

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2024

Mehr soziale Teilhabe durch
Impulse für Beschäftigung



Impressum

Herausgeberin	Stadt Münster Jobcenter Ludgeriplatz 4 48151 Münster
Telefon	0251 492-9292
E-Mail	Jobcenter@stadt-muenster.de
Amtsleitung	Ralf Bierstedt
Redaktionsteam	Ralf Bierstedt Marcus Schölling Monika Jürgensmeier
Gestaltung	Kristina Reen
Foto Umschlag	Presseamt Münster/Bernhard Fischer
Druck	Personal- und Organisationsamt, Expedition und Druck
Auflage	Januar 2024, 350, 1. Auflage

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Vorwort.....	4
1. Ausgangssituation.....	6
1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters	6
1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive 2024.....	8
1.2.1. Überregionale und regionale Situation	8
1.2.2. Eckdaten des lokalen Arbeitsmarktes	8
1.2.3. Ausbildungsmarkt	13
1.2.4. Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftenachfrage	18
1.2.5. Leistungsberechtigte Personen im Jobcenter der Stadt Münster.....	21
1.2.6. Sozialräumliche Organisation des Jobcenters.....	29
1.2.7. Budget 2024 des Jobcenters.....	31
2. Ziele, Strategie und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder	31
2.1. Übergreifende Ziele und strategische Grundausrichtung.....	31
2.2. Zielwerte für das Jahr 2024.....	33
2.3. Soziale Teilhabe	33
2.4. Schwerpunktthemen des Landes sowie Landes- und Bundesinitiativen.....	35
2.5. Handlungsfelder, Ziele, Strategien und Aktivitäten des Jobcenters	36
2.1.1. Ziele, Strategien und Aktivitäten im Handlungsfeld 1.....	39
2.1.2. Ziele, Strategien und Aktivitäten im Handlungsfeld 2.....	41
2.1.3. Ziele, Strategien und Aktivitäten im Handlungsfeld 3.....	45
2.6. Netzwerke.....	46
3. Maßnahmenplanung	48
Glossar zur Grundsicherungs- und Arbeitsmarktstatistik	50
Anlage 1: Organigramm des Jobcenters der Stadt Münster	53
Anlage 2: Das Bürgergeld-Gesetz.....	54
Anlage 3: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen	57
Anlage 4: Langzeitleistungsbeziehende (LZB) nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen.....	58
Anlage 5: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Migrationsvorgeschichte und weiteren Merkmalen	59
Anlage 6: Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell®	60
Anlage 7: Wirkungsorientierung und die zehn Dimensionen sozialer Teilhabe	61
Anlage 8: Qualitätsprojekt Beratung	68
Anlage 9: Projekt Wissensmanagement.....	69
Anlage 10: Übersicht der geplanten Maßnahmen im Jahr 2024	70

Vorwort

2023 war für die Jobcenter wieder ein bewegtes Jahr. Mit der Einführung des Bürgergeldes stand zunächst eine erneute umfangreiche Reform des SGB 2¹ an. Der Übergang zum Bürgergeld, in zwei Schritten zum 1. Januar und 1. Juli 2023, ist den Jobcentern dank guter Vorbereitung reibungslos gelungen. Allerdings wird auch das kommende Jahr nicht unerhebliche Herausforderungen für die Jobcenter mit sich bringen.

Stichworte sind zum Beispiel die schwächelnde Konjunktur auf der einen Seite, Fachkräftebedarf auf der anderen, Inflation und die Haushaltslage des Bundes und, last but not least, die Einführung der Kindergrundsicherung, die auch Auswirkungen auf die Arbeit der Jobcenter haben werden.

Obwohl allseits der Mangel an Arbeits- beziehungsweise Fachkräften beklagt wird, gelingt es aktuell nur unzureichend, bereits arbeitslose Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren. Initiativen von Bund („Job-Turbo“) und Land NRW („Vermittlungsoffensive“) sollen hier durch konzertierte Kraftanstrengungen von Jobcentern und Unternehmen Abhilfe schaffen.

Einem Paukenschlag gleich wurden im Juni 2023 für die Jahre 2024 und 2025 umfangreiche Sparmaßnahmen im SGB 2 angekündigt. Der Hauptplan zur Umsetzung der Einsparungen im Jahr 2025, die Verlagerung der Zuständigkeit von büürgergeld-beziehenden Jugendlichen von den Jobcentern zu den Agenturen für Arbeit, wurde nach einer beispiellosen Protestaktion zahlreicher arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Akteur*innen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales wieder zurückgenommen. Bezüglich der Umsetzung des Alternativvorschlags, der Verlagerung der Förderung beruflicher Weiterbildung und beruflicher Rehabilitation von den Jobcentern zu den Agenturen für Arbeit zum 01.01.2025 sind derzeit noch viele Fragen offen. Fest steht, dass in den Jobcentern bereits 2024 nicht zu unterschätzende Ressourcen in die Vorbereitung dieser Änderungen werden fließen müssen.

Im Vergleich zum ersten Ansatz wurden den Jobcentern zusätzliche finanzielle Mittel für 2024 angekündigt. Würde dies tatsächlich so umgesetzt, entspräche das Finanzvolumen des Jobcenters der Stadt Münster in etwa dem Budget von 2023. Angesichts der noch laufenden Verhandlungen zum Bundeshaushalt 2024 lag bei Redaktionsschluss hierüber allerdings noch keine verbindliche Auskunft vor.

Die geplante Einführung der Kindergrundsicherung, als eines der Kernvorhaben des Koalitionsvertrages der Bundesregierung, gestaltet sich sehr zäh. Mit Blick auf die Komplexität des Themas sei hier nur gesagt, dass der aktuell vorliegende Gesetzentwurf das ursprüngliche Ziel der Kindergrundsicherung, bürgerfreundliche Leistungen aus einer Hand für bedürftige Kinder zu bieten, weit verfehlt. Vielmehr werden zusätzliche Schnittstellen und Parallelzuständigkeiten verschiedener Behörden, zu denen auch die Jobcenter gehören, geschaffen, mit dem Ergebnis einer erhöhten Bürokratie für alle Beteiligten. Hinzu kommt, dass den Jobcentern nach der aktuellen Ausgestaltung der Kindergrundsicherung auch die integrative, das heißt die arbeitsmarktpolitische Zuständigkeit für die Kinder und Jugendlichen entzogen werden würde und die Strukturen,

¹ Von 2005 bis 2023 hat das SGB 2 über 90 unterschiedlich umfangreiche und komplexe Änderungen erfahren.

Kompetenzen und Netzwerke in den Familienservicestellen neu aufgebaut werden müssten. Ob es tatsächlich so kommen wird, bleibt abzuwarten; gegen den Gesetzentwurf regt sich massive Kritik von vielen Seiten. Die Bundesagentur für Arbeit hat bereits frühzeitig mitgeteilt, den geplanten Termin des Inkrafttretens (01.01.2025) aus finanziellen, organisatorischen, infrastrukturellen und personellen Gründen nicht realisieren zu können.

Alles in allem sind die in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm vorgestellten Planungen des Jobcenters für das Jahr 2024 mehr denn je mit zahlreichen Unwägbarkeiten versehen und werden allen Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität abverlangen. Mit einem umfangreichem Erfahrungsschatz, auch in der Bewältigung von Krisen und kurzfristigen Veränderungen, einem gewohnt vielseitigen Portfolio an Förderangeboten, einem stabilen Netzwerk und engagierten Mitarbeitenden sieht sich das Jobcenter der Stadt Münster jedoch für alle Herausforderungen gut aufgestellt.

1. Ausgangssituation

Verschiedenste Themen und Faktoren haben Einfluss auf die strategischen und operativen Planungen des Jobcenters (siehe Abbildung 1).



Abbildung Nr. 1: beispielhaft ausgewählte Einflüsse auf den Planungsprozess des Jobcenters

Dabei stehen die Faktoren mehr oder in einem Wechselverhältnis zueinander und sind oftmals einer hohen Dynamik unterworfen. Der Einfluss der Jobcenter auf die Faktoren ist unterschiedlich ausgeprägt und teilweise, zum Beispiel hinsichtlich der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes, gar nicht gegeben.

1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters

Das Jobcenter der Stadt Münster ist in 5 Abteilungen gegliedert (siehe Organigramm in der Anlage 1).

Die operative Kernarbeit wird in den beiden Abteilungen Markt und Integration (59.20) und Leistungsgewährung (59.30) umgesetzt. Hier ist das Jobcenter sozialräumlich ausgerichtet. Das bedeutet: Für jeden Stadtbezirk gibt es ein sogenanntes „Jobcenter-im-Jobcenter“ (JiJ), das jeweils aus einer Fachstelle für die arbeitsmarktliche Beratung, Förderung und Integration (Markt und Integration) und einer Fachstelle für die passive Leistungsgewährung sowie einem Empfangsbereich und Kund*innenservice besteht. Sämtliche Leistungsberechtigte, die ihren Wohnort in dem entsprechenden Stadtbezirk

haben, werden durch das zuständige JiJ betreut.² Die Mitarbeitenden für Empfang und Kund*innenservice sind ab dem 01.01.2024 der Abteilung Verwaltung (59.40) als Fachstelle „Service Center“ zugeordnet.³ Auch die zum 01.01.2024 eingerichtete Fachstelle „Einarbeitung“, in der alle neuen Mitarbeitenden der operativen Bereiche in ihren ersten Wochen im Jobcenter grundlegend eingearbeitet werden, ist Teil der Abteilung Verwaltung.

Die Fachstelle „Beschaffung von arbeitsmarktpolitischen Förderangeboten“ und das Perspektivzentrum des Jobcenters⁴ sowie die Fachstelle für selbständige Leistungsberechtigte und die Fachstelle zur Verwaltung und Durchführung von städtischen Arbeitsgelegenheiten sind in einer Abteilung (59.10) zusammengefasst. Eine weitere Abteilung bilden die Arbeitsbereiche Recht und Unterhalt (59.50).

Ergänzt wird die Arbeit des Jobcenters sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene durch mehrere Stabstellen. Eine davon ist die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, die gemäß Paragraf 18e SGB 2 in jedem Jobcenter zu bestellen und direkt der Geschäftsführung beziehungsweise der Amtsleitung zugeordnet ist. „Die Beauftragten unterstützen und beraten die gemeinsamen Einrichtungen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase.“⁵

Um die besonderen Belange und Bedarfe der wachsenden Anzahl von Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte besser zu berücksichtigen, hat das Jobcenter der Stadt Münster bereits 2015 die Stelle einer Migrationsbeauftragten eingerichtet. Diese ist an die Abteilung Markt und Integration angedockt. Beide Stabstellen haben sowohl interne als auch externe Funktionen. Sie fungieren insbesondere als Fachexpert*innen, Berater*innen, Netzwerker*innen und Impulsgebende für Akteur*innen innerhalb und außerhalb des Jobcenters, inklusive ratsuchender Leistungsberechtigter.

Weitere Stabstellen sind das Controlling sowie die Stabstelle für Planung und Projektkonzeption⁶. In letzterer ist auch die Sachbearbeitung des Jobcenters für das Netzwerkprojekt MAMBA4U⁷ verortet.

² Ausnahmen sind das Kommunale Service Center für Arbeit des Jobcenters (KSCA) und das JiJ für Selbständige, die aus logistischen und fachlichen Gründen als zentrale, stadtbezirksübergreifende Einheiten organisiert sind (siehe hierzu auch das Kapitel 1.2.6 zur sozialräumlichen Organisation des Jobcenters).

³ Im Rahmen einer Organisationsänderung ab dem 01.01.2024.

⁴ Das Perspektivzentrum ist seit 2015 ein hauseigener, nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifizierter Bildungsanbieter im Jobcenter der Stadt Münster.

⁵ Vgl. Paragraf 18e SGB 2, Absatz 2.

⁶ An die Abteilung Markt und Integration angebunden.

⁷ Münsters Aktionsprogramm für Migrant*innen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland. Es handelt sich um ein aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördertes Projekt, das Flüchtlingen 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, das heißt seit 2008, im Projekt MAMBA mit. In der aktuellen Projektphase ab 2023 unter dem Namen MAMBA4U ist das Jobcenter strategischer Netzwerkpartner.

1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive 2024

1.2.1. Überregionale und regionale Situation

Für die deutsche Wirtschaft wird eine lang anhaltende Wachstumsschwäche erwartet. Nach einer Schrumpfung des Bruttosozialprodukts im Jahr 2023 um 0,4 Prozent prognostiziert der Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung (SVR – die sogenannten „Wirtschaftsweisen“) für 2024 ein Wachstum um 0,7 Prozent. Damit fallen die Erwartungen nochmals deutlich gedämpfter aus als in bisherigen Prognosen. Immerhin soll die Inflationsrate von 6,1 Prozent 2023 auf 2,6 Prozent im Jahr 2024 sinken.

Für die kommenden zehn Jahre erwartet der SVR nur noch einen jahresdurchschnittlichen Zuwachs der Wirtschaftsleistung um 0,4 Prozent. Die Wirtschaftsaussichten würden vor allem durch den zunehmenden Mangel an Arbeitskräften gebremst. Als Folge insbesondere des demografischen Wandels ist dies eine Entwicklung, die für den gesamten deutschen Arbeitsmarkt eine zunehmende Herausforderung darstellt.⁸ Laut SVR müsse die Regierung mehr tun, um Erwerbspotenziale bei Frauen, Älteren sowie durch mehr Zuwanderung zu heben. Zudem müssten die Wachstumsaussichten durch mehr Bildung, Digitalisierung und den Einsatz Künstlicher Intelligenz gesteigert werden.⁹

Die Zahl der Arbeitslosen wird laut Prognose des ifo-Instituts zunächst erhöht bleiben und bei 2,59 Millionen Personen 2023 und 2,58 Millionen im Jahr 2024 liegen. Erst im Jahr 2025 wird die Arbeitslosigkeit wieder auf 2,43 Millionen Personen zurückgehen.¹⁰

Auch auf regionaler Ebene ist die erhoffte konjunkturelle Wende laut Konjunkturumfrage der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen¹¹ bislang ausgeblieben. Ein Ende der wirtschaftlichen Schwächephase sei aktuell ebenfalls nicht in Sicht: Ein steigender Anteil von Unternehmen rechnet mit einer weiteren konjunkturellen Eintrübung in den kommenden Monaten. Viele der regelmäßig abgefragten Konjunkturrisiken haben weiterhin an Gewicht gewonnen. An erster Stelle steht die Knappheit von Fach- und Arbeitskräften: Personalnot trifft die Unternehmen derzeit mehr als gestiegene Kosten für Energie und Löhne.

