: Handlungsfelder 2023 des Jobcenters der Stadt Münster
Quelle: Eigene Gestaltung

In den Kapiteln 2.7.1 bis 2.7.7 werden die für das Jahr 2023 geplanten Maßnahmen und Aktivitäten in den einzelnen Handlungsfeldern beschrieben.

Mit seiner strategischen Grundausrichtung und den Handlungsfeldern trägt das Jobcenter als kommunale Einrichtung zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030³³ 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 2/SGB 2-Empfänger*innen bis 2030 kontinuierlich zu senken.
- Alle Menschen gehen ihrer Qualifikation entsprechend einer „Guten Arbeit“ nach. Inklusive und faire Beschäftigungsmöglichkeiten sind ausreichend vorhanden.

2.4. Einführung des Bürgergeldes

Mit dem 12. SGB 2-Änderungsgesetz (Bürgergeld-Gesetz³⁴) werden zahlreiche im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung verankerte Vorhaben umgesetzt. Damit findet die umfassendste Reform des SGB 2 seit seinem Inkrafttreten im Jahr 2005 statt.³⁵

³³ Vgl. Vorlage V/0515/2018: Global nachhaltige Kommune NRW - Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030.

³⁴ Das Gendern des Begriffs ist durch den Gesetzgeber nicht vorgesehen.

³⁵ Vgl. Zwölftes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes.

Mit der Einführung des Bürgergeldes sind zahlreiche Änderungen sowohl im Bereich der passiven Leistungen (im Regelfall mit Inkrafttreten zum 01.01.2023) als auch der aktiven Leistungen (Inkrafttreten überwiegend zum 01.07.2023) verbunden. Insbesondere soll mit dem Bürgergeld das negative Image von „Hartz IV“ durch reelle Verbesserungen überwunden werden:

- Neues Miteinander, neue Chancen auf Arbeit
- Mehr Sicherheit, mehr Respekt für Lebensleistung
- Höhere Leistungssätze, Neuregelung der Leistungsminderungen
- Mehr Bürger*innenfreundlichkeit, weniger Bürokratie

Die zentralen Punkte des Bürgergeld-Gesetzes sind in der Anlage 4 aufgeführt.

Für die Jobcenter ist die Einführung des Bürgergeldes mit diversen Vorbereitungs- und Anpassungsaufgaben verbunden:

- Analyse und Anpassung der Strategien und Prozesse
- Anpassung IT und Vordrucke
- ggf. Anpassung der Förderangebote
- Schulung der Mitarbeitenden
- Information der Leistungsberechtigten, Anpassung von Informationsmaterialien und Internetauftritt
- Information der Netzwerkpartner*innen

Die kurze Zeitspanne zwischen der Verabschiedung des Bürgergeld-Gesetzes am 25.11.2022 und dem Inkrafttreten eines großen Teils der neuen Regelungen zum 01.01.2023 bedeutet dabei für die Jobcenter eine große Herausforderung. Das Jobcenter der Stadt Münster hat jedoch bereits frühzeitig mit den Planungen für das Bürgergeld begonnen und ist deswegen gut auf die Umsetzung vorbereitet. Mehrere der im Bürgergeld-Gesetz verankerten Regelungen sind in Münster ohnehin bereits gelebte Praxis. So haben Ausbildung und Qualifizierung mit dem Ziel der passgenauen, nachhaltigen Integration schon lange Vorrang vor kurzfristiger Vermittlung. Mit Erfolg: 70,5 Prozent der integrierten Personen im Jobcenter der Stadt Münster sind in den sechs Monate nach Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit kontinuierlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt.³⁶ Ganzheitliche Betreuung wird im Rahmen verschiedener Coachingmaßnahmen bereits standardmäßig angeboten. Und Sanktionen beziehungsweise Leistungsminderungen wurden auch bislang schon mit Augenmaß gehandhabt und traten nur in wenigen Fällen ein.³⁷

Sorge bereitet den Jobcentern allerdings das im Bundeshaushalt stark gekürzte Budget für das SGB 2 im Jahr 2023. Nach vorläufiger Berechnung stehen dem Jobcenter der Stadt Münster für das Jahr 2023 Eingliederungsmittel in Höhe von rund 16 Millionen Euro zur Verfügung, das sind 1,2 Millionen Euro weniger als im Jahr 2022 (siehe hierzu auch das Kapitel 3). Gleichzeitig aber enthält das Bürgergeld-Gesetz diverse grundsätzlich begrüßende, aber kostenintensive Regelungen, deren Finanzierung voraussichtlich zu

³⁶ Der Wert zur sogenannten Kontinuierlichen Beschäftigung nach Integration bezieht sich auf den Jahresdurchschnitt 2021. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Kennzahl nach Paragraph 48a SGB 2).

³⁷ Die Sanktionsquote des Jobcenters Münster lag 2019 bei 1,7 Prozent. 2021 war sie auf 0,3 Prozent gesunken, bedingt durch die Coronapandemie, in der es weniger potenzielle Sanktionsanlässe wie Einladungen zum Jobcenter sowie Maßnahmenzuweisungen und Stellenangebote gab, sowie das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, demzufolge die Sanktionen neu zu regeln waren.

einer Herausforderung werden wird. Zu nennen sind hier unter anderem das Weiterbildungsgeld und der Bürgergeldbonus. Auch die Entfristung des sozialen Arbeitsmarktes mit den guten und nachhaltigen, aber sehr teuren Instrumenten der öffentlich geförderten Beschäftigung wird ohne ausreichende Finanzierungsgrundlage kaum zum Tragen kommen.

2.5. Wirkungsorientierung

Die mit dem „Bürgergeld“ verbundenen gesetzlichen Veränderungen schärfen den Auftrag an das Jobcenter der Stadt Münster: Mitarbeitende des Jobcenters der Stadt Münster sollen Münsteraner*innen, die Leistungen im Sinne des SGB 2 beantragen oder beziehen, professionell und respektvoll dabei unterstützen, Ziele und Lösungen zu entwickeln und zu realisieren, um soziale Teilhabe durch Beschäftigung zu erlangen. Es geht im weitesten Sinne um die Erhöhung von individueller Beschäftigungsfähigkeit und damit um die Weiterentwicklung von integrationsrelevanten Ressourcen und Potenzialen sowie um die Aufnahme von Beschäftigung. Die Faktoren, die in diesem Zusammenhang einen erfolgsrelevanten Einfluss haben, sind in der Fachöffentlichkeit und Politik weitgehend bekannt und unstrittig. Die damit verbundenen konkreten Anliegen und Fragestellungen jedoch sind in der Realität ebenso sehr vielfältig und vielschichtig, wie es Möglichkeiten gibt, mit diesen Anforderungen umzugehen.

Die Unterstützungsarbeit des Jobcenters soll gut wirken. Es geht um die positive Entwicklung von Wissen, Können, Verhalten und Lebenssituationen auf Seiten der Leistungsberechtigten. Sie entscheiden, welche persönlichen Verbesserungen sie auf welchem Weg erreichen wollen. Unterstützung bei der Entwicklung von geeigneten Zielen und im Auswahlprozess derselben erhalten sie bei Bedarf von ihren persönlichen Ansprechpartner*innen im Jobcenter im Rahmen einer professionellen Orientierungs- und Entscheidungsberatung. Dies gilt auch in Bezug auf eine Unterstützung der Strategien und konkreten Aktivitäten, die der Realisierung der Ziele dienen. Für die Einschätzung, ob und inwiefern es sich bei den Wirkungen, die im Kontext des Unterstützungsprozesses eintreten, um Verbesserungen handelt, sind die Wahrnehmung und das Erleben der Leistungsberechtigten ausschlaggebend. Jedoch geben Mitarbeitende des Jobcenters im Rahmen ihrer Gespräche mit Leistungsberechtigten auch geeignete Impulse für eine erweiterte Reflexion und Einschätzung von Erfolgen und Misserfolgen und beziehen Kontexte ein, die außerhalb der unmittelbaren Lebenswelt der Adressat*innen liegen. So wird eine Verortung und Reflexion der erreichten Wirkungen und damit auch der Integrationsfortschritte im gesellschaftlichen Zusammenhang unterstützt und ermöglicht.

Grundsätzlich anzumerken ist allerdings, dass es für die Abbildung und objektive Messung von persönlichen Integrationsfortschritten innerhalb des SGB 2 derzeit kein geeignetes, wissenschaftlich begründetes Verfahren gibt, auf welches das Jobcenter der Stadt Münster zurückgreifen könnte. Institutionelle Ansätze, dieses Dilemma durch die Ausarbeitung und Verwendung von Handlungsstrategien und Fallsteuerungskonzepten auflösen zu wollen, haben sich bislang nicht als ausreichend erwiesen. Man benötigt geeignetere, das heißt flexiblere und an den tatsächlichen Entwicklungsanliegen der Leistungsberechtigten orientierte, „ganzheitliche“ Handlungsgrundlagen und -konzepte für die Integrationsarbeit des Jobcenters der Stadt Münster. Darüber hinaus ist eine

Steuerungssystematik für die Fachkonzepte der SGB 2-Arbeit, die diesen Prämissen ausdrücklich Rechnung trägt, notwendig.

In der Gesetzesbegründung zum Bürgergeld wird zum Wegfall der jährlich durch die Jobcenter zu erstellenden Eingliederungsbilanzen unter anderem ausgeführt, dass eine Messung von Integrationsfortschritten, die objektiv, vergleichbar und manipulationssicher ist, anhand der verfügbaren statistischen Daten³⁸ nicht möglich ist. Die Wirkung der Leistungen zur Eingliederung kann nur auf Basis von Wirkungsforschung beurteilt werden (Paragraf 55 Absatz 1 SGB 2), nicht allein auf Grundlage deskriptiver statistischer Vergleiche. Den aktuellen FAQ³⁹ des BMAS zum Bürgergeld (Stand 03.12.2022) ist unter anderem zu entnehmen, dass die entsprechende Weiterentwicklung der Zielsteuerung im SGB 2 geplant ist.

Diese Aussagen stützen die Aussage aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021 des Jobcenters der Stadt Münster: „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.“⁴⁰

2.5.1. Aufgaben und Anspruch der münsterschen SGB 2-Arbeit

Das Jobcenter der Stadt Münster verfolgt als zugelassener kommunaler Träger der Grundsicherung engagiert die Interessen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Sinne des SGB 2. Sie sind Bürger*innen der Stadt Münster und damit Teil eines Gemeinwesens, dessen Wohlergehen und dessen Prosperität alle Mitglieder gleichermaßen tangieren und verpflichten.

Wesentliche Elemente des Aufgabenportfolios des Jobcenters der Stadt Münster sind die Grundsicherung und das Jobcoaching. Beide sind auf der Basis von Fachkonzepten konzipiert und werden den damit gesetzten Anforderungen entsprechend organisiert, gelenkt, realisiert und evaluiert. Es geht um die Beratung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu allen Leistungen des SGB 2 und um die Gewährleistung von gesetzlich zugesagten Ansprüchen. „Ziel ist ein Sozialstaat, der die Bürgerinnen und Bürger absichert und zugleich dabei unterstützt und ermutigt, ihre Potenziale zu entwickeln und neue Chancen im Leben zu ergreifen.“⁴¹ Dazu zählen im Rahmen des Jobcoachings im Wesentlichen die Unterstützung bei beruflicher Orientierung und

³⁸ Statistisch erhoben wird der Verbleib von geförderten Personen nach einzelnen Maßnahmenteilen. Dadurch werden sofortige Integrationen in Beschäftigung sowie auch zeitverzögerte Übergänge in Beschäftigung bis zu 18 Monate nach Maßnahmeaustritt, Fortschritte in Bezug auf Überwindung der Arbeitslosigkeit, Überwindung der Hilfebedürftigkeit, Eintritt in Folgeförderung und kurzfristige Beschäftigungsphasen abgebildet.

³⁹ Frequently asked questions = häufig gestellte Fragen.

⁴⁰ Vorlage V/0012/2021: Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021 des Jobcenters der Stadt Münster.

⁴¹ Zwölftes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze - Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz).

Entwicklung, die Förderung und Vermittlung von Beschäftigung, eine Stabilisierung und Weiterentwicklung von Beschäftigungsverhältnissen sowie die Unterstützung im Kontext von lebensweltbezogenen Fragestellungen, Orientierungs- und Entscheidungskontexten.

Die Qualitätsanforderungen, die an Beratende und anderweitig Unterstützende in diesem Arbeitsfeld gestellt werden, sind sehr hoch, da eine (Weiter)Entwicklung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und eine Unterstützung bei der Suche nach einer passenden Erwerbsarbeit immer Bezüge zur personalen Entwicklung eines Menschen haben. Die Notwendigkeit, im Interesse der Kund*innen effektiv und effizient innerhalb von unterschiedlichen Dienstleistungsketten kooperieren zu müssen, verstärkt den internen und externen Qualitätsdruck, dem insbesondere Mitarbeitende im Jobcoaching entsprechend müssen.

Der Anspruch und die Kunst der Mitarbeitenden des Jobcenters bestehen darin, mit erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in ein gutes Gespräch über deren persönliche und berufliche Ausgangssituation zu kommen. Und dazu beizutragen, dass sie ihre persönliche Lebenssituation erfassen sowie Visionen von einem besseren Leben mit Beschäftigung außerhalb ihres privaten Lebensraums entwickeln können. So geht es auch um die Reflexion der Fragen, ob und welche persönlichen Entwicklungspotenziale und Entwicklungsmöglichkeiten es im Einzelfall für mehr Beschäftigung gibt. Eine Erfassung und Klärung von strukturellen und kulturellen gesellschaftlichen Optionen hilft dabei, vorhandenes Potenzial in einen bearbeitbaren und realistischen Kontext zu stellen. Gemeint sind in diesem Zusammenhang auch die strukturellen arbeitsmarktlichen Gegebenheiten, die grundsätzlich Potenzial haben, mehr Beruflichkeit zu ermöglichen oder zu verhindern. Und dann geht es natürlich darum, Strategien und konkrete Schritte zu erarbeiten und zu realisieren, die Beschäftigungsaufnahmen im Sinne eines qualitativen und quantitativen Ausbaus von Erwerbsarbeit begünstigen (können): Wege, die einen (plausiblen) Bogen zwischen Ausgangssituation und angestrebtem Zielzustand schlagen. Das Geschehen ist sehr komplex, nicht zuletzt auch deshalb, weil die Qualität der Arbeitsbeziehung zwischen Mitarbeitenden und Kund*innen eine sehr große und ganz spezielle prozess- und zielrelevante Bedeutung hat. Eine ebenso hohe Wirk- und Erfolgsrelevanz haben die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen, unter denen ein beschäftigungsorientierter Beratungsprozess zwischen Unterstützenden und Leistungsberechtigten in den Jobcentern stattfindet.

Die Erfolge der Arbeit von Mitarbeitenden des Jobcenters im Kernprozess Jobcoaching sind oft nicht spektakulär, sondern zeigen sich meistens in einer Vielzahl von kleinen Veränderungen. Diese werden von Leistungsberechtigten unter Umständen jedoch durchaus als wichtige Meilensteine auf dem Weg zu einem besseren Leben mit mehr sozialer Teilhabe und mehr Beschäftigung erlebt und geschätzt. Gebündelt betrachtet entfalten gerade diese kleinen Veränderungen aber auf gesellschaftlicher Ebene oftmals eine nicht zu unterschätzende positive Wirkung und sind als gesellschaftliche Phänomene wahrnehmbar.

Für diese komplexe Ausgangslage braucht es im externen und internen Bereich zukünftig eine deutlich verbesserte Verständigung darüber, in welchen personalen, beruflichen, gesellschaftlichen und anderen Entwicklungsfeldern es welche Entwicklungsziele geben könnte. Neben der Quantifizierung von Zielmargen sind hierfür eine inhaltliche Qualifizierung und eine Kategorisierung der Zielgegenstände erforderlich.

Angesichts dieser Qualitätsanforderungen hat sich das Jobcenter der Stadt Münster entschieden,

- seine wirkungsorientiert, das heißt, auf Verbesserungen auf Seiten von Leistungsberechtigten ausgerichtete Fallarbeit systematisch im Hinblick auf die Prämisse Wirkorientierung hin zu reflektieren und weiterzuentwickeln.
- die in der Fallarbeit eintretenden Wirkungen auf Gesamtsteuerungsebene zu erfassen und Rahmen von Managementbewertungen sichtbar zu machen und somit die Voraussetzung für eine Würdigung derselben sowie realitätssensible institutionelle Zielentwicklungsprozesse zu schaffen.

Die Bedeutung des Vorstehenden im Hinblick auf den vom Jobcenter der Stadt Münster angelegten kontinuierlichen internen Verbesserungsprozesse ist enorm groß. Um die vorstehend skizzierten Aufgaben gut erledigen zu können, benötigt man jedoch unbedingt eine Vorstellung davon beziehungsweise ein Instrument, das

- zum einen die zielführende Verständigung und damit die Ko-Produktion zwischen Unterstützenden und zu unterstützenden Leistungsberechtigten im Sinne des SGB 2 erleichtert und
- zum anderen der Steuerungsebene des Jobcenters der Stadt Münster einen Zugang zu den in der Unterstützungsarbeit mit den Leistungsberechtigten erreichten Verbesserungen ermöglicht.

Mit der Entscheidung, das Wirkmodell von Kurz & Kubek⁴² als Arbeitshilfe zu nutzen, hat sich das Jobcenter der Stadt Münster in eine komfortable Ausgangslage gebracht. Sie ermöglicht den Mitarbeitenden des Jobcenters ein systematisches Zusammendenken von organisatorischen und wirkorientierten Aspekten innerhalb eines Managementmodells, das sich sowohl für die Arbeit auf Steuerungs- und Durchführungsebene gleichermaßen eignet: „Dieses Modell ist insbesondere im deutschsprachigen Bereich verbreitet und eignet sich ausgezeichnet als Rahmenmodell für die Überprüfung von Beratungserfolgen. Ursprünglich für die Projektplanung im gemeinnützigen Bereich konzipiert, basiert das Modell auf der Annahme, dass gesellschaftlich angestrebte Ziele über eine Reihe von kleinen Zwischenschritten zu erreichen sind, die übersichtlich in einem sequentiellen Treppenmodell beschrieben werden. (...) Übertragen auf den Bereich der Beratung im SGB 2 heißt das, dass eine Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt, die Integrationsquote und eine Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehenden nur zu erreichen sind, wenn neben (1) ausreichend Ressourcen, (2) die Beratungsdienstleistungen der Jobcenter, wie geplant, stattfinden, (3) die Leistungsberechtigten mit dem Beratungsangebot erreicht werden, und (4) die Leistungsberechtigten das Beratungsangebot akzeptieren. Diese Schritte gelten als Voraussetzung für Beratungserfolg. Die Beratungsdienstleistungen sollten dann dazu führen, dass die Leistungsberechtigten (5) ihre Fähigkeiten, (6) ihr Handeln und (7) ihre Lebenssituation ändern, um damit (8) auf gesellschaftlicher Ebene zur Verringerung von Arbeitslosigkeit beizutragen. (...) Die Schritte fünf bis sieben gelten bereits als Wirkung der Beratung. (...) Bisherige Dokumentationssysteme fokussieren diese Schritte nicht ergebnisorientiert, das heißt in ihrer Wirkung im Leben der Leistungsberechtigten, sondern eher im Sinne einer Abrechnungslogik zur Nachvollziehung ausgegebener

⁴² Kurz, Bettina und Kubek, Doreen: „Kursbuch Wirkung – Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen“. Phineo gemeinnützige AG in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung und SKala-Campus, 6. überarbeitete Auflage 2021.

Haushaltsmittel. Diese Lücke in der Überprüfung und Sichtbarmachung von kleineren Beratungserfolgen verhindert, dass Fachkräfte, und auch ganze Jobcenter, diese Erfolge für sich verbuchen können.“⁴³ Und, so ist zu ergänzen, sie verhindert auch, dass Erfolge reproduziert und Misserfolge erkannt und als Impulse für Verbesserungen verstanden werden können.

2.5.2. Weiterentwicklung der Wirkungsorientierung als Aufgabe und Prozess

Bei näherer Betrachtung der bereits vom Jobcenter der Stadt Münster realisierten und geplanten fachlichen und organisatorischen Initiativen zur Weiterentwicklung der wirkungsorientierten Steuerung und wirkungsorientierten Durchführung der Unterstützungsleistungen zeichnet sich deutlich erkennbar ab, durch welche konkrete Handlungsfelder sich der rote Faden des wirkorientierten Entwicklungsmanagements des Grundsicherungsträgers schwerpunktmäßig zieht: Durch das Jobcoaching und durch die Aufgaben innerhalb der Führungsprozesse des Jobcenters der Stadt Münster.

Die direkt in die Unterstützungsarbeit mit den Leistungsberechtigten eingebundenen Mitarbeitenden des Jobcenters (Jobcoaches) und ihre unmittelbaren Führungskräfte (Fachstellenleitungen)

- erkennen und erfassen die Lebenslagen ihrer Kund*innen;
- entwickeln inhaltliche Kategorien (Überschriften), die eine Bündelung und ein Einordnen von verschiedenen Zielen in persönliche und/oder gesellschaftliche Entwicklungskontexte(-themen) ermöglichen;
- entwickeln „grobe“ Vorstellungen von Verbesserungen, die im Rahmen der Ko-Produktion mit Mitarbeitenden des Jobcenters auf Seiten von Leistungs-berechtigten entstehen können und formulieren diese in Form von Leitzielen;
- reflektieren und priorisieren die entwickelten Leitziele in ihrer Bedeutung innerhalb des Auftragsverständnisses und des institutionellen beziehungsweise organisationalen Zielkontextes des Jobcenters der Stadt Münster;
- entwickeln und legen fest, welche konkreten Handlungsziele, die in der Zusammenarbeit zwischen Unterstützenden und Leistungsberechtigten verfolgt werden können, welchen zuvor ausgewählten Leitzielen zugeordnet werden;
- entwickeln Indikatoren, die alle Prozessbeteiligten dabei unterstützen, die jeweiligen Zielerreichungsgrade zu messen.
- bündeln diese entwickelten Ziele im Format eines Wirkzielkataloges und stellen damit eine Orientierungshilfe beziehungsweise –anforderung für die inhaltliche und prozessuale Ausgestaltung des Jobcoachings beziehungsweise auch für die Ausgestaltung von Unterstützungsleistungen anderer Anbietenden von arbeitsmarktlichen Dienstleistungen zur Verfügung.

Auf den Managementebenen des Jobcenters der Stadt Münster, dort also, wo Leitziele und Strategien entwickelt, festgelegt und vereinbart, professionelle Fachkonzepte entwickelt und verbindlich gemacht werden, eine organisatorische Rahmung für die Realisierung der Unterstützungsarbeit geschaffen und Zielerreichungsgrade evaluiert

⁴³ Rickert, Pascal (2019): „Zwischen Fördern und Fordern: Professionalisierung von Beratungsdienstleistungen im Kontext des SGB 2“, Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster, Reihe 8, Band 6, S. 84f.

werden, müssen auch reguläre Steuerungsgegenstände angefasst, überprüft und gegebenenfalls auch verbessernd bearbeitet werden. Damit Wirkungsorientierung - zur Erinnerung: es geht dabei um die Fokussierung der Entwicklungsanliegen von Leistungsberechtigten - Einzug halten und sich als Steuerungsprämisse des Jobcenters der Stadt Münster festsetzen kann, ist es unabdingbar,

- Arbeitsprozesse und Prozesseigner*innen auszuweisen und im Rahmen einer Prozesslandschaft zu positionieren.
- die Entwicklung, Vereinbarung, Umsetzung und Evaluation sowie die interne und externe Kommunikation von geeigneten Leitzielen für die Kernprozesse Jobcoaching und Grundsicherung des Jobcenters zu forcieren und diese Leitziele zu veröffentlichen.
- die Kernprozesse Jobcoaching und Grundsicherung organisatorisch und inhaltlich in einer geeigneten Qualität weiterzuentwickeln und festzulegen. Gemeint sind damit die Fachkonzepte Jobcoaching und Grundsicherung.
- die internen Unterstützungsleistungen für diese Kernprozesse qualitativ und quantitativ so passend zu gestalten, dass sie für Kund*innen (zu denen neben den Leistungsberechtigten im Sinne des SGB 2 auch die Mitarbeitenden der Kernprozesse gehören) in höchstmöglichem Maße nützlich und hilfreich sind.
- die Prozesse und die Ergebnisse, die im Kontext der vorstehend skizzierten Aufgaben aufgelegt werden beziehungsweise entstehen, in den Gesamtmanagementprozess und das Gesamtmanagementmodell des Jobcenters einzubinden. Ziele aller Handlungsfelder müssen auf allen Zielebenen miteinander korrespondieren können und Entwicklungsschritte, die sich auf Einzelelemente des Qualitätsmanagements beziehen, müssen anschlussfähig sein im Gesamtqualitätssystem des Jobcenters.
- eine Arbeitsweise und Arbeitshaltung weiterzuentwickeln, die Probleme als Aufforderung und gute Gelegenheit versteht, gemeinsam Schritt für Schritt gute Lösungen zu erarbeiten und zu realisieren.
- im Jobcenter mehr und vielfältigere Gelegenheiten zu schaffen und zu nutzen, in denen neue und starke Impulse für Verbesserungen und Innovationen entwickelt und erprobt werden können.
- überall dort, wo sich etwas entwickelt (ob gesteuert oder eher zufällig spielt dabei keine große Rolle), Beispiele guter Praxis zu identifizieren, auszubauen und transferfähig zu machen.

Die konzeptuellen Herausforderungen, die mit den vorstehenden Aufgaben verbunden sind und waren, sind nicht gering: In welchen individuellen, das heißt personalen wie gesellschaftlich bedeutsamen Entwicklungsfeldern soll beziehungsweise muss es aus Sicht des Jobcenters der Stadt Münster Verbesserungen auf Seiten der Leistungsberechtigten geben, damit Beschäftigung (wieder) gelingt beziehungsweise gelingen kann? Was könnten geeignete Leitziele, Mittlerziele und Handlungsziele im Kontext dieser Entwicklungsfelder sein? Welche Rolle spielt das münstersche Leitmotiv „Soziale Teilhabe durch Beschäftigung“ bei der Auswahl und Festlegung von Entwicklungsfeldern für die unterstützende SGB 2 - Arbeit? Bei welchen wissenschaftlichen Kontexten könnte das Jobcenter Münster Anleihen machen für seine eigene wirkorientiert angelegte inhaltliche Weiterentwicklung der münsterschen SGB 2 Arbeit? Inwiefern korrelieren die Vorstellungen des Jobcenters der Stadt Münster beispielsweise mit den im Kontext von wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema „Soziale

Teilhabe“ definierten und dort „Dimensionen“ genannten Entwicklungsfeldern? Ist die Vorstellung teilbar, dass die sogenannten „Dimensionen“ quasi als Überschriften über Kontexten stehen können, in denen sich klassischerweise soziale und persönliche Integrität und Teilhabe entwickelt bzw. entwickeln kann? Gibt es weitere Dimensionen, die eine Bedeutung in der SGB 2 Arbeit haben könnten?