1.2.2. Eckdaten des lokalen Arbeitsmarktes

Zum Stichtag 31.12.2022 zählte die Stadt Münster 320.946 Einwohner*innen.¹² Das ist eine Zunahme um 1,0 Prozent gegenüber dem Vorjahresstichtag. 187.196 Personen

⁸ Der demografische Wandel führt dazu, dass die Bevölkerung älter wird und mehr Erwerbstätige in Rente gehen werden, als junge Arbeitskräfte nachrücken. Dies wirkt sich im zunehmenden Maße auf den Arbeitsmarkt aus: Der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften steigt. Im Gesundheits- und Sozialwesen wirkt dieser in doppelter Weise: Zum einen steigt die Nachfrage an pflegerischer Unterstützung, zum anderen werden in den kommenden Jahren viele Pflegefachkräfte die Grenze zur Altersrente erreichen.

⁹ „Wachstumsschwäche überwinden – In die Zukunft investieren. Jahresgutachten 23/24“, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Oktober 2023.

¹⁰ „ifo-Konjunkturprognose Herbst 2023: Konjunktur in Deutschland kühlt weiter ab“, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V., September 2023.

¹¹ „Wirtschaftsschwäche hält sich hartnäckig. Konjunkturbericht 2023“, Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, Oktober 2023.

¹² Bevölkerung am Hauptwohrtort Münster. Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen.

waren am 31.12.2022 am Arbeitsort Münster sozialversicherungspflichtig beschäftigt.¹³ Dies entspricht einer Steigerung um 2,0 Prozent zum Vorjahresstichtag (1,3 Prozent in Nordrhein-Westfalen und 1,2 Prozent bundesweit).

Das Geschlechterverhältnis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster ist fast ausgewogen: 49,6 Prozent sind Frauen und 50,4 Prozent sind Männer.¹⁴ Ein ähnlich verteiltes Geschlechterverhältnis ist auch in den einzelnen Altersgruppen zu beobachten, mit Ausnahme der über 65-Jährigen: Hier sind 42,3 Prozent Frauen und 57,7 Prozent Männer.

Von den einzelnen Altersgruppen haben am 31.12.2022 die älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten den höchsten prozentualen Zuwachs im Vergleich zum Vorjahresstichtag erfahren: 3,8 Prozent bei den 55 bis unter 65-Jährigen und 16,1 Prozent bei den über 65-Jährigen. Letztere machen jedoch nur 1,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus.

Mit 11,2 Prozent weiterhin überdurchschnittlich hoch ist in Münster die Zunahme der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (8,1 Prozent Zunahme in Nordrhein-Westfalen und 8,7 Prozent auf Bundesebene). Während bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit die Frauen mit 50,5 Prozent leicht überwiegen, sind es bei den Ausländer*innen mit 57,7 Prozent deutlich mehr Männer. Allerdings ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit 13,2 Prozent deutlich stärker gestiegen als bei den ausländischen Männern mit 9,8 Prozent. Insgesamt machen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Münster einen Anteil von 10,4 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster aus, im Vergleich zu einem Anteil von 14,7 Prozent im Bundesdurchschnitt und 14,2 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 71,3 Prozent dominieren.¹⁵

5,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Auszubildende. Ihre Anzahl hat sich im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt geringfügig um 1,6 Prozent verringert. 0,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Werkstätten für Menschen mit Behinderung tätig. Ihre Anzahl hat sich um 0,7 Prozent erhöht. Zu den Werten im Detail siehe die Abbildung 2.

¹³ Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort Münster am 31.12.2023 betrug 128.625 Personen.

¹⁴ Weitere Geschlechtseinträge (wie divers und ohne Angabe) werden durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht erfasst.

¹⁵ Geringfügig Beschäftigte sind zu 50,1 Prozent weiblich und zu 49,9 Prozent männlich. Bei den Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, dominieren die Frauen mit 56,1 Prozent, während bei den Personen, die eine geringfügige Beschäftigung im Nebenjob ausüben, die Männer mit 57,9 Prozent stärker vertreten sind.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Personenmerkmalen

Merkmale	Anzahl	Anteil (in Prozent)	Veränderung zum Vorjahr (in Prozent)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	187.196	100,0	2,0
Nach Geschlecht			
Männer	94.258	50,4	2,1
Frauen	92.938	49,6	2,0
Nach Alter und Geschlecht			
unter 25 Jahre	20.810	11,1	1,1
- Männer	10.588	50,9	3,2
- Frauen	10.222	49,1	-1,0
25 bis unter 55 Jahre	125.256	66,9	1,4
- Männer	63.313	50,5	1,3
- Frauen	61.943	49,5	1,5
55 bis unter 65 Jahre	38.350	20,5	3,8
- Männer	18.753	48,9	3,2
- Frauen	19.597	51,1	4,4
65 Jahre und älter	2.780	1,5	16,1
- Männer	1.604	57,7	13,4
- Frauen	1.176	42,3	20,0
Nach Nationalität und Geschlecht			
Deutsche	167.779	89,6	1,1
- Männer	83.053	49,5	1,1
- Frauen	84.726	50,5	1,0
Ausländer*innen	19.417	10,4	11,2
- Männer	11.205	57,7	9,8
- Frauen	8.212	42,3	13,2
Nach Arbeitszeit und Geschlecht			
in Vollzeit	123.630	66,0	0,9
- Männer	76.035	61,5	0,9
- Frauen	47.595	38,5	1,0
in Teilzeit	63.566	34,0	4,3
- Männer	18.223	28,7	7,4
- Frauen	45.343	71,3	3,1
Auszubildende nach Geschlecht			
gesamt	9.692	5,2	-1,6
- Männer	4.874	50,3	-0,5
- Frauen	4.818	49,7	-2,7
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder ähnlich			
gesamt	1.725	0,9	0,7
- Männer	1.033	59,9	0,5
- Frauen	692	40,1	1,0

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Münster nach ausgewählten Merkmalen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 31.12.2022

Als regionales Oberzentrum und Universitätsstadt bietet Münster spezifische Dienstleistungs- und Infrastrukturangebote, wie Regionalbehörden, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Fach- und Hochschulen und andere wissenschaftliche Einrichtungen, Fachkliniken, Spezialgeschäfte sowie Unternehmen für Telefonmarketing und Marktforschung. Der mit Abstand größte Anteil der sozialversicherungspflichtigen Erwerbspersonen in Münster übt dementsprechend dienstleistende Tätigkeiten aus: Am 31.12.2022 waren dies 88,0 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. 11,6 Prozent sind im produzierenden Gewerbe tätig und 0,4 Prozent in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (siehe Abbildung 3). Diese Werte haben sich im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt nur unwesentlich verändert.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Sektoren und Wirtschaftszweigen

Sektoren und Wirtschaftszweige	Anzahl	Anteil (in Prozent)	Veränderung zum Vorjahr (in Prozent)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	187.196	100,0	2,0
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	672	0,4	-4,4
Produzierendes Gewerbe	21.741	11,6	0,4
- Verarbeitendes Gewerbe	13.111	7,0	0,3
- Herstellung von Vorleistungsgütern, insbes. von chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren	6.128	3,3	0,8
- Baugewerbe	5.896	3,1	0,5
- Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	4.631	2,5	-0,9
- Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Energiewirtschaft	2.734	1,5	0,5
- Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern	2.352	1,3	1,4
Dienstleistungsbereich	164.783	88,0	2,3
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	25.651	13,7	2,5
- Gesundheitswesen	25.402	13,6	1,7
- Immobilien; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	17.493	9,3	7,0
- Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung, Körperschaften	16.241	8,7	1,1
- Information und Kommunikation	13.036	7,0	4,5
- Heime und Sozialwesen	12.700	6,8	2,4
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12.219	6,5	1,0
- Erziehung und Unterricht	10.137	5,4	0,6
- sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	10.046	5,4	2,6
- sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, ohne Arbeitnehmerüberlassung	8.232	4,4	3,5
- Gastgewerbe	5.439	2,9	3,4
- Verkehr und Lagerei	4.663	2,5	-2,2
- Arbeitnehmerüberlassung	3.524	1,9	-8,8

Abbildung 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 31.12.2022

Die bedeutendsten Branchen sind in Münster der Handel inklusive Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 13,7 Prozent und das Gesundheitswesen mit 13,6 Prozent Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen. Den stärksten Zugang an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat die Branche Immobilien und

freiberufliche, wissenschaftliche sowie technische Dienstleistungen mit 7,0 Prozent zu verzeichnen. Der stärkste Rückgang ist mit 8,0 Prozent in der Arbeitnehmerüberlassung zu beobachten. Zwar macht die Arbeitnehmerüberlassung mit 1,9 Prozent nur einen kleinen Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Stellen aus, sie dient aber immer wieder auch als Indikator für die allgemeine Beschäftigungssituation.¹⁶

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*in¹⁷. Auf dem münsterschen Arbeitsmarkt ist diese Verteilung mit rund 86 Prozent und 14 Prozent noch etwas deutlicher ausgeprägt. Parallel hierzu verfügen 53 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Münster über einen anerkannten Berufsabschluss und 26 Prozent über einen akademischen Abschluss. Nur rund 14 Prozent haben keine abgeschlossene oder anerkannte Ausbildung, davon sind 55,2 Prozent Männer und 44,8 Prozent Frauen. 25,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss sind Auszubildende, die bereits konkret auf einen Berufsabschluss hinstreben (siehe Abbildung 4).

Qualifizierungsgrad	Anzahl	Anteil (in Prozent)	Veränderung zum Vorjahr (in Prozent)
SV-pflichtig Beschäftigte insgesamt	187.196	100,00	2,0
ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	26.389	14,1	2,3
- Männer	14.554	55,2	1,9
- Frauen	11.835	44,8	2,7
- Auszubildende	6.646	25,2	-2,2
mit anerkanntem Berufsabschluss	99.082	52,9	0,1
- Männer	47.445	47,9	0,2
- Frauen	51.637	52,1	-0,1
mit akademischem Abschluss	48.414	25,9	5,6
- Männer	24.463	50,5	5,1
- Frauen	23.951	49,5	6,0
Ausbildung unbekannt	13.311	7,1	4,2
- Männer	7.796	58,6	4,9
- Frauen	5.515	41,4	3,3

Abbildung 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Münster nach Berufsabschluss
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2022

¹⁶ 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.

¹⁷ Die Definitionen erfolgen nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit. Helfer*in: keine berufliche Ausbildung erforderlich sowie geregelte einjährige Berufsausbildung; Fachkraft: mindestens zweijährige Berufsausbildung, auch berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder Kollegschule; Spezialist*in: Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Abschluss einer Fachschule, Hochschule, Fach- oder Berufsakademie oder ggf. der Bachelorabschluss einer Hochschule; Expert*in: mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium.

Im Oktober 2023 wurden in Münster 574 Arbeitsstellen neu gemeldet (Zugang). Das sind 14,3 Prozent mehr als im Vormonat und 5,3 Prozent weniger als im Vorjahresmonat. Im Bestand befanden sich insgesamt 3.147 gemeldete Arbeitsstellen, das ist eine Steigerung um 0,3 Prozent im Vergleich zum Vormonat und ein Rückgang um 10,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat. Von den Stellen im Bestand waren 3.108 (98,8 Prozent) sozialversicherungspflichtig, 2.911 (92,5 Prozent) unbefristet, 2.718 (86,4 Prozent) in Vollzeit und 2.678 (85,1 Prozent) für Fachkräfte, Expert*innen und Spezialist*innen. Die durchschnittliche bisherige Vakanzzeit der gemeldeten Stellen betrug 201 Tage (siehe Abbildung 5); zum Vorjahreszeitpunkt war sie mit 172 Tagen noch deutlich kürzer.

Zugang	Bestand	Sozialversicherungspflichtig	unbefristet	in Vollzeit	Fachkräfte, Expert*innen, Spezialist*innen	Vakanzzeit in Tagen Ø
574	3.147	3.108	2.911	2.718	2.678	201

Abbildung 5: Gemeldete Arbeitsstellen in Münster nach verschiedenen Merkmalen
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2023

1.2.3. Ausbildungsmarkt

Die zuvor schon beschriebene Dominanz des Dienstleistungssektors in Münster, und hier insbesondere der Branchen Gesundheit¹⁸, Handel, Finanz-, Versicherungs- und Wirtschaftsdienstleistungen, zeigt sich auch anhand der „Top Ten“ der gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen (siehe Abbildung 6).

¹⁸ Viele Gesundheitsberufe werden schulisch ausgebildet und sind darum in dieser Darstellung nicht erfasst.

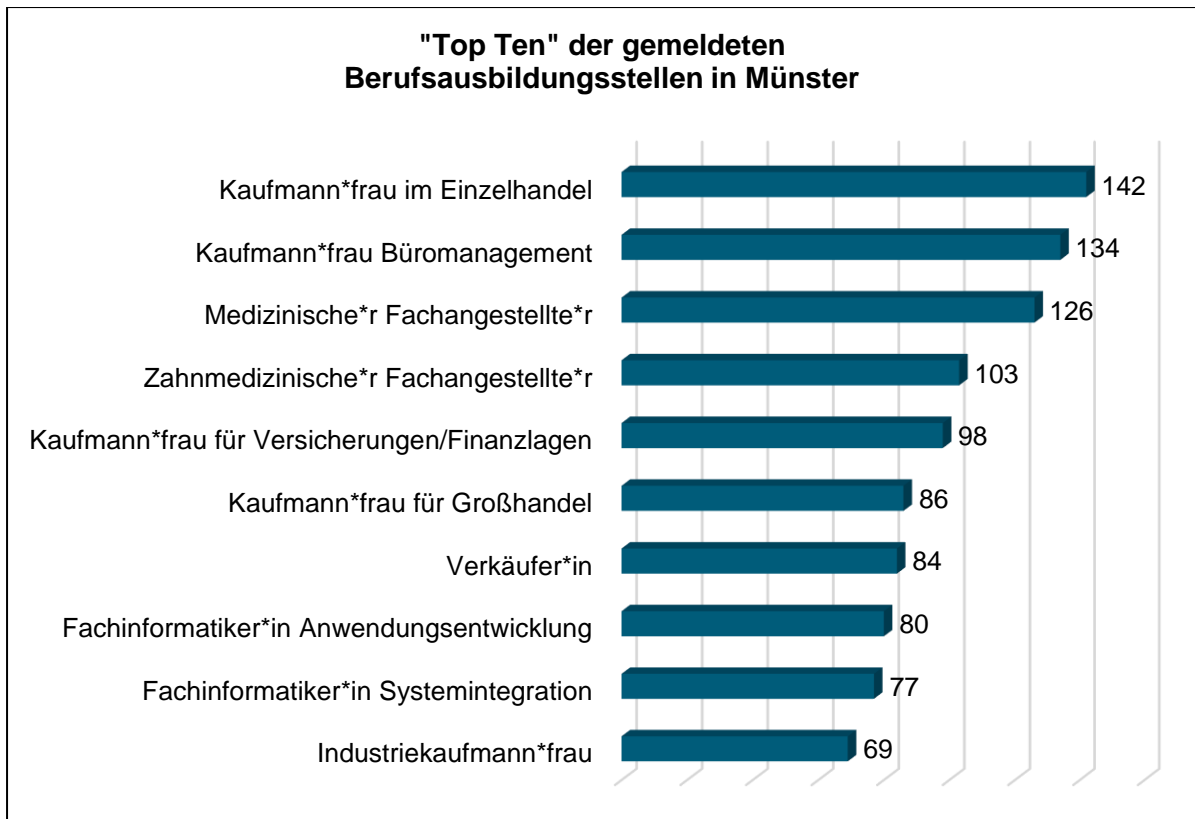


Abbildung 6: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2022/2023 gemeldeten Berufsausbildungsstellen in Münster
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2023

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 7).