Die vorstehenden Fragen umreißen ein großes Spektrum von zu beachtenden Aspekten. Da es zu den meisten „Dimensionen“ bereits in vielen Fachdisziplinen erläuternde Ausführungen gibt, bezog und bezieht sich die Arbeit des Jobcenters schwerpunktmäßig auf die Reflexion derselben und die Überprüfung der Passung für das eigene Weiterentwicklungsanliegen. In einem nächsten Schritt ging es dann darum, unterhalb der ausgewählten „Überschriften“, die auf den Steuerungs- und Durchführungsebenen erforderlichen grundsätzlichen und damit übergeordneten Handlungsstrategien zu entwickeln und festzulegen. Die konkreten, in der Ko-Produktion zwischen Unterstützenden und im Sinne des SGB 2 leistungsberechtigten Bürger*innen tragenden Wirkziele selbst erschlossen und erschließen sich in der Auseinandersetzung mit der Frage, was Leistungsberechtigte in welchen Kontexten zukünftig besser/mehr/anders können, wissen, wollen, tun.

Für das Jobcenter der Stadt Münster war es, als es darum ging, geeignete Dimensionen in ihren Wesenszügen zu identifizieren und als Kontext für die Zielentwicklung auszuwählen, sehr hilfreich, die Signale, die von dem münsterschen Leitmotiv „Soziale Teilhabe durch Beschäftigung“ ausgehen, zu erinnern: Es geht insbesondere um Beschäftigung und damit auch um einen Ausbau von Befähigungen. Strategisch und inhaltlich betrachtet ist „Soziale Teilhabe durch Beschäftigung“ für das Jobcenter der Stadt Münster aber immer sowohl ein Zusammenspiel von Handlungsmöglichkeiten und Handlungsfähigkeiten als auch ein sozialer Begriff. Damit rücken neben gesellschaftlichen Komponenten die Stärkung von Kompetenzen wie Selbst- und Sozialkompetenzen und damit beispielsweise auch die Selbstwirksamkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den Fokus der SGB 2 Arbeit.

Zusammenfassend und auf der Metaebene betrachtet will das Jobcenter der Stadt Münster, quasi Dimensionen übergreifend, mit seiner SGB 2-Arbeit folgendes erreichen:

- Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigung schaffen / verbessern
 - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verfügen über ausreichend passgenaue Beschäftigungsoptionen.
 - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte befinden sich in gesicherten Lebensumständen.
 - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit kulturellen Besonderheiten sind erfolgreich inkludiert.
- Berufsbezogene beschäftigungsrelevante Handlungsfähigkeiten entwickeln/stärken
 - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verfügen über angemessene Arbeitsplatzsuchstrategien.
 - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verfügen über ausreichende Schul-/Fach-Qualifikationen.
 - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte sind in Bezug auf für sie angemessene Arbeit leistungsfähig.

- Selbstwirksamkeit als beschäftigungsrelevante Handlungsfähigkeit entwickeln/stärken
 - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte sind im Hinblick auf ihre Kontakte und Kommunikation befähigt und gestärkt.
 - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte organisieren ihren Alltag.
 - Die sozialen Kompetenzen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entsprechen den Anforderungen der Arbeitswelt.
- Konstruktive Haltung als beschäftigungsrelevante Handlungsfähigkeit entwickeln/stärken. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte haben eine konstruktiv-systemverbessernde Haltung.

Nachfolgend wird beschrieben, welche Dimensionen das Jobcenter der Stadt Münster ausgewählt hat und beispielhaft benannt, welche konkrete Wirkziele beziehungsweise Verbesserungen Leistungsberechtigte im Rahmen ihrer Zusammenarbeit mit dem Jobcenter der Stadt Münster optional auf ihre Agenda setzen könnten.

2.5.3. Dimensionen

In Anlehnung an die Forschungsberichte über die Bewertung des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ hat das Jobcenter der Stadt Münster das Konstrukt der „Sozialen Teilhabe durch Beschäftigung“ in zehn Dimensionen unterteilt. Die zehn Dimensionen der sozialen Teilhabe sind nicht immer leicht voneinander zu trennen: Die Dimensionen „Anerkennung“ und „Selbstwirksamkeit“ können mit verschiedenen anderen Dimensionen einhergehen oder von anderen Dimensionen abhängig sein (wie beispielsweise von den Dimensionen „Erwerbstätigkeit“ und „Bildung/Kultur“). Zudem bestehen Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Dimensionen (wie beispielsweise zwischen den Dimensionen „Erwerbstätigkeit“ und „Gesundheit“). Daher gibt es keine Rangordnung unter den Dimensionen.

In der Dimension **Selbstwirksamkeit** beispielsweise dreht es sich um die Merkmale Selbstbestimmtheit, Selbstvertrauen, Verantwortungsübernahme für die berufliche Zukunft, Übernahme von Selbstfürsorge, Eigenwahrnehmung als Expert*innen der eigenen Sache, Regieführen im eigenen Leben, Bewusstsein über Wirksamkeit eigenen Handelns/Auftretens, Beteiligung an der Ausgestaltung und Qualität des Beratungsprozesses sowie den Aspekt Entscheidungssouveränität.

Im Kontext der Dimension **Kompetenz** sind unter anderem Einschätzungskompetenz hinsichtlich des persönlichen Nutzens des Angebotes, Kenntnisse über eigene berufliche Stärken und Schwächen, beschäftigungsspezifische Kompetenzerweiterung, Ermöglichung von Verständigung, Qualifikationsnachweise, Reflexionsvermögen, Vermögen Verhalten zu verändern, Beschreibungskompetenz für beruflich/persönliche Ausgangssituation, eigene berufliche Entwicklung, Zielvorstellungen und Unterstützungsbedarf, Bewerbungsfähigkeit, Einarbeitungsfähigkeit und –erfahrung von Relevanz.

Die Dimension **Ressourcen** enthält Merkmale wie die Kenntnis der eigenen, für die berufliche Entwicklung wichtigen Ressourcen und Potenziale, unterstützendes soziales Netz, Sicherung von Wohnung, Versorgungssicherheit, Finanzmittel, Alltagsbewältigung, Mobilität, häusliche Aufgabenbewältigung und weiteres.

In der Dimension **Lebenszufriedenheit** geht es um persönlich geeignete Zielvorstellungen (lebensweltbezogene und berufliche), Zufriedenheit mit beruflichen Perspektiven und die Integrität des persönlichen Lebenskonzeptes aber auch um Merkmale wie das Sicherheitsgefühl im öffentlichen Raum und weiteres.

Zu den Merkmalen der Dimension **Anerkennung** werden unter anderem gesellschaftliche Anerkennung, Vertrauen in staatliches Handeln, Bedeutung von Normen und Werten, Selbstkonzept im Hinblick auf Integrationsprozess im Sinne des SGB 2, gesellschaftsgestaltende Optionen und Aufgaben, Einlassen auf das Arbeitsmarktsystem, Verantwortungsübernahme für die berufliche Zukunft gezählt.

Die Dimension **Erwerbsarbeit** umfasst Aspekte wie die Aufnahme beruflicher Perspektiven in das eigene Selbstverständnis, Motivation, sich mit beruflichen Perspektiven zu beschäftigen, Kenntnis passender Tätigkeitsfelder, Kenntnisse über Anforderungen in passenden Arbeitsfeldern, Kenntnisse über berufliche Entwicklungsoptionen, Rollenverständnis als erwerbstätige Arbeitsnehmende, berufliche Orientierung, Arbeitsmarkt- und Arbeitsweltkenntnisse, Aktualisierung des Realitätsbezugs zur Arbeitswelt, Angemessenheit des Bewerbungsmanagements, Integration von beruflichen Perspektiven ins Selbstverständnis und so weiter.

Die Dimension **Bildung/Kultur** hat etwas zu tun mit der eigenen kulturellen Identität, Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten auf gesellschaftliche Prozesse, Interesse an gesellschaftlichen Fragen, politischem Verständnis, Akzeptanz und Respekt gegenüber kulturellen Besonderheiten, Diskriminierungs- und Inklusionserfahrungen und so weiter.

Die Dimension **Work-Life-Balance** berührt zentrale Aspekte wie die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruflichkeit, Bewertung der Vereinbarkeit von persönlichen beruflichen Zielen und Anforderungen SGB 2, Lebensstil und so weiter.

Die Dimension **Gesundheit** beinhaltet Merkmale wie das Wissen um Gesundheit und das eigene gesundheitliche Verhalten, zu denen auch der konstruktive Umgang mit Diagnosen zur Leistungsfähigkeit, Wissen/Kennntnis der eigenen körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit, Kenntnis eigener, für die berufliche Entwicklung relevanter Belastungsgrenzen, Umgang mit Kränkungen und Enttäuschung, Umgang mit Krisensituationen, Resilienz und weiteres gehören.

Auf der Agenda der Dimension **Soziale Integration** stehen beispielsweise die Fähigkeit zur Entwicklung von und zum Eingehen von Kompromissen, Wissen um soziale Anforderungen des angestrebten Berufes, Konzessionsbereitschaft, familiäre Kooperation, Übernahme und Ausgestaltung von Erziehungsverantwortung (auch Kindeswohl), Gestaltung von Arbeitsbeziehungen und Kooperationen und die Kooperation mit staatlichen Institutionen.

Das Jobcenter der Stadt Münster geht davon aus, dass alle vorstehend genannten Dimensionen und Merkmale derselben im Zusammenhang mit der Strategie „Soziale Teilhabe durch Beschäftigung“ eine hohe Bedeutung haben und gegebenenfalls geklärt und entfaltet werden müssen. Die Frage, welche dieser Themen im individuellen Entwicklungsprozess wirkorientiert bearbeitet werden, wird letztendlich von den Leistungsberechtigten entschieden. Professionelle Unterstützung bei der Identifikation und Auswahl der für sie relevanten Aspekte erhalten sie dabei von ihren Jobcoaches im Jobcenter. Die Bearbeitung der ausgewählten Aspekte erfolgt unter der Prämisse, dass

Leistungsberechtigte und Berater*innen vor Beginn der lösungsorientierten Auseinandersetzungsphase gelungen ist, Wirkziele zu vereinbaren. Sie sind im weiteren Beratungsprozess handlungs- und entscheidungsleitend. Es folgen einige Beispiele dazu, was gemeint sein kann.

2.5.4. Wirkziele in den Dimensionen

1) Dimension „Selbstwirksamkeit“

Worum es geht: Wahrnehmung und Bewertung der persönlich relevanten Herausforderungen („Merkmal“)

- Leitziel: Teilnehmende haben die an sie persönlich gestellten Herausforderungen reflektiert.
- Mittlerziel: Sie betrachten die an sie gestellten Herausforderungen als zu bewältigende Aufgaben
- Handlungsziele für die Beratung: Sie identifizieren und klassifizieren die an sie gestellten Herausforderungen. Sie priorisieren, welche der Herausforderungen sie am dringlichsten und in welcher Reihenfolge bewältigen müssen. Sie kommunizieren gegenüber ihrem sozialen System, vor welchen Herausforderungen sie stehen.

Worum es geht: Gestaltungsoptionen für das eigene Leben („Merkmal“)

- Leitziel: Teilnehmende haben erfahren, dass es an Punkten des Lebens immer mehrere Gestaltungsoptionen gibt.
- Mittlerziel: Sie sind in der Lage wahrzunehmen, inwiefern ihre persönliche Lebenswirklichkeit ihre potentiellen Gestaltungsoptionen beeinflusst.
- Handlungsziel für die Beratung: Sie sind in der Lage, mögliche Gestaltungsoptionen daraufhin zu überprüfen, ob und inwiefern sie zu ihnen passen könnten. Sie können Gestaltungsoptionen auswählen, die sie verfolgen wollen.

Worum es geht: Selbstbestimmtheit in Planungs- und Handlungszusammenhängen („Merkmal“)

- Leitziel: Teilnehmende führen in ihrem Leben Regie.
- Mittlerziel: Sie haben für sich geklärt, was Regieführen für sie bedeutet.
- Handlungsziel für die Beratung: Sie kennen ihre Handlungsspielräume für selbstbestimmtes Planen und Handeln und Interventionen, die innerhalb dieser Handlungsspielräume möglich sind. Sie nutzen diese mehr als zuvor.

2) Dimension „Kompetenz“

Worum es geht: Prozessfähigkeit („Merkmal“)

- Leitziel: Teilnehmende sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen.
- Mittlerziel: Teilnehmende sind fähig, die Beraterin / den Berater anliegenorientiert als Ressource für ihre persönlich / berufliche Weiterentwicklung zu „nutzen“.
- Handlungsziel für die Beratung: Teilnehmende verstehen den Beratungsprozess als Koproduktion und beteiligen sich aktiv daran.

3) Dimension „Soziale Integration“

Worum es geht: Kooperation mit staatlichen Institutionen („Merkmal“)

- Leitziel: Teilnehmende arbeiten mit staatlichen Unterstützungssystemen zusammen.

- **Mittlerziel:** Teilnehmende verstehen die Zusammenarbeit mit staatlichen Institutionen als eine für sie nützliche Koproduktion.
- **Handlungsziel für die Beratung:** Teilnehmende haben die Zusammenarbeit mit ihren Jobcoaches im Jobcenter der Stadt Münster wieder neu und verbindlich begründet.

2.5.5. Ausblick

Das Jobcenter der Stadt Münster will seine Aufgaben zukünftig weiter konsequent und systematisch wirkorientiert planen, durchführen und evaluieren. Um der Komplexität dieses Vorhabens Rechnung zu tragen, wurde der wirkorientierte Ansatz in den vergangenen Jahren zunächst in ausgewählten Teilbereichen und einzelnen Maßnahmen implementiert (siehe Abbildung 29).

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 ⁴⁴ systematisch implementieren

Abbildung 29: Zeitschiene zur Implementierung der Wirkungsorientierung im Jobcenter der Stadt Münster
 Quelle: Jobcenter der Stadt Münster

Konkrete Vorhaben, an denen intensiv gearbeitet wurde und wird sind beispielsweise:

- wirkungsorientierte Weiterentwicklung von wirkungsrelevanten Elementen des Qualitätsmanagementsystems des Jobcenters der Stadt Münster:
 - (Weiter)Entwicklung und Erprobung von wirkungsorientierten Ansätzen innerhalb der Arbeit an und mit den regulären Handlungsprogrammen des Jobcenters (Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm).
 - Reflexion und Beschreibung von Management-, Kern- und Unterstützungsprozessen des Jobcenters der Stadt Münster.
 - Reflexion von Kommunikationsanforderungen und -bedingungen und Weiterentwicklung von Kommunikationskultur und Kommunikationsformaten.
 - offener Fachaustausch zur Steuerungssituation in den Jobcentern-im-Jobcenter zwischen Abteilungsleitung und Fachstellenleitungen.
 - Steuerungsdialog und Steuerungsdiskurs zum Thema „Einmündungsmanagement“.

⁴⁴ KVP = Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

- Auseinandersetzung mit dem Fachkonzept Jobcoaching; Reflexion des Arbeitsauftrages von Jobcoaches, unter anderem Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex Beratung.
- Entwicklung eines evaluierbaren Wirkzielkataloges für die Fallarbeit.
- Wirkungsorientierte Weiterentwicklung des Prozesses Jobcoaching:
 - Erarbeitung eines Dialogformates für sogenannte Meilenstein- und Abschlussgespräche, die zwischen Beratenden und Teilnehmenden und ihren jeweiligen Jobcoaches im Verlauf der Teilnahme von Leistungsberechtigten an einem Weiterbildungsangebot stattfinden.
- Wirkungsorientierte Weiterentwicklung der städtischen AGH⁴⁵-Arbeit:
 - Reflexion und Weiterentwicklung des Fachkonzeptes AGH am Beispiel der städtischen AGH.
- Wirkungsorientierte Weiterentwicklung und Beschaffung von Angeboten nach Paragraf 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraf 45 SGB 3⁴⁶:
 - Weiterentwicklung des innerhalb des Jobcenters verwendeten sog. Beschaffungsantrages.
 - Weiterentwicklung eines Formates für die wirkorientierte Leistungsbeschreibung und Bewertungsmatrix im Rahmen von sog. Vergabemaßnahmen.
- Wirkungsorientierte Weiterentwicklung des Dialogs und der Zusammenarbeit zwischen arbeitsmarktlichen Dienstleistern und der Fachstelle 59.11 des Jobcenters (Umsetzung von Angeboten, Perspektivzentrum):
 - Implementierung von Wirkorientierung im Kontext des etablierten Trägerdialogs.
 - Modellhafte Entwicklung eines von arbeitsmarktlichen Dienstleistenden und Steuernden des Jobcenters gemeinsam genutzten Steuerungstools zur Lenkung von Förderangeboten.

Die in der Aufzählung gewählte Reihenfolge ist zufällig entstanden. Das Jobcenter der Stadt Münster hat sich in den vergangenen Jahren zahlreichen internen und externen Anforderungen gestellt. Eine Vielzahl an erfolgsrelevanten „offiziellen“ Optimierungsmaßnahmen wurde entwickelt und umgesetzt. Wie beispielsweise die Neuorganisation der Aufbaustruktur lagen und liegen sie jedoch vor allem auf der organisationalen Ebene der Institution. Im weiteren Implementierungsprozess der Wirkungsorientierung müssen verstärkt alle relevanten Beteiligten „mitgenommen“ werden. Das gilt besonders in Hinblick auf die (Weiter)Entwicklung von Fachkonzepten und Professionalität, die für eine SGB 2-konforme Realisierung der Kernprozesse Jobcoaching und Grundsicherung unbedingt vonnöten sind.

Das heißt, es gibt auf der Metaebene der münsterschen SGB 2-Arbeit eine gute Idee (konzeptuelle Vorstellung) davon, was wirkorientiertes Handeln und Steuern im Kontext der münsterschen SGB 2 –Arbeit bedeuten könnte. Ermutigend ist, dass es, systemisch betrachtet, bereits jetzt deutliche Entwicklungsfortschritte gibt. Paradoxerweise vielleicht auch gerade deshalb, weil der münstersche Weg, dieses zu tun, ein eher unspektakulärer, sehr pragmatischer und an die Erledigung von Alltagsaufgaben gekoppelter ist. So kann die Sensibilität für die Wirkungsorientierung und damit auch für die notwendigen

⁴⁵ AGH = Arbeitsgelegenheiten.

⁴⁶ Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

Verbesserungen auf Seiten von Leistungsberechtigten sowie für Verbesserungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit mit ihnen kontinuierlich wachsen und im Arbeitsalltag verankert werden. Die Richtung ist klar: Es geht darum, die münstersche SGB 2-Arbeit so gut auszugestalten, dass sie von Bürger*innen der Stadt Münster, die im Sinne des SGB 2 leistungsberechtigt sind, als unterstützend und hilfreich erlebt werden können.

Zentral ist, dass sich der wirkungsorientierte Ansatz umso wirkvoller entfalten können wird, je weiter die qualitative Weiterentwicklung der Beratungsqualität in der SGB 2-Arbeit des Jobcenters der Stadt Münster fortschreitet. Dies bezieht sich sowohl auf die hausinterne Zusammenarbeit zwischen Leistungsberechtigten und Mitarbeitenden des Jobcenters, als auch auf die Ko-Produktion, die zwischen Mitarbeitenden von externen Arbeitsmarktdienstleistenden und Leistungsberechtigten stattfindet. Darüber hinaus besteht der Mehrwert des institutionellen und konzeptuellen Weiterentwicklungsprozesses des Jobcenters der Stadt Münster nicht zuletzt auch darin, dass mit der Weiterentwicklung des wirkorientierten Steuerungsansatzes die Basis für eine gute Verständigung in der Zusammenarbeit der Akteur*innen der SGB 2-Arbeit ausgebaut wird.

So können Erfolge und Misserfolge zukünftig sichtbarer gemacht und proaktiv als Impulse für Korrekturen und Verbesserung der Qualität der Zusammenarbeit von Leistungsberechtigten, Mitarbeitenden und anderen relevanten Akteur*innen im SGB 2-Kontext genutzt werden. Steuernde im Jobcenter und bei Arbeitsmarktdienstleistenden sind in der Lage, sowohl im Einzelfall als auch auf der Metaebene - in der Zusammenschau aller Ko-Produktionen zwischen Unterstützer*innen und Kund*innen - zu verstehen, was sich im Kontext der Unterstützungsarbeit des SGB 2 in welcher Ausprägung und welchem Ausmaß verbessert beziehungsweise nicht verbessert. Darüber hinaus wissen Steuernde besser als zuvor, welche strukturelle und organisatorische Rahmung die geleistete Unterstützungsarbeit braucht, um die beste Wirkung auf Seiten der Kund*innen zu ermöglichen. Damit die Aufgabe gelingen kann, gehören intern und extern geführte Wirkungsanalysen, Wirkungsdialoge und Wirkungsdiskurse zukünftig ins Managementrepertoire des Jobcenters der Stadt Münster.

Das Jobcenter geht davon aus, dass der „neue“ Wirkungsansatz der münsterschen SGB 2-Arbeit die geplante Weiterentwicklung des Zielsystems auf Bundesebene unterstützt und eine gute Grundlage für zukünftige Wirkungsforschungen bietet.

2.6. Planungsprozess des Jobcenters/Fachtag

Bereits seit vielen Jahren plant das Jobcenter der Stadt Münster sein Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unter Beteiligung zahlreicher externer arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Akteur*innen. So fließen zum einen laufend zahlreiche und vielseitige Erfahrungswerte und Erkenntnisse aus dem operativen Geschäft, aber auch aus dem Austausch und der Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartner*innen in die Entwicklung der Maßnahmen und Angebote des Jobcenters ein. Zum anderen finden alljährlich unter Beteiligung diverser Netzwerkpartner*innen sogenannte Planungsworkshops statt, in denen die Förderbedarfe für das kommende Jahr ermittelt werden.

Mit Blick auf die zahlreichen Änderungen, die die Einführung des Bürgergeldes für alle Akteur*innen im SGB 2 nach sich zieht, hat das Jobcenter den Austausch im

Planungsnetzwerk für das Jahr 2023 auf dieses Thema fokussiert und im September 2022 einen Fachtag unter dem Titel „Von Hartz 4 zum Bürgergeld“ organisiert. Teilgenommen haben zahlreiche interne und externe Akteur*innen, insbesondere Jobcoaches des Jobcenters, Vertreter*innen des Jobcenter-Beirats und der Ämter und Einrichtungen der Stadtverwaltung mit SGB 2-Bezug, Bildungsträger und Träger der freien Wohlfahrtspflege sowie mehrere Leistungsberechtigte des Jobcenters beziehungsweise Teilnehmende an Fördermaßnahmen.

Ziel der Veranstaltung war, über das Bürgergeld zu informieren und gemeinsam erste Impulse für die Umsetzung zu erarbeiten. Dabei wurde unter anderem der Frage nachgegangen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und was alle Akteur*innen des Arbeitsmarktes beitragen können, damit die positive Grundintention des Gesetzgebers in der praktischen Umsetzung zum Tragen kommt.

Im Zentrum der Diskussionen standen die Themen gegenseitiges Vertrauen, Verständnis und Respekt als Kernpunkte des Bürgergeldes. Es wurde festgestellt, dass es hierfür geeigneter Gelegenheiten für Austausch und Dialog bedarf. Auch die zentrale Bedeutung guter und professioneller Beratung für die Förder- und Integrationsarbeit wurde betont.

Der Fachtag selbst war ein gutes Beispiel für ein Format, das einen offenen und konstruktiven Dialog auf Augenhöhe ermöglicht und somit Vertrauen und Respekt fördert. Aufgrund der zahlreichen positiven Rückmeldungen sind ähnliche Veranstaltungen zu weiteren Themen auch für das Jahr 2023 geplant.

2.7. Handlungsansätze, Maßnahmen und Aktivitäten in den Handlungsfeldern

Das Angebot an Maßnahmen und Aktivitäten des Jobcenters ist in seinem Umfang und in seiner Vielfalt kaum darstellbar. Die im folgenden angeführten Maßnahmen und Aktivitäten können daher nur einen Ausschnitt der Arbeit im Jobcenter abbilden. So bunt und vielseitig das Leben, die Menschen und der Arbeitsmarkt sind, so bunt und vielseitig gestalten sich auch die Unterstützungsmöglichkeiten des Jobcenters und seiner Netzwerkpartner*innen. Kurz lässt sich sagen: Es ist für jede*n etwas dabei, im Rahmen der gesetzlichen und finanziellen Möglichkeiten werden alle Bedarfe bedient. Wichtig ist dabei allerdings immer wieder zu betonen, dass es mit „klassischen Maßnahmen“ (Bewerbungstraining, Qualifizierungen und so weiter) nicht getan ist. Die Integrationsprozesse im SGB 2 sind oft langwierig und selten gradlinig, der reine Wille, eine Beschäftigung aufzunehmen und beizubehalten vor dem Hintergrund diverser Baustellen im Leben der Menschen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes häufig nicht ausreichend. Umso wichtiger sind niedrigschwellige, ganzheitliche Angebote und eine gute Beratung, die überhaupt erst auf die weiterführende Befassung mit dem Thema Beschäftigung hinführen und dafür sorgen, dass begonnene Integrationsprozesse zu einem nachhaltigen Ergebnis führen.

Viele der im Folgenden aufgelisteten Handlungsansätze und Maßnahmen sind seit vielen Jahren bewährt und finden sich entsprechend bereits in vorangegangenen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen, einiges ist in jüngerer Vergangenheit dazu gekommen oder wird im Jahr 2023 neu beziehungsweise in angepasster Form angeboten.

2.7.1. Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen / 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, wie insbesondere leistungsberechtigte Geflüchtete, die über keine beziehungsweise keine aktuell noch verwertbare oder in Deutschland anerkannte Ausbildung verfügen.

In konsequenter Umsetzung dieses Leitsatzes und eines bewährten 10-Punkte-Plans, der einen engmaschigen Kontakt zu den Ausbildung suchenden Jugendlichen beinhaltet, konnte das Jobcenter der Stadt Münster in den Jahren vor der Coronakrise jeweils über 500 Leistungsberechtigte in Ausbildung integrieren. Coronabedingt sind die Ausbildungsintegrationen ab 2020 zurückgegangen, aber immer noch auf einem hohen Niveau. 2022 werden voraussichtlich rund 450 Integrationen in Ausbildungen umgesetzt.

Dennoch bleiben die Herausforderungen im Handlungsfeld Ausbildung beziehungsweise Übergang Schule - Beruf bestehen. Dies betrifft nicht das Jobcenter allein, sondern vielmehr alle Institutionen, die für die Zielgruppe der Jugendlichen verantwortlich zeichnen. 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 ist⁴⁷, können im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung gefördert werden, wenn die gesetzlichen Fördervoraussetzungen erfüllt sind⁴⁸, die kognitive, psychische und physische Eignung sowie die entsprechenden Bedarfe des Arbeitsmarktes vorliegen.

Die folgenden Angebote und Aktivitäten werden als zentral erachtet, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse oder geeignete Qualifizierungen zu ermöglichen:

Engmaschige Kontaktdichte

Bereits seit vielen Jahren arbeiten die Jobcoaches des Jobcenters für die Zielgruppe der Ausbildung suchenden Jugendlichen mit einem bewährten 10-Punkte-Plan. Kern dieses Plans ist die regelmäßige und systematische Kontaktaufnahme zu den Jugendlichen, um nachzuhalten, ob Beratungs- und Unterstützungsbedarfe im Übergang von der Schule in den Beruf bestehen. Eine engmaschige Kontaktdichte soll künftig auf die gesamte

⁴⁷ Aufgrund des Fehlens der gesetzlichen oder persönlichen Voraussetzungen oder weil eine Ausbildung aus individuellen Gründen nicht angestrebt wird.

⁴⁸ Gemäß Paragraph 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraph 81 SGB 3.

Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgeweitet werden, wobei Art und Häufigkeit der Kontakte in Abhängigkeit von den jeweiligen Rahmenbedingungen individuell zu gestalten sind. Wichtig ist, dass über die Kontaktdichte und regelmäßige Beratungsangebote auch Prävention geleistet wird, damit eventuelle Probleme erkannt und gelöst werden können, bevor sie sich gegebenenfalls verfestigen. Dazu gehören auch frühzeitige Interventionen und Alternativangebote für (potenzielle) Studien- und Ausbildungsabbrecher*innen.

Auch die Angebote zur Förderung schwer erreichbarer Jugendlicher werden 2023 fortgesetzt. Zu nennen ist hier insbesondere die „Clearingstelle U25 Plus“, die über aufsuchende Sozialarbeit Jugendliche, zu denen das Jobcenter den Kontakt verloren hat, wieder zurück in den Beratungsprozess führt (siehe Anlage 7 für eine ausführliche Darstellung).

Alternative-Kommunikationswege und digitale Präsenz

Um Jugendliche bestmöglich erreichen und beraten zu können, muss das Jobcenter sich verstärkt auf die Kommunikationsgewohnheiten und -kanäle der jungen Menschen einstellen. 2023 wird das Jobcenter den Einsatz von Apps und sozialen Medien in der Kommunikation mit der Zielgruppe testen. Darüber hinaus soll die Nutzung von Beratungssettings außerhalb der Jobcenter-Räumlichkeiten (zum Beispiel Videoberatung, *Walk and talk*, Beratung in Jugendzentren und so weiter) ausgebaut werden.

Niedrigschwellige Angebote in den Sozialräumen

Um die Jugendlichen in ihren Sozialräumen abzuholen, haben sich in den letzten Jahren verschiedene niedrigschwellige Kontakt- und Beratungsangebote des Jobcenters in den Stadtteilen etabliert, oftmals in enger Kooperation mit geeigneten Netzwerkpartner*innen vor Ort. So gibt es zum Beispiel alle zwei Wochen eine offene Sprechstunde des Jobcenters im Jugendzentrum H.O.T. in Münster-Coerde. Auch im Stadtteil Kinderhaus kooperiert das Jobcenter unter anderem mit der Jugendsozialarbeit/Streetwork. Für diese Art der sozialräumlichen Angebote bestehen noch Ausbaumöglichkeiten und –bedarfe. In Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartner*innen sollen auch geeignete neue Formate gefunden werden.

Fortsetzen der bewährten Förderangebote

Das Maßnahmenportfolio des Jobcenters beinhaltet viele spezielle Förderangebote für Jugendliche und junge Erwachsene. Dabei werden die unterschiedlichen Phasen im Übergang von der Schule in den Beruf (zum Beispiel Nachholen des Schulabschlusses, Berufsorientierung, Vorbereitung auf eine Ausbildung und Begleitung der Ausbildung) sowie individuelle Bedarfe (zum Beispiel durch Coachingmaßnahmen) berücksichtigt. Diese Angebote werden 2023 fortgeführt (siehe die Maßnahmenübersicht in der Anlage 15).

Für bestimmte Maßnahmen, die für eine nachhaltige Integration besonders wichtig sind, (wie zum Beispiel berufsvorbereitende Maßnahmen) wird es im Rahmen des Bürgergeld-Gesetzes ab dem 01.07.2023 einen monatlichen Bürgergeldbonus von 75 Euro geben. Inwieweit dieser finanzielle Anreiz die Anzahl nachhaltiger Maßnahmeteilnahmen erhöhen wird, bleibt abzuwarten.

Rechtskreisübergreifende Bündelung der (präventiven) Beratung und Förderung

Wie bereits geschildert, ist der Übergang von der Schule in den Beruf ein übergreifendes Thema, an dem zahlreiche und verschiedenste Akteur*innen beteiligt sind. Das Jobcenter wirkt aktiv als strategischer und operativer Partner im entsprechenden Netzwerk mit und wird dies weiterhin auch 2023 und darüber hinaus tun (siehe hierzu die Anlage 8). Insbesondere soll die rechtskreisübergreifende Beratungsstelle „Jugendberufskooperation“⁴⁹ weiterentwickelt und etabliert werden.

Ein weiteres Projekt, in dem das Jobcenter rechtskreisübergreifend mit weiteren Akteur*innen zusammenarbeitet, ist das Projekt „Wohnungslos und unter 25 Jahren“. Ziel des Projekts ist, wohnungslosen Jugendlichen durch die Vermittlung in eine eigene Wohnung und parallele Unterstützung im Bereich Schule, Ausbildung und Arbeit eine nachhaltige Perspektive zu geben.⁵⁰

Durchführung eines Fachtages

In Anlehnung an den 2022 durchgeführten Fachtage zum Bürgergeld (siehe Abschnitt 2.6) soll 2023 ein Fachtage zum Thema Übergang Schule und Beruf stattfinden. Dabei sollen Fach- und Führungskräfte der verschiedenen relevanten Institutionen sowie leistungsberechtigte Jugendliche miteinander in den Austausch kommen und gemeinsam themenbezogene Impulse entwickeln.

(Beschäftigungsbegleitende) Qualifizierung

Aufgrund des hohen Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften auf dem 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 branchen- oder betriebsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen gefördert, das heißt erwerbsfähige Leistungsberechtigte werden gemäß den Bedarfen einer Branche oder eines Unternehmens qualifiziert und bei erfolgreicher Absolvierung der Weiterbildung direkt in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingestellt. Erfahrungsgemäß gestaltet sich die Akquise geeigneter Bewerber*innen für solche Maßnahmen allerdings relativ schwierig und aufwändig, da viele Leistungsberechtigte nicht die erforderlichen Grundanforderungen (zum Beispiel bestimmte körperliche oder sprachliche Voraussetzungen) mitbringen oder das Interesse an der Branche/dem Berufsfeld gering ist.

Wer eine Weiterbildung mit Abschluss absolviert, bekommt für erfolgreiche Zwischen- und Abschlussprüfungen eine Weiterbildungsprämie. Diese bislang befristete Regelung wird durch das Bürgergeld-Gesetz verstetigt. Zusätzlich erhalten durch das Bürgergeld-Gesetz Teilnehmende an abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen ab dem 01.07.2023 ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro. Inwieweit diese finanziellen Anreize die Anzahl erfolgreich absolvierter Qualifizierungen erhöhen wird, bleibt abzuwarten. Für die Jobcoaches kann sich in der Beratung vermehrt die Herausforderung stellen, gegenüber den Leistungsberechtigten die persönliche Eignung zur Teilnahme an

⁴⁹ Die Jugendberufskooperation ist ein rechtskreisübergreifendes Beratungsangebot der Stadt Münster (Jobcenter, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien und Amt für Schule und Weiterbildung, welches auch die Federführung hat) mit der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster. Aktuell findet einmal wöchentlich eine Sprechstunde im Jugendinformations- und Bildungszentrum Jib an der Hafestraße statt.

⁵⁰ Die weiteren Akteur*innen im Projekt sind das Sozialamt der Stadt Münster und das Beratungs- und Bildungszentrum der Diakonie.

einer Weiterbildungsmaßnahme über die finanziellen Anreize zu stellen und zu rechtfertigen.

Seit dem 01.01.2019 können aufgrund einer Gesetzeserweiterung des SGB 3 und SGB 2 auch Arbeitnehmende in laufender Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen eine Förderung der beruflichen Weiterbildung erhalten. 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 Betrieb voraus. Die formelle und persönliche Förderfähigkeit wird durch das Jobcenter der Stadt Münster im Einzelfall geprüft. Bislang sind allerdings nur wenige erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes gefördert worden. Dies ist unter anderem auf die komplexen Fördervoraussetzungen und –konditionen, inklusive der Ko-Finanzierung durch den Betrieb, zurückzuführen.

2.7.2. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen

In vielen Fällen spielen die Migrationsvorgeschichte oder der ausländische Pass im Hinblick auf Erwerbsleben und gesellschaftliche Inklusion keine Rolle oder können sogar, durch Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz, einen Vorteil darstellen. Grundsätzlich haben viele Menschen mit Migrationsvorgeschichte jedoch nach wie vor verminderte Bildungs-, Karriere- und Teilhabechancen (siehe hierzu auch das Kapitel 2.3). Für die arbeitsmarktliche und soziale Inklusion geflüchteter Menschen, wie aktuell die Flüchtlinge aus der Ukraine, ergeben sich zum Teil besondere Herausforderungen, unter anderem weil viele der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund fehlender formeller Qualifikationsnachweise oder einer unzureichenden Passung zu den betrieblichen Anforderungen nicht ohne Weiteres zu einer Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt führen.

In der Beratung von Menschen mit Fluchthintergrund wird deutlich, dass sie oftmals vor speziellen Hürden und Anforderungen stehen:

- In Teilen kein Zugang zu Schul- und Bildungssystemen im Herkunftsland;
- Verlust von Bildungsdokumenten auf der Flucht;
- andere Erfahrungshintergründe über Voraussetzungen für Zugänge zu Bildung und Arbeit aus den Herkunftsländern;
- notwendiger Prozess der Anpassung von persönlichen Erwartungen an realisierbare Integrationschancen in Deutschland;
- Unterschiede in Geschlechterrollen / Rollenbildern mit Blick auf bildungs- und arbeitsmarktliche Zugänge und Integration;
- gesundheitliche Auswirkung von Flucht und schwieriger, eingeschränkter Zugang zum örtlichen Gesundheitssystem, unter anderem auf Grund von Sprachbarrieren;
- schwierige Wohnsituation (insbesondere Gemeinschaftsunterkünfte) und fehlender Zugang zu digitaler Infrastruktur (Internet, Endgeräte und so weiter) sowie

Kinderbetreuung als große Hürde in Lernsituationen, wie zum Beispiel Integrationskursen.

Teilweise und in unterschiedlicher Ausprägung treffen die benannten Themen und Herausforderungen auch für andere Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu.

Neben den Maßnahmen und Instrumenten des Jobcenters, die Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte und Fluchthintergrund offenstehen, sind im Jahr 2023 folgende zielgruppenspezifischen Angebote und Aktivitäten geplant:

Sprachförderung

Die grundlegende Sprachförderung von Zugewanderten beziehungsweise Menschen mit Migrationsvorgeschichte erfolgt über die bundes- und landesgeförderten Integrationskurse und Berufssprachkurse. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass das in diesen Kursen erlangte Sprachniveau oftmals nicht ausreichend ist für die Ausübung einer Beschäftigung oder die Absolvierung einer Ausbildung oder Qualifizierung. Aus diesem Grund ergänzt das Jobcenter auch weiterhin ausgewählte Maßnahmen um Module der Sprachförderung (zum Beispiel die Angebote Vorbereitung auf eine Ausbildung und assistierte Ausbildung).

Darüber hinaus werden weiterhin praxisorientierte Maßnahmen mit anteiligem Sprach-/Alphabetisierungsanteil angeboten, um auch Menschen mit eingeschränkter Lernkompetenz oder wenig Lernerfahrung zu erreichen, die von den regulären „Klassenraumangeboten“ wenig profitieren (zum Beispiel die Maßnahme „Future Now“, die sinnstiftende Arbeitsprojekte mit ergänzender Sprachförderung verknüpft). Für Erziehende, für die die Teilnahme an den regulären Sprachkursen aufgrund von Kinderbetreuung nur schwer oder gar nicht möglich ist, bietet das Jobcenter auch einen reinen Online-Sprachkurs an. Dieses Angebot soll 2023 fortgeführt werden. Bedarfsweise werden das Jobcenter und das Sozialamt auch 2023 wieder niedrigschwellige Sprachkurse mit integrierter Kinderbetreuung für Frauen einrichten.⁵¹

Information, Kontakt und Kommunikation

Für Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Fluchthintergrund, die bislang wenig bis keine Kenntnisse des deutschen Sozial- und Bildungssystems und des deutschen Arbeitsmarktes und zudem noch sprachliche Barrieren haben, sind kompakte und verständliche Informationen zu diesen Themen wichtig. Das Jobcenter wird deshalb weiterhin regelmäßig entsprechende Informationsveranstaltungen anbieten, im Jobcenter selbst, aber auch in Flüchtlingsunterkünften, bei Migrantenselbstorganisationen, in sozialräumlichen Einrichtungen und so weiter.

Auch in Sprachkursen wird das Jobcenter regelmäßig präsent sein, um durch frühzeitige Information und Ansprache der Zielgruppe möglichst nahtlose Anschlussperspektiven herzustellen.

Zu besonders relevanten Themen (Anträge, Sprachkurse, Anerkennung von Abschlüssen und so weiter) werden durch Flyer und auf der Homepage des Jobcenters Informationen in leichter Sprache zur Verfügung gestellt. Für die Mitarbeitenden des Jobcenters werden weiterhin Schulungen zu einfacher Sprache angeboten.

⁵¹ Die Hürden hierfür, insbesondere an die Räumlichkeiten und das Personal für die Kinderbetreuung, sind jedoch sehr hoch. Eine auskömmliche Finanzierung für die durchführenden Träger ist damit schwer umsetzbar.

Zusätzlich zu theoretischen Informationen sollen reelle auch Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten geboten werden. Hierfür plant das Jobcenter der Stadt Münster in Zusammenarbeit mit Trägern, Beratungsstellen, Kammern/Arbeitgeberverbänden und Unternehmen für 2023 eine Bildungs- und Beschäftigungsmesse als „Markt der Möglichkeiten“ für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Migrationsvorgeschichte und Fluchthintergrund im Jahr 2023. Wie bereits in der Vergangenheit sollen sich durch die Veranstaltung auch konkrete Maßnahmeteilnahmen, Praktika, Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse ergeben. Für die Teilnahme an der Messe sollen gezielt auch Frauen mit Migrationsvorgeschichte akquiriert werden.

Praxisnahe Berufsorientierung

Insbesondere für Menschen, welche bisher kaum Kontakt zur (deutschen) Arbeitswelt hatten und/oder sich schwer tun mit einer theoretischen, sprachbasierten Herangehensweise an die Berufswahl, sind alltags- und praxisnahe Angebote sehr wichtig. Hierzu sind Maßnahmen bei Arbeitgebenden ein gutes Förderinstrument des Jobcenters, ebenso wie Trägerangebote, welche Werkstätten nutzen. Die breite Erfassung von Fähigkeiten und Kompetenzen ist, neben der Schaffung von Erfahrungsräumen, eine wichtige Grundlage für eine nachhaltige, langfristige Perspektiventwicklung. Ein Beispiel für ein entsprechendes Angebot ist die Maßnahme „Horizont“.

Darüber hinaus sollen mehrere berufskundliche Informationsveranstaltungen inklusive Betriebsbesichtigungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Flucht- und Migrationsvorgeschichte durchgeführt werden, mit verschiedenen beruflichen Schwerpunkten (Handwerk, Pflege, Gastronomie und so weiter). Für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen sollen gezielt auch Frauen mit Migrationsvorgeschichte akquiriert werden.

Zielgruppenspezifische Angebote

Neben den Maßnahmen und Instrumenten des Jobcenters, die allen Leistungsberechtigten offenstehen, gibt es spezielle Angebote für die einzelnen Zielgruppen, in denen die jeweiligen besonderen Bedarfe berücksichtigt werden. Für Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Fluchthintergrund sei hier beispielhaft das Coachingangebot „Vermittlung von Migrant*innen“ (siehe Anlage 9) genannt.

Information und Beratung von Arbeitgebenden

Für Arbeitgebende bestehen oftmals Unsicherheiten hinsichtlich der rechtsicheren Beschäftigung von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Aus diesem Grund wird das Jobcenter Unternehmen über die rechtlichen Aspekte der Beschäftigung von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie über berufsbegleitende Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und bei Bedarf individuell beraten.

Anerkennung von Abschlüssen und (Teil-)Qualifizierung

Viele Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Fluchthintergrund bringen berufliche Erfahrungen nach Deutschland mit. Auch Personen ohne im Heimatland erworbene formelle Abschlüsse haben häufig berufspraktische Kenntnisse. Die Anerkennung der beruflichen Abschlüsse und Fähigkeiten in Deutschland ist in den meisten Fällen schwierig und langwierig.

Das Jobcenter der Stadt Münster wird erwerbsfähige Leistungsberechtigte weiterhin bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen unterstützen und hierfür mit den entsprechenden Beratungsstellen, wie zum Beispiel dem IQ-Netzwerk, zusammenarbeiten. Darüber hinaus sollen verstärkt die Möglichkeiten zur Teilqualifizierung genutzt werden, zum Beispiel über das Validierungsverfahren ValiKom der Kammern.⁵² Dies gilt auch für Menschen (mit und ohne Migrationsvorgeschichte), die in Deutschland Berufserfahrung gesammelt haben, aber bislang keine Berufsausbildung und keine formellen Zertifikate vorweisen können.

Förderung von Multiplikator*innen

Im Rahmen einer neuen Maßnahme wird das Jobcenter leistungsberechtigten Menschen mit Migrationsvorgeschichte oder Fluchthintergrund im Jahr 2023 die Möglichkeit bieten, sich zu Integrationsbegleiter*innen in Kitas und in der offenen Ganztagsbetreuung fortzubilden. Die Teilnehmenden erhalten durch die Maßnahme einen niederschweligen Zugang zum Arbeitsmarkt. Ihrerseits unterstützen sie Kinder und ihre Eltern im laufenden Alltag einer KiTa oder in der offenen Ganztagsbetreuung. Integrationsbegleiter*innen vermitteln zwischen den Familien und den Fachkräften der Einrichtungen, dolmetschen und werden zu Identifikationsvorbildern.

Rechtskreis- und institutionenübergreifende Kooperation

Auch im Handlungsfeld „Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Fluchthintergrund“ arbeitet das Jobcenter der Stadt Münster auf strategischer und operativer Ebene eng mit diversen Netzwerkpartner*innen zusammen. Beispielhaft erwähnt sei hier die Mitwirkung im ESF-geförderten Projekt MAMBA4YOU. MAMBA⁵³ ist ein Netzwerkprojekt, das arbeitssuchenden Flüchtlingen in Münster aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtliche Beratung bietet. Ziel ist die nachhaltige Verbesserung von Arbeitsmarktchancen und die dauerhafte Sicherung der aufenthaltsrechtlichen Situation. Das Jobcenter der Stadt Münster wirkt von Anbeginn an, das heißt seit 2008, im Projekt MAMBA mit. In der neuen Projektphase ab 2023 unter dem Namen MAMBA4YOU ist das Jobcenter strategischer Partner.

Förderung von interkultureller Kompetenz und interkulturellem Dialog

Die Jobcoaches des Jobcenters werden 2023 unter anderem zum Thema interkulturelle Kompetenzen geschult. Im Rahmen der Wochen gegen Rassismus der Stadt Münster ist der Besuch einer Moschee und einer Synagoge für die Mitarbeitenden des Jobcenters geplant, um den interkulturellen und interreligiösen Dialog zu stärken.

⁵² Im Rahmen des Projekts „ValiKom“ wurde ein Verfahren entwickelt und erprobt, mit dem berufsrelevante Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, bewertet und zertifiziert (validiert) werden können.

⁵³ Münsters Aktionsprogramm für Migrant*innen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland.

2.7.3. Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen – Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Wie bereits dargestellt (siehe oben im Abschnitt 2.3.) ist Beratung Kern des Förder- und Integrationsprozesses und damit das wichtigste Instrument des Jobcenters. Ziel ist, die Beratungsqualität im Jobcenter weiterzuentwickeln und mit aktuellen und verbindlichen Standards zu versehen.

In den letzten Jahren hat das Jobcenter der Stadt Münster verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Beratungsqualität durchgeführt (zum Beispiel Schulungen zur Vermittlung von Gesprächs- und Beratungstechniken für die Mitarbeitenden im operativen Bereich und Mitwirkung an einem Forschungsprojekt zur „Professionalisierung von Beratung im Kontext SGB 2“). Bislang sind diese Maßnahmen jedoch noch nicht ausreichend aufeinander abgestimmt und gebündelt. Hinzu kommt, dass durch den Prozess der Digitalisierung, der durch die Coronakrise einen großen Schub erhalten hat, neue Chancen, aber auch neue Herausforderungen für die Beratung im Jobcenter entstanden sind, wie beispielsweise Videoberatung als alternatives Beratungssetting. Diese gilt es zu nutzen beziehungsweise anzunehmen und über den Status als pandemiebedingte „Not-beziehungsweise Übergangslösungen“ hinaus weiterzuentwickeln. Auch das Bürgergeld wird in Teilen neue Anforderungen an Beratung stellen, wie zum Beispiel im Rahmen der Erstellung von Kooperationsplänen mit den Leistungsberechtigten.

Das Jobcenter der Stadt Münster hat einen „Zukunftsprozess 2030“⁵⁴ eingeleitet, um sich als professioneller und moderner Dienstleister und Arbeitgeber für die Chancen und Herausforderungen der kommenden Jahre aufzustellen. Beratung ist ein Kernthema dieses Zukunftsprozesses.⁵⁵ Folgendes ist dafür im Jahr 2023 geplant:

Erarbeitung und Implementierung eines Beratungskonzeptes

Das Jobcenter der Stadt Münster wird ein verbindliches Beratungskonzept erarbeiten und implementieren. Dies soll in einem „Bottom-up“-Prozess unter umfassender Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgen.

Angebot verschiedener Beratungssettings

Um alle Kund*innen individuell passend zu erreichen und eine gute Ausgangslage für Beratung zu schaffen, sollen im Rahmen des Beratungskonzeptes verschiedene Beratungssettings (im Jobcenter oder anderen Orten, aufsuchend, virtuell und so weiter) entwickelt werden.

Ko-Beratung

Um Synergieeffekte in der Beratung zu nutzen, werden bei Bedarf Ko-Beratungen durchgeführt. Dies können zum Beispiel gemeinsame (Erst-)Beratungen von Jobcoaches und Leistungssachbearbeiter*innen oder Beratungen unter Einbeziehung von Netzwerkpartner*innen sein.

⁵⁴ Der Start für den Zukunftsprozess 2030 war ursprünglich bereits für 2022 vorgesehen, wurde aber aus verschiedenen Gründen (insbesondere die hohe Bindung von Kapazitäten für die ukrainischen Flüchtlinge und die Herausforderungen der Energiemangellage sowie die Unsicherheiten in Bezug auf die Einführung des Bürgergeldes) verschoben.

Erarbeitung und Implementierung eines Schulungs- und Weiterbildungskonzeptes

Zur Umsetzung des neuen Beratungskonzeptes im Jobcenter wird ein entsprechendes Schulungs- und Weiterbildungskonzept erarbeitet und implementiert.

Fachliche Schulungen

Um professionelle Beratung auch fachlich zu untermauern, wird das Jobcenter seinen Mitarbeitenden weiterhin regelmäßig Schulungen zu verschiedenen Themen anbieten beziehungsweise ermöglichen (zum Beispiel zur Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen, zur Berufskunde, zum Thema Gesundheit und so weiter).

2.7.4. 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 finanzieller und sozialer Teilhabedefizite für die Betroffenen zu mindern und andererseits brachliegende Potenziale für den Arbeitsmarkt zu aktivieren beziehungsweise zu reaktivieren. Nicht zu 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, niedrighschwellig anzusetzen, 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).

Zentrale Aktivitäten in diesem Handlungsfeld sind im Jahr 2023 weiterhin:

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 investiert, seit Inkrafttreten des Teilhabechancengesetzes zum 01.01.2019 vorrangig in die Instrumente Paragraph 16e und 16i SGB 2.

Auch im Jahr 2023 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 10). Dabei besteht weiterhin ein Nachbesserungsbedarf hinsichtlich der Förderung von Frauen, die bislang nur einen Anteil von 23 Prozent aller öffentlich geförderten Beschäftigten ausmachen. Das Jobcenter wird weiter aktiv versuchen, mehr Frauen für eine öffentlich geförderte Beschäftigung zu gewinnen und geeignete Stellen zu akquirieren (siehe hierzu auch den Abschnitt 2.7.6.).

Weiterhin wird auch künftig das Augenmerk darauf liegen, die Verlängerung befristeter Stellen sowie Übergänge in ungeforderte Beschäftigung zu erwirken. Dadurch freiwerdende Fördermittel sollen dann für neue öffentlich geförderte Stellen eingesetzt werden. Da sich öffentlich geförderte Beschäftigungen in der Regel über mehrere Jahre erstrecken, muss das Jobcenter bei der Realisierung von Förderfällen allerdings die Mittelbindungen (Verpflichtungsermächtigungen)⁵⁶ im Auge behalten, um auch für die Folgejahre Handlungsfähigkeit in anderen Förderfeldern zu erhalten.