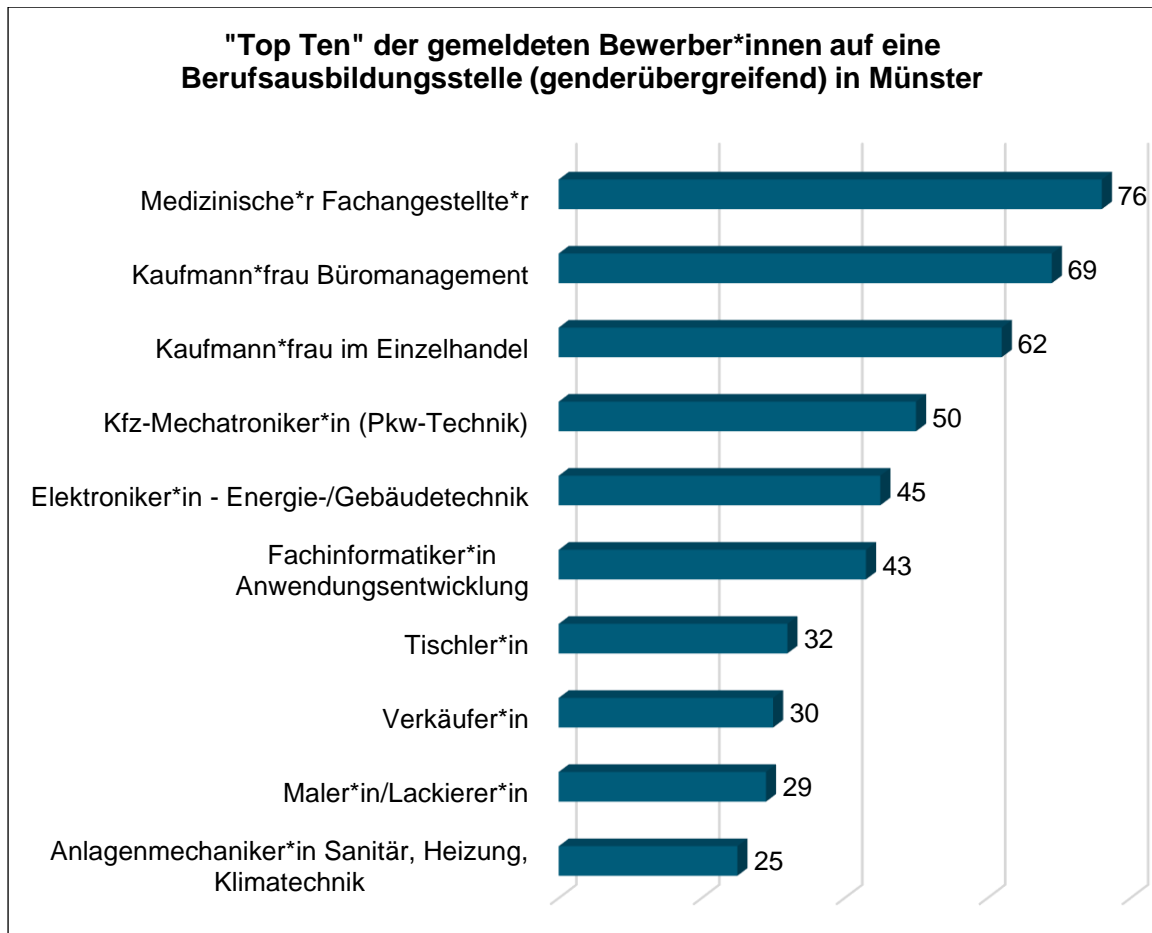


Abbildung 7: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2022/2023 gemeldeten Bewerber*innen auf eine Berufsausbildungsstelle (genderübergreifend) in Münster; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2023

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 8 und 9). 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 bei den beliebtesten Berufen der jungen Männer auf. Genderübergreifende Berufswünsche sind dagegen vor allem im kaufmännischen Bereich zu finden.

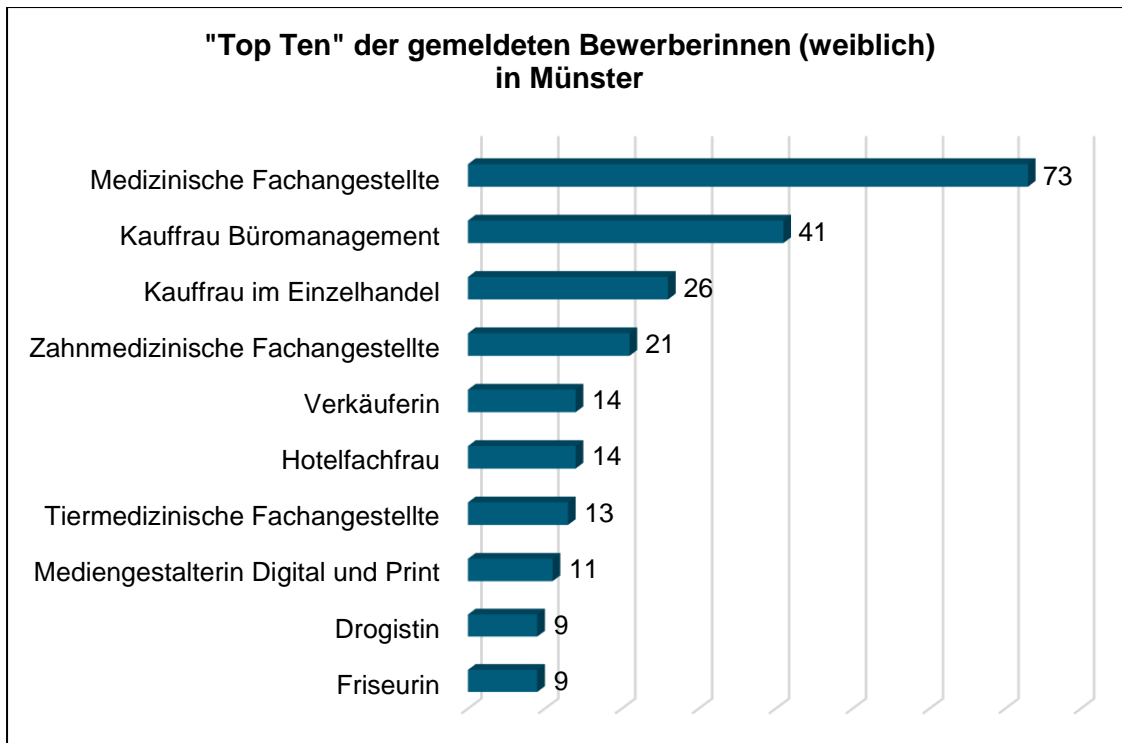


Abbildung 8: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2022/2023 gemeldeten weiblichen Bewerberinnen auf eine Berufsausbildungsstelle in Münster; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2023

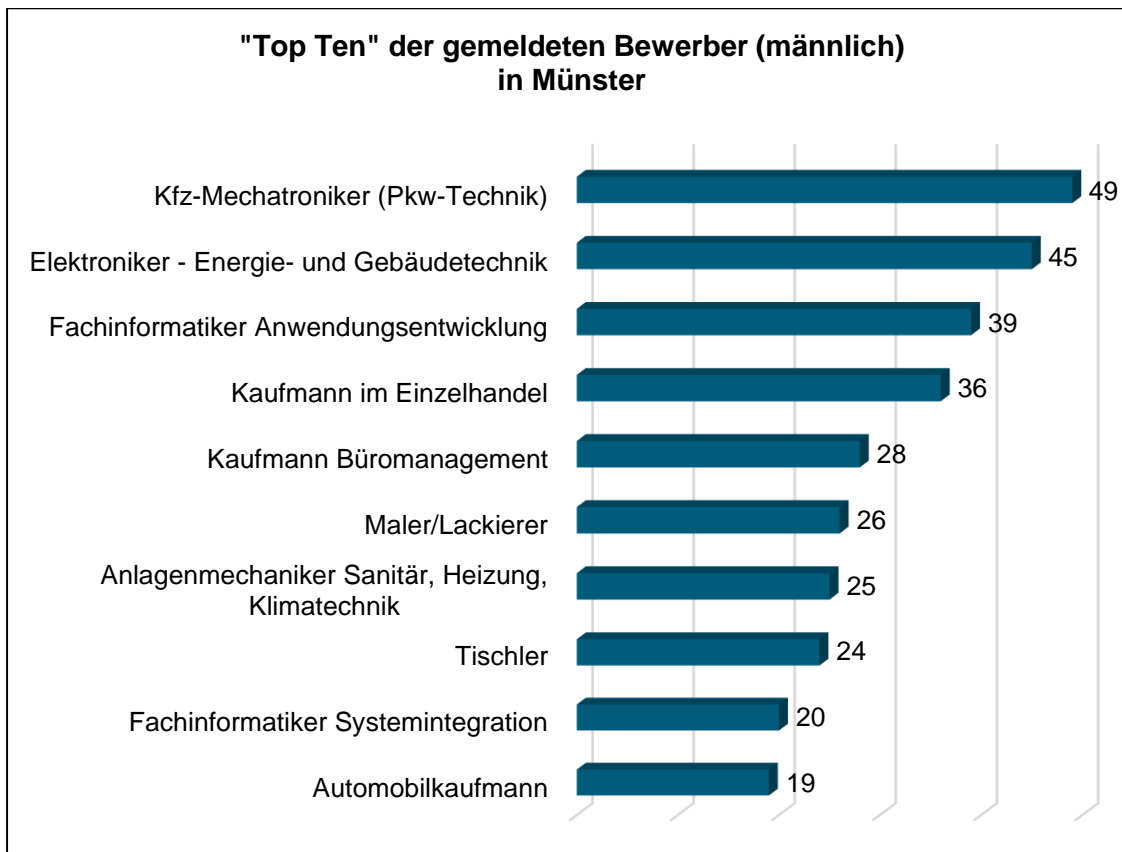


Abbildung 9: „Top Ten“ der im Berichtsjahr 2022/2023 gemeldeten männlichen Bewerber auf eine Berufsausbildungsstelle in Münster; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2023

Insgesamt waren in Münster für das Berichtsjahr¹⁹ 2022/2023 2.201 Berufsausbildungsstellen gemeldet. Das sind 253 Stellen weniger (-10,3 Prozent) als im Vorjahr. Auf der anderen Seite haben sich im gleichen Zeitraum 1.150 Bewerber*innen für eine Berufsausbildungsstelle gemeldet, das sind 87 Personen weniger (-7,0 Prozent) als im Vorjahr (siehe Abbildung 10).

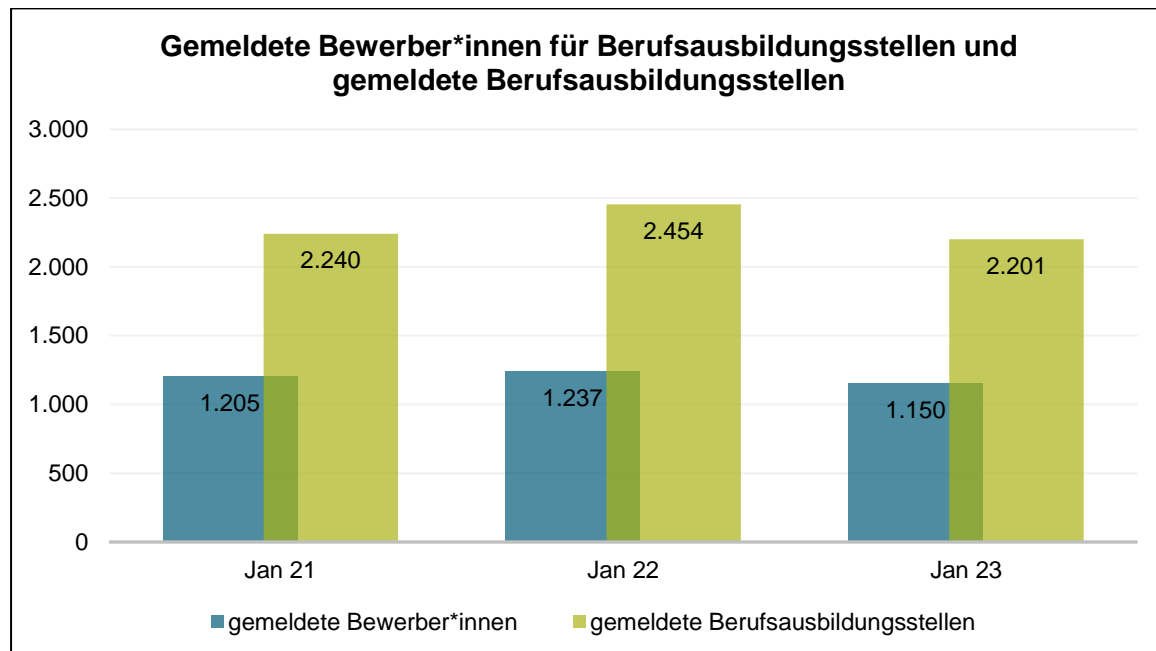


Abbildung 10: Entwicklung der gemeldete Bewerber*innen für Berufsausbildungsstellen und der gemeldeten Berufsausbildungsstellen in Münster, Stand September 2023; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Auf 100 gemeldete Berufsausbildungsstellen kommen damit 53 gemeldete Bewerber*innen. Im Vorjahreszeitraum waren es 51 und im Ausbildungsjahr 2020/21 54 Bewerber*innen. 61,7 Prozent der gemeldeten Bewerber*innen sind männlich und 38,3 Prozent weiblich²⁰.

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. Die Anzahl der unversorgten Bewerber*innen beläuft sich am 30.09.2023 rechtskreisübergreifend auf 62 Personen²¹, das sind 17 weniger (-21,5 Prozent) mehr als zum Vorjahreszeitpunkt. Auf der anderen Seite waren im September 2022 noch 248 Berufsausbildungsstellen unbesetzt, das sind 225 Stellen mehr (978,3 Prozent) als im Vorjahresmonat und stellt damit eine auffällige Entwicklung dar (siehe Abbildung 11).

¹⁹ Das Berichtsjahr beginnt am 1. Oktober und endet am 30. September des jeweiligen Folgejahres.

²⁰ 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).

²¹ Das Jobcenter der Stadt Münster hat zu diesem Stichtag noch zwei unversorgte Bewerber*innen verzeichnet.