Zur öffentlich geförderten Beschäftigung gehören auch Arbeitsgelegenheiten nach Paragraph 16d SGB 2, die eine niedrighschwellige Vorstufe zu einer Beschäftigung nach den Instrumenten des Teilhabechancengesetzes sein können und vom Jobcenter auch im Jahr 2023 in verschiedenen Tätigkeitsbereichen vorgehalten werden. So werden Arbeitsgelegenheiten zum Beispiel im Bereich des „Stromspar-Checks“ angeboten. Eine ausführliche Darstellung dieses Projekts findet sich in der Anlage 11.

Individuelles Coaching

Ein wesentlicher Bestandteil der öffentlich geförderten Beschäftigung 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 vielfach 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 ihrer persönlichen und lebenspraktischen Kompetenzen, aber auch bei der Berufswegplanung und der Arbeitssuche sowie nachgehend bei Arbeitsaufnahme unterstützen. Bei Bedarf findet auch ein aufsuchendes Coaching statt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn es dem Jobcenter nicht gelingt, den Kontakt zu der oder dem Leistungsberechtigten herzustellen. Diese Angebote, wie zum Beispiel das Ganzheitliche Vermittlungscoaching (siehe Anlage 12) und das Intensivcoaching für Langzeitleistungsbeziehende, werden 2023 fortgeführt.

Wichtig für ein individuelles Coaching ist auch ein ganzheitlicher Ansatz, der die gesamte Bedarfsgemeinschaft der Leistungsberechtigten in den Blick nimmt und bei Bedarf in die Beratung und Unterstützung einbezieht. Das Angebot „Perspektive - Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement vor Ort“ (siehe Anlage 13 für eine ausführliche Darstellung) richtet sich gezielt an Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, die

⁵⁶ 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.

aus verschiedenen Gründen besonders belastet sind und in Folge dessen nicht hinreichend am Beratungsprozess des Jobcenters der Stadt Münster teilnehmen können.

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. Ein Beispiel ist die Sprechstunde im Familienzentrum St. Norbert in Coerde. Die Migrationsbeauftragte des Jobcenters bietet darüber hinaus Information und Beratung in Sprachkursen und anderen Angeboten und Einrichtungen an (zum Beispiel bei Migranten-selbstorganisationen).

Begleitete Trägerkontakte

Die Erfahrung zeigt, dass viele Leistungsberechtigte sich aus verschiedenen Gründen schwertun, Kontakt zu einem Bildungsträger zwecks Information über ein unterbreitetes Förderangebot aufzunehmen. Daher soll die Begleitung von Leistungsberechtigten zu Trägerkontakten durch das Jobcenter ausgebaut werden, um die Barrieren zur Einmündung in geeignete Förderangebote abzubauen sowie Maßnahmenabbrüche zu vermeiden. Bedarfsweise können auch gemeinsame Termine mit Trägern in den Räumen des Jobcenters stattfinden.

2.7.5. 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 sieben Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster 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. Über diese klar definierte Zielgruppe hinaus, weisen aber auch viele weitere erwerbsfähige Leistungsberechtigte gesundheitliche Einschränkungen auf, die Auswirkungen auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt haben. Insgesamt wird mit 31 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zunächst die Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit vereinbart.

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 beziehungsweise die 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. Die Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung können dafür eine gute Brücke bieten. Um eine ganzheitliche und kontinuierliche Beratung und Förderung von Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen zu gewährleisten, kooperiert das Jobcenter darüber hinaus eng mit seinen relevanten Netzwerkpartner*innen.

Zentrale Angebote und Aktivitäten im Handlungsfeld „inklusive Arbeitsmarkt“ sind:

Umsetzung des Teilhabestärkungsgesetzes

Mit dem sogenannten Teilhabestärkungsgesetz soll seit dem 01.01.2022 eine Verbesserung der Betreuung und Förderung von Rehabilitand*innen einhergehen: Die Jobcenter haben nun die Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen, die Leistungen nach dem SGB 2 beziehen, neben dem Rehabilitationsverfahren auch aktive Förderleistungen nach dem SGB 2 zu gewähren.⁵⁷ Damit verknüpft sein soll eine stärkere Einbindung der Jobcenter durch die Reha-Träger im Rahmen von Teilhabep länen beziehungsweise Teilhabep lankonferenzen. Insgesamt wird in den Jobcentern ein noch größerer Fokus auf gesundheitliche Themen und mögliche Reha-Bedarfe der Leistungsberechtigten gelegt.

Die zentralen Elemente (Abstimmung von Teilhabep länen, Durchführung von Teilhabekonferenzen) werden im Jobcenter der Stadt Münster im operativen Bereich in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit umgesetzt. 2023 soll diese Zusammenarbeit, ebenso wie die Kooperation mit der Rentenversicherung als weiterem Reha-Träger, weiter intensiviert werden.

Weitere Kooperationsprojekte

Das Jobcenter ist Kooperationspartner im Projekt „Dienst zur betrieblichen Inklusion“ (DBI) der QuaDA⁵⁸, 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 die 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. Das Projekt läuft noch bis zum 31.03.2024.

⁵⁷ Konkret sind dies die Leistungen nach Paragraph 16 in Verbindung mit den Paragraphen 44 und 45 SGB 3 sowie der Paragraph 16a ff SGB 2 (mit Ausnahme des Paragraphen 16c SGB 2 (Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen) und des Paragraphen 16e SGB 2 (Förderung von Langzeitarbeitslosen).

⁵⁸ 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.

Möglichkeiten zur Arbeitserprobung

Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen fehlt oftmals eine realistische Selbsteinschätzung ihrer Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit im Arbeitsleben. Hierfür bietet das Jobcenter geeignete Unterstützung an. Eine seit vielen Jahren bewährte Maßnahme ist die sogenannte „Arbeitsdiagnostik und Arbeitserprobung“, in der die Teilnehmenden sich in mehreren Arbeitsfeldern praktisch ausprobieren und so eine realistische berufliche Perspektive entwickeln können. Eine ausführliche Darstellung findet sich in Anlage 14.

Ein weiteres wichtiges Instrument für Menschen mit Behinderung ist die Probebeschäftigung, in deren Rahmen Arbeitgebenden die Kosten für eine befristete Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden können, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist.⁵⁹

Präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen

Das Jobcenter der Stadt Münster und die gesetzlichen Krankenkassen aus der Region sind Kooperationspartner*innen im bundesweiten Projekt „Gesundheitsförderung für arbeitslose Menschen - Teamwork für Gesundheit und Arbeit“. 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 (zum Beispiel zu Themen wie gesunder Schlaf und gesunde Ernährung).

Die Gesundheitsangebote stehen den Kund*innen des Jobcenters Münster nun auch online auf der Internetseite „portALO“ zur Verfügung (<https://port-alo.de/muenster>). Hier können sich die Kund*innen registrieren und kostenfrei an Onlineangeboten zum Thema Gesundheit teilnehmen (Podcasts, Live-Workshops, Selbstlern-Module und so weiter). Anfang 2022 haben 45 Jobcoaches des Jobcenters Münster an Informationsveranstaltungen der Team Gesundheit GmbH teilgenommen, um den portALO kennenzulernen und ihn besser bewerben zu können. Darüber hinaus sind viele Jobcoaches als Multiplikator*innen im portALO registriert. 2023 soll das Portal weiter bei Leistungsberechtigten, Bildungsträgern und anderen Netzwerkpartner*innen bekannt gemacht werden.

Im Februar 2022 haben die für die Zielgruppe der Menschen mit (Schwer-)Behinderung sowie Rehabilitand*innen zuständigen Jobcoaches des Jobcenters Münster an einer Schulung zum Thema „Motivierende Gesundheitsgespräche“ teilgenommen. Ziel der Schulung war, sich für Gesundheitsgespräche mit Kund*innen zu qualifizieren, sodass diese Motivation zur Teilnahme an gesundheitsfördernden Angeboten und Bereitschaft zu einer gesundheitsorientierten Lebensweise entwickeln. Seit Mitte 2022 wird nun die motivierende und gesundheitsorientierende Beratung im Jobcenter angeboten. Die Beratung erfolgt kostenfrei, freiwillig und vertraulich. Im Rahmen der Beratung können die Kund*innen auch Gutscheine erhalten, um kostenfrei an Präventionskursen gemäß

⁵⁹ Gemäß Paragraf 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraf 46 SGB 3.

Paragraf 20 SGB V der gesetzlichen Krankenkassen teilzunehmen (zum Beispiel Rückenschule, Pilates, Yoga).

Im vierten Quartal 2022 wurde auf Bundesebene entschieden, das Projekt als „Programm teamw(irk) für Gesundheit und Arbeit“ zunächst bis Ende 2026 fortzusetzen. Auch das Jobcenter der Stadt Münster wird in Kooperation mit der Team Gesundheit GmbH das Programm auf regionaler Ebene aktiv bis Ende 2026 fortführen.

Ein weiteres Beispiel für ein präventives und gesundheitsförderndes Angebot ist die Maßnahme „Aktiv und Fit für den Job“, die sich bereits seit mehreren Jahren im Maßnahmenportfolio des Jobcenters der Stadt Münster befindet. 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 2023 fortgesetzt.

2.7.6. Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist in der Grundsicherung für Arbeitsuchende als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Um Chancengleichheit am Arbeitsmarkt auch für Erziehende und Pflegende zu ermöglichen, ist insbesondere das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Handlungsschwerpunkt des Jobcenters. Auf die ganz unterschiedlichen Lebenssituationen und vielfältigen Familienkonstellationen wird im Beratungsprozess Rücksicht genommen und aktiv darauf hingewirkt, Benachteiligungen abzubauen.

Die Hauptsorge für die Betreuung von Familienangehörigen liegt weiterhin überwiegend bei den Frauen. Besonders deutlich wird dies bei Alleinerziehenden, die rund 14 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ausmachen und zu rund 94 Prozent weiblich sind. Alleinerziehende werden beim Jobcenter durch spezialisierte Jobcoaches betreut. Diese sind als Expert*innen im Rahmen einer themenbezogenen Fachkoordination gesondert fachlich vernetzt. Die Jobcoaches für Alleinerziehende sind Mitwirkende in der Fachkoordination zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch in den Sozialräumen besonders vernetzt.

Aber auch in Familien mit zwei Elternteilen und in Paar-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder gelingt es weniger oft, Frauen für die Teilnahme an Förderangeboten zu gewinnen und sie nachhaltig in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren. Die Gründe dafür sind vielfältig: begrenzte zeitliche Ressourcen auf Grund von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen, mangelnde Qualifikationen (kein Schulabschluss oder keine Berufsausbildung), fehlende Erwerbsorientierung auch durch verfestigte Rollenbilder, geringe Sprachkenntnisse sowie Vorbehalte von Arbeitgebenden.

Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Förderung und Integration ist ein langfristiger und fragiler Prozess, der durch Einflussfaktoren wie die Coronapandemie (durch die zeitweilige Schließung der Kitas und Schulen), aber auch durch aktuelle Entwicklungen, wie der zunehmende Personalmangel in der institutionellen Kinderbetreuung, teilweise ins Stocken gerät oder sogar rückschrittlich ist. Hier bleibt das Jobcenter der Stadt Münster in enger Kooperation mit seinen Netzwerkpartner*innen

weiterhin am Ball. Eine wichtige Schnittstelle besteht auch zum Handlungsfeld „Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen“, auf dem 2023 ein besonderer Fokus des Jobcenters liegen wird (siehe Abschnitt 2.7.2.).

Die besonderen Bedarfe von Frauen, (Allein-)Erziehenden und Pflegenden werden durch zahlreiche Angebote des Jobcenters und seiner Netzwerkpartner*innen aufgegriffen:

Frühzeitige Beratungsangebote für Schwangere und Erziehende

Für das Jahr 2022 war geplant, das bestehende Angebot frühzeitiger Beratung für Schwangere und Erziehende im Jobcenter zu erweitern und zu systematisieren. Aufgrund anderweitig gebundener Personalressourcen, insbesondere für die Erstberatung der ukrainischen Flüchtlinge, ist dies bisher nicht erfolgt, aber für 2023 und darüber hinaus weiterhin auf der Agenda. Unter Beteiligung der entsprechenden Netzwerkpartner*innen sollen so frühzeitig wirkungsorientierte Steuerungsmechanismen implementiert werden, um einer Verstetigung und Verfestigung von Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug entgegenzuwirken.

Bereits mit Feststellen einer Schwangerschaft sollen Frauen und gegebenenfalls auch werdende Väter verstärkt hinsichtlich ihrer weiteren beruflichen Planungen und Perspektiven angesprochen werden, auch nach der Geburt soll der Beratungsprozess möglichst nicht oder lediglich kurz unterbrochen werden. In den ersten drei Jahren nach der Geburt eines Kindes kann gemäß Paragraf 10 SGB 2 im Einzelfall eine Beschäftigungsaufnahme oder die Teilnahme an einer Maßnahme nicht zumutbar sein⁶⁰, dennoch sollen Erziehende auch in dieser Lebensphase wiederholt nach ihren individuellen Bedarfen gefragt und zudem ermutigt werden, den Kontakt zum Jobcenter aufrecht zu erhalten. Hierzu gehören neben regelmäßigen Gesprächsangeboten durch die Jobcoaches auch die Bereitstellung ausführlicher Informationen zu übergreifenden Angeboten für Erziehende und Familien in Münster, Möglichkeiten der Qualifizierung (auch in Teilzeit) und Strategien für einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase. Beratungs- und Unterstützungsbedarfe können so frühzeitig erkannt und Kund*innen auch während der Familienphase mit Kleinkindern passend begleitet werden.

Zielgruppenorientierte Beratungs- und Förderangebote für (Allein-)Erziehende und Frauen

Um die besonderen Herausforderungen und Bedarfe von (Allein-)Erziehenden sowie von Frauen zu berücksichtigen, bieten das Jobcenter und seine Netzwerkpartner*innen entsprechende zielgruppenspezifische Maßnahmen an.

Zu nennen ist insbesondere das Angebot „Jetzt Ich! Impulse für Alleinerziehende“, welches durch das Perspektivzentrum, dem hausinternen Bildungsträger des Jobcenters umgesetzt wird. Das Projekt „gemma!“ ist eine Maßnahme zur Berufsorientierung und Qualifizierung für junge Frauen und Mädchen in besonderen Lebenslagen.⁶¹

Aber auch die niedrigschwelligen Beratungsangebote für Frauen und Erziehende in den Sozialräumen, wie zum Beispiel die offenen Sprechstunden in Familienzentren und

⁶⁰ Nach Paragraf 10 Absatz 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 3 SGB 2 ist die Ausübung einer Arbeit nicht zumutbar, soweit die Erziehung eines Kindes gefährdet würde.

⁶¹ Wie beispielsweise junge Mütter, arbeitslose Frauen ohne Schulabschluss und Berufsausbildung. Das Programm wird gefördert über das Amt für Schule und Weiterbildung der Stadt Münster und das Jobcenter Münster.

ähnlichen Einrichtungen, haben sich bewährt, um den Kontakt zur Zielgruppe herzustellen, ein Bewusstsein für das Thema Erwerbsorientierung zu verankern und Vertrauen für den weiteren Integrationsprozess aufzubauen.

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 verringern. Häufig sind die Themen, die dabei von Relevanz sind, sehr vielfältig: Verantwortlichkeiten für die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, gesundheitliche Einschränkungen bei einem oder mehreren Familienmitgliedern, Schulden oder problematische Wohnverhältnisse. Seit Beginn der Coronapandemie sind weitere Belastungen hinzugekommen beziehungsweise haben sich bestehende Belastungen verstärkt, die auch mit der schrittweisen Beendigung der Coronamaßnahmen noch nachwirken (beispielsweise durch die pandemiebedingte Schließung von Kindertagesstätten, Tagespflege und Schulen, Unsicherheiten im Hinblick auf Krankheit und Quarantäne von Kindern sowie fehlende soziokulturelle Angebote für Kinder und Eltern). Weitere Belastungen und Unsicherheiten entstehen auch durch die Folgen des Krieges in der Ukraine sowie durch den Personalmangel in der institutionellen Kinderbetreuung.

Für Bedarfsgemeinschaften mit Kindern ist seit dem 01.12.2021 daher die neu entwickelte Maßnahme „Perspektive - Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement vor Ort“ als ganzheitliches Beratungs- und Aktivierungsangebot im Portfolio des Jobcenters. Durch aufsuchende Sozialarbeit und gezieltes Coaching soll den multiplen Unterstützungsbedarfen besonders belasteter Familien individuell begegnet werden (siehe hierzu die ausführliche Darstellung in der Anlage 13). Die Maßnahme wird 2023 fortgesetzt.

2.7.7. Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung / Zielgruppe Arbeitgebende

Die Integration in Beschäftigung ist die Kernaufgabe des Jobcenters. Erwerbstätigkeit ermöglicht die Vermeidung, Verringerung oder Beendigung von Hilfebedürftigkeit sowie soziale Teilhabe. Finales Ziel ist dabei letztendlich immer die Integration in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, wobei bewusst ist, dass dies niemals für alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erreicht werden wird.

Dass einerseits händeringend Arbeits- und Fachkräfte gesucht werden und viele Stellen unbesetzt bleiben, andererseits aber Menschen längerfristig arbeitslos sind, hat vielfältige und komplexe Ursachen. Vereinfacht betrachtet, stimmen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in diesen Fällen nicht überein. So bringen einerseits aus Sicht von Arbeitgebenden arbeitssuchende Menschen oftmals nicht die erforderlichen beziehungsweise 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 zum Beispiel gegenüber Langzeitarbeitslosen, Alleinerziehenden und Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Darüber hinaus sind Stellenangebote für Arbeitssuchende teilweise unattraktiv (Gehalt, Arbeitszeiten und weitere Rahmenbedingungen, Image und weiteres). 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 2023 weiterhin darin, sowohl Neu- als auch Bestandskund*innen unter weiterhin unsicheren Vorzeichen möglichst nachhaltig - das ist einer der Kernansprüche des Jobcenters - in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Zentrale Aktivitäten in diesem Handlungsfeld sind:

Identifizierung weiterer Potenziale von Arbeitgebenden

Das Jobcenter arbeitet gut und vertrauensvoll mit vielen Unternehmen sowie den Kammern, Arbeitgeberverbänden und weiteren Multiplikator*innen zusammen. Mit Blick auf den hohen Arbeitskräftebedarf sollen 2023 weitere Potenziale von Arbeitgebenden identifiziert und für die Integration von Leistungsberechtigten genutzt werden. Dies soll insbesondere erfolgen durch:

- die Intensivierung der Ansprache von Arbeitgebenden in den Sozialräumen, da viele Leistungsberechtigte, faktisch und von ihrer Haltung her, nur eingeschränkt mobil sind,
- das Ausloten der Möglichkeiten zur Schaffung einfacher beziehungsweise individuell geeigneter Arbeitsplätze in den Betrieben sowie
- das Verbreiten „guter Beispiele“ über verschiedene Medien, wie zum Beispiel das „Jobcenter Magazin“ des Jobcenters der Stadt Münster: Erfolgreiche Geschichten aus der Praxis zeigen, wie es mit Unterstützung des Jobcenters und anderer Akteur*innen gelingen kann, auch langzeitarbeitslose und langzeitleistungsbeziehende Menschen wieder in eine Beschäftigung zu integrieren. Hierüber sollen Arbeitgebende zur Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden motiviert werden.

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 Arbeitssuchenden in der Vergangenheit erfolgreich gefördert haben, wie Jobbörsen, Speed-Datings und gemeinsame Betriebsbesichtigungen, sollen auch 2023 durchgeführt werden. An der Schnittstelle zu den anderen Handlungsfeldern des Jobcenters wird es auch spezielle Veranstaltungen für Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Fluchthintergrund sowie für Frauen beziehungsweise Erziehende (siehe Abschnitte 2.7.2 und 2.7.6) geben.

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 informiert, 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. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Zielgruppen wie Menschen mit (Schwer-)Behinderung oder Gleichgestellte, Menschen mit Migrationsvorgeschichte/Fluchthintergrund und (Allein-) Erziehenden.

Instrumente zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme

Das SGB 2 beinhaltet, zum Teil in Verbindung mit dem SGB 3, diverse Instrumente zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme, wie insbesondere Probebeschäftigung (Paragraf 46 SGB 3), Eingliederungszuschüsse (Paragraf 88ff. SGB 3), Einstiegsgehalt (Paragraf 16b SGB 2) sowie die Instrumente des Teilhabechancengesetzes (Paragrafen 16e und i SGB 2). Auch ein betriebliches Praktikum (Maßnahmen bei einem Arbeitgebenden gemäß Paragraf 45 Absatz 4 Satz 3 SGB 3) kann direkt in einen Arbeitsvertrag münden. Diese Instrumente werden 2023 weiterhin systematisch genutzt.

2.8. Vernetzung mit den Arbeitsmarktakteur*innen

Die Herausforderungen im Jobcoaching (fehlende Qualifikationen, soziale und persönliche Kompetenzen, schwierige Rahmenbedingungen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, eine Zunahme an Krankheitsbildern, 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.

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
 - Amt für Migration und Integration
 - Amt für Wohnungswesen und Quartiersentwicklung
 - Amt für Gleichstellung
 - 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 Arbeitgebendenverbände

- Arbeitgebende
- Gewerkschaften und Arbeitnehmendenvertretungen
- Schulen
- Bezirksregierung Münster
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- (Fach-)Hochschulen
- Ehrenamtliche Initiativen und Vereine
- Regionalagentur Münsterland
- andere Kommunen beziehungsweise Jobcenter (regional und überregional)
- 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

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, auch zu *Good Practice*
- gemeinsame Pressearbeit

2.9. Organisations- und Prozessziele

Auch im Jahr 2023 sollen die gesetzlichen Ziele und die arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder durch ergänzende Organisations- und Prozessziele des Jobcenters unterstützt werden, um eine Optimierung der internen Potenziale zu erreichen.

2.9.1. Verzahnung von Fachtheorie und Praxis

Aufgrund der sozialräumlichen Organisation des Jobcenters der Stadt Münster sind bei den Führungskräften im Bereich Markt und Integration über den eigenen Steuerungsbereich hinaus Aufgaben der fachlichen Koordination für bestimmte Themen oder Zielgruppen (zum Beispiel für das Thema Jugendliche und Ausbildung) angesiedelt. Es muss konstatiert werden, dass sich Management und Führung in der heutigen Arbeitswelt, verbunden mit neuen Herausforderungen, zum Beispiel im Rahmen von Führung auf Distanz (Homeoffice), deutlich verändert haben. Auch fordern immer häufiger auftretende Krisen eine Veränderung im Führungsverhalten. Management und Führung muss mehr Zeit für Sorgen und Wertschätzung der Mitarbeitenden, Sinnggebung sowie Erklärung und Kommunikation aufbringen. Oftmals gerät darüber der Aufgabenbereich der

Fachkoordination in den Hintergrund. Um diesen zu stärken und die Verzahnung von Fachtheorie beziehungsweise fachlicher Strategie mit der Praxis weiter zu optimieren, werden zu den folgenden Handlungsfeldern/Zielgruppen des Jobcenters Tandems aus Fachbeauftragten (Fachtheorie/Strategie) und Fachkoodinator*innen (Praxis) gebildet:

- Beratung
- Chancengleichheit am Arbeitsmarkt / Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Migration und Flucht
- Junge Menschen und Erstausbildung
- Arbeitswelt und Bildung/Qualifizierung
- Gesundheit und Inklusion
- Prozesse

Ein Tandem wird also beispielsweise aus der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und der Fachstellenleitung mit Zuständigkeit für die Fachkoordination zum Thema „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ bestehen.

2.9.2. Online-Terminierung

Mit der Möglichkeit für Kund*innen, sich über ein entsprechendes Internetportal selbst einen Termin zu buchen, verknüpft das Jobcenter die Erwartung, einen Beitrag zu mehr „Selbstbestimmtheit“ der Leistungsberechtigten zu leisten und dadurch eine größere Termintreue zu bewirken. Die dadurch erhoffte Reduzierung an Terminausfällen führt zu einer verbesserten Ausschöpfung der Beratungsressourcen des Jobcenters und in Folge zu einer gesteigerten Aktivierung der Leistungsberechtigten. Im Jahr 2023 soll die Online-Terminierung zunächst für die Kund*innenzentren und den Bereich Markt und Integration, also Beratungstermine im Jobcoaching, eingeführt werden.

3. Budget- und Maßnahmenplanung

Nach vorläufiger Berechnung stehen dem Jobcenter der Stadt Münster für das Jahr 2023 Eingliederungsmittel in Höhe von rund 16 Millionen Euro zur Verfügung. In Folge der Kürzung der Mittel für das SGB 2 im Bundeshaushalt sind dies 1,2 Millionen Euro weniger als im Jahr 2022.

Die Verteilung der Eingliederungsmittel nach Zielgruppen beziehungsweise Instrumenten ist aus der Abbildung 30 ersichtlich.

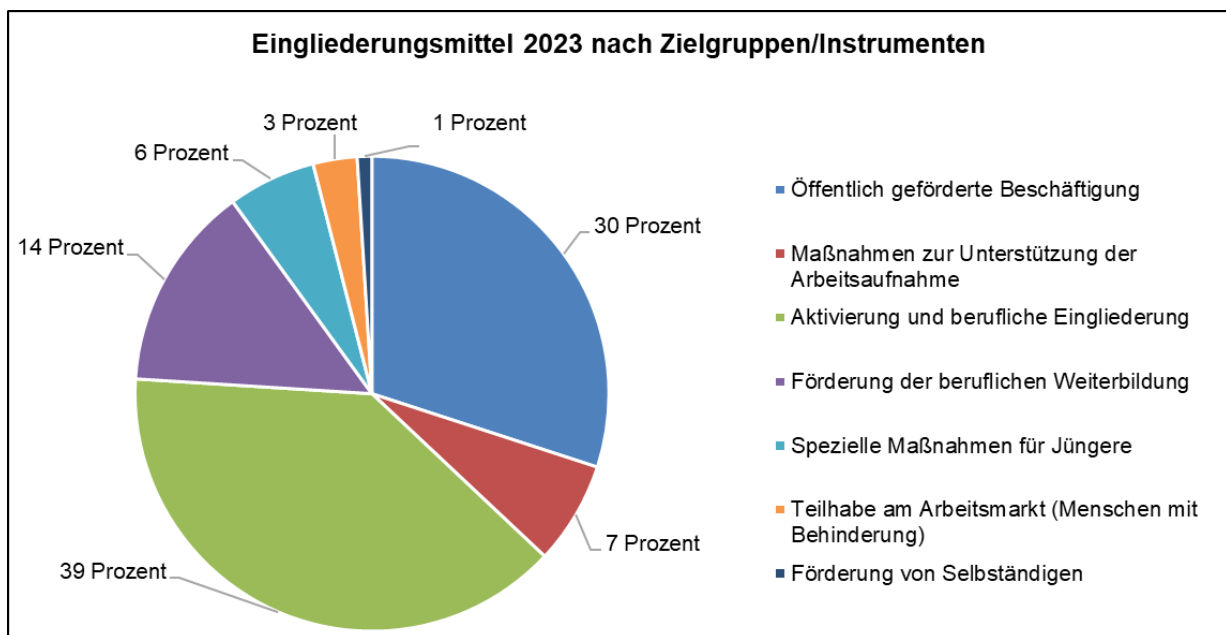


Abbildung 30: Aufteilung der Eingliederungsmittel für das Jahr 2023 nach Zielgruppen/Instrumenten
Quelle: Eigene Aufstellung

Der größte Anteil ist demnach, mit 39 Prozent, für die zielgruppenübergreifenden und flexiblen „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ vorgesehen. Für die öffentlich geförderte Beschäftigung ist ebenfalls ein sehr hoher Anteil der Eingliederungsmittel in Höhe von 30 Prozent eingeplant. 14 Prozent entfallen auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung und sieben Prozent für Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme (zum Beispiel Eingliederungszuschüsse, Einstiegsgeld und Vermittlungsbudget). Sechs Prozent sind für spezielle Maßnahmen für Jüngere (insbesondere Einstiegsqualifizierung, ausbildungsbegleitende Hilfen und die Förderung schwer zu erreichenden junger Menschen) vorgesehen. Drei Prozent sind für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung und ein Prozent für die Förderung von Selbständigen eingeplant. Zu beachten sind die Überschneidungen zwischen den Zielgruppen beziehungsweise Instrumenten. So profitieren beispielsweise Menschen mit Behinderung in großem Maße auch von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung Unterstützung, den Instrumenten öffentlich geförderter Beschäftigung oder der Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Die detaillierte Maßnahmenplanung des Jobcenters ist in der Anlage 15 dargestellt.

Glossar zur Grundsicherungs- und Arbeitsmarktstatistik

Aktivierung	Arbeitsmarktpolitische Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung zur beruflichen Eingliederung/ Weiterbildung (zum Beispiel Umschulung).
Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbeziehenden (K3E2)	Quotient aus der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung im Berichtsmonat (Zähler) und der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden gesamt im Berichtsmonat (Nenner). In der Basisinformation des Jobcenters wird die Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbeziehenden jeweils als Jahresdurchschnittswert abgebildet.
Alo	= <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.
Arbeitslosenquote	Quotient aus der Anzahl der registrierten Arbeitslosen zum Stichtag (Zähler) und der Anzahl der zivilen Erwerbspersonen zum Stichtag (Nenner). Die Zahl der zivilen Erwerbspersonen setzt sich zusammen aus den abhängigen zivilen Erwerbstätigen sowie den Selbstständigen und den mithelfenden Familienangehörigen.
Asu	= <u>Arbeitsuchende</u> Personen, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung als Arbeitnehmende*r 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.
BG	= <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.
BM	= <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).
ELB	= <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.

Integration

Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, voll qualifizierenden beruflichen Ausbildung oder selbständigen Tätigkeit eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Integrationsquote (K2)

Quotient aus der Summe der Integrationen im Berichtsmonat und den vorangegangenen elf Monaten (Zähler) und dem durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vormonat und den vorangegangenen elf Monaten (Nenner). In der Basisinformation des Jobcenters wird die Integrationsquote als Jahresfortschrittswert abgebildet (entsprechend der mit dem Land Nordrhein-Westfalen getroffenen Zielvereinbarung).

JDW

= Jahresdurchschnittswert
Durchschnitt von Januar eines Jahres bis zum aktuellen Berichtsmonat.

JFW

= Jahresfortschrittswert
Summe von Januar eines Jahres bis zum aktuellen Berichtsmonat.

Jugendarbeitslosenquote

Quotient aus der Anzahl der registrierten Arbeitslosen unter 25 Jahren zum Stichtag (Zähler) und der Anzahl der zivilen Erwerbspersonen unter 25 Jahren zum Stichtag (Nenner). In der Basisinformation des Jobcenters wird die Jugendarbeitslosenquote jeweils als Jahresdurchschnittswert abgebildet (entsprechend der mit dem Land Nordrhein-Westfalen getroffenen Zielvereinbarung).

Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration

Eine Beschäftigung nach Integration gilt als kontinuierlich, wenn die betreffende Person an jedem der sechs auf die Integration folgenden Monatsstichtage sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Kontinuierliche Beschäftigungsquote (K2E3)

Quotient aus der Summe der kontinuierlichen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den vergangenen zwölf Monaten (Zähler) und der Summe der Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den vergangenen zwölf Monaten (Nenner).

LB

= Leistungsberechtigte
Personen in Bedarfsgemeinschaften, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB 2) haben. Leistungsberechtigte lassen sich differenzieren nach Regelleistungs-Berechtigten und sonstigen Leistungsberechtigten.

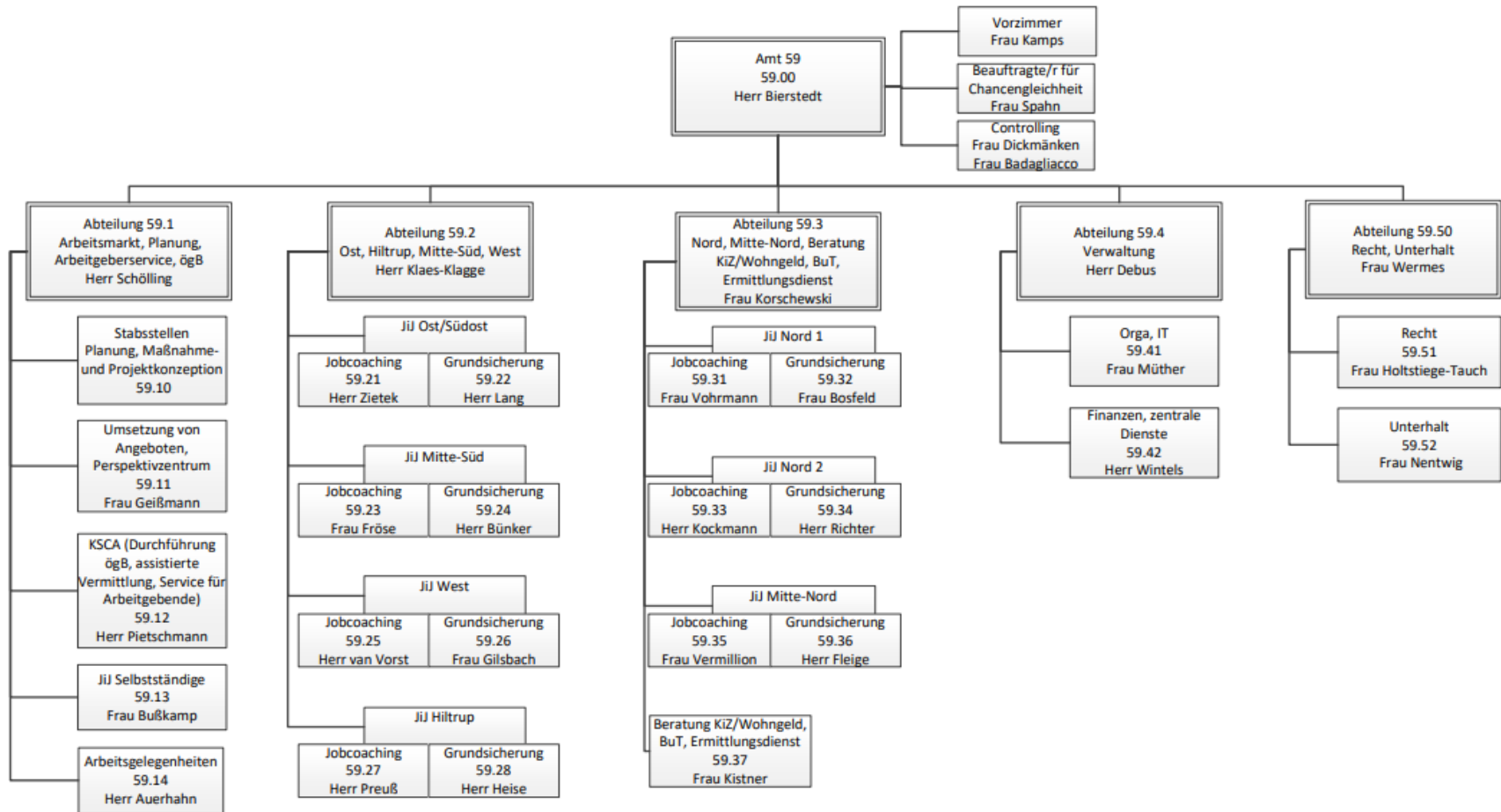
LfU

= Leistungen für Unterkunft und Heizung
Umfasst ausgezahlte Ansprüche für Bedarfe, die die Unterkunft betreffen (zum Beispiel Kaltmiete, Neben- und Heizkosten).

LLU	= <u>Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes</u> Umfasst ausgezahlte Ansprüche für Regelbedarfe (zum Beispiel Ernährung, Kleidung, Haushaltsenergie) und Mehrbedarfe (zum Beispiel Alleinerziehung, Schwangerschaft und Geburt).
LZA	= <u>Langzeitarbeitslose</u> Personen, die ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet sind.
LZB	= <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.
NEF	= <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.
PERS	= <u>Personen in Bedarfsgemeinschaften</u> Personen, die in einer Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft leben. Es lässt sich differenzieren zwischen Leistungsberechtigten und nicht Leistungsberechtigten.
RLB	= <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.
Sanktionen	Prozentuale Absenkung des Regelbedarfes bei Pflichtverletzungen oder Meldeversäumnisse durch den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.
Sanktionsquote	Quotient aus der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit mindestens einer gültigen Sanktion zum Stichtag (Zähler) und allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zum Stichtag (Nenner).
Veränderungsrate des Bestands der Langzeitleistungsbeziehenden (K3)	Quotient aus der Anzahl der Langzeitleistungs-bezieher*innen 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).

Anlage 1: Organigramm

Organigramm Jobcenter Münster Stand: 01.12.2022



Anlage 2: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen

	gesamt			Frauen			Männer		
	gesamt	Ausländer*innen	Geflüchtete	gesamt	Ausländer*innen	Geflüchtete	gesamt	Ausländer*innen	Geflüchtete
eLb	13.731	5.664	2.905	7.069	3.219	1.647	6.626	2.419	1.235
unter 25 Jahren	2.524	1.144	758	1.269	563	355	1.245	571	397
25-49 Jahre	7.482	3.377	1.684	4.078	2.065	1.021	3.382	1.296	648
50 Jahre und älter	3.725	1.143	463	1.722	591	271	1.999	549	190
davon									
Alleinerziehende	1.978	967	478	1.866	914	460	103	44	11
unter 25 Jahren	114	44	26	113	43	25	*	*	*
25-49 Jahre	1.706	859	419	1.620	821	406	79	31	9
50 Jahre und älter	158	64	33	133	50	29	23	12	*
Schwerbehinderte	948	191	53	408	85	19	540	106	34
unter 25 Jahren	63	22	13	27	9	4	36	13	9
25-49 Jahre	405	71	20	176	30	4	229	41	16
50 Jahre und älter	480	98	20	205	46	11	275	52	9
Erwerbstätige	3.451	1.361	531	1.632	549	148	1.818	812	383
unter 25 Jahren	395	174	103	159	48	22	236	126	81
25-49 Jahre	1.974	896	344	947	365	86	1.026	531	258
50 Jahre und älter	1.082	291	84	526	136	40	556	155	44

*Werte > 3; diese dürfen aus Gründen der Geheimhaltung nicht veröffentlicht werden. Differenzen der Summe ergeben sich durch eine geringe Anzahl an Leistungsberechtigten, die als divers erfasst sind. Diese werden in der Statistik nicht gesondert ausgewiesen. Darüber hinaus liegen vereinzelt noch keine Daten zum Geschlecht vor.

Abbildung 31: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Jobcenter der Stadt Münster nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und eigene Auswertungen, Stand Juni 2022

Anlage 3: Langzeitleistungsbeziehende (LZB) nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen

	gesamt			Frauen			Männer		
	gesamt	Ausländer *innen	Geflüchtete	gesamt	Ausländer *innen	Geflüchtete	gesamt	Ausländer *innen	Geflüchtete
LZB	9.028	3.300	1.469	4.709	1.861	743	4.316	1.439	726
unter 25 Jahren	1.201	476	305	591	223	127	610	253	178
25-49 Jahre	4.826	1.979	853	2.727	1.206	457	2.097	773	396
50 Jahre und älter	3.001	845	311	1.391	432	159	1.609	413	152
davon									
Alleinerziehende	1.354	517	145	1.276	489	137	78	28	8
unter 25 Jahren	71	24	11	70	23	10	*	*	*
25-49 Jahre	1.167	457	123	1.108	439	118	59	18	5
50 Jahre und älter	116	36	11	98	27	9	18	9	*
Schwerbehinderte	764	150	39	330	70	13	434	80	26
unter 25 Jahren	38	12	7	16	5	*	22	7	5
25-49 Jahre	315	55	16	138	25	4	177	30	12
50 Jahre und älter	411	83	16	176	40	7	235	43	9
Erwerbstätige	2.596	992	398	1.267	418	105	1.329	574	293
unter 25 Jahren	240	100	59	104	32	13	136	68	46
25-49 Jahre	1.439	657	267	722	276	60	717	381	207
50 Jahre und älter	917	235	72	441	110	32	476	125	40

*Werte > 3; diese dürfen aus Gründen der Geheimhaltung nicht veröffentlicht werden. Differenzen der Summe ergeben sich durch eine geringe Anzahl an Leistungsberechtigten, die als divers erfasst sind. Diese werden in der Statistik nicht gesondert ausgewiesen. Darüber hinaus liegen vereinzelt noch keine Daten zum Geschlecht vor.

Abbildung 32: Langzeitleistungsbeziehende im Jobcenter der Stadt Münster nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und eigene Auswertungen, Stand Juni 2022

Anlage 4: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Migrationsvorgeschichte und weiteren Merkmalen

	eLb gesamt	ohne Migrations- vorge- schichte	Mit Migrationsvorgeschichte							
			gesamt	Mit eigener Migrationserfahrung		Ohne eigene Migrationserfahrung			Mit Migrations- vorgeschichte ohne nähere Angabe	
				gesamt	Ausländer *innen	Deutsche	gesamt	Ausländer *innen		Deutsche
eLb gesamt	13.059	5.238	7.821	7.821	4.500	1.187	2.003	467	1.534	127
Männer	6.578	2.769	3.811	2.790	2.147	643	968	211	757	53
Frauen	6.470	2.465	4.005	2.898	2.353	541	1.035	256	777	72
15 - 24 Jahre	2.358	780	1.578	966	853	110	578	144	434	33
25 - 54 Jahre	8.232	3.265	4.967	3.737	3.018	717	1.146	280	864	83
55 Jahre und älter	2.469	1.192	1.277	988	628	360	279	42	236	10
Erwerbstätige	3.435	1.293	2.333	1.780	1.444	334	530	124	404	22
Langzeitleistungsbeziehende	9.117	3.596	5.521	4.048	3.187	859	1.385	297	1.086	89

Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung = mit mindestens einem zugewanderten Elternteil

Eine Migrationsvorgeschichte liegt vor, wenn

1. die befragte Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
2. der Geburtsort der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.

Abbildung 33: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Jobcenter der Stadt Münster nach Migrationsvorgeschichte und weiteren Merkmalen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand März 2022 (hochgerechnete Werte anhand einer freiwilligen Befragung)

Anlage 5: 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"> Nachhaltige Vermittlung, Verringerung/Beendigung des Hilfebezugs 	<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Möglichkeiten, Erarbeitung einer Berufsperspektive 	<ul style="list-style-type: none"> Kunden prozessbereit machen, Erarbeitung einer Entwicklungsperspektive 	<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Leistungsfähigkeit
Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Entwicklungsziel	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant
Qualifikation	Nicht relevant	Entwicklungsziel	Nicht relevant	Nicht relevant
Arbeitsverhalten	Nicht relevant	Entwicklungsziel	Nicht relevant	Nicht relevant
Sozialverhalten	Nicht relevant	Entwicklungsziel	Nicht relevant	Nicht relevant
Motivation	Nicht relevant	Entwicklungsziel	Nicht relevant	Nicht relevant
Mitwirkung in der Fallsteuerung	Nicht relevant	Nicht relevant	Entwicklungsziel	Nicht relevant
Rahmenbedingungen	Nicht relevant	Nicht relevant	Entwicklungsziel	Nicht relevant
Lebenspraktische Kompetenzen	Nicht relevant	Nicht relevant	Entwicklungsziel	Nicht relevant
Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant	Entwicklungsziel

Abbildung 34: Ressourcenbereiche im fa:z-Modell®
Quelle: gfa public GmbH

Anlage 6: Das Bürgergeld-Gesetz

Regelungen, die zum 1. Januar 2023 in Kraft treten:

- Der Begriff „Bürgergeld“ löst das Arbeitslosengeld und das Sozialgeld ab. Die Behörden haben aber noch bis Mitte 2023 Zeit, um alle Formulare anzupassen.
- Die Regelsätze steigen je nach Regelbedarfsstufe der Leistungsberechtigten zwischen 35 und 53 Euro.
- Die Angemessenheit der Wohnung wird erst nach 12 Monaten (Karenzzeit) geprüft. Bis dahin werden die tatsächlichen Kosten der Wohnung übernommen. Das gilt nicht für die Heizkosten, die im angemessenen Umfang gewährt werden.
- In den ersten 12 Monaten (Karenzzeit) bleibt Vermögen von bis zu 40.000 Euro geschützt. Für jede weitere Person der Bedarfsgemeinschaft erhöht sich dieser Freibetrag um jeweils 15.000 Euro.
- Nach der Karenzzeit gilt ein Vermögensfreibetrag von 15.000 Euro für jede Person der Bedarfsgemeinschaft. Rücklagen für die Altersvorsorge und selbstgenutztes Wohneigentum werden ebenfalls besser geschützt.
- Der sogenannte Vermittlungsvorrang (also die bevorzugte Vermittlung in Erwerbstätigkeit) wird abgeschafft. Weiterbildung und der Erwerb eines Berufsabschlusses stehen beim Bürgergeld im Vordergrund.
- Leistungsminderungen bei Pflichtverletzungen und Meldeversäumnissen sind von Beginn des Leistungsbezugs an möglich, das Sanktionsmoratorium wird zum Jahresende 2022 aufgehoben.
- Bei einem Meldeversäumnis wird der Regelbedarf um 10 Prozent für einen Monat gemindert. Bei der ersten Pflichtverletzung wird der Regelbedarf um 10 Prozent für einen Monat, bei einer zweiten Pflichtverletzung um 20 Prozent für zwei Monate und in der letzten Stufe um 30 Prozent für drei Monate gemindert.
- Erbschaften zählen nicht als Einkommen, sondern als Vermögen.
- Der Soziale Arbeitsmarkt wird entfristet.
- Minderjährige, die wegen der Einkommensänderungen ihrer Eltern, Leistungen zurückzahlen müssen, haften für diese Überzahlung bei Eintritt der Volljährigkeit nur noch dann, wenn sie mehr als 15.000 Euro an Vermögen haben.
- Bis zu einer Bagatellgrenze von 50 Euro verzichten Jobcenter auf Rückforderungen.
- Ältere erwerbsfähige Leistungsberechtigte müssen nicht vorzeitig die Altersrente in Anspruch nehmen.
- Die Sonderregelung für Ältere, wonach sie nach einem Jahr des Leistungsbezuges nicht mehr als arbeitslos erfasst werden, wird aufgehoben.

Regelungen, die zum 1. Juli 2023 in Kraft treten

- Die Freibeträge für alle Erwerbstätigen werden verbessert. Bei einem Einkommen zwischen 520 und 1000 Euro dürfen 30 Prozent davon behalten werden. Das bedeutet bis zu 90 Euro mehr im Geldbeutel als bisher.
- Junge Menschen dürfen das Einkommen aus Schüler- und Studentenjobs und aus einer beruflichen Ausbildung genauso wie Bundesfreiwilligen- und FSJ - dienstleistende bis zur Minijob-Grenze (derzeit 520 Euro) behalten. Das gilt auch in einer dreimonatigen Übergangszeit zwischen Schule und Ausbildung. Einkommen aus Schülerjobs in den Ferien bleibt gänzlich unberücksichtigt. Ehrenamtliche können jährlich bis zu 3.000 Euro der Aufwandsentschädigung behalten.
- Der Kooperationsplan ersetzt die formale Eingliederungsvereinbarung. Der Kooperationsplan ist der „rote Faden“ für die Arbeitssuche und wird in einfacher Sprache gemeinschaftlich von Jobcenter-Beschäftigten und Bürgergeld-Beziehenden erarbeitet. Er enthält keine Rechtsfolgenbelehrung. Er wird bis schrittweise bis Ende 2023 die Eingliederungsvereinbarung ablösen.
- Wenn bei der Erarbeitung des Kooperationsplans Meinungsverschiedenheiten auftreten, kann das neue Schlichtungsverfahren weiterhelfen.
- Bürgergeld-Beziehende können die ganzheitliche Betreuung/Coaching als neues Angebot in Anspruch nehmen. Das Coaching kann auch aufsuchend, ausbildungs- oder beschäftigungsbegleitend erfolgen.
- In Bezug auf Weiterbildung gilt:
 - Wer eine Weiterbildung mit Abschluss absolviert, bekommt für erfolgreiche Zwischen - und Abschlussprüfungen eine Weiterbildungsprämie. Zusätzlich gibt es ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro.
 - Für andere Maßnahmen, die für eine nachhaltige Integration besonders wichtig sind, gibt es einen monatlichen Bürgergeldbonus von 75 Euro.
 - Es besteht die Möglichkeit, mehr Zeit zum Lernen zu bekommen. Das Nachholen eines Berufsabschlusses kann bei Bedarf auch unverkürzt gefördert werden.
 - Wer eine berufliche Weiterbildung absolviert, erhält danach drei Monate lang Arbeitslosengeld nach dem SGB 3.
 - Wer Grundkompetenzen benötigt, zum Beispiel bessere Lese-, Mathe- oder IT-Kenntnisse, kann diese leichter nachholen.
- Die Anforderungen an die Erreichbarkeit von Leistungsberechtigten wird an die Möglichkeiten moderner Kommunikation angepasst.
- Mutterschaftsgeld wird nicht mehr als Einkommen angerechnet.
- Bei einer medizinischen Reha muss kein Übergangsgeld mehr beantragt werden, das Bürgergeld wird weitergezahlt.

Anlage 7: Clearingstelle U25 plus

Zielgruppe und Inhalt

Das Angebot richtet sich an Leistungsberechtigte unter 25 Jahren und bietet Unterstützung bei der Rückführung in den Integrationsprozess des Jobcenters. Es bietet Unterstützungsangebote zur Vermittlung passender Angebote des kommunalen Hilfenetzwerkes, zur beruflichen und persönlichen Perspektiventwicklung/Zielentwicklung, dem Weg zur Zielerreichung und ebenfalls ein vertiefendes, umfangreicheres Coachingangebot. Es handelt sich um eine Vergabemaßnahme des Jobcenters. Durchgeführt wird sie von der Bietergemeinschaft aus Jugendausbildungszentrum JAZ und Lernen Fördern e. V..

Die Clearingstelle U25 plus besteht aus zwei Modulen. Beide finden in Form eines Einzelcoachings statt.

Das erste Modul richtet sich an Leistungsberechtigte, welche Unterstützung benötigen, Kontakt zu den Jobcoaches des Jobcenters aufzunehmen, um wieder in den Integrationsprozess zu gelangen. Dabei werden erste Hilfestellungen zum Abbau von Vermittlungshemmnissen gegeben und gegebenenfalls wird in andere Angebote vermittelt. Die Zusammenarbeit kann durch einen Wechsel in das zweite Modul vertieft werden.

Das zweite Modul richtet sich an Jugendliche, welche in Absprache mit dem Jobcenter an einem freiwilligen Coaching teilnehmen wollen. Gemeinsam werden Ziele in den verschiedenen Lebensbereichen erarbeitet, welche auf eine selbstständige und autonome Lebensführung abzielen. Dabei können Vermittlungshemmnisse abgebaut und Kompetenzen/Ressourcen auf- und ausgebaut werden, sodass den Teilnehmenden eine Lebensführung ohne Unterstützung des Jobcenters möglich wird. Die beruflichen wie auch persönlichen Ziele orientieren sich dabei an der individuellen Situation der Teilnehmenden und die Begleitung der Schritte zur Zielerreichung an den individuellen Bedarfen.

Dauer und Platzzahl

Die individuelle Teilnahme beträgt drei bis neun Monate im ersten Modul und sechs bis 15 Monate im zweiten Modul.

Es können maximal 38 Personen gleichzeitig an dem Angebot teilnehmen. Freie Plätze werden zeitnah nachbesetzt.

Informationen zu den Teilnehmenden

Altersgruppen	Modul 1 Anzahl	Modul 2 Anzahl
15 bis 17 Jahre	8	1
18 bis 20 Jahre	31	9
21 bis 24 Jahre	47	22
gesamt	86	32

Abbildung 35: Anzahl der Teilnehmenden nach Alter vom 01.09.2021 bis 31.08.2022
Quelle: Auswertung des Trägers

	Modul 1 in Prozent	Modul 2 in Prozent
Geschlecht		
weiblich	29	25
männlich	70	75
divers	1	0
Staatsangehörigkeit		
deutsch	80	88
andere	14	12
doppelte	6	0

Abbildung 36: Anteil der Teilnehmenden nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit vom 01.09.2021 bis 31.08.2022; Quelle: Auswertung des Trägers

Wirkungsorientierte Zielsetzung⁶²

Die wirkungsorientierte Zielsetzung wird anhand der zugewiesenen Teilnehmenden gemessen, welche im Zeitraum 01.09.2021 bis 31.08.2022 aus dem Projekt ausgetreten sind.