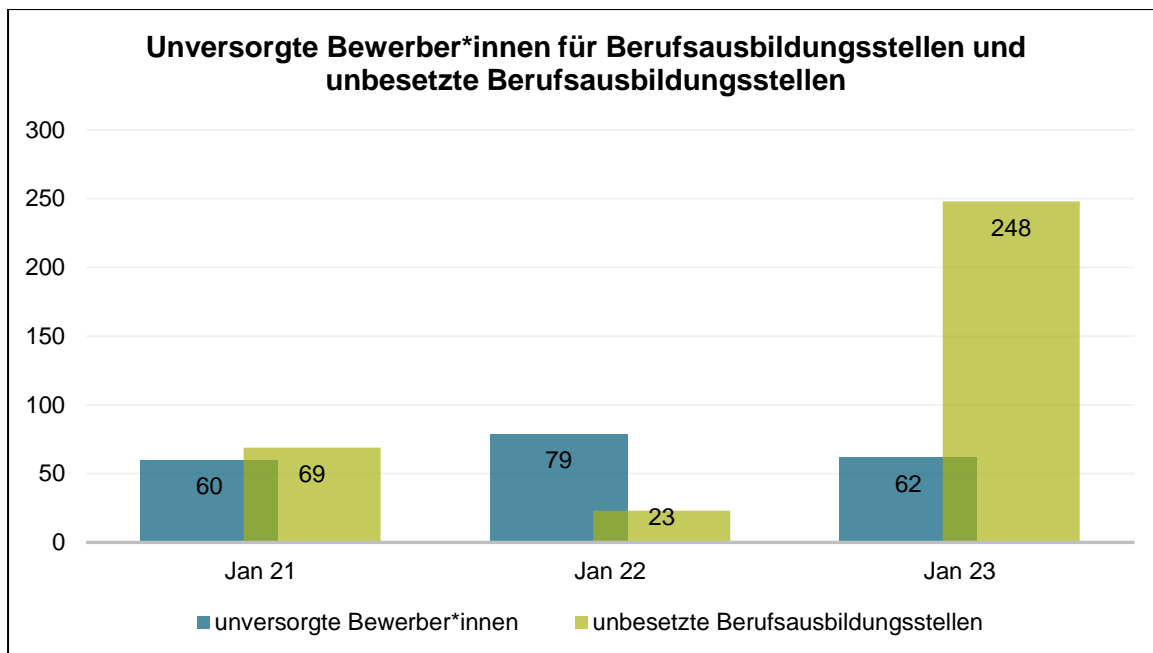


Abbildung 11: Entwicklung der unversorgten gemeldeten Bewerber*innen für Berufsausbildungsstellen und unbesetzten gemeldeten Berufsausbildungsstellen in Münster, Stand September 2023
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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 2023 bei 5,0 Prozent in Münster, bei 7,2 Prozent im NRW-Landesdurchschnitt und bei 5,7 im Bundesdurchschnitt. Die Jugendarbeitslosenquote beträgt im Oktober 2023 2,8 Prozent in Münster, 5,6 Prozent in NRW und 4,9 Prozent auf Bundesebene (siehe Abbildung 12).

	Münster	NRW	Deutschland
Arbeitslosenquote in Prozent			
• gesamt	5,0	7,2	5,7
darunter Frauen	4,6	7,1	5,5
darunter Männer	5,3	7,3	5,7
darunter Ausländer*innen	16,3	20,1	15,0
• SGB 2	3,3	5,2	3,8
darunter Frauen	3,2	5,3	3,8
darunter Männer	3,4	5,1	3,7
darunter Ausländer*innen	12,7	16,6	11,9
• SGB 3	1,7	2,0	1,9
darunter Frauen	1,5	1,8	1,7
darunter Männer	1,9	2,2	2,0
darunter Ausländer*innen	3,7	3,4	3,1
Jugendarbeitslosenquote in Prozent			
• gesamt	2,8	5,6	4,9
• SGB 2	1,8	3,8	3,1
• SGB 3	0,9	1,8	1,8

Abbildung 12: Arbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenquote in Münster, Nordrhein-Westfalen und Deutschland; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2023

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 Arbeitslosenquote im SGB 2 gesamt bei 3,3 Prozent, die vergleichbare Arbeitslosenquote von Ausländer*innen jedoch bei 12,7 Prozent.

Im Vergleich zum Vorjahresmonat sind die Arbeitslosenquoten allesamt gestiegen, bei der rechtskreisübergreifenden Arbeitslosenquote um 0,5 Prozentpunkte in Münster, um 0,2 Prozentpunkte in NRW und um 0,4 Prozentpunkte im Bundesdurchschnitt.

In den Abbildungen 13 und 14 ist die Verteilung der arbeitssuchenden und arbeitslosen Personen in Münster auf die Rechtskreise im Detail dargestellt.

SGB 2

	Anzahl	Anteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahresmonat in Prozent
Bestand Arbeitsuchende	9.043	*	3,4
Bestand Arbeitslose	5.876	100,0	11,6
Männer	3.046	51,8	9,7
Frauen	2.830	48,2	13,7
15 – 24 Jahre	466	7,9	13,4
50 Jahre und älter	1.868	31,8	19,5
Langzeitarbeitslose	3.533	60,1	17,8
Menschen mit Schwerbehinderung	429	7,3	9,7
Ausländer*innen	2.423	41,2	18,6
Zugang an Arbeitslosen	666	*	-8,6
darunter aus Erwerbstätigkeit	72	*	-39,5
darunter aus Ausbildung/sonst. Maßnahmen	233	*	58,5
seit Jahresbeginn	7.138	*	1,9
Abgang an Arbeitslosen	745	*	-0,4
darunter in Erwerbstätigkeit	114	*	-0,9
darunter in Ausbildung/sonst. Maßnahmen	260	*	11,1
seit Jahresbeginn	6.822	*	-0,4

* Berechnung nicht sinnvoll bzw. möglich

Abbildung 13: Arbeitskräfteangebot in Münster im Rechtskreis SGB 2
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2023

SGB 3

	Anzahl	Anteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahresmonat in Prozent
Bestand Arbeitsuchende	4.861	*	7,8
Bestand Arbeitslose	2.995	100,0	15,4
Männer	1.678	56,0	16,8
Frauen	1.317	44,0	13,6
15 – 24 Jahre	244	8,1	23,2
50 Jahre und älter	949	31,7	4,6
Langzeitarbeitslose	312	10,4	-16,4
Menschen mit Schwerbehinderung	200	6,7	1,5
Ausländer*innen	701	23,4	33,8
Zugang an Arbeitslosen	959	*	12,6
darunter aus Erwerbstätigkeit	632	*	17,3
darunter aus Ausbildung/sonst. Maßnahmen	184	*	7,0
seit Jahresbeginn	9.257	*	14,6
Abgang an Arbeitslosen	1.000	*	5,9
darunter in Erwerbstätigkeit	471	*	6,3
darunter in Ausbildung/sonst. Maßnahmen	244	*	8,0
seit Jahresbeginn	8.737	*	11,8

* Berechnung nicht sinnvoll bzw. möglich

Abbildung 14: Arbeitskräfteangebot in Münster im Rechtskreis SGB 3
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2023

Die Anzahl der Arbeitslosen ist im Oktober 2023 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 11,6 Prozent im SGB 2 und um 15,4 Prozent im SGB III gestiegen. Besonders stark zugenommen hat in beiden Rechtskreisen die Anzahl der Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (18,6 Prozent im SGB 2 und 33,8 Prozent im SGB 3). Darüber hinaus

hat im SGB 2 die Anzahl der älteren Arbeitslosen ab 50 Jahren mit 19,5 Prozent besonders stark zugenommen (4,6 Prozent im SGB 3), während im SGB 3 die Anzahl der jugendlichen Arbeitslosen unter 25 Jahren mit 23,2 Prozent besonders stark gestiegen ist (13,4 Prozent im SGB 2).

1.2.5. Leistungsberechtigte Personen im Jobcenter der Stadt Münster

Bedingt durch den verstärkten Zugang von geflüchteten Leistungsberechtigten, insbesondere aus Syrien, Afghanistan und dem Irak stiegen die Fallzahlen im Jobcenter der Stadt Münster ab 2015 an. Ab 2017 bis 2022 war durch das Abflauen der Flüchtlingsmigration und den aufnahmefähigen Arbeitsmarkt wieder ein deutlicher Rückgang der jahresdurchschnittlichen Fallzahlen zu verzeichnen. Auch durch die ab März 2020 einsetzende Coronakrise hatten sich die Fallzahlen im Jahresdurchschnitt nicht erhöht (siehe Abbildung 15). Im Durchschnitt des Jahres 2022 erhielten im Jobcenter der Stadt Münster 13.479 erwerbsfähige Leistungsberechtigte und 5.593 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte in 10.888 Bedarfsgemeinschaften Leistungen nach dem SGB 2.

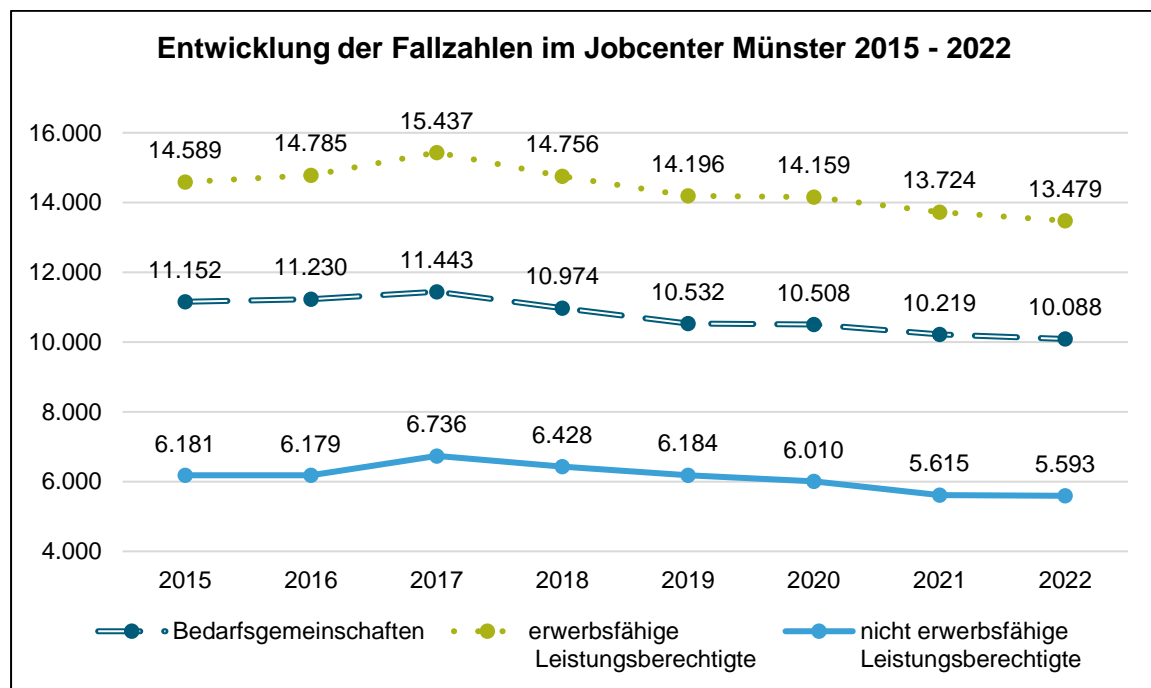
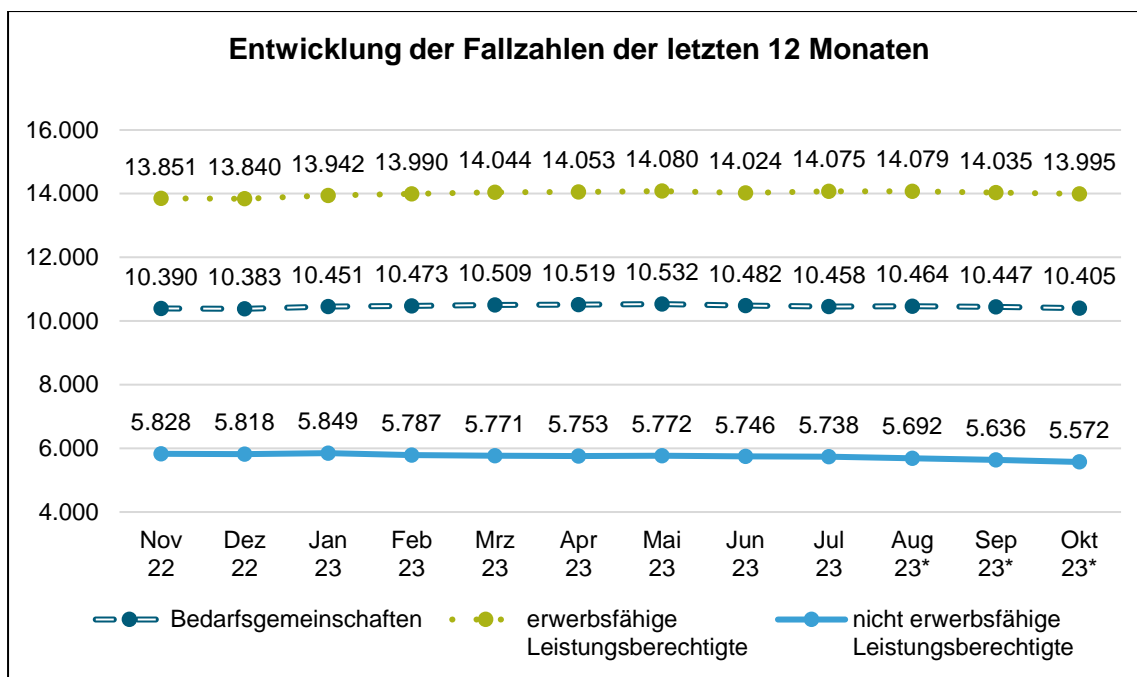


Abbildung 15: Fallzahlen im Jobcenter der Stadt Münster, Jahresdurchschnittswerte 2015 bis 2022
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ein Blick auf die Entwicklung der letzten Monate zeigt, dass die Fallzahlen wieder leicht angestiegen sind. Lediglich die Anzahl der nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist leicht zurückgegangen. Nach vorläufigen statistischen Auswertungen bezogen in Münster im Oktober 2023 13.995 erwerbsfähige Leistungsberechtigte und 5.572 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte in 10.405 Bedarfsgemeinschaften SGB 2-Leistungen (siehe Abbildung 16).



* Prognose der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 16: Entwicklung der Fallzahlen im Jobcenter der Stadt Münster, Nov 2022 bis Oktober 2023
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmontat Oktober 2023

In erster Linie ist diese Entwicklung auf den Zugang von ukrainischen Geflüchteten in das SGB 2 ab Juni 2022 zurückzuführen. Im Oktober sind im Jobcenter der Stadt Münster knapp 2.100 Geflüchtete mit ukrainischer Staatsangehörigkeit erfasst. Auch durch das zum 31.12.2022 in Kraft getretene Chancen-Aufenthaltsrecht nach Paragraf 104c Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sind zusätzliche Personen in das SGB 2 gelangt.²² Im Oktober 2023 waren dies im Jobcenter der Stadt Münster 265 Personen.