Die Zielsetzung des ersten Moduls liegt in der Anzahl der Teilnehmenden, welche wieder in die aktive Mitarbeit innerhalb des Integrationsprozesses des Jobcenters zurückgeführt werden konnten. Im Berichtszeitraum traf dies auf 93 Prozent der Teilnehmenden zu.

Die Zielsetzung des zweiten Moduls liegt in der Anzahl der Teilnehmenden, welche in den Beratungsprozess gebracht werden konnten und ihre Potenziale zur Aufnahme einer Beschäftigung kennen. Dabei wird die Kenntnis über die eigenen beruflichen Potentiale an den Kriterien

- Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung,
- Teilnahme an einer arbeitsmarktrelevanten Maßnahme
- Verlängerung des Coachingzeitraums gemessen.

Im Berichtszeitraum erlangten 100 Prozent der aktiven Teilnehmenden ein Bewusstsein über ihre beruflichen Potentiale.

⁶² Siehe hierzu den Abschnitt 2.5.

Anlage 8: Kein Abschluss ohne Anschluss / Netzwerk „Übergang Schule – Beruf“

"Kein Abschluss ohne Anschluss" (KAoA) – mit diesem Ziel gestaltet das Land Nordrhein-Westfalen den Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium. Das landesweite Übergangssystem stellt sicher, dass Jugendliche frühzeitig bei der beruflichen Orientierung, bei der Berufswahl und beim Eintritt in Ausbildung oder Studium Unterstützung erhalten. Ziel ist es, allen jungen Menschen nach der Schule möglichst rasch eine Anschlussperspektive für Berufsausbildung oder Studium zu eröffnen und durch eine effektive Koordinierung unnötige Warteschleifen zu vermeiden. Jugendliche und ihre Eltern werden dabei auf dem Weg in die Berufswelt nachhaltig unterstützt. In der Stadtverwaltung Münster ist die Koordinierung der Landesinitiative beim Amt für Schule und Weiterbildung angesiedelt (Kommunale Koordinierungsstelle). Das Jobcenter ist Partner im kommunalen KAoA-Netzwerk.

Eine nennenswerte Anzahl von Schulabsolvent*innen im Arbeitslosengeld 2-Bezug verfügt nicht über die notwendigen Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen, um nach Beendigung ihrer Schulzeit in eine Ausbildung einzumünden oder an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilzunehmen. Diese Personengruppe wird im Jobcenter der Stadt Münster engmaschig betreut. Ziel ist, Schüler*innen im Übergangsprozess von der Schule in den Beruf optimal zu fördern und nachhaltige und bestmögliche berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Dabei werden die KAoA-Standardelemente und Angebote nach Möglichkeit berücksichtigt, insbesondere die Aussagen der Potenzialanalyse, aus dem Berufswahlpass und der Anschlussvereinbarung.

Zur Unterstützung der Umsetzung von KAoA wurde in Münster Mitte 2020 das operative Netzwerk „Übergang Schule - Beruf“ gegründet. Es besteht aus Vertreter*innen des Amtes 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. Anlassbezogen arbeiten auch weitere Akteur*innen im operativen Netzwerk mit, wie zum Beispiel Vertreter*innen von Schulen und die Schulbehörde. Das Netzwerk soll einen engeren Austausch zwischen den Partner*innen, die im Bereich Übergang Schule/Beruf tätig sind, gewährleisten. Es hat sich ausdrücklich operative Austausch- und Planungsaufgaben gesetzt und arbeitet ergänzend zum beschlussfassenden KAoA-Steuerremium. Neben regelmäßigen Netzwerktreffen finden bedarfsbezogen Austausch und Zusammenarbeit der Netzwerkpartner*innen statt.

Aktuell wird über das Netzwerk anhand von konkreten Fallbeispielen die Verantwortungskette für typische Beratungsfälle und Übergangsverläufe besprochen, die von den Partner*innen eine besondere Abstimmung und Verantwortungsplanung verlangen. Anhand dieser Fallbeispiele sollen im Netzwerk ein Vorgehen und Rahmen für eine verbindliche Verantwortungsplanung gefunden und Vereinbarungen zur weiteren Bearbeitung getroffen werden.

Anlage 9: „Vermittlung von Migrant*innen“ (Training und Jobcoaching)

Ziele und Zielgruppe

Die Maßnahme „Vermittlung von Migrant*innen“ (Training und Jobcoaching – nachhaltig integrieren) des Bildungsträgers Kultiwork richtet sich insbesondere an arbeitslose und arbeitssuchende Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Ziel ist, die Teilnehmenden über die Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen nachhaltig in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren.

Inhalt und Ablauf

In der Maßnahme werden persönliche und fachliche Kompetenzen gezielt gefördert, und darüber hinaus kulturelle und religiöse Besonderheiten berücksichtigt. Die Coaches verfügen in den meisten Fällen selbst über eine Migrationsvorgeschichte, Sprachbarrieren und kulturell begründete Hemmnisse finden dadurch keinen Raum beziehungsweise können im Regelfall ausgeräumt werden. Es werden gezielt Schlüsselqualifikationen aufgebaut, die für den deutschen Arbeitsmarkt notwendig sind. Dazu gehören:

- Förderung der individuellen Fachkompetenz
- Abbau von Defiziten im Bereich des Arbeitsverhaltens
- Verbesserung des Sprachniveaus (schriftlich und mündlich)
- Förderung der kommunikativen und sozialen Kompetenz
- Abbau von Beschäftigungshürden, Perspektivveränderung
- Förderung der Fähigkeit einer eigenständigen und realistischen Berufswegeplanung
- Erweiterung der räumlichen Mobilität
- Erlangung einer angemessenen beruflichen Flexibilität
- Training einer dem Bewerbermarkt angemessenen Bewerbungskompetenz
- Vermittlung von Marketingstrategien in eigener Sache
- Formalien und rechtliche Voraussetzungen eines Arbeitsverhältnisses

Konkret umfasst die Maßnahme folgende Inhalte/Module:

- Profiling und Erarbeitung einer Zielstellung
- Bewerbungstraining
- Aktivierung und Heranführung an den Arbeitsmarkt
 - Vermittlung multimedialer Kompetenzen
 - Vorstellung des regionalen Arbeitsmarktes
 - Fähigkeiten und Fertigkeiten (Ressourcen) fördern
 - Erörterung und Verringerung von Vermittlungshemmnissen
 - Berufliche Orientierung
 - Interkulturelles Training
- Arbeitserprobung/Praktikum
- Sozialpädagogische Betreuung

Die Teilnahme an der Maßnahme dauert in der Regel vier Monate, inklusive zwei Wochen Praktikum. Ein laufender Einstieg ist möglich.

Informationen zu den Teilnehmenden

Im Zeitraum vom 01.05.2021 bis zum 30.09.2022 nahmen 112 Personen an der Maßnahme teil, davon waren 42 Frauen und 70 Männer. 87 Personen hatten die Maßnahme zum 30.09.2022 bereits beendet, 25 nahmen noch teil (siehe Abbildung 37).

	gesamt Anzahl	weiblich Anzahl	männlich Anzahl
Anzahl gesamt	112	42	70
davon noch aktuelle Teilnahme (Stand 30.09.2022)	25	10	15

Abbildung 37: Anzahl der Teilnehmenden nach Geschlecht vom 01.05.2021 bis 30.09.2022

Quelle: Auswertung des Trägers

24 Teilnehmende (21 Prozent) waren im Alter von 18 bis 29 Jahre, 60 Teilnehmende (54 Prozent) 30 bis 44 Jahre alt und 28 Personen (25 Prozent) 45 Jahre und älter. 106 Personen (95 Prozent) hatten eine ausländische Staatsangehörigkeit und sechs Personen (fünf Prozent) die deutsche (siehe Abbildung 38). Daten zur Migrationsvorgeschichte wurden nicht erhoben.

	gesamt Anzahl	weiblich Anzahl	männlich Anzahl
Altersgruppen			
18 – 29 Jahre	24	12	12
30 – 44 Jahre	60	18	42
45 Jahre und älter	28	12	16
Staatsangehörigkeit			
deutsch	6	3	3
ausländisch	106	39	67

Abbildung 38: Anzahl der Teilnehmenden nach Alter und Staatsangehörigkeit vom 01.05.2021 bis 30.09.2022

Quelle: Auswertung des Trägers

Ergebnisse/Wirkung

Von den Personen, die die Maßnahme zum Zeitpunkt der Datenerhebung bereits beendet hatten, wurden 51 Prozent in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert. 37 Prozent konnten im Rahmen der Teilnahme nicht integriert werden. Drei Prozent brachen die Teilnahme an der Maßnahme vorzeitig ab.

Da es sich bei dem Angebot nicht um eine Vergabemaßnahme, also eine eingekaufte Maßnahme des Jobcenters handelt, sondern um eine sogenannte „Gutscheinmaßnahme“⁶³, ist keine wirkungsorientierte Zielstellung vorgegeben.

⁶³ Die Teilnahme erfolgt über einen sogenannten Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach Paragraph 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraph 45 SGB 3. Die Leistungsberechtigten suchen sich die Maßnahme nach vorab mit dem Jobcenter vereinbarter Zielstellung selbst aus. Gutscheinmaßnahmen müssen ebenso wie Vergabemaßnahmen nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung zertifiziert sein.

Anlage 10: 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 Projekte öffentlich geförderter Beschäftigung (ögB).

Öffentlich geförderte Beschäftigung unterstützt Menschen, die seit vielen Jahren arbeitslos sind beziehungsweise Grundsicherungsleistungen nach dem SGB 2 erhalten, eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Seit Anfang 2019 liegt der Fokus dabei auf den Instrumenten des Teilhabechancengesetzes, dem modifizierten Paragraf 16e SGB 2 (Förderung von Langzeitarbeitslosen) und dem neu eingeführten Paragraf 16i SGB 2 (Teilhabe am Arbeitsmarkt) für Langzeitleistungsbeziehende. Charakteristisch für beide Instrumente sind ein hoher Lohnkostenzuschuss über mehrere Jahre hinweg für Arbeitgebende sowie eine ganzheitlich beschäftigungsbegleitende Unterstützung und Qualifizierungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmenden.

Im Jahr 2022 sind bis Ende Oktober 14 Personen in Beschäftigungsverhältnisse nach Paragraf 16e SGB 2 und 52 Personen in Beschäftigungsverhältnisse nach Paragraf 16i SGB 2 eingemündet. Weitere drei Personen haben ein öffentlich gefördertes Beschäftigungsverhältnis mit kommunaler Förderung⁶⁴ aufgenommen, nach dem Modell des Paragrafen 16i SGB 2. Damit sind vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 insgesamt 433 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in ein öffentlich gefördertes Beschäftigungsverhältnis eingemündet (siehe Abbildung 39).

Einmündungen (Stand 31.10.2022)	2019 - 2022	2022	gesamt
Paragraf 16e SGB 2	58	14	72
Paragraf 16e SGB 2 kommunale Mittel	12	0	12
Paragraf 16i SGB 2	266	52	318
Paragraf 16i SGB 2 kommunale Mittel	28	3	31
Gesamt	364	69	433

Abbildung 39: Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz vom 01.01.2019 bis zum 31.10.2022 nach Förderart
Quelle: Eigene Auswertung

In 185 Fällen sind die Förderungen am Stichtag 31.10.2022 bereits beendet, entweder regulär mit Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages, aber auch durch Übergang in eine ungeförderte Beschäftigung oder vorzeitig durch Abbruch. Die Abbrüche sind dabei sowohl seitens der Arbeitgebenden als auch der Arbeitnehmenden aus verschiedenen Gründen erfolgt, wie zum Beispiel die Verschlechterung gesundheitlicher Probleme, neue persönliche Rahmenbedingungen oder Konflikte zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die sich auch durch intensive Bemühungen des gesetzlich vorgeschriebenen beschäftigungsbegleitenden Coachings nicht ausräumen ließen.

⁶⁴ Die kommunalen Mittel werden für Leistungsberechtigte herangezogen, die die formellen Fördervoraussetzungen nicht erfüllen, aber förderungswürdig im grundsätzlichen Sinne der ögB-Instrumente sind. Insbesondere sollen gezielt (Allein-) Erziehende, Menschen mit Schwerbehinderung und Menschen mit Migrationsvorgeschichte (besonders Geflüchtete) durch ögB in ihrer sozialen Teilhabe gestärkt werden und eine berufliche Perspektive erhalten. Für die kommunalen Fälle werden die gleichen Modalitäten angewandt wie für die Fälle, die aus dem Eingliederungstitel finanziert werden.

Stand 31.10.2022 befanden sich insgesamt 248 Personen in einer Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz (siehe Abbildung 40).

	Einmündungen	Beendete Förderungen	Besetzungsstand
Paragraf 16e SGB 2	72	42	30
Paragraf 16e SGB 2 kommunale Mittel	12	11	1
Paragraf 16i SGB 2	318	123	195
Paragraf 16i SGB 2 kommunale Mittel	31	9	22
gesamt	433	185	248

Abbildung 40: Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz bis zum 31.10.2022: Einmündungen, beendete Förderungen und Besetzungsstand; Quelle: Eigene Auswertung

Knapp 77 Prozent aller Teilnehmenden sind Männer und 23 Prozent Frauen. Durch den Einsatz der kommunalen Mittel soll insbesondere die Teilnahme von Frauen und (Allein-) Erziehenden an öffentlich geförderter Beschäftigung umgesetzt werden. Die bislang ergriffenen Strategien zur Erhöhung der Frauenquote in ögB haben allerdings noch keine nennenswerten Erfolge gebracht, da es sich um langfristige Prozesse handelt, die durch Einflussfaktoren wie die Coronapandemie (Stichwort Homeschooling) und zunehmende personelle Engpässe in der institutionellen Kinderbetreuung teilweise ins Stocken geraten oder sogar rückschrittlich sind.

Ein Blick auf die Auswertung nach Arbeitgebertypen⁶⁵ zeigt, dass bei den Förderungen nach Paragraf 16e SGB 2 die meisten Personen (78,8 Prozent) in eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft eingemündet sind. Bei den Förderfällen nach Paragraf 16i SGB 2 sind die Anteile der Beschäftigungen mit jeweils rund 40 Prozent fast gleich auf die Privatwirtschaft und den gemeinnützigen Sektor aufgeteilt (siehe Abbildung 41). Diese Verteilung entspricht den Fördervoraussetzungen und –konditionen der beiden Instrumente: die Förderung von Langzeitarbeitslosen nach Paragraf 16e SGB 2 richtet sich an Personen, die relativ betrachtet arbeitsmarktnäher sind als die Zielgruppe des Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (Paragraf 16i SGB 2).

	Privatwirtschaft Anteil in Prozent	Gemeinnützige Einrichtung Anteil in Prozent	Öffentliche Hand Anteil in Prozent
Paragraf 16e SGB 2	78,8	13,0	8,2
Paragraf 16i SGB 2	40,9	40,2	18,9

Abbildung 41: Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz bis zum 31.10.2021 nach Arbeitgebertyp
Quelle: Eigene Auswertung

Die öffentlich geförderten Beschäftigungen verteilen sich auf diverse Einsatzfelder und Aufgabenbereiche, von A wie Alltagshelfer*in bis Z wie Zweiradmechatiker*in. Allen Beschäftigungen ist gemein, dass sie aufgrund der relativ großen Arbeitsmarktferte der Arbeitnehmendenen zunächst im Helferbereich und für unterstützende Tätigkeiten angesiedelt sind. Fachkräfte werden durch öffentlich geförderte Beschäftigung nicht

⁶⁵ Die Arbeitgebenden werden hinsichtlich ihrer Rechtsnorm 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.

substituiert, sondern entlastet. Ziel ist, die Beschäftigten durch zunehmende Einarbeitung, Förderung der Eigenverantwortung sowie tätigkeitsbezogene Qualifizierung zu einer Fachkraft zu entwickeln und nachhaltig in ungeforderte Beschäftigung zu integrieren.

Durch die flexible Ausgestaltung der Förderinstrumente sowie durch die ganzheitlich beschäftigungsbegleitende Betreuung konnten öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse erhalten und stabilisiert werden. Damit bekommen Menschen, die langzeitarbeitslos sind beziehungsweise seit vielen Jahren Grundsicherungsleistungen nach dem SGB 2 beziehen, eine reelle Perspektive für den allgemeinen, ungeforderten Arbeitsmarkt.

Nach wie vor ist jedoch die Vermittlung langzeitarbeitsloser und langzeitleistungsbeziehender Menschen in ögB in den meisten Fällen ein aufwändiger und zeitintensiver Prozess. Insbesondere im ersten Quartal 2022 war festzustellen, dass sowohl auf Seiten der Arbeitnehmenden als auf Seiten der Arbeitgebenden noch eine größere Vorsicht und auch Vorbehalte im Hinblick auf mögliche Coronainfektionen sowie in Bezug auf (beruflich notwendige) Schutzimpfungen, zum Beispiel im Bereich der Pflege und Betreuung, vorherrschten. Zudem gestaltet sich die Suche nach einer geeigneten ögB-Stelle auch aufgrund der häufig multiplen Problemlagen der Leistungsberechtigten zunehmend schwierig. Hinzu kommt, dass die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen im niederschweligen Bereich vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage durch größere Vorsicht und Zurückhaltung geprägt ist.

Anlage 11: Stromspar-Check

Der Stromspar-Check ist eine gemeinsame Initiative des deutschen Caritasverbandes e. V. und des Bundesverbandes der Energie- und Klimaschutzagenturen Deutschlands e. V. Es bestehen bundesweit rund 150 Stromspar-Check-Standorte. Der Stromspar-Check wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz im Rahmen der Nationalen Klimaschutzinitiative gefördert.

In Münster ist die Gemeinnützige SKM GmbH, in Trägerschaft der Caritas Münster, mit der Organisation des Stromspar-Checks beauftragt. Das Projekt startete am 1. März 2009. Aktuell befindet sich der Stromspar-Check in der siebten Projektphase. Das nächste Anschlussprojekt von 2023-2026 ist beantragt. Seit Beginn wird der Stromspar-Check im Münster von den Stadtwerken Münster im Rahmen eines Sponsoringvertrags unterstützt.

Das Jobcenter der Stadt Münster vermittelt langzeitarbeitslose Menschen in Rahmen von Arbeitsgelegenheiten (AGH), die als Stromspar-Helfer*innen Energieberatungen in privaten Haushalten oder online-Beratungen durchführen. Dabei werden Daten erhoben und ausgewertet, um geeignete Energiespar-Maßnahmen planen zu können. Die Stromspar-Helfer*innen werden intensiv auf die Beratungstätigkeit vorbereitet.

Wünscht ein Haushalt eine Stromspar-Check-Beratung, so wird dazu ein Termin vereinbart. Die Stromspar-Helfer*innen führen die Beratungen immer zu zweit durch und besuchen jeden Haushalt zweimal. Beim ersten Haushaltsbesuch wird der Energieverbrauch analysiert. Die Verbrauchswerte werden erfasst und das Verbraucherverhalten erfragt. An Kühl- und Gefriergeräten werden Energiemonitore angeschlossen, so dass die tatsächlichen Verbräuche gemessen werden können. Nach dem ersten Haushaltsbesuch werden die erhobenen Daten in die Stromspar-Check Datenbank eingegeben. Energiespar-Möglichkeiten werden erarbeitet und in einem Bericht dokumentiert. Beim zweiten Haushaltsbesuch wird der Bericht übergeben und erläutert. Zudem erhält der Haushalt eine Auswahl von Energiesparartikeln, zum Beispiel LED, abschaltbare Steckdosenleisten und wassersparende Duschköpfe. Die Beratung kann auch online durchgeführt werden. Dazu stehen geeignete Rechner mit entsprechender Ausstattung zur Verfügung. Die Kund*innen benötigen nur ein Smartphone oder Tablet.

In der Betriebsstätte der SKM GmbH stehen zwölf Arbeitsplätze zur Verfügung. Etwa 90 Prozent der Teilnehmenden sind männlich und 10 Prozent weiblich. In der Regel sind die Teilnehmenden mindestens vierzig Jahre alt. Da es eine beratende Tätigkeit ist, wird die Kommunikationsfähigkeit gefördert. Teilnehmende mit Migrationsvorgeschichte sind erwünscht, da diese mit ihren sprachlichen und kulturellen Kenntnissen auch gut entsprechende Haushalte beraten können. Darüber hinaus werden die Deutschkenntnisse im Kontakt mit den Kolleg*innen und den Kund*innen geschult. Die Tätigkeit ist körperlich nicht anstrengend. In der Regel fährt jede*r Stromspar-Helfer*in einmal pro Tag zu einer Beratung, entweder mit dem Fahrrad oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Eine Arbeitsgelegenheit ist eine niederschwellige Beschäftigungsmaßnahme. Nach einer langen Zeit der Arbeitslosigkeit wünschen sich die AGH-Teilnehmenden oft zunächst das Wiedererlangen einer Tagesstruktur und die Schaffung von sozialen Kontakten. Da die Haushaltsberatungen jeweils zu zweit durchgeführt werden, können neue Teilnehmende

immer auch von den Erfahrungen der erfahrenen Kolleg*innen lernen. Die Teilnehmenden erfahren sich folglich zunächst als Anfänger*innen, mit der Zeit aber und der praktischen Beratungstätigkeit schließlich als Expert*innen.

Im Stromspar-Check ist die Auseinandersetzung mit der Thematik „Energiesparen in privaten Haushalten“ als Grundlage für eine kompetente Beratung für viele Teilnehmende eine willkommene Herausforderung. In Form einer modularen online-Schulung können die Teilnehmenden sich mit den einzelnen Themenfeldern auseinandersetzen. Dazu steht auch ein umfangreiches Handbuch zur Verfügung. Teilnehmende agieren überwiegend selbständig und während der Beratungsgespräche eigenverantwortlich. Dadurch wird das Selbstvertrauen gestärkt.

Die betreuenden Sozialpädagog*innen führen regelmäßig verbindliche Gespräche mit den AGH- Teilnehmenden. Darüber hinaus werden Gesprächstermine und wöchentlich eine offene Sprechstunde angeboten. Die Teilnehmenden formulieren individuelle Ziele ihrer Teilnahme an der Arbeitsgelegenheit anhand der beruflichen Handlungskompetenzen. Das Erreichen der Ziele wird begleitet, unterstützt und reflektiert.

Jeden Mittwochmorgen findet eine Teambesprechung statt, um das Mit- und Füreinander zu fördern. Der Erfahrungsaustausch dient einem demokratischen Mitspracherecht und führt zu Entscheidungsprozessen, an denen sich alle beteiligen können.

Durch die kostenlose Energieberatung konnte in Münster bereits über 3500 Haushalten geholfen werden, Energie und Kosten einzusparen. Zudem werden die CO²-Emissionen verringert. Die Stadt Münster und der Bund profitieren von den sinkenden Kosten der Unterkunft.

Seit Beginn des Stromspar-Checks war die Kosteneinsparung für viele Haushalte die Motivation, die kostenlose Energieberatung in Anspruch zu nehmen. In den letzten Jahren stieg auch das Interesse, einen persönlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten zu können. Durch die in den letzten Monaten enorm gestiegenen Energiepreise sind bereits viele Haushalte mit geringem Einkommen in finanzielle Not geraten. Die Angst, die Rechnungen der Energieversorger nicht mehr bezahlen zu können, ist groß und so ist auch die Nachfrage nach der Stromspar-Check- Beratung.

Die Teilnehmenden an der Arbeitsgelegenheit „Stromspar-Check“ erfahren sich als willkommene Helfer*innen in den Haushalten, die durch kompetente Beratung und kostenlose Energiesparartikel für die Haushalte tatsächlich Einsparungen bewirken können. Dadurch gibt es nur sehr selten einen Abbruch der AGH-Teilnahme.

Immer wieder gelingt es Teilnehmenden, eine berufliche Perspektive zu entwickeln. Vier ehemalige AGH-Teilnehmer sind inzwischen im Stromspar-Check beschäftigt, einer davon ist seit vielen Jahren schon Projektleiter an einem anderen Stromspar-Check Standort. Zwei Teilnehmer arbeiten inzwischen in anderen Bereichen der Caritas, andere AGH-Teilnehmende haben eine Ausbildung angefangen und abgeschlossen oder an Weiterbildungen teilgenommen.

Anlage 12: Ganzheitliches Vermittlungscoaching

Ziele und Zielgruppe

Die Maßnahme „Ganzheitliches Vermittlungscoaching“ des Bildungsträgers SelMA, (**S**elbstbestimmt **M**iteinander **A**rbeiten) richtet sich an alle Arbeitssuchenden, die grundsätzlich als vermittelbar eingeschätzt werden können, und an Personen, die sich am Arbeitsmarkt neu orientieren möchten oder müssen. Die Teilnehmenden sollten mindestens ein Sprachniveau B2 nachweisen können oder an einer Sprachschule angemeldet sein, um dieses Sprachniveau zu erreichen.

Ziel ist die nachhaltige Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten die Teilnehmenden intensiv mit dem zuständigen SelMA-Coach. Der Coachingmaßnahme liegt ein ganzheitlicher Unterstützungsansatz zugrunde, weshalb die Ziele und Angebote so divers und individuell sind wie die Personen, die als Zielgruppe gefasst werden können. Die grundsätzliche Haltung des Bildungsträgers und aller Mitarbeitenden lautet: Alle Teilnehmenden, die Unterstützung benötigen, um berufliche oder alltägliche Aufgaben zu meistern, sind willkommen und werden professionelle Unterstützung erfahren.

Inhalt und Ablauf

In individueller Betreuung bereitet die Maßnahme „Ganzheitliches Vermittlungscoaching“ die Teilnehmenden auf Anforderungen des Arbeitsmarktes vor. Die Inhalte des Coachings sind facettenreich und werden individuell mit den Teilnehmenden definiert. Das Coaching verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und geht daher über ein einfaches Bewerbungstraining weit hinaus. Die insgesamt acht Module umfassen unter anderem ein Profiling als Persönlichkeits-, Portrait und Kompetenzbilanzierung, eine Sozialberatung, eine Orientierung am Arbeitsmarkt, Einheiten zu Mobilität, Empowerment und Selbstwirksamkeit sowie die Entwicklung einer persönlichen Strategie. Darüber hinaus erarbeiten oder überarbeiten die Teilnehmenden individuelle, aussagekräftige Bewerbungsunterlagen.

Die Maßnahme dauert ca. neun Monate und umfasst insgesamt 100 Unterrichtseinheiten. Die durchschnittliche Maßnahmedauer beträgt 4,3 Monate. Das Coaching ist als Einzelcoaching konzipiert. Im Schnitt finden zwei bis drei Coaching-Termine pro Woche statt. Der Einstieg ist laufend möglich.

Informationen zu den Teilnehmenden

Die hier präsentierten Ergebnisse sind Auswertungen der Daten von Teilnehmenden, die im Zeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2021 am Ganzheitlichen Vermittlungscoaching teilgenommen haben.

Die Teilnehmenden sind durchschnittlich knapp unter 40 Jahre alt (38,4 Jahre). Der Anteil der unter 25-jährigen Teilnehmenden liegt bei 11,5 Prozent. Somit sind knapp 9 von 10 Teilnehmenden älter als 25 Jahre (88,5 Prozent). Knapp zwei Drittel der Teilnehmenden sind männlich, 36,5 Prozent der Teilnehmenden sind weiblich (siehe Abbildung 42). Aus Gründen der Datensparsamkeit werden weitere demografische Merkmale (Migrationsvorgeschichte, Familiensituation) aktuell nicht erhoben, obwohl diese natürlich im Coaching-Prozess gegebenenfalls thematisiert werden.

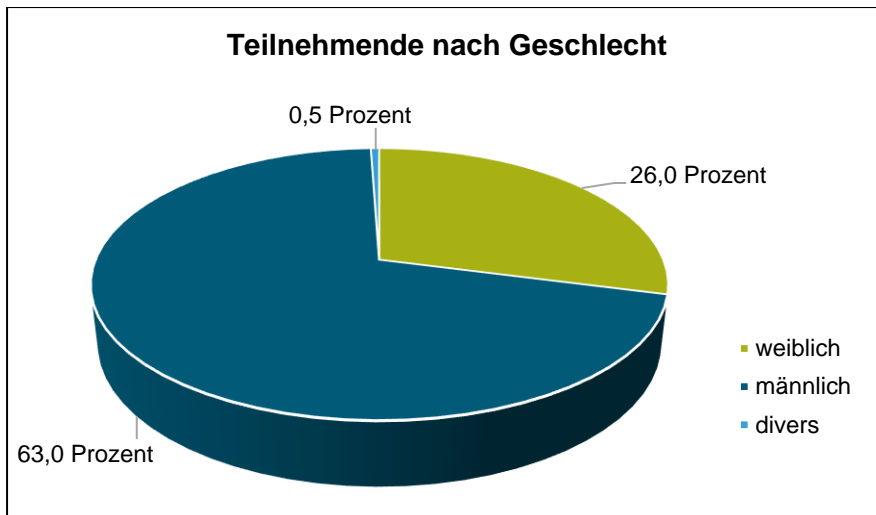


Abbildung 42: Anteil der Teilnehmenden nach Geschlecht vom 01.01.2021 bis 31.12.2021
 Quelle: Auswertung des Trägers

Ergebnisse/Wirkung

Rund 61 Prozent der Teilnehmenden können im Anschluss oder bereits im Laufe der Maßnahme vermittelt werden. Der größte Anteil entfällt dabei auf eine Vermittlung in Arbeit (50 Prozent). In selteneren Fällen gehen die Teilnehmenden nach Austritt in Ausbildung oder eine Umschulung (5 Prozent). Weitere 5 Prozent münden in eine Weiterbildungsmaßnahme ein. Etwa ein Prozent der Teilnehmenden machen sich nach Ende der Maßnahme selbstständig.

Für vorzeitige Beendigungen sind meist gesundheitliche (12 Prozent) oder persönliche (8 Prozent) Gründe ausschlaggebend. In nur rund 4 Prozent aller Fälle führt eine fehlende Mitwirkung der Teilnehmenden zu einer vorzeitigen Beendigung der Maßnahme. Diese Auswertung zeigt, dass rund 96 Prozent der Teilnehmenden der Maßnahme konstruktiv und zielgerichtet mit den Coaches zusammenarbeiten.

Da es sich bei dem Angebot nicht um eine Vergabemaßnahme, also eine eingekaufte Maßnahme des Jobcenters handelt, sondern um eine sogenannte „Gutscheinmaßnahme“⁶⁶, ist keine wirkungsorientierte Zielstellung vorgegeben.

⁶⁶ Die Teilnahme erfolgt über einen sogenannten Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach Paragraph 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraph 45 SGB 3. Die Leistungsberechtigten suchen sich die Maßnahme nach vorab mit dem Jobcenter vereinbarter Zielstellung selbst aus. Gutscheinmaßnahmen müssen ebenso wie Vergabemaßnahmen nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung zertifiziert sein.

Anlage 13: Perspektive – Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement vor Ort

Zielgruppe und Ziel

Zur Zielgruppe der Maßnahme gehören Bedarfsgemeinschaften, bestehend aus den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) und ihren Kindern. Es handelt sich demnach um eLb, die Familienarbeit leisten. Als weiteres Leitkriterium der Zielgruppe gilt eine wahrnehmbare Ressourcenarmut beziehungsweise nicht hinreichender Zugang zu Ressourcen bezüglich der Aufnahme einer Beschäftigung.

Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, sich mit ihren lebensweltbezogenen Problemen und Fragestellungen auseinander zu setzen. Sie lernen, eigene und/oder fremde Ressourcen zu erkennen und möglichst zielgerichtet zu nutzen. Ziel ist eine schrittweise Heranführung an eine mehr und mehr selbstbestimmte Lebensweise und Bewältigung des Alltags, bis hin zum Erlernen von Lösungs- und Problembewältigungsstrategien im Umgang mit unbekanntem Problem- oder Fragestellungen - auch, wenn möglich, durch die begleitete Aufnahme von Erwerbsarbeit.

„Perspektive“ ist eine Vergabemaßnahme des Jobcenters und wird von der Bietergemeinschaft Bildungsinstitut Münster, GEBA und SBH West durchgeführt.

Inhalte/Ablauf

Die Maßnahme besteht aus 2 Modulen. Das erste Modul 1 besteht wiederum aus zwei Phasen. In der ersten Phase (Einstiegsphase) geht es um die Stärkung der Mitwirkung in der Fallsteuerung, wenn zum Beispiel Meldeversäumnisse vorliegen oder kein aktiver Kontakt zu den Jobcoaches besteht. In Phase zwei des ersten Moduls werden die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten der Bedarfsgemeinschaften begleitet, die sich nach dem gemeinsamen Austausch mit den Jobcoaches über die Hilfeplanung entscheiden, mit ihren Beratern des Förderangebotes in die Umsetzung des Hilfeplans einzusteigen. Ziel des Moduls sind insbesondere: Kontaktaufnahme (einschließlich Hausbesuche), Beziehungsaufbau, Entwicklung einer Lebens- und Berufsperspektive, Begleitung bei Gesprächen (auch mit dem Jobcoach), eventuell Berufsorientierung.

Zielgruppe des zweiten Moduls sind Teilnehmende am ersten Modul, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, und die weiteren Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft. Inhaltlich geht es im Modul 2 schwerpunktmäßig darum, positive Entwicklungsschritte zu stabilisieren und auszubauen, die eine Beschäftigungsaufnahme auf Seiten der nunmehr Beschäftigten und auf Seiten der Familienmitglieder begründet oder unterstützt haben.

Teilnahmedauer und Anzahl der Teilnehmenden

Die individuelle Teilnahmedauer beträgt nach Absprache mit dem jeweiligen Jobcoach bis zu 12 Monaten. Vom 01.12.2021 bis zum 30.09.2022 haben insgesamt 114 Bedarfsgemeinschaften am ersten Modul und 5 Bedarfsgemeinschaften am zweiten Modul teilgenommen.

Informationen zu den Teilnehmenden

Da im Rahmen der Bedarfsgemeinschaften auch Kinder in der Maßnahme sind, bewegt sich das Altersspektrum zwischen einem Jahr und über 60 Jahren.

Bei den erwachsenen Teilnehmenden sind 57 Prozent Frauen und 43 Prozent Männer (siehe Abbildung 43), bei den Kindern ist das Verhältnis prozentual ähnlich.

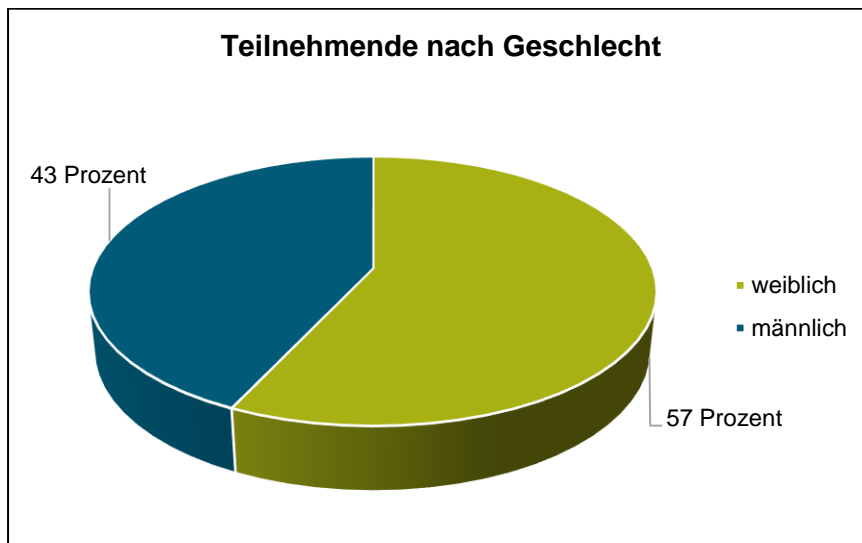


Abbildung 43: Anteil der Teilnehmenden nach Geschlecht vom 01.12.2021 bis 30.09.2022
Quelle: Auswertung des Trägers

Etwa zwei Drittel der Teilnehmenden sind Menschen mit Migrationsvorgeschichte, teilweise mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Gerade hier sind oft unzureichende beziehungsweise keine Bildungsabschlüsse (vor allem bei den Frauen) oder nicht beziehungsweise nur teilweise anerkannte und anerkennbare Abschlüsse vorhanden.

Zur Anzahl an Schwerbehinderungen liegen keine dezidierten Informationen vor, oft ist der Status aus Scheu oder Unwissen ungeklärt. Schätzungsweise 10 – 15 Prozent der Teilnehmenden haben eine geklärte Situation hinsichtlich ihres Grades der Behinderung beziehungsweise der Auswirkung und Konsequenz ihrer gesundheitlichen Einschränkungen.

Rund 40 Prozent der Teilnehmenden sind alleinerziehend. Gerade dieser Personengruppe kommt die Maßnahme mit der aufsuchenden Beratungstätigkeit entgegen, da eine Suche nach geeigneter und vor allem regelmäßiger Kinderbetreuung als Voraussetzung für die Teilnahme an der Maßnahme wegfällt.

Ergebnisse/Wirkung

Für die Evaluation der Maßnahme wurden zehn Wirkzieldimensionen vereinbart (vergleich hierzu den Abschnitt 2.5.3): Lebenszufriedenheit, Selbstwirksamkeit, Ressourcen, Kompetenz, Erwerbsarbeit, soziale Kontakte, Anerkennung, Gesundheit, Bildung und Kultur sowie Work-Life-Balance. In der Einzelfallbetrachtung fällt auf, dass die Dimensionen Selbstwirksamkeit, Soziale Integration, Erwerbsarbeit, Lebenszufriedenheit und Ressourcen, mit ihren jeweiligen Wirkzielen, den Schwerpunkt der Beratungsthemen bilden. Damit bilden die Themen der individuellen Beratungen die Hauptziele der Maßnahme ziemlich exakt und übereinstimmend ab. Hier konnten durch gezielte Interventionen, Impulse und Beratung insgesamt in allen Dimensionen positive Entwicklungen bei den Teilnehmenden angestoßen werden.

So oft die Dimension Erwerbsarbeit in den Beratungen auch eine Rolle spielt, gestaltet sich die Umsetzung dieses Zielfeldes in der Praxis als schwierig. Oftmals passt die notwendige Qualifikation nicht oder fehlt ganz, oder Ort, Rahmenbedingungen der Tätigkeit, individuelle Erreichbarkeit sowie Arbeitszeiten werden von den Teilnehmenden als wenig passend angesehen beziehungsweise genügen den Ansprüchen von Arbeitgebenden nicht. Auch bedeutet die Aufnahme einer geregelten und regelmäßigen Tätigkeit einen tiefen Einschnitt in bisherige Lebensgewohnheiten, die nur ungerne aufgegeben werden. Hauptgrund für Abbrüche der Maßnahme ist eine mangelhafte Mitwirkung, die sich in den meisten Fällen durch eine schlechte oder unmögliche Erreichbarkeit der Bedarfsgemeinschaften zeigt. Auch mangelhafte Einsicht in die Sinnhaftigkeit der individuellen Unterstützung und Hilfestellung führen zur Ablehnung. Lässt sich diese Haltung nicht maßgeblich ändern oder durch Vertrauensaufbau ersetzen, muss auch hier häufig abgebrochen werden.

Sonstiges/Besonderheiten

Besonders hervorzuheben ist die aufsuchende Arbeit, die die Wünsche und Bedarfe der Teilnehmenden berücksichtigt. Diese schätzen, dass es neben der klassischen Arbeit im individuellen Wohnumfeld der Bedarfsgemeinschaft auch möglich ist, dezentral in stadtteilbezogenen, externen Räumlichkeiten, Beratungsgespräche durchführen zu können. Dies kann Wichtigkeit erlangen, wenn zum Beispiel ein Mitglied der Bedarfsgemeinschaft unabhängig von den anderen Mitgliedern beraten werden muss und die Rahmenbedingungen im Büroalltag der Beraterin/des Beraters einen Termin bei ihr/ihm nicht zulassen. Ein ungestörtes Arbeiten und Miteinander, geprägt von Vertrauen, ist die Basis der Arbeit im Fallmanagement vor Ort.

Anlage 14: Arbeitsdiagnostik und Arbeitserprobung

Zielgruppe und Ziele

Die Maßnahme „Arbeitsdiagnostik und Arbeitserprobung“ richtet sich an erwerbsfähige leistungsberechtigte Kund*innen des Jobcenters, deren berufliche Perspektive zum aktuellen Zeitpunkt (noch) unklar ist. Das Ziel ist es, gemeinsam die Leistungsfähigkeit der Kund*innen zu überprüfen und herauszufinden, ob und welche Einschränkungen in Bezug auf die Belastbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorliegen. Auf dieser Grundlage wird dann eine Einschätzung zu vorhandenen Integrationschancen vorgenommen und die Entwicklung einer realistischen beruflichen Perspektive angestrebt.

Inhalt und Ablauf

Die Maßnahme ist in zwei Module untergliedert. Das erste Modul besteht aus zwei Gesprächsterminen. Es geht zunächst darum, die pädagogische Bezugsperson, die Räumlichkeiten und die Rahmenbedingungen kennenzulernen und zu besprechen. Zudem wird eine Sozialanamnese durchgeführt und ein erstes gemeinsames Ziel formuliert. Das zweite Modul kann mit einer Teilnahmedauer von zwei, drei oder vier Monaten gebucht werden. Es beinhaltet eine praktische Erprobung in mindestens zwei Arbeitsbereichen und die Durchführung verschiedener diagnostischer Verfahren. Dazu gehören neben der Durchführung einer ausführlichen Berufsanamnese noch eine psychologische und eine ergotherapeutische Testung. Alle Elemente sollen Aufschluss über die aktuelle Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, sowie die Grundarbeitsfähigkeiten der Teilnehmenden geben. Fortlaufend werden zudem Maßnahmeverlaufsgespräche geführt und immer wieder ein Abgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung durchgeführt, sodass die Teilnehmenden idealerweise auch selbst ein realistisches Bild ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten erhalten und aktiv an ihrer beruflichen Perspektive mitarbeiten können. Im Rahmen der „Arbeitsdiagnostik und Arbeitserprobung“ können zudem auch Themen abseits der Erwerbsfähigkeit angestoßen werden, welche zu einer generellen Stabilisierung der persönlichen Lebenssituation der Teilnehmenden beitragen, zum Beispiel die Initiierung eines ambulant betreuten Wohnangebotes oder die Anbindung an erforderliche Fachärzt*innen.

Informationen zu den Teilnehmenden

Im Maßnahmedurchgang vom 01.07.2021 bis zum 30.06.2022 haben insgesamt 43 Personen am Modul 1 teilgenommen, davon waren 44 Prozent weiblich und 56 Prozent männlich. In Bezug auf die Altersverteilung lag die größte Personengruppe in der Spanne zwischen 26 und 35 Jahren (42 Prozent), 19 Prozent waren zwischen 36 bis 45 Jahre alt und 16 Prozent zwischen 46 bis 55 Jahre alt. Mit jeweils 12 Prozent stellen die unter 25-Jährigen und die älter als 55-Jährigen die kleinsten Personengruppen dar. 40 Prozent hatten bereits bei Einmündung eine anerkannte Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen.

Sieben Prozent der 43 Teilnehmenden lebten mit eigenen Kindern unter 18 Jahren und Partner*in gemeinsam in einem Haushalt und zwei Prozent waren alleinerziehend.

Von 43 Teilnehmenden hatten 74 Prozent laut eigenen Angaben die deutsche und fünf Prozent eine andere Staatsbürgerschaft. Bei 21 Prozent der Teilnehmenden wurde die Staatsbürgerschaft nicht erhoben. Statistische Daten zur Migrationsvorgeschichte wurden gar nicht erhoben.

Von den 43 Teilnehmenden aus Modul 1 mündeten 31 Personen auch in das zweite Modul der Maßnahme ein. Die verbleibenden 12 Teilnehmenden beendeten die Maßnahme entweder aus gesundheitlichen Gründen oder weil zunächst andere Themen im Vordergrund standen. Bei einigen wird eine spätere Aufnahme des Moduls 2 angestrebt.

In Bezug auf die Arbeitsbereiche, in denen die Teilnehmenden im Rahmen des Moduls 2 tätig waren, ist zu sagen, dass insbesondere die Bereiche der Computertätigkeiten (Verwaltung und Mediengestaltung) und der Verpackung am häufigsten frequentiert wurden. 31 Personen haben insgesamt 46 Arbeitseinsätze durchgeführt. Hiervon wurden 18 Einsätze im PC-Bereich vorgenommen. Im Bereich der Verpackung (inklusive Lebensmittelverpackung) wurden 12 Einsätze vorgenommen. Im Bereich Bäckerei/Konditorei sind 8 Einsätze erfolgt, weiterhin sind 5 Einsätze im Bereich Bistro/Hauswirtschaft und 3 Einsätze im Bereich Tischlerei/Holzbearbeitung erfolgt.

Themenstellungen, die die Teilnehmenden besonders beschäftigten, zeigten sich hauptsächlich im Zusammenhang der psychischen Einschränkungen, die nahezu alle Teilnehmenden erlebten. Hier zeigte sich insbesondere der Umgang mit Auswirkungen psychischer Erkrankungen wie beispielsweise Antriebslosigkeit, aber auch mit daraus resultierendem Erleben wie Versagensgefühlen oder einem verringerten Zugehörigkeitsgefühl zur Gesellschaft als wiederkehrende Themen. Gleichzeitig stellte die Feststellung und Akzeptanz der aktuellen Situation und Belastbarkeit, oft auch in Diskrepanz zu früherer Leistungsfähigkeit stehend, ein wiederkehrendes Thema dar. Auch die Biografiearbeit zeigte sich in diesem Zusammenhang bei nahezu allen Teilnehmenden als relevantes und wiederkehrendes Motiv.

Insbesondere die Aspekte der Belastungserprobung und Interessensfindung stellten für die Teilnehmenden einen wichtigen Bestandteil dar. Einige Teilnehmenden verfolgten das klare Ziel der Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und wünschten sich hierbei in der Maßnahme Klärung und Unterstützung. Andere Teilnehmenden empfanden sich selbst als sehr arbeitsmarktfremd und wünschten sich Unterstützung beim Finden einer Alternative abseits des allgemeinen Arbeitsmarktes, in der Regel in Form eines Beschäftigungsverhältnisses in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. In einzelnen Fällen wurden darüber hinausgehende Hilfen wie ambulante Psychotherapie angestoßen.

Ergebnisse/Wirkung

Die Erfolgserwartung der Maßnahme stellt sich qua Leistungsbeschreibung insofern dar, dass a) 75 Prozent der Teilnehmenden nach Beendigung des Moduls 2 den Umfang ihrer Erwerbsfähigkeit kennen und ihr Leistungsspektrum realistisch einschätzen können sowie b) 50 Prozent der Teilnehmenden eine realistische Anschlussperspektive erarbeitet und Aktivitäten zu deren Umsetzung entwickelt haben.

Die Erwartungshaltung zeigt sich erfüllt. Ein Großteil der Teilnehmenden ist nach Beendigung des Moduls 2 dazu in der Lage, die eigenen Arbeitsfähigkeiten weitestgehend realistisch einzuschätzen, und hat ein Verständnis zur eigenen Verortung im Spektrum der

Erwerbsfähigkeit entwickelt. Lediglich für 15 Prozent der Teilnehmenden am Modul 2 konnte aufgrund fehlender Mitwirkung keine Klärung und Entwicklung einer Anschlussperspektive erfolgen.

Für die anderen Teilnehmenden haben sich folgende Anschlussperspektiven ergeben:

- 42 Prozent mündeten in eine Folgemaßnahme ein beziehungsweise befanden sich bei Maßnahmeende sich in der Planung derselben (zum Beispiel Jobwerkstatt, Arbeitsgelegenheit).
- 19 Prozent stellten fest, dass gesundheitliche Themen zunächst Priorität haben und entwickelten Perspektiven zur Klärung und Behandlung dieser.
- 12 Prozent stellten einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.
- Vier Prozent mündete in eine Tagesstätte ein.
- Acht Prozent nahmen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf.

Anlage 15: Maßnahmenplanung für das Jahr 2023

Angebote zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Der Katalog der arbeitsmarktpolitischen Angebote beinhaltet ein breites Spektrum an Angeboten zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gemäß Paragraf 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraf 45 SGB 3. Bereitgestellt werden unter anderem betriebliche Erprobungen sowie eine Vielzahl und Vielfalt von individuellen und zielgruppenspezifischen Förderangeboten, die sich durch eine intensive beraterische Unterstützung auszeichnen. Insgesamt können und sollen im Jahr 2023 rund 1.000 Teilnehmendenplätze (TN-Plätze) in Angeboten zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung besetzt werden.

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze (in TZ)
1	Maßnahme bei einer/einem Arbeitgebenden (MAG)	Betriebliche Maßnahme bei einer/einem Arbeitgebenden zur Anbahnung einer Arbeitsaufnahme	zielgruppenübergreifend	eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer Arbeitsfähigkeit zu sehen	individuell (i.d.R. bis zu 6 Wochen)	170 TN
2	Einzelfallförderung (MAT)	Maßnahme bei Trägern (z.B. Einzelcoaching zur Vermittlung in Arbeit oder zur Stabilisierung der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit)	zielgruppenübergreifend	individuell	individuell	330 TN
3	Bewerbungscenter	Bewerbungstraining und Nutzung der Infrastruktur	zielgruppenübergreifend	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	individuell (Zeitspanne von 1 Tag bis zu 2 Monaten)	14 TN mtl.
4	MaBiA	Begleitung und Initiierung des Integrationsprozesses durch individuelle Beratung, Kompetenzfeststellung und Berufswegeplanung	Zugewanderte, Menschen mit Migrationsvorgeschichte	eLb wissen, dass sie Bedeutsames wissen und können	6 Monate	15 TN mtl.

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze (in TZ)
5	Future Now	Mitarbeit an Projekten, sozialpädagogische Begleitung und ergänzende Sprachförderung	Zugewanderte, Menschen mit Migrationsvorgeschichte	eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer Arbeitsfähigkeit zu sehen	6 Monate	15 TN mtl.
6	BIMIA – Berufliche Integration für Menschen mit Migrationsvorgeschichte	Individuelles Coaching zur Unterstützung im Integrationsprozess inklusive Clearing sowie Unterstützung der Psyche und des sozialen Umfelds	Zugewanderte, Menschen mit Migrationsvorgeschichte	eLb wissen um ihre Leistungsfähigkeit	6 Monate	8 TN mtl.
				eLb sind in der Lage mit Belastungen und Enttäuschungen umzugehen		
7	Horizont	Modul 1: Einzelcoaching und flankierendes Gruppenangebot: Kompetenzfeststellung, Stabilisierung der Lebenssituation, berufliche Orientierung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit (u.a. durch praktische Tätigkeiten in Lernwerkstätten), Aneignung berufsbezogener Sprachkompetenzen, Vermittlung in Beschäftigung	Zugewanderte, Menschen mit Migrationsvorgeschichte	eLb sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen	12 Monate	40 TN mtl.
				eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen		
		Modul 2: Stabilisierung der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung		eLb verstehen, welche Rolle sie in ihren Beschäftigungskontexten haben	bis zu 6 Monate	ca. 10 TN
8	Aktiv und fit in den Job	Gruppenangebot mit flankierendem Einzelcoaching zur Initiierung des Integrationsprozesses unter Berücksichtigung der physischen Leistungsfähigkeit	zielgruppenübergreifend, hier: Menschen über 25 Jahren mit physischen Einschränkungen	eLb sind sich der Bedeutung von Gesundheit als ein Merkmal von Leistungsfähigkeit bewusst eLb sind sich der Bedeutung ihres Gesundheitsverhaltens als ein Merkmal von Leistungsfähigkeit bewusst	2 Durchläufe à 6 Monate	2 x 12 TN

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze (in TZ)
9	Arbeitsdiagnostik und -erprobung	Erstberatung mit Anamnese	zielgruppenübergreifend, hier: Menschen mit psychischer Erkrankung und Krankheitseinsichtige	eLb sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen	2 Termine à 90 Minuten	60 TN
		Arbeitsdiagnostik und -erprobung		eLb sind sich der Bedeutung von Gesundheit als ein Merkmal von Leistungsfähigkeit bewusst	2 - 4 Monate (2 - 6 Std. tägl.)	10 TN mtl.
				eLb sind sich der Bedeutung ihres Gesundheitsverhaltens als ein Merkmal von Leistungsfähigkeit bewusst		
		eLb wissen um ihre Leistungsfähigkeit				
10	Job-Brücke	Begleitung und Initiierung des beruflichen und sozialen Integrationsprozesses von Wohnungslosen durch individuelle Beratung und praktische Erprobung im Arbeitsumfeld (z.B. Renovierungstätigkeiten)	zielgruppenübergreifend, hier: Wohnungslose	eLb kennen ihre Bedürfnisse und Wünsche und wissen, welche Ressourcen ihnen für ihre Weiterentwicklung und Stabilisierung zur Verfügung stehen	12 Monate	15 TN mtl.
				eLb verfügen über mehr konkrete Handlungsmöglichkeiten / Beschäftigungsoptionen		
11	Maßnahme zur Stabilisierung und Motivation von Haftentlassenen	Begleitung und Initiierung des beruflichen und sozialen Integrationsprozesses von haftbedrohten Menschen zur Haftvermeidung oder zum Erhalt der Wohn- und Arbeitsverhältnisse bei Ersatzfreiheitsstrafen	zielgruppenübergreifend, hier: Haftentlassene	eLb erfahren als Person und in ihrer Gruppe gesellschaftliche Anerkennung	6 Monate	15 TN mtl.
				eLb haben reflektierte Werte und Normen		
12	Intensivcoaching für Langzeitleistungsbeziehende	Vermittlungscoaching: Individuelles Coaching zur Berufswegplanung, Bewerbungstraining, Akquise von Praktikums-	zielgruppenübergreifend, hier: Langzeitleistungsbeziehende	eLb stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung eLb verstehen, welche Fähigkeiten in welchen Beschäftigungs-	6 Monate	15 TN mtl.