Die Einführung des Bürgergeldes zum 01.01.2023 mit erhöhten Regelsätzen, der Verstärkung des erleichterten Zugangs zu den SGB 2-Leistungen sowie großzügiger gestalteten Freibeträge auf das Erwerbseinkommen hat ebenfalls zu vermehrten Antragstellungen und in Folge zu erhöhten Fallzahlen geführt (siehe Anlage 2 zu den neuen Regelungen durch die Bürgergeld-Reform). Inwieweit die Anhebung von Kindergeld und Kinderzuschlag sowie die Erhöhung des Wohngeldes zum 01.01.2023²³ wiederum einer noch stärkeren Erhöhung der Fallzahlen gegengesteuert haben, lässt sich nicht konkret auswerten.

²² 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. In Münster kommen die Menschen, denen das Chancen-Aufenthaltsrecht erteilt wird, insbesondere aus Serbien, dem Kosovo, Russland, dem Libanon, Irak und Mazedonien.

²³ Seit dem 01.01.2023 beträgt das Kindergeld 250 Euro im Monat für jedes Kind. Der Höchstbetrag des Kinderzuschlages wurde zum 01.01.2023 von 229 Euro auf 250 Euro monatlich je Kind angehoben. Der Wohngeldbetrag hat sich 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 erhöht.

Durch die Erhöhung des Bürgergeldes zum 01.01.2024²⁴ dürfte sich der Kreis der Anspruchsberechtigten im kommenden Jahr erweitern und es wird ein Zugang an Bürgergeldbeziehenden, vor allem von erwerbstätigen Leistungsberechtigten, erwartet. Wie sich die Fallzahlen 2024 konkret entwickeln werden, ist vor dem Hintergrund verschiedener Einflussfaktoren, wie zum Beispiel dem weiteren Verlauf der Flüchtlingsmigration und der tatsächlichen Umsetzung der Pläne der Bundesregierung zur Zuständigkeitsverlagerung der Förderung beruflicher Weiterbildung und beruflicher Rehabilitation sowie zur Kindergrundsicherung, jedoch nur schwer vorhersehbar.

Der aktuellste Monat, für den bei Redaktionsschluss in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit festgeschriebene und detaillierte Werte für Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigte vorliegen, ist der Juli 2023 (beziehungsweise der Juni für einige der im folgenden dargestellten Daten). Hier bezogen im Jobcenter der Stadt Münster 19.813 Personen in 10.458 Bedarfsgemeinschaften Leistungen der Grundsicherung im Rahmen des SGB 2. 14.075 der Leistungsberechtigten sind erwerbsfähig und stehen damit grundsätzlich im Fokus der Förder- und Vermittlungsbemühungen des Jobcenters. Die meisten davon (54,5 Prozent) sind zwischen 25 und 49 Jahre alt, 18,9 Prozent sind jünger als 25 Jahre und 26,6 Prozent sind 50 Jahre und älter. 51,9 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind weiblich.

13,7 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind alleinerziehend, davon sind 94,7 Prozent weiblich. 6,7 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben eine Schwerbehinderung, die Mehrzahl von ihnen (50,3 Prozent) ist 50 Jahre und älter. Insgesamt haben mit 56,0 Prozent mehr Männer als Frauen eine Schwerbehinderung. Über eine ausländische Staatsangehörigkeit verfügen 44,2 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, hier überwiegt mit knapp 57,3 Prozent deutlich der Anteil der Frauen (siehe Abbildung 17). Im Juli 2022 waren noch 41,3 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Ausländer*innen.

²⁴ Um 12 Prozent (61 Euro für Alleinstehende). Siehe die Details in der Anlage 2 (Seite 56).

	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Bedarfsgemeinschaften	10.458	#	#
Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte	5.738	2.736	3.002
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) gesamt	14.075	7.303	6.772
- unter 25 Jahren	2.660	1.319	1.341
- 25 – 49 Jahre	7.671	4.163	3.508
- 50 Jahre und älter	3.744	1.821	1.923
eLb Alleinerziehende	1.930	1.828	102
- unter 25 Jahren	110	110	0
- 25 – 49 Jahre	1646	1575	71
- 50 Jahre und älter	174	143	31
eLb mit Schwerbehinderung	937	412	525
- unter 25 Jahren	60	25	35
- 25 – 49 Jahre	406	177	229
- 50 Jahre und älter	471	210	261
eLb Ausländer*innen	6.215	3.563	2.652
- unter 25 Jahren	1.298	641	657
- 25 – 49 Jahre	3.619	2.182	1.437
- 50 Jahre und älter	1.298	740	558
eLb Langzeitleistungsbeziehende	8.467	4.373	4.094
- unter 25 Jahren	1.094	530	564
- 25 – 49 Jahre	4.530	2.509	2.021
- 50 Jahre und älter	2.843	1.334	1.509
eLb Erwerbstätige	3.313	1.596	1.717
- unter 25 Jahren	453	181	272
- 25 – 49 Jahre	1.898	922	976
- 50 Jahre und älter	962	493	469

Abbildung 17: Personen in der Grundsicherung für Arbeit im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und eigene Auswertung, Berichtsmonat Juli 2023

Die Migrationsvorgeschichte der Leistungsberechtigten wird statistisch nicht erfasst, jedoch durch die Bundesagentur für Arbeit regelmäßig im Rahmen einer freiwilligen Befragung stichprobenartig erhoben und hochgerechnet. Demnach hatten im Juni 2023 64,1 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster eine Migrationsvorgeschichte. Im Juni 2022 waren es noch 62,4 Prozent und im Juni 2021 lag der Anteil bei 59,3 Prozent. 69,2 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte haben eine ausländische Staatsangehörigkeit, dies sind 44,4 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (siehe Abbildung 18).

	Anzahl	Anteil an allen eLb in Prozent
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	14.024	100,0
ohne Migrationsvorgeschichte	5.028	35,9
mit Migrationsvorgeschichte	8.996	64,1
- davon Ausländer*innen	6.222	44,4

Abbildung 18: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Migrationsvorgeschichte
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (hochgerechnete Daten), Berichtsmonat Juni 2023

Ausführliche Daten zur Migrationsvorgeschichte sind in der Anlage 5 zusammengestellt. Hierbei wird unter anderem auch zwischen Personen mit eigener Migrationserfahrung und ohne eigene Migrationserfahrung unterschieden. 22,8 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben Stand Oktober 2023 einen Fluchthintergrund. Die größten Gruppen unter ihnen haben die ukrainische Staatsangehörigkeit (10,3 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten) sowie die syrische (6,1 Prozent), afghanische (1,6 Prozent) und irakische Staatsangehörigkeit (1,2 Prozent).

66,2 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 2021 zu Juni 2023 um 9,3 Prozent verringert. Die meisten der Langzeitleistungsbeziehenden sind vier Jahre und länger im Leistungsbezug. Ihr Anteil an allen Langzeitleistungsbeziehenden hat sich von 66,5 Prozent im Juni 2021 auf 67,3 Prozent im Juni 2023 erhöht (siehe Abbildung 19). Hieran lässt sich feststellen, dass die Integration in eine Beschäftigung mit andauernder Arbeitslosigkeit schwieriger wird und damit seltener gelingt – er kommt zu einer zunehmenden Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit.

	Juni 2023	Juni 2023	Juni 2022	Juni 2022	Juni 2021	Juni 2021
Langzeitleistungsbeziehende	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent
gesamt	8.466	100,0	9.028	100,0	9.334	100,0
unter 2 Jahre	607	7,2	586	6,5	685	7,3
2 bis unter 3 Jahre	1.098	13,0	1.442	16,0	1.402	15,0
3 bis unter 4 Jahre	1.065	12,6	1.084	12,0	1.037	11,1
4 Jahre und länger	5.696	67,3	5.916	65,5	6.210	66,5

Abbildung 19: Langzeitleistungsbeziehende nach Dauer des Leistungsbezuges im Jobcenter der Stadt Münster; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und eigene Auswertung, Berichtsmonat Juni 2023

Rund ein Viertel (23,5 Prozent) aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist erwerbstätig und bezieht Arbeitslosengeld 2 ergänzend zu einem Erwerbseinkommen, davon sind 51,8 Prozent männlich und 48,2 Prozent weiblich. 47,2 Prozent der Erwerbstätigen beziehen ein Erwerbseinkommen bis zu 520 Euro im Monat (Minijob), 42,3 Prozent haben ein Einkommen im Bereich von über 520 bis unter 2.000 Euro (Midijob) und 4,1 Prozent verdienen 2.000 Euro und mehr. 7,2 Prozent der erwerbstätigen Leistungsberechtigten (1,7 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten) sind selbständig, hier überwiegt der Anteil der Männer deutlich mit 61,6 Prozent (siehe Tabelle 20). Im Vergleich zum Vorjahresmonat haben sich diese Werte verschoben, da die Einkommensgrenzen für Mini- und Midi-Jobs zum 01.01.2023 angehoben wurden. So lag der Anteil an Minijobbern (Einkommen bis 450 Euro) an allen erwerbstätigen Leistungsberechtigten im Juli 2022 bei 43,8 Prozent und der Anteil an Midijobbern (Einkommen von über 450 bis unter 1.300 Euro) bei 35,9 Prozent. 13,6 Prozent aller erwerbstätigen Leistungsberechtigten verdienten mehr als 1.300 Euro.

	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	14.075	7.303	6.772
- darunter Erwerbstätige	3.313	1.596	1.717
- bis 520 Euro	1.562	737	825
- über 520 bis 2.000 Euro	1.400	748	652
- über 2.000 Euro	136	31	105
- selbständig erwerbstätig	237	91	146

Abbildung 20: Erwerbstätige Leistungsberechtigte im Jobcenter der Stadt Münster nach Einkommen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juli 2023

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 3 bis 5.

Gut die Hälfte (55,5 Prozent) aller Bedarfsgemeinschaften im Jobcenter der Stadt besteht aus nur einer Person. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zum Vorjahresmonat um 2,5 Prozent weiter erhöht. 7,6 Prozent der Bedarfsgemeinschaften umfassen fünf und mehr Personen. In 34,2 Prozent der Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 18 Jahren. Bei 18,7 Prozent aller Bedarfsgemeinschaften handelt es sich um sogenannte Alleinerziehenden-BG, also um Ein-Eltern-Familien (siehe Abbildung 21).

	Anzahl	Anteil an allen Bedarfsgemein- schaften in Prozent	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Bedarfsgemeinschaften (BG) gesamt	10.458	100,0	1,1
mit 1 Person	5.807	55,5	2,5
mit 2 Personen	1.844	17,6	-1,0
mit 3 Personen	1.263	12,1	0,6
mit 4 Personen	750	7,2	-3,0
mit 5 und mehr Personen	794	7,6	0,4
BG mit Kindern unter 18 Jahren	3.575	34,2	-2,3
davon mit 1 Kind	1.586	15,2	-0,4
mit 2 Kindern	1.125	10,8	-3,5
mit 3 und mehr Kindern	864	8,3	-4,1
Alleinerziehenden-BG	1.957	18,7	-4,7
Partner-BG ohne Kinder	880	8,4	4,5
Partner-BG mit Kindern	1.601	15,3	1,4

Abbildung 21: Bedarfsgemeinschaften nach Anzahl der Personen und Kindern im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juli 2023

46 Prozent der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben Stand Juni 2023 keinen (anerkannten) Schulabschluss. Im Vorjahresmonat waren es noch 43 Prozent. 19 Prozent verfügen über den Hauptschulabschluss (22 Prozent im Vorjahresmonat) und 12 Prozent über die Mittlere Reife (ebenfalls 12 Prozent im Vorjahresmonat). Das Abitur, die Fachhochschulreife oder einen universitären Abschluss haben 17 Prozent der

arbeitslosen Leistungsberechtigten erlangt (16 Prozent im Vorjahresmonat)²⁵, siehe Abbildung 22.

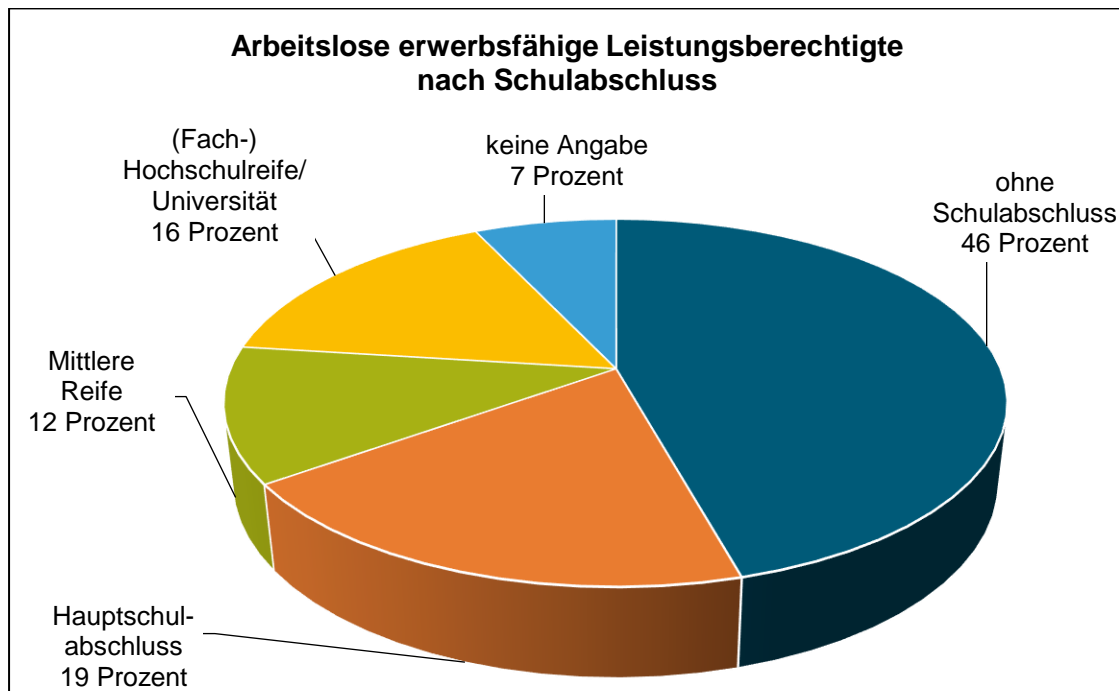


Abbildung 22: Arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juni 2023

71 Prozent der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verfügen über keinen (anerkannten) Berufsabschluss. Im Vorjahresmonat waren es 70 Prozent. 17 Prozent haben eine betriebliche oder schulische Ausbildung abgeschlossen (19 Prozent im Vorjahresmonat) und 5 Prozent haben eine akademische Ausbildung (gleicher Wert im Vorjahresmonat), siehe Abbildung 23.

²⁵ Die Einteilung der Kategorien ist der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen.

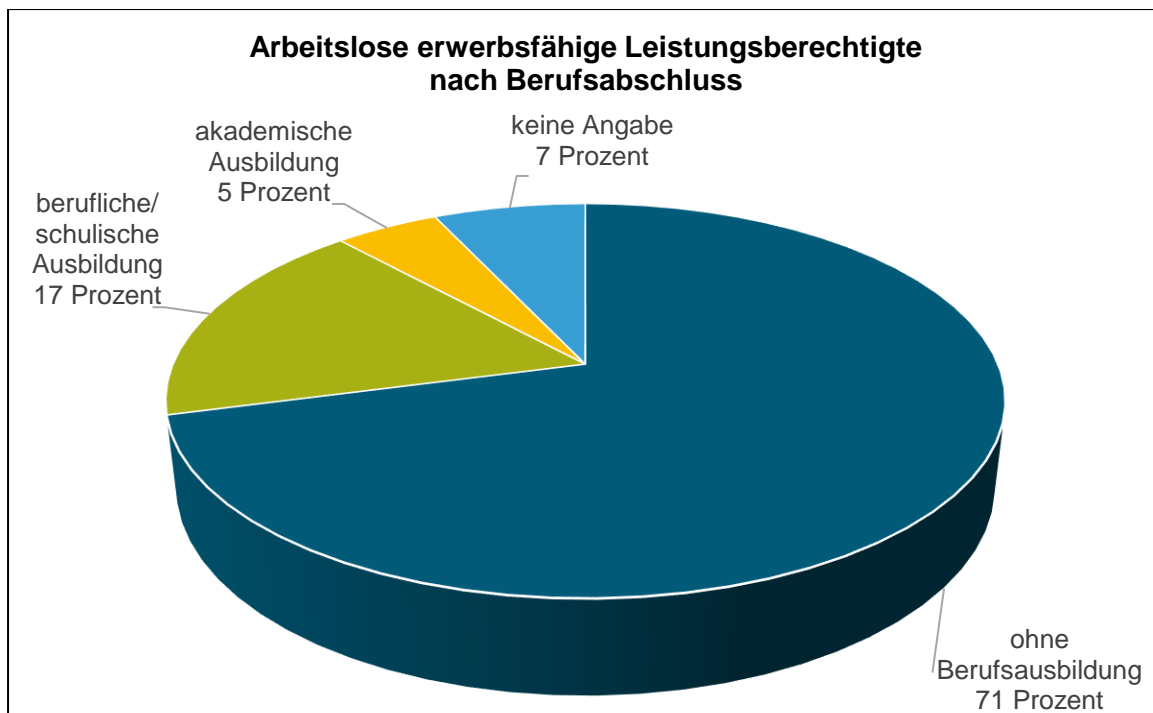


Abbildung 23: Arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juni 2023

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 entsprechend definiert:

- Jugendliche und junge Erwachsene (U25)²⁶
- Alleinerziehende
- Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitand*innen
- Geflüchtete²⁷ und Menschen mit Migrationsvorgeschichte
- Selbständige und Gründungswillige

Das Profiling und die Zielplanung für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden im Jobcenter der Stadt Münster nach dem fa:z-Modell^{©28} durchgeführt. Basierend auf einer umfangreichen Potenzialanalyse wird dabei ein für die Leistungsberechtigten vorrangig zu verfolgendes Förderziel vereinbart (siehe Anlage 5 für die Darstellung der

²⁶ 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.

²⁷ Die Abgrenzung der Zielgruppe der Geflüchteten zur Personengruppe der ausländischen Leistungsberechtigten insgesamt gestaltet sich komplex. Das Jobcenter zählt statistisch jene Personen im Leistungsbezug nach dem SGB 2 als Geflüchtete, die im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis oder einer Niederlassungserlaubnis sind. Darüber hinaus wird ein Zeitbezug hergestellt: Der Eintritt in den Leistungsbezug nach dem SGB 2 erfolgte ab dem 01. Januar 2015. Erst ab diesem Datum wird der Fluchtstatus im Jobcenter erfasst.

²⁸ Das fa:z-Modell[©] (= Förderansatz: Ziel) ist das Fallsteuerungskonzept des Jobcenters der Stadt Münster.

Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell²⁹). Die Verteilung der Förderziele auf die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist aus der Abbildung 24 ersichtlich.

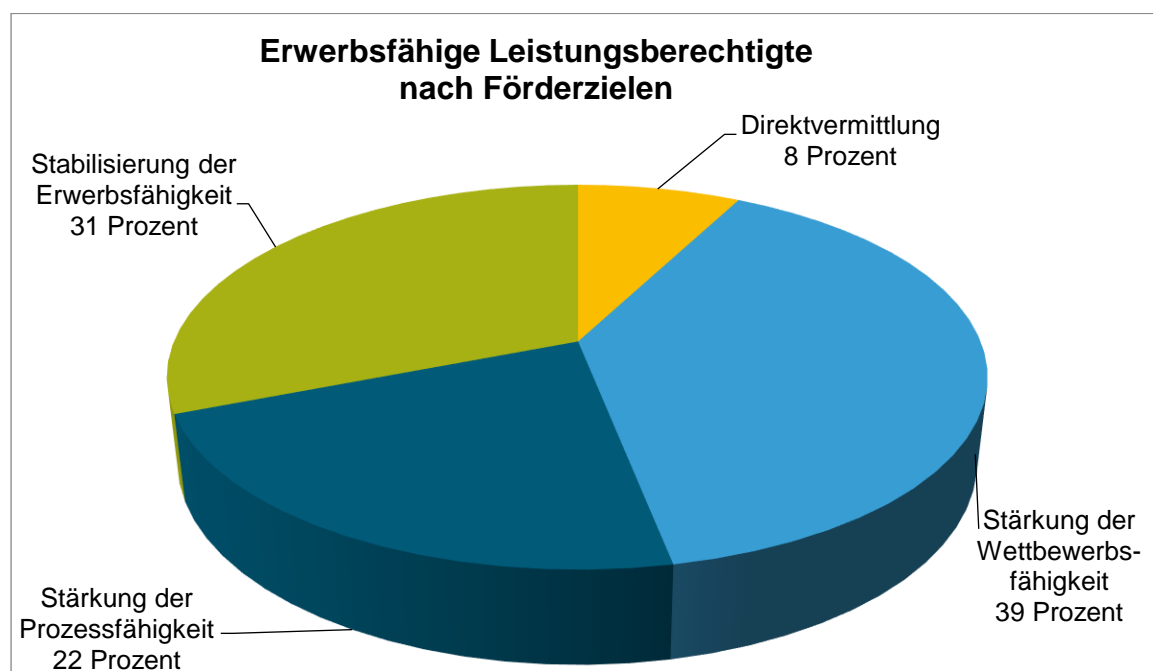


Abbildung 24: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Förderzielen im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Eigene Auswertung, Berichtsmonat Oktober 2023

Mit acht Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, mit denen ein Förderziel vereinbart wurde, wird die Direktvermittlung³⁰ angestrebt. 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, zunächst gesundheitliche Themen im Vordergrund stehen (Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“).

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 einer Fachstelle für die passive Leistungsgewährung und einer Fachstelle für die arbeitsmarktliche Beratung, Förderung und Integration (Markt und Integration) sowie einem Empfangsbereich und Kund*innenservice besteht. Sämtliche Leistungsberechtigten, die ihren Wohnsitz in dem entsprechenden Stadtbezirk haben, werden durch das zuständige JiJ betreut. Um die Zuschnitte der einzelnen JiJ in

²⁹ 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.

³⁰ 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.

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-Süd³¹ sowie Nord in Nord 1 und Nord 2³²). Für obdachlose Menschen ist überwiegend das JiJ Mitte-Süd zuständig.

Die einzelnen Stadtbezirke der Stadt Münster unterscheiden sich nicht nur untereinander, sondern sind auch in sich selbst heterogen und vielschichtig und stellen keine einheitlichen Sozialräume dar, sondern bestehen vielmehr aus mehreren, durchaus sehr unterschiedlichen Sozialräumen. So umfassen sie zum Beispiel sowohl urbane als auch ländlich-dörflich geprägte Stadtteile sowie unterschiedliche Bevölkerungs- und Infrastrukturen.

Dies wird durch das Jobcenter im Rahmen seiner Netzwerkarbeit und der niedrigschwelligen Angebotsgestaltung berücksichtigt. In allen JiJ sind 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.

Das Kommunale Service Center für Arbeit des Jobcenters (KSCA) und das JiJ für Selbständige sind aus logistischen und fachlichen Gründen als zentrale, stadtbezirksübergreifende Einheiten organisiert³³. 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 Arbeitsuchenden zum Leistungsspektrum des KSCA. Im JiJ für selbständige Leistungsberechtigte sind die Gewährung passiver Leistungen und der Bereich Markt und Integration zu einer Fachstelle zusammengefasst.

³¹ Geographische Aufteilung

³² Aufteilung nach dem Alphabet (Anfangsbuchstaben der Nachnamen der Leistungsberechtigten, konkret nach dem Nachnamen des Haushaltsvorstandes).

³³ Die Zahl der leistungsberechtigten Selbständigen ist mit einem Anteil von 1,8 Prozent an allen Leistungsberechtigten zu gering für eine stadtbezirkliche Aufteilung.

1.2.7. Budget 2024 des Jobcenters

In einer ersten Information des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im September 2023 wurde den Jobcentern für das Jahr 2024 ein Gesamtbudget (Eingliederungs- und Verwaltungsmittel) in Höhe von 9,8 Milliarden Euro avisiert. Damit sollten den Jobcentern 2024 deutlich weniger Mittel zur Verfügung gestellt werden als im Jahr 2023.

Mit Pressemitteilung vom 16.11.2023 des Deutschen Bundestages zur Bereinigungssitzung des Haushaltsausschusses wurde eine Erhöhung der Mittel für die Jobcenter in Höhe von 750 Millionen Euro bekanntgegeben. Damit stünde den Jobcentern bundesweit ein Gesamtbudget in Höhe von rund 10,5 Milliarden zur Verfügung:

Gesamtbudget SGB 2 Bund 2024 (erster Ansatz)	9.795.902.900 Euro
Erhöhung	750.000.000 Euro
Gesamtbudget SGB 2 Bund 2024 (Stand 07.12.2023)	10.545.902.900 Euro

Die Erhöhung setzt sich dabei aus 600 Millionen Euro aus der Übertragung nicht verbrauchter Eingliederungsmittel 2023 und 150 Millionen Euro zusätzlich bereitgestellter Mittel zusammen.

Sollten die Mittel zur Verstärkung des Eingliederungs- und des Verwaltungskostentitels bundesseitig ausgekehrt werden³⁴, so ergibt sich für das Jobcenter der Stadt Münster ein Finanzvolumen in Höhe von rund von 16,4 Millionen Euro an Eingliederungsmitteln und in Höhe von 20,8 Millionen Euro an Verwaltungsmitteln. Dieses Budget entspräche in etwa dem Budget von 2023 (-0,8 beziehungsweise -0,6 Prozent).

2. Ziele, Strategie und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder

2.1 Übergreifende 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 25).

³⁴ Bei Redaktionsschluss für das vorliegende Arbeitsmarkt -und Integrationsprogramm lagen hierzu aufgrund des noch nicht verabschiedeten Haushalts für das Jahr 2024 keine verlässlichen Informationen vor.



Abbildung 25: Schaubild Ziele in der Grundsicherung für Arbeitslose
 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 (siehe hierzu den Abschnitt 2.2). Die Verbesserung der sozialen Teilhabe ist bislang nicht expliziter Bestandteil der Zielvereinbarungen, wurde aber in den letzten Jahren in den Austausch der Jobcenter mit Bund und Land verstärkt in den Blick genommen, um der Komplexität der Integrationsarbeit im SGB 2 Rechnung zu tragen. Ausgehend vom Koalitionsvertrag der Bundesregierung und den Schwerpunkten aus dem Bürgergeldgesetz, nach denen unter anderem der Vermittlungsvorrang abgeschafft und ganzheitliche Betreuung explizit aufgenommen wurde, überprüft derzeit eine Projektgruppe - bestehend aus Vertreter*innen der Länder, kommunalen Spitzenverbänden, der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) - derzeit das Zielsteuerungssystem SGB 2 umfassend auf Veränderungsbedarfe. Bis zum Abschluss dieses Prozesses bleibt das Zielsteuerungssystem in bekannter Form bestehen.

Das Jobcenter der Stadt Münster hat sich die Ermöglichung von sozialer Teilhabe durch Beschäftigung schon seit vielen Jahren und auch weiterhin im Jahr 2024 als strategische Grundausrichtung gesetzt (siehe hierzu die ausführliche Darstellung unter Abschnitt 2.3).

In Ergänzung zu den vorstehend aufgeführten Vorgaben und, um der regionalen Heterogenität der regionalen Aktionsräume der Jobcenter Rechnung zu tragen, weist das Land NRW in Abstimmung mit der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit über die Vereinbarung von Zielwerten hinaus jährlich arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte aus. In der Auswahl spiegeln sich die jeweiligen landespolitischen Interessen wider, die im Hinblick auf Arbeitsmarktbeteiligung und -gestaltung vorherrschen. Im Hinblick auf eine Einflussnahme des Bundes gilt für 2024, dass - anders als in den Vorjahren - auf Bund-Länder-Ebene keine Schwerpunkte der Steuerung im SGB 2 festgelegt wurden. Sowohl der Bund als auch das Land NRW haben jedoch jeweils eine Initiative zur Forcierung der Integrationsarbeit der Jobcenter ausgerufen (siehe hierzu den Abschnitt 2.4).

2.2 Zielwerte für das Jahr 2024

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 22.11.2023 hat der zuständige Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderung der Stadt Münster den Korridoren, mit denen das Jobcenter für 2024 in die Verhandlungen mit dem Land geht, über die Vorlage V/0662/2023 (Ausgangslage, Rahmenbedingungen und Zielwerte in der Grundsicherung für Arbeitslose 2024) 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 2024 berichten.

2.3 Soziale Teilhabe

Mit seiner strategischen Grundausrichtung, soziale Teilhabe durch Beschäftigung zu ermöglichen, trägt das Jobcenter als kommunale Einrichtung zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030³⁵ im Themenfeld „Gesellschaftliche Teilhabe und Gender“ bei, in der als strategisches Entwicklungsziel angestrebt wird, dass gelebte gesellschaftliche Teilhabe in Münster für alle selbstverständlich ist. In konsequenter Weiterführung dieser Ausrichtung hat der Rat der Stadt Münster in einem Beschluss im Jahr 2022 soziale Teilhabe und Antidiskriminierung als eines von vier Handlungsfeldern der Ziele zur kommunalen Steuerung benannt.³⁶

Um die Bedeutung der strategischen Grundausrichtung beziehungsweise des Leitziels nachvollziehen zu können, ist es wichtig zu verstehen, was das Jobcenter der Stadt Münster mit dem Begriff soziale Teilhabe, der seit einigen Jahren zu einem „neuen Leitbild in der sozialpolitischen Debatte“³⁷ aufsteigt, verbindet.