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze (in TZ)
		und Arbeitsstellen		kontexten von Beschäftigten erwartet werden		
				eLb sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen		
				eLb sind in der Lage, einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen		
		Sozialcoaching: Individuelles Coaching zur Stärkung der lebenspraktischen Kompetenzen und Rahmenbedingungen, Berufswegplanung, Bewerbungstraining, Praktika, Vermittlung		eLb sind in der Lage sich zu verändern	12 Monate	20 TN mtl.
13	Impulse für Erwerbsarbeit	Einzelcoaching zur persönlichen und beruflichen Standortbestimmung, beruflichen Orientierung, Heranführung an und Begleitung zu stadtteilorientierten Angeboten, zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit und Stabilisierung der Arbeit	zielgruppenübergreifend	eLb haben die an sie gestellten Herausforderungen reflektiert	12 Monate	50 TN mtl.
				eLb sind motiviert, sich mit ihren beruflichen Perspektiven zu beschäftigen		
				eLb sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen		
14	Jetzt ich! – Impulse für Alleinerziehende	Einzelcoaching zur Vereinbarkeit von Familie Beruf, zur persönlichen und beruflichen Standortbestimmung, beruflichen Orientierung, Heranführung an und Begleitung zu stadtteilorientierten Angeboten, zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit und Stabilisierung der Arbeit	Alleinerziehende Mütter und Väter	eLb bewältigen ihren Lebensalltag	12 Monate	20 TN mtl.
				eLb sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen		
				eLb sind in der Lage, sich zu verändern		

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze (in TZ)
				eLb sind in der Lage Wege zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ihre Ziele zu erreichen und Wünsche zu realisieren		
15	Mobiles Fallclearing und Unterstützung bei der Hilfeplanrealisierung (zukünftig Paragraf 16 k SGB 2)	Modul 1: Individuelle Aktivierung der Teilnehmenden, Unterstützung bei der Umsetzung der Hilfeplanung, aufsuchende Sozialarbeit, Berufswegplanung	zielgruppenübergreifend, hier: ohne Jugendliche	eLb arbeiten mit staatlichen Unterstützungssystemen zusammen	12 Monate	30 TN mtl.
				eLb sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen		
				eLb haben die an sie persönlich gestellten Herausforderungen reflektiert		
		eLb haben erfahren, dass es an Punkten des Lebens immer mehrere Gestaltungsoptionen gibt				
		Modul 2: Verstetigung von Übergängen		eLb verstehen, welche Rolle sie in ihren Beschäftigungskontexten haben	6 Monate	6 TN
16	Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement vor Ort (zukünftig Paragraf 16 k SGB 2)	Modul 1: Phase 1 – Einstiegsphase: Kontaktaufnahme zu den Bedarfsgemeinschaften (BG) durch aufsuchende Sozialarbeit, Identifizierung akuter Unterstützungs- und Förderbedarfe in den BG, Heranführung an weitere Beratungs- und Hilfsangebote Phase 2: Unterstützung der BG durch aufsuchende Sozialarbeit, Planung und Begleitung des Übergangs	Bedarfsgemeinschaften mit Kind/ern, hier: <u>alle</u> erwerbsfähigen Leistungsberechtigten einer Bedarfsgemeinschaft	eLb haben die an sie persönlich gestellten Herausforderungen reflektiert	12 Monate	70 BGs mtl.
				eLb sind motiviert, sich mit ihren beruflichen Perspektiven zu beschäftigen		
				eLb sind motiviert, sich mit ihren beruflichen Perspektiven zu beschäftigen		

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze (in TZ)
		in weiterführende Aktivitäten (insbesondere weitere Förderangebote)				
		Modul 2: Coaching der gesamten BG Wechsel der BG von Modul 1 in Modul 2 bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eines Mitglieds der Bedarfsgemeinschaft		eLb verstehen, welche Rolle sie in ihren Beschäftigungskontexten haben	bis zu 6 Monate	bis zu 20 BGs
17	Angebot für langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche und junge Erwachsene	Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Bewerbungstraining, Praktika, theater- und medienpädagogische Angebote	Langzeitarbeitslose bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre)	eLb sind fähig, ihren Platz in der Gesellschaft mit anderen Menschen angemessen auszufüllen	max. 12 Monate	12 TN mtl.
				eLb sind motiviert, sich mit ihren beruflichen Perspektiven zu beschäftigen		
				eLb sind fähig hinsichtlich ihrer Anforderungen an die Ausprägung einer Beschäftigung Abstriche zu machen		
		Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme		eLb verstehen, welche Rolle sie in ihren Beschäftigungskontexten haben	bis zu 6 Monate	6 TN
18	Lernort Süd	Stabilisierung, persönliche und berufliche Orientierung, Vermittlung von Tagesstruktur	Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre)	eLb bewältigen ihren Lebensalltag	max. 12 Monate	9 TN mtl.
				eLb sind sich darüber im Klaren, welche Wirkungen ihr Auftreten und ihr Verhalten im Umfeld auslöst bzw. auslösen kann		

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze (in TZ)
		Optional: Besuch der Berufsschule zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an 2 Tagen pro Woche		eLb verfügen über gesichertes Wissen, um ihre Lebensaufgaben adäquat ausgestalten zu können		
19	Meine Zukunft – Ausbildung 2023	Bewerbungstraining, Einzelcoaching, Training sozialer Kompetenzen, betriebliche Praktika	Jugendliche und junge Erwachsene inklusive (Allein-) Erziehende (bis 25 Jahre) mit Schulabschluss und gefestigtem Ausbildungswunsch, hier: Bewerber/ innen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz	eLb sind in der Lage Wege zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ihre Ziele zu erreichen und Wünsche zu realisieren	max. 8 Monate	12 TN / mtl.
				eLb sind fähig hinsichtlich ihrer Anforderungen an die Ausprägung einer Beschäftigung Abstriche zu machen		
				eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können		
				eLb kennen ihre persönlichen / beruflichen Potenziale		
		Stabilisierung bei Beschäftigungsaufnahme	eLb verstehen, welche Rolle sie in ihren Beschäftigungskontexten haben	max. 3 Monate	2 TN	

TZ = Teilzeit

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Abgeschlossene Ausbildungen und Umschulungen sowie erfolgreich absolvierte Qualifizierungen erhöhen die Chancen auf eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt erheblich. Zudem wirken Förderungen der beruflichen Weiterbildung dem drohenden Fachkräftemangel entgegen. Daher sind im Jahr 2023 rund 290 Förderungen der beruflichen Weiterbildung (Paragraf 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraf 81 SGB 3) geplant, davon circa 110 Einzelfallförderungen von betrieblichen und überbetrieblichen Umschulungen sowie 100 Einzelfallförderungen von Teilqualifizierungen und 85 Einzelfallförderungen von auf eine Umschulung/Ausbildung vorbereitenden Angeboten.

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze	
						VZ	TZ
1	Einzelfallförderungen - Abschlussorientierte betriebliche Umschulungen	Gemäß Ausbildungsverordnung	zielgruppenübergreifend	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	24 Monate	25 TN	
				eLb sind in der Lage, einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen			
2	Einzelfallförderungen - Abschlussorientierte überbetriebliche Umschulungen	z.B. Altenpflegehelfer/-in, Bürokaufmann/-frau, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	zielgruppenübergreifend	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	12 - 24 Monate	75 TN	
				eLb sind in der Lage, einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen			
3	Einzelfallförderungen Reha/SB – Abschlussorientierte überbetriebliche Umschulungen (alt: Bürokaufmann*frau)	Gemäß Ausbildungsverordnung	Rehabilitand*innen, Menschen mit Schwerbehinderung	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	21 Monate	10 TN	
				eLb sind in der Lage, einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen			

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze	
						VZ	TZ
4	Einzelfallförderungen - Teilqualifizierungen	z.B. Führerschein C/CE, kaufmännische und technisch-gewerbliche Qualifikationen	zielgruppenübergreifend	eLb verfügen über gesichertes Wissen, um ihre Lebensaufgaben adäquat ausgestalten zu können	individuell		100 TN
				eLb sind in der Lage, einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen			
				eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können			
				eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können			
5	Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)	Stützunterricht (Hauptfächer der Berufsschule)	zielgruppenübergreifend, hier: Umschüler/-innen	eLb verstehen, welche Fähigkeiten in welchen Beschäftigungskontexten von Beschäftigten erwartet werden	individuell		15 TN
				eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können			
6	Schulabschluss Plus	Nachholen des Hauptschulabschlusses inkl. sozialpädagogischer Begleitung	Jugendliche und junge Erwachsene inkl. Erziehende (bis 26 Jahre)	eLb sind in der Lage Wege zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ihre Ziele zu erreichen und Wünsche zu realisieren	12 Monate		15 TN
				eLb stehen dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung			
				eLb verfügen über gesichertes Wissen, um ihre Lebensaufgaben adäquat ausgestalten zu können			

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN-Plätze	
						VZ	TZ
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	eLb sind in der Lage Wege zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ihre Ziele zu erreichen und Wünsche zu realisieren	12 Monate		40 TN
				eLb stehen dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung			
				eLb verfügen über gesichertes Wissen, um ihre Lebensaufgaben adäquat ausgestalten zu können			
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	eLb verstehen, welche Fähigkeiten in welchen Beschäftigungskontexten erwartet werden	max. 12 Monate		8 TN / mtl.
		Optional: Besuch der Berufsschule zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an 2 Tagen pro Woche		eLb verfügen über gesichertes Wissen, um ihre Lebensaufgaben adäquat ausgestalten zu können			3 TN / mtl.

VZ = Vollzeit TZ = Teilzeit

Spezifische Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene

Für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren gibt es ein breites Spektrum an spezifischen Angeboten, um eine nachhaltige Integration - insbesondere in eine betriebliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf - zu ermöglichen. Insgesamt ist für 2023 die durchgängige Besetzung von rund 100 Teilnehmendenplätzen in den nachfolgend aufgelisteten spezifischen Angeboten für Jugendliche und junge Erwachsene geplant, die sie bei der Aufnahme eines betrieblichen Ausbildungsplatzes in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf beziehungsweise bei der Aufrechterhaltung des Ausbildungsverhältnisses unterstützen.

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze		
						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)	eLb arbeiten mit staatlichen Unterstützungssystemen zusammen	3 – 9 Monate		24 TN / mtl.	
				eLb sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen				
		Integrationshilfen: Individuelles Coaching mit aufsuchender Sozialarbeit zur Stabilisierung der Lebenssituation		eLb haben die an sie persönlich gestellten Herausforderungen reflektiert	6 – 15 Monate			14 TN / mtl.
				eLb haben erfahren, dass es an Punkten des Lebens immer mehrere Gestaltungsoptionen gibt				
eLb führen in ihrem Leben Regie								
2	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	eLb verfügen über mehr konkrete Handlungsmöglichkeiten / Beschäftigungsoptionen	mind. 6 bis max. 12 Monate		15 TN	
				eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen				

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
		Optional: Besuch der Berufsschule (bei Minder-jährigen zwingend zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an zwei Tagen pro Woche notwendig)		eLb verfügen über gesichertes Wissen, um ihre Lebensaufgaben adäquat ausgestalten zu können			
3	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	eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen	individuell		12 TN
				eLb sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen			
				eLb bewältigen ihren Lebensalltag			
				eLb haben die an sie persönlich gestellten Herausforderungen reflektiert			
4	Assistierte Ausbildung (AsA)	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) (bis 25 Jahre) ohne abgeschlossene Erstausbildung	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	individuell		35 TN / mtl.
				eLb verstehen, welche Fähigkeiten in welchen Beschäftigungskontexten von Beschäftigten erwartet werden			
				eLb verfügen über gesichertes Wissen, um ihre Lebensaufgaben adäquat ausgestalten zu können			

VZ = Vollzeit TZ = Teilzeit

* Paragraf 16 h SGB 2 in Kraft ab 01.08.2016

Hinweis: Weitere Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene werden unter den Angeboten zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie den Angeboten zur Weiterbildung dargestellt.

Spezifische Angebote 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 2023 ist die Realisierung von rund 100 Angebotseintritten von Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung und Rehabilitand*innen in zielgruppenspezifische Angebote geplant.

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
1	Rehabilitations-Vorbereitungstraining (RVT)	Stabilisierung der Teilnehmenden unter Berücksichtigung ihrer Persönlichkeit, Abbau von Ängsten, psychologische Betreuung	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/ Rehabilitand*innen, hier: Menschen mit psychischen und/oder sozialen Problemen	eLb wissen um ihre Leistungsfähigkeit	3 Monate	8 TN	
				eLb haben die an sie persönlich gestellten Herausforderungen reflektiert			
				eLb wissen, dass sie Bedeutsames wissen und können			
2	Arbeitserprobung im Berufsförderungswerk (BFW)	Klärung der Chancen und Möglichkeiten der Teilnehmenden im Hinblick auf eine angestrebte Umschulung, Qualifizierung oder Integration in den Arbeitsmarkt	Menschen mit (Schwer-) Behinderung/ Rehabilitand*innen	eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen	2 - 6 Wochen	3 TN	
				eLb sind in der Lage Wege zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ihre Ziele zu erreichen und Wünsche zu realisieren			
				eLb sind sich der Bedeutung ihres Gesundheitsverhaltens als ein Merkmal von Leistungsfähigkeit bewusst			

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
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	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	bis zu 12 Monate	3 TN	
				eLb wissen um ihre Leistungsfähigkeit			
				eLb wissen, dass sie Bedeutsames wissen und können			
4	Umschulungen im Berufsförderungswerk (BFW) für Rehabilitand/-innen	Gemäß Ausbildungsverordnung	Menschen mit (Schwer-)Behinderung/ Rehabilitand*innen	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	12 - 24 Monate	7 TN	
				eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen			
5	Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderung	Erstattung der Kosten für eine befristete Probebeschäftigung von Menschen mit (Schwer-) Behinderung, und ihnen gleichgestellter Menschen an Arbeitgebende, sofern die Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder vollständig und dauerhaft zu erreichen ist	Menschen mit (Schwer-)Behinderung/ Rehabilitand*innen	eLb haben für sich definiert, wie die Beschäftigung beschaffen sein muss, die sie bereit sind aufzunehmen	3 Monate	30 TN	
				eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen			
6	Eingliederungszuschuss für Menschen mit Schwerbehinderung	Arbeitgebende können zur Eingliederung von Menschen mit Schwer-behinderung einen Eingliederungszuschuss bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (jährliche Minderung um 10 Prozent, mind. 30 Prozent) erhalten	Menschen mit (Schwer-)Behinderung/, Rehabilitand*innen	eLb sind in der Lage mit Belastungen und Enttäuschungen umzugehen	bis zu 2 Jahre	10 TN	
				eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer			

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
				Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen			
7	Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung	Arbeitgebende 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	eLb sind in der Lage mit Belastungen und Enttäuschungen umzugehen eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen	bis zu 5 Jahre, bei über 55-Jährigen bis zu 8 Jahre		40 TN

VZ = Vollzeit TZ = Teilzeit

Hinweis: Ein weiteres Angebot für Rehabilitand*innen und Menschen mit Schwerbehinderung wird unter den Angeboten zur Förderung der beruflichen Weiterbildung aufgelistet.

Spezifische Angebote 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 2023 rund 130 Förderungen von Gründungswilligen und Selbstständigen geplant.

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
1	Bestandsanalyse	Einzelcoaching zur Bestandsanalyse: Persönliche und finanzielle Situation, Motivation, persönliche und fachliche Kenntnisse, Analyse der Marktchancen, Beurteilung der Gewinnerzielungsmöglichkeiten, Aufzeigen geeigneter Sanierungsmaßnahmen, Darstellung einer Zeitschiene zur Stabilisierung, Notwendigkeit etwaiger Betriebsausgaben für Investitionen	Selbstständige	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	2 Monate		30 TN
				eLb sind motiviert, sich mit beruflichen Perspektiven zu beschäftigen			
				eLb sind in der Lage Wege zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ihre Ziele zu erreichen und Wünsche zu realisieren			
2	Optimierungscoaching	Einzelcoaching zur weitergehenden Beratung und Unterstützung der Teilnehmenden, um die Hilfebedürftigkeit zu verringern bzw. zu vermeiden	Selbstständige	eLb sind in der Lage, sich zu verändern	3 Monate		5 TN
				eLb sind in der Lage, aktuelle Gegebenheiten unter zuvor bestimmten Aspekten zu betrachten			
				eLb sind in der Lage, sich zu entscheiden			
3	Workshop für Bestandsselbstständige und	Rechte und Pflichten des Gründers / der Gründerin, Geschäftsidee,	Selbstständige	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	2 Tage	15 TN je WS	

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
	Existenzgründer*innen	Markt und Wettbewerb, Preisstrategie / Kalkulation, Genehmigungen, Versicherungen, Rechtsform, SWOT - Analyse, Kapitalbedarf, Finanzierungsmöglichkeiten, Gewinnermittlung, Rentabilitätsprognose, etc.		eLb sind in der Lage, aktuelle Gegebenheiten unter zuvor bestimmten Aspekten zu betrachten		ca. 5 WS je Jahr	
4	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	eLb leben in Rahmenbedingungen, die ihnen ein menschenwürdiges Leben im Sinne des SGB 2 ermöglichen	max. 24 Monate	12 TN	
5	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	eLb leben in Rahmenbedingungen, die ihnen ein menschenwürdiges Leben im Sinne des SGB 2 ermöglichen	---	8 TN	

VZ = Vollzeit TZ = Teilzeit

Angebote zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme und Verbesserung der Integrationschancen

Zur Eingliederung in Arbeit können weitere Förderinstrumente genutzt werden.

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
1	Vermittlungsbudget	Förderung zur Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (z.B. Übernahme von Bewerbungskosten und Übernahme von Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen)	zielgruppenübergreifend	eLb leben in Rahmenbedingungen, die ihnen ein menschenwürdiges Leben im Sinne des SGB 2 ermöglichen	einmalige finanzielle Leistung	1.500 TN	
2	Arbeitsgelegenheiten (AGH)	Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt durch zusätzliche, im öffentlichen Interesse liegende, wettbewerbsneutrale Arbeiten in verschiedenen Arbeitsfeldern	zielgruppenübergreifend	eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen	6 - 12 Monate	270 TN	
				eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können			
				eLb bewältigen ihren Lebensalltag			
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	eLb kennen ihre Bedürfnisse und Wünsche und wissen, welche Ressourcen ihnen für ihre Weiterentwicklung und Stabilisierung zur Verfügung stehen	max. 66 Std. je Monat	7 TN / mtl.	
				eLb verfügen über mehr konkrete Handlungsmöglichkeiten / Beschäftigungsoptionen			
				eLb bewältigen ihren Lebensalltag			
4	Eingliederungszuschuss	Arbeitgebende können zur Eingliederung von Arbeitnehmenden, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen	zielgruppenübergreifend, hier: ohne Menschen mit (Schwer-)Behinderung/Rehabilitand*innen	eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer	max. 12 Monate	60 TN	

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
		Zuschuss bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten		persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können			
5	Probebeschäftigung	Erstattung der Kosten für die Besetzung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes im Rahmen einer Probebeschäftigung mit einem/einer Langzeitarbeitslosen oder einem/ einer Jugendlichen/jungen Erwachsenen mit schweren Vermittlungshemmnissen an Arbeitgebende	zielgruppenübergreifend, hier: Langzeitarbeitslose sowie Jugendliche und junge Erwachsene mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen	eLb haben für sich definiert, wie die Beschäftigung beschaffen sein muss, die sie bereit sind aufzunehmen eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen	max. 3 Monate		50 TN
6	Einstiegsgeld	Einstiegsgeld kann als Lohnkostenzuschuss bei Aufnahme einer mindestens sechsmonatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit erbracht werden	zielgruppenübergreifend, hier: Langzeitarbeitslose	eLb leben in Rahmenbedingungen, die ihnen ein menschenwürdiges Leben im Sinne des SGB 2 ermöglichen	3 Monate		160 TN
7	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	Förderung von Arbeitgebenden durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses	Langzeitarbeitslose	eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen eLb leben in Rahmenbedingungen, die ihnen ein menschenwürdiges Leben im Sinne des SGB 2 ermöglichen eLb haben erfahren, dass es an Punkten des Lebens immer mehrere Gestaltungsoptionen gibt	max. 2 Jahre		20 TN

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
8	Teilhabe am Arbeitsmarkt	Förderung von Arbeitgebenden durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	Langzeitleistungsbeziehende ohne Beschäftigungsperspektiven	<p>eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen</p> <p>eLb leben in Rahmenbedingungen, die ihnen ein menschenwürdiges Leben im Sinne des SGB 2 ermöglichen</p> <p>eLb haben erfahren, dass es an Punkten des Lebens immer mehrere Gestaltungsoptionen gibt</p>	max. 5 Jahre	185 TN / mtl.	
9	Vermittlungsunterstützendes und beschäftigungsbegleitendes Coaching (gemäß Paragraf 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 u. Nr. 5 SGB 3 und Paragraf 16 e SGB 2 und Paragraf 16 i SGB 2)	<p>Modul 1: Vermittlungsunterstützendes Einzelcoaching</p> <p>vor Aufnahme einer Beschäftigung</p> <ul style="list-style-type: none"> • im nahtlosen Übergang von einer geförderten in eine ungeförderte Beschäftigung • nach Beendigung einer geförderten Beschäftigung ohne Perspektive eines nahtlosen Übergangs in eine ungeförderte Beschäftigung <p>Unterstützung bei Vermittlungsaktivitäten, betriebliche Erprobungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aufbau und Verstärkung von Netzwerken</p>	Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende ohne Beschäftigungsperspektiven	<p>eLb sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen</p> <p>eLb bewältigen ihren Lebensalltag</p> <p>eLb sind motiviert, sich mit ihren beruflichen Perspektiven zu beschäftigen</p> <p>eLb sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit zu sehen</p>	max. 12 Monate	5 TN / mtl.	

Nr.	Titel der Maßnahme	Inhalt des Angebotes	Zielgruppe	Zentrales Wirkungsziel	Ø Dauer der Teilnahme eines TN	TN - Plätze	
						VZ	TZ
		Modul 2: Ganzheitliches beschäftigungs- begleitendes Einzelcoaching zur Stabilisierung der (un)geförderten Beschäftigungsaufnahme		eLb verstehen, welche Rolle sie in ihren Beschäftigungskontexten haben	16 e SGB 2: max. 24 Monate 16 i SGB 2: max. 33 Monate	100 TN / mtl. *	
10	Eignungsfeststellung	Berufseignungstest	zielgruppenübergreifend	eLb verfügen über berufsbezogenes Wissen und Können	1 Tag	48 TN	

VZ = Vollzeit TZ = Teilzeit

* Hinweis: Eine Teilnahme an diesem Modul ist nur bei einer gleichzeitigen Förderung von Arbeitgebenden durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt möglich (siehe die Angebote in Zeile 7 und Zeile 8 dieser Abbildung).

Förderangebote Dritter

Integrationskurse

Integrationskurse werden über das Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge (BAMF) gefördert. Der allgemeine Integrationskurs besteht aus einem Sprachkurs zum Erlernen der deutschen Sprache für den Alltag (600 plus gegebenenfalls 300 (Wiederholer-) 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 (900 Unterrichtsstunden plus gegebenenfalls 300 (Wiederholer-) Unterrichtsstunden) sowie Intensivkurse (400 Unterrichtsstunden). In Münster bieten derzeit fünf Integrationskursträger, die vom BAMF zugelassen sind, Integrationskurse an. Menschen mit Migrationsvorgeschichte können zur Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichtet oder auf Antrag beim BAMF zugelassen werden (zum Beispiel EU-Bürger*innen und deutsche Staatsangehörige).

Berufsbezogene Deutschsprachförderung

Die berufsbezogene Deutschsprachförderung gem. Paragraf 45a AufenthaltG wird vom Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge umgesetzt und baut unmittelbar auf den allgemeinsprachlichen Integrationskursen auf. Es können Berufssprachkurse mit dem Ziel B2 und anschließend C1⁶⁷ absolviert werden. Zusätzlich werden verschiedene Spezialkurse angeboten:

- Kurse für Personen, die sich im Anerkennungsverfahren zu akademischen Heilberufen und Gesundheitsfachberufen befinden.
- Kurse mit fachspezifischen Inhalten in verschiedenen Fachrichtungen im Bereich Gewerbetchnik und Einzelhandel (nicht in Münster).
- Kurse mit dem Ziel A2 und B1 für Teilnehmende, die das Sprachniveau B1 im Integrationskurs nicht erreicht haben.

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).

⁶⁷ Gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER).



Jobcenter Münster

Stadthaus 2

Ludgeriplatz 4

48151 Münster

Telefon: 02 51/4 92-92 92

E-Mail: jobcenter@stadt-muenster.de

www.stadt-muenster.de/jobcenter

jobcenter