In Annäherung an diese komplexe Thematik sei im Folgenden umfangreicher aus einem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zitiert, der den Begriff in den Kontext von Erwerbsarbeit stellt: „Ausgehend vom Konzept der Verwirklichungschancen (...) bemessen sich Teilhabechancen an den Handlungsspielräumen, über die eine Person verfügt, um „... eine individuell gewünschte und gesellschaftlich übliche Lebensweise zu realisieren“ (...).

Teilhabe wird als mehrdimensionaler Prozess verstanden, der sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung, Erwerbsarbeit, Gesundheits- und Sozialwesen, politischen Institutionen und sozialen Beziehungen vollzieht. Dabei unterscheidet man sich wechselseitig beeinflussende Teilhabeformen, wie materielle, soziale, kulturelle oder rechtlich-institutionelle Teilhabe. Im Fokus des vorliegenden Berichts stehen die materielle

³⁵ Vgl. Vorlage V/0515/2018: Global nachhaltige Kommune NRW - Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030.

³⁶ Beschlussvorlage V/0609/2022/E1 – Ziele kommunaler Steuerung.

³⁷ Instrumente zur Erfassung von Teilhabebedarfen in den Jobcentern in NRW, 28.11.2022, Präsentation: Das Modellprojekt Soziale Teilhabe, Jan Amonn/Peter Fehse, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH NRW.

und soziale Teilhabe, die sich insbesondere im Zugang zu finanziellen Ressourcen sowie im Lebensstandard und im sozialen Austausch mit anderen Menschen widerspiegeln.

In modernen Arbeitsgesellschaften werden Teilhabechancen in hohem Maße über die Integration ins Erwerbsleben bestimmt (...). Erwerbsarbeit verschafft nicht nur Zugang zu materiellen Ressourcen, die eine wesentliche Voraussetzung für Partizipation am sozialen und kulturellen Leben sind, sondern befriedigt auch grundlegende psychosoziale Bedürfnisse (...), etwa nach einem geregelten Tagesablauf, sozialen Kontakten jenseits der Familie, sinnstiftenden, auf kollektive Ziele ausgerichteten Aktivitäten und einem gesellschaftlich anerkannten sozialen Status. Durch ihre unterschiedlichen Funktionen trägt Erwerbsarbeit maßgeblich dazu bei, dass Individuen sich in Bezug auf ihre Lebensführung als handlungsfähig wahrnehmen. Da bei einem Arbeitsplatzverlust die teilhabefördernden Funktionen von Erwerbsarbeit wegbrechen und nicht immer durch Teilhabe in anderen Lebensbereichen aufgefangen werden können, gilt Arbeitslosigkeit als Risikofaktor für soziale Exklusion. Vor allem länger andauernde Arbeitslosigkeit kann neben materiellen Einschränkungen weitere Teilhabedefizite nach sich ziehen, da ein dauerhaft verminderter Lebensstandard auch die soziale und kulturelle Partizipation beeinträchtigt.“³⁸

Gestützt und durch reale Fälle greifbar gemacht werden die Ausführungen des IAB unter anderem durch ein Lehrforschungsprojekt der Fachhochschule Münster in Kooperation mit dem Jobcenter und dem Sozialamt der Stadt Münster, in Rahmen dessen Interviews mit älteren langzeitarbeitslosen Menschen durchgeführt wurden³⁹. Das Vorhandensein beziehungsweise Empfinden fehlender oder unzureichender materieller und - in Folge - sozialer Teilhabe zieht sich als roter Faden durch viele der Äußerungen der befragten Menschen. In engem Zusammenhang damit stehen Erfahrungen von Stigmatisierung/ Marginalisierung, fehlender Anerkennung und von Einsamkeit. Entsprechend gehören die Förderung sozialer Teilhabe und die Stärkung von Anerkennung zu den im Ergebnis des Studienprojekts herausgearbeiteten Handlungsbedarfen und –empfehlungen.

Es stellt sich nun die Frage, was dies für die Arbeit des Jobcenters konkret bedeutet. Festgehalten werden kann zunächst, dass die Jobcenter bereits viele Angebote zur Förderung der sozialen Teilhabe machen, ohne dass ihre Anstrengungen und Erfolge bislang systematisch dokumentiert werden ⁴⁰ (siehe hierzu auch oben die Erläuterungen zu den gesetzlichen Zielen und Kennzahlen im Abschnitt 2.1). Das soll sich im Jobcenter der Stadt Münster zukünftig ändern: In Anlehnung an den Forschungsbericht über die Bewertung des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und eingebettet in einen wirkungsorientierten Ansatz hat das Jobcenter das Konstrukt der sozialen Teilhabe durch Beschäftigung in zehn Dimensionen unterteilt (siehe hierzu im Detail die Anlage 7 sowie die Ausführungen im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2023 des Jobcenters der Stadt Münster ⁴¹). Dadurch soll es noch besser gelingen, potenzielle Unterstützungsbedarfe von Bürgergeldbeziehenden zu identifizieren sowie

³⁸ „Materielle und soziale Teilhabe. Mit dem Arbeitsplatz kann man mehr verlieren als nur den Job“, IAB-Kurzbericht 2/2022, Stefanie Gundert/Laura Pohlen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Februar 2022, Seite 2.

³⁹ „Ältere langzeitarbeitslose Menschen in Münster. Lebenssituation und –perspektiven, Bedarfe und Ressourcen. Bericht aus einem Lehrforschungsprojekt am Fachbereich Sozialwesen der FH Münster“, Mirko Sporket/Lena Buttgeriet, FH Münster, März 2023.

⁴⁰ „Instrumente zur Erfassung von Teilhabedefiziten in den Jobcentern in NRW, 28.11.2022, Präsentation: Das Modellprojekt Soziale Teilhabe“, Jan Amonn/Peter Fehse, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH NRW.

⁴¹ Beschlussvorlage V/0791/2022.

Unterstützungskonzepte zu entwickeln und zu verorten. Darüber hinaus kann weiterhin die programmatische Strategiebildung innerhalb des Jobcenters positiv unterstützt werden. Mit Sozialer Teilhabe als Zusammenspiel von Handlungsmöglichkeiten und Handlungsfähigkeit sind neben gesellschaftlichen Komponenten die Stärkung von Kompetenzen, insbesondere Selbst- und Sozialkompetenzen und damit auch die Selbstwirksamkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den Fokus der Arbeit der Jobcenter gerückt.

2.4 Schwerpunktthemen des Landes sowie Landes- und Bundesinitiativen

Das MAGS NRW und die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit haben für das Jahr 2024 vier Schwerpunktthemen für die Steuerung in der Grundsicherung für Arbeitslose formuliert, für die die Jobcenter jeweils Ziele und Handlungsansätze beziehungsweise Aktivitäten zu planen haben:

- I. Weiterentwicklung der Konzeptionen zur Beratung und Aktivierung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.
- II. Anpassung der Integrationsstrategien – Stärkung der Weiterbildung.
- III. Innovative Wege der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung – Neue Ansätze der Kooperation mit Arbeitgebenden.
- IV. Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen.

Darüber hinaus hat das MAGS NRW mit den kommunalen Jobcentern bereits 2023 die Initiative „Chancenperspektive“ gestartet, die neue Impulse geben soll, um bürgergeldbeziehende Menschen in Arbeit zu bringen. Die Initiative umfasst die folgenden Module:

1. Teilnehmende gewinnen – Perspektiven eröffnen: Bildung eines Chancenpools.
2. Unternehmen einbinden – Perspektiven schaffen: Schließen von Chancenpatenschaften.
3. Neue Förderketten – Integrationen realisieren: Vom Chancenpraktikum zur Beschäftigung.

Ergänzt wird die Initiative durch eine Weisung des MAGS an die zugelassenen kommunalen Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die als „Vermittlungsoffensive“ die verstärkte Ansprache, Aktivierung und Vermittlung insbesondere arbeitsmarktnaher Bürgergeldbeziehender forcieren will.

Auf Bundesebene haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden, den Spitzenverbänden der Wirtschaft sowie Gewerkschaften und Unternehmen ein Bündnis zum sogenannten „Job-Turbo“ unter dem Titel „Jetzt in den Job: Integration in Arbeit lohnt sich!“ geschlossen, der sich insbesondere auf die Zielgruppe der Geflüchteten fokussiert⁴². In einer gemeinsamen Kraftanstrengung sollen laut Bundesminister Hubertus Heil alle Hebel in Bewegungen gesetzt werden, um Geflüchtete verstärkt in Arbeit zu bringen. Die Arbeit solle jeweils „so passgenau wie möglich“ ausfallen, aber auch „so schnell es irgend geht“ angetreten werden.

⁴² <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefuechteten.html>

Die Umsetzung der Schwerpunktthemen des Landes sowie der Landes- und Bundesinitiativen durch das Jobcenter der Stadt Münster ist Inhalt der folgenden Kapitel.

2.5 Handlungsfelder, Ziele, Strategien und Aktivitäten des Jobcenters

Im Zuge der Erarbeitung des vorliegenden Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms des Jobcenters der Stadt Münster wurden unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen sowie von bereits bekannten und zu erwartenden Veränderungen und Impulsen (wie zum Beispiel die Landesinitiative „Chancenperspektive“, siehe Kapitel 2.4) Handlungsfelder, Ziele, Strategien und Aktivitäten entwickelt.

Zur Herstellung einer Systematik wurde das Jobcoaching im Jobcenter dafür zunächst in die nachfolgenden grundlegenden Unterstützungsleistungen gegliedert, denen in der Regel eine Einstiegsphase vorgeschaltet ist (siehe Abbildung 26).

Einstiegsphase <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbeziehung herstellen • Potenziale entdecken • Entwicklungsaufgaben identifizieren • Kooperationsplan vereinbaren 	Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, Entwicklung und Entscheidung
	Unterstützung bei der Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahme
	Unterstützung bei der Bewältigung von lebensweltorientierten Anliegen

Abbildung 26: Unterstützungsleistungen im Jobcenter der Stadt Münster
 Quelle: Eigene Darstellung

Die inhaltliche Ausrichtung der Unterstützungsleistungen orientiert sich an den potenziellen Entwicklungsanliegen und -aufgaben, die Bürgergeldbeziehende für sich unter beschäftigungsorientierten Aspekten in und durch ihre Zusammenarbeit mit ihren persönlichen Ansprechpartner*innen im Jobcenter identifizieren und reklamieren. Im Kontext sozialer Teilhabe fokussieren sich die genannten Unterstützungsleistungen insbesondere auf die Dimensionen Erwerbsarbeit, Kompetenzen und Selbstwirksamkeit (siehe Anlage 7 zu den Dimensionen sozialer Teilhabe). Darauf basierend wurden die folgenden Handlungsfelder⁴³ (siehe Abbildung 27) entwickelt:

⁴³ Unter „Handlungsfeldern“ versteht das Jobcenter der Stadt Münster thematische Räume, in die alle Aspekte, Impulse und Aufgaben, die in zielrelevanten Zusammenhängen eine Bedeutung haben, eingefügt, gebündelt und in ihrer Einzel- und Gesamtwirkung eingeschätzt werden können. Damit wird eine Grundlage geschaffen, auf der eine systematische und konstruktive Auseinandersetzung mit verschiedensten thematischen Anforderungen möglich ist.



Abbildung 27: Handlungsfelder im Jobcenter der Stadt Münster
 Quelle: Eigene Darstellung

Damit wird die zuvor vorgenommene Orientierung der Handlungsfelder des Jobcenters an den Zielgruppen, wie zum Beispiel Jugendliche und Menschen mit Migrationsvorgeschichte, zugunsten einer übergreifenden Kategorisierung in den Hintergrund gerückt. Einzelne Strategien, Maßnahmen und Angebote des Jobcenters werden jedoch auch künftig zielgruppenbezogen ausgerichtet sein, weil es auch weiterhin sinnvoll ist, bestimmte Bedarfe und Unterstützungsangebote zielgruppenspezifisch zu bündeln.

In der strategischen und operativen Umsetzung der Handlungsfelder ist das Jobcenter bestrebt, den möglichen Nachteilen, die Menschen aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, einer chronischen Krankheit oder Behinderung, ihrer Religion, ihrer sexuellen Identität oder aus rassistischen und antisemitischen Gründen entstehen können, entgegenzuwirken sowie die familienspezifischen Lebensverhältnisse von Personen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen⁴⁴.

Das Jobcenter der Stadt Münster geht davon aus, dass die Handlungsfelder auch für die Folgejahre Relevanz haben werden. Die Handlungsfelder werden wie folgt definiert:

Handlungsfeld 1 – Förderung von Beschäftigungsfähigkeit

Im Handlungsfeld „Förderung von Beschäftigungsfähigkeit“ werden alle Strategien, Ziele und Aktivitäten sowie Impulse und Themen gebündelt, die Bürgergeldbeziehende adressieren und deren berufliche Orientierung und Entscheidungen sowie deren Entwicklung beziehungsweise Weiterentwicklung von Beschäftigungsfähigkeit unterstützen. Im Handlungsfeld 1 kommen insbesondere die Unterstützungsformate „Unterstützung bei beruflicher Orientierung, Entwicklung und Entscheidung“ und „Unterstützung bei der Bewältigung von lebensweltorientierten Anliegen“ zum Tragen.

⁴⁴ Gemäß Paragraf 1 Absatz 2, Satz 3 und 4 des SGB 2.

Handlungsfeld 2 – Förderung und Realisierung von Beschäftigungsoptionen

Im Handlungsfeld „Förderung und Realisierung von Beschäftigungsoptionen“ werden alle Strategien, Ziele und Aktivitäten sowie Impulse und Themen gebündelt, die Bürgergeldbeziehende adressieren und deren Stellensuche und Beschäftigungsaufnahme unterstützen sowie ihre Unterstützung nach Beschäftigungsaufnahme gewährleisten. Insofern zählen zu den Adressat*innen, mit denen das Jobcenter im Handlungsfeld 2 kooperiert, auch Arbeitgebende und Vertreter*innen von Unternehmen. Darüber hinaus geht es um die Schaffung von Zugängen zu Beschäftigungsoptionen auf Seiten von Unternehmen, die Unterstützung bei der Einrichtung von Arbeitsverhältnissen und die Schaffung von Beschäftigungsgelegenheiten / Arbeitsstellen. In den Kontext der Systematik des Jobcoachings gestellt, geht es hier um das Element „Unterstützung bei der Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahme“.

Handlungsfeld 3 - Interne Qualitätsarbeit

Im Handlungsfeld „Interne Qualitätsarbeit“ werden alle Strategien, Ziele und Aktivitäten sowie Impulse und Themen gebündelt, die auf eine Reflexion und Verbesserung der Qualität von Dienstleistungen und des Qualitätsmanagementsystems (unter Berücksichtigung des vom Rat der Stadt Münster beschlossenen Transformationsprozesses, vgl. Ratsvorlage V/0328/2023 „Transformation - Zukunft der Verwaltung gestalten“) des Jobcenters der Stadt Münster abzielen. Die ausgewählten Aspekte wurden und werden auf organisationaler und inhaltlicher Ebene zusammengedacht und in Beziehung gesetzt zu einem Mehrwert bzw. einer Verbesserung, die für die Nutzenden der Dienstleistungen des Jobcenters entstehen soll. Die Frage, um die es geht ist, ob die Art und Weise, in der das Jobcenter der Stadt Münster seine Aufgaben erledigt, die von ihm verfolgten Ziele gut unterstützt.

Die Schwerpunkte des Landes werden den lokal erarbeiteten Handlungsfeldern wie folgt zugeordnet (siehe Abbildung 28):

Schwerpunkte NRW	Handlungsfelder Jobcenter Münster
Weiterentwicklung der Konzeptionen zur Beratung und Aktivierung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	Handlungsfeld 3: Interne Qualitätsarbeit
Anpassung der Integrationsstrategien – Stärkung der Weiterbildung	Handlungsfeld 1: Förderung von Beschäftigungsfähigkeit
Innovative Wege der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung – Neue Ansätze der Kooperation mit Arbeitgebenden	Handlungsfeld 2: Förderung und Realisierung von Beschäftigungsoptionen
Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen	Handlungsfeld 2: Förderung und Realisierung von Beschäftigungsoptionen

Abbildung 28: Schwerpunkte des Landes NRW und Handlungsfelder im Jobcenter der Stadt Münster
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktthemen 2024 des Landes NRW

Im Folgenden wird erläutert, welche Ziele und Strategien das Jobcenter der Stadt Münster in Umsetzung seiner strategischen Grundausrichtung beziehungsweise seines Leitziels, **soziale Teilhabe durch Beschäftigung** zu ermöglichen, in den drei Handlungsfelder im Jahr 2024 verfolgt. Dabei wird weiterhin nach Mittlerzielen und Handlungszielen differenziert:

- Mittlerziele stellen die im Leitziel beziehungsweise in den Leitzielen zum Ausdruck gebrachte Grundintention sowohl in den konzeptionellen als auch in den strategischen Zusammenhang der Arbeit des Jobcenters.
- Handlungsziele beschreiben, was mit konkreten Aktivitäten auf Seiten von Bürgergeldbeziehenden (Wirkziele) und auf institutioneller Ebene des Jobcenters (organisationale Ziele) erreicht werden soll.

Weiterhin wurden jeweils verschiedene Haupt- und Teilstrategien erarbeitet.

2.1.1. Ziele, Strategien und Aktivitäten im Handlungsfeld 1

Um den Zielzustand im Handlungsfeld 1 - Förderung von Beschäftigungsfähigkeit - zu erreichen, verfolgt das Jobcenter der Stadt Münster eine Haupt- und mehrere Teilstrategien und realisiert über die Kernarbeit hinaus weitere Handlungsziele/Aktivitäten, die unterhalb der Strategien aufgeführt werden:

Mittlerziel

Die Beschäftigungsfähigkeit der Bürgergeldbeziehenden ist weiterentwickelt.

Hauptstrategie

Bürgergeldbeziehende entwickeln mit Unterstützung ihrer persönlichen Ansprechpartner*innen individuell geeignete, persönliche und berufliche Ziele, bereiten sich auf ihren beruflichen (Wieder-)Einstieg vor und/oder stabilisieren ihn.

Teilstrategien

- Bürgergeldbeziehende werden von ihren persönlichen Ansprechpartner*innen unterstützt, damit sie ihre Ressourcen und Kompetenzen in einem für sie passenden beruflichen Kontext einschätzen können (Identifikation und Einschätzung von persönlichen Ausgangslagen und Anforderungen in persönlichen und beruflichen Kontexten).
 - Bürgergeldbeziehende erheben ihre Potenziale (ganzheitlicher Ansatz).
 - Bürgergeldbeziehende stellen ihre Potenziale in einen beruflichen Kontext und schätzen sie in ihrer Bedeutung ein (berufliche Verwertbarkeit von Potenzialen).
- Bürgergeldbeziehende werden bei der Entwicklung von geeigneten beruflichen Perspektiven und Strategien unterstützt (Weiterentwicklung von beruflichen Orientierungen, Kompetenzen und bereits erfolgten beruflichen Integrationen sowie Klärung und Bewältigung von lebensweltlichen Anliegen).
 - Bürgergeldbeziehende orientieren sich beruflich und treffen eine Entscheidung in Bezug auf ihren Zielberuf.
 - Bürgergeldbeziehende entwickeln einen Plan für ihren beruflichen (Wieder-)Einstieg.
 - Bürgergeldbeziehende erhöhen ihre Wettbewerbsfähigkeit, indem sie ihr Wissen und Können erweitern.

- Bürgergeldbeziehende entwickeln ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen weiter (Stärkung von Aus- und Weiterbildung)
- Bürgergeldbeziehende Jugendliche und junge Erwachsene erwerben Berufsabschlüsse (Stärkung von abschlussbezogener (Erst-)Ausbildung)
- Bürgergeldbeziehende verbessern ihre psychosoziale Ausgangssituation (Klärung und Lösung und Bewältigung von lebensweltorientierten Fragestellungen).
- Bürgergeldbeziehende stabilisieren die von ihnen aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse (Stabilisierung und Ausbau von Beschäftigungsverhältnissen).

Besondere Aktivitäten/Handlungsziele, welche Ende des Jahres 2024 im Handlungsfeld 1 (zusätzlich zu den regulären Aufgaben) realisiert sein sollen, sind im Folgenden aufgelistet:

- Das Jobcenter hat seinen Auftrag im Rahmen seines Internetauftritts klarer als bisher nach außen kommuniziert und verständlich beschrieben, worin seine Aufgaben bestehen und was von Bürgergeldbeziehenden erwartet wird.
- Das Jobcenter hat seine Unterstützungsarbeit im Segment „Unterstützung bei beruflicher Orientierung, Entwicklung und Entscheidung“ profiliert, damit dann in Folge mehr Menschen grundsätzlich fähig sind, im Unterstützungsformat „Unterstützung bei der Stellensucharbeit und Aufnahme von Beschäftigung“ mitarbeiten zu können die Arbeitsmarkteteiligung auch mittel- und langfristig zu erhöhen.
- Persönliche Ansprechpartner*innen und Bürgergeldbeziehende sind besser als zuvor in der Lage, Weiterbildungspotenziale auf Seiten von Bürgergeldbeziehenden zu erkennen und in der Ko-Produktion zu thematisieren, um die Weiterbildungsbeteiligung von Bürgergeldbeziehenden 2024 zu steigern.
- Das Jobcenter hat die Erstansprache beim Eintritt von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die Unterstützungsarbeit des Jobcenters modernisiert, um den Aufbau einer Arbeitsbeziehung aus einer besseren Position als bisher starten zu können.
- Das Jobcenter hat neue barrierefreie Möglichkeiten geschaffen, damit Bürgergeldbeziehende in Kontakt mit ihm kommen können und dadurch eine höhere Termintreue entsteht.
- Das Jobcenter hat sein Angebotsportfolio durchgängig wirkorientiert strukturiert, damit die Angebote inhaltlich und strukturell anschlussfähig sind an die Arbeit im Prozess des Jobcoachings.
- Neben dem bereits 2022/2023 an den Start gegangenen Angebot nach Paragraf 16k SGB 2 – hat das Jobcenter ein weiteres Angebotssegment konsequent wirkorientiert weiterentwickelt und per Vergabe beauftragt.
- Sozialräumlich verankerte Beratungsangebote für Frauen und Familien wurden durch das Jobcenter weitergeführt und gefestigt, zum Beispiel offene Sprechstunden von persönlichen Ansprechpartner*innen in Familienzentren und ähnlichen Einrichtungen.
- Mit speziellen Beratungssettings wie zum Beispiel Workshops zum Thema Teilzeitausbildung hat die Beauftragte für Chancengleichheit des Jobcenters (BCA)

den Informationsstand von Alleinerziehenden erhöht und damit auf Seiten von Bürgergeldbeziehenden Interesse an Weiterbildung geweckt.

- In sozialräumlich organisierten und übergeordneten, stadtweiten Netzwerken und Arbeitsgruppen arbeitet das Jobcenter effizient und eng verzahnt mit allen beteiligten Akteuren zusammen.

Die nachfolgende Übersicht (Abbildung 29) macht deutlich, mit welchen Förderinstrumenten die Ziele und Strategien im Handlungsfeld „Förderung von Beschäftigungsfähigkeit“ unterstützt werden sollen: 56 Prozent aller für 2024 geplanten Angebotseintritte beziehen sich auf die Jobcoachingelemente „Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, Entwicklung und Entscheidung“ und „Unterstützung von lebensweltorientierten Anliegen“.

Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, Entwicklung und Entscheidung	geplante Eintritte	Unterstützung bei der Bewältigung von lebensweltorientierten Anliegen	geplante Eintritte
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)	240	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAT)	600
Eignungsfeststellung	30	Impulse für Erwerbsarbeit	100
ABO für Selbständige	110	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	50
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAT)	800	Arbeitsgelegenheiten (AGH)	180
Gesamt	1.180	Ganzheitliche Betreuung zum Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit	120
		Gesamt	1.050

Abbildung 29: Geplante Fördereintritte des Jobcenters der Stadt Münster im Handlungsfeld 1 – Förderung von Beschäftigungsfähigkeit - im Jahr 2024
Quelle: Eigene Darstellung

2.1.2. Ziele, Strategien und Aktivitäten im Handlungsfeld 2

Um den Zielzustand im Handlungsfeld 2 - Förderung und Realisierung von Beschäftigungsoptionen - zu erreichen, verfolgt das Jobcenter der Stadt Münster zwei Haupt- und mehrere Teilstrategien und realisiert über die „normale“ Alltagsarbeit hinaus weitere Handlungsziele/Aktivitäten, die unterhalb der Strategien aufgeführt werden.

Im Handlungsfeld 2 sollen in 2024 schwerpunktmäßig folgende Ziele erreicht werden:

Mittlerziel

Neue Beschäftigungsoptionen sind entwickelt und die Arbeitsmarktbeteiligung von Bürgergeldbeziehenden hat sich erhöht.

- Es stehen potenziell geeignete Stellenangebote zur Verfügung, auf die sich Bürgergeldbeziehende bewerben können.

- Bürgergeldbeziehende verfügen über Zugänge zu Arbeitgebenden, die über Beschäftigungsoptionen verfügen.
- Die Konzessionsbereitschaft auf Seiten von Bürgergeldbeziehenden und potenziellen Arbeitgebenden ist weiterentwickelt und tragfähig.
- Unternehmen sind bereit, einzelfallübergreifend mit dem Jobcenter der Stadt Münster zu kooperieren und tun dies im erwünschten Umfang.
- Bürgergeldbeziehende haben sich erfolgreich beworben.
- Bürgergeldbeziehende haben Arbeit aufgenommen.

Hauptstrategie 1

- Bürgergeldbeziehende erarbeiten sich einen Überblick darüber, welche konkreten arbeitsmarktlichen Optionen es für ihren individuellen beruflichen (Wieder-)Einstieg gibt.
- Bürgergeldbeziehende suchen gezielt nach geeigneten Beschäftigungsoptionen und bewerben sich.
- Bürgergeldbeziehende nehmen Beschäftigung auf.

Teilstrategien

- Bürgergeldbeziehende lernen, ihre Bewerbungsaktivitäten zu aktualisieren und zu modernisieren.
- Bürgergeldbeziehenden werden nach der erfolgreichen Teilnahme an einem Weiterbildungs- oder Förderangebot unmittelbar auch auf eine Arbeitsaufnahme hin angesprochen.

Hauptstrategie 2

Die Mitarbeitenden des Jobcenters entwickeln und gehen innovative Wege der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung und verbessern die Kooperation mit Arbeitgebenden.

- Die Mitarbeitenden des Jobcenters der Stadt Münster eröffnen einzelfallübergreifend und einzelfallbezogen Zugänge zu potenziellen Arbeitgebenden.
- Die Mitarbeitenden vermitteln bei Interesse zwischen potentiellen Arbeitgebenden und potenziellen Arbeitnehmenden.

Teilstrategien

- Das Jobcenter erweitert und qualifiziert seine Öffentlichkeitsarbeit, um sein Image als Makler zwischen arbeitssuchenden Bürgergeldbeziehenden und potenziellen Arbeitgebenden auf dem Arbeitsmarkt weiter zu verbessern.
- Die Mitarbeitenden des Jobcenters unterstützen das Matching zwischen potentiellen Arbeitgebenden und stellensuchenden Bürgergeldbeziehenden, indem sie Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden im Falle einer Beschäftigungsaufnahme finanzielle Förderungen in Aussicht stellen und sie dabei unterstützen, diese zu realisieren.

- Die persönlichen Ansprechpartner*innen intensivieren und profilieren die beraterischen und vermittelnden Unterstützungsleistungen, die sie stellensuchbereiten und stellensuchenden Bürgergeldbeziehenden normalerweise anbieten.
- Die Mitarbeitenden schaffen neue Stellen für öffentlich geförderte Beschäftigung und stabilisieren die bereits eingerichteten.

Besondere Aktivitäten/Handlungsziele, welche Ende des Jahres 2024 im Handlungsfeld 2 (zusätzlich zu den Kernaufgaben) realisiert sein sollen, sind wie folgt:

- Das Jobcenter hat sich im Januar erfolgreich auf der Messe „future@WORK“ positioniert und seine Rolle im münsterlandweiten Organisationsteam gestärkt.
- Das Jobcenter hat die Impulse der NRW-Landesinitiative „Chancenperspektive“ (siehe hierzu unten) genutzt und sein weiterentwickeltes Unterstützungsformat „Unterstützung bei der Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahme“ erfolgreich umgesetzt.
 - Es wurden 20 Chancenpatenschaften entwickelt und etabliert.
 - Es wurden rund 700 Bürgergeldbeziehende im Rahmen der intensivierten Stellensucharbeit unterstützt.
 - Es konnten rund 200 zusätzliche Beschäftigungsaufnahmen realisiert werden.

Insgesamt wird das Jobcenter der Stadt Münster sein Engagement im Handlungsfeld „Förderung von Beschäftigungsoptionen“ in 2024 nochmals deutlich verstärken, damit zukünftig mehr Bürgergeldbeziehende als zuvor von der stärker werdenden Nachfrage nach Arbeitskräften profitieren. Die Impulse, die von der Landesinitiative „Chancenperspektive“ ausgehen, unterstützen und fokussieren diesen Handlungsansatz. Dabei soll Altbewährtes modifiziert und neue Ansätze entwickelt und erprobt werden. Die Initiative ist ein Teil der Fachkräfteoffensive des Landes NRW. Im Rahmen der entwickelten Strategie zur Umsetzung der Fachkräfteoffensive wird unter dem Punkt „Inländische Potentiale und gleichberechtigte Teilhabe“ die verstärkte Aktivierung des inländischen Beschäftigungspotentials angeführt. Die Initiative Chancenperspektive geht davon aus, dass die Verzahnung und zeitgleiche Realisierung von drei Arbeitsansätzen das vorstehende Anliegen voranbringen wird (siehe Abbildung 30):

Chancenpool	Chancenpatenschaft	Chancen finden und Partner*innen zusammenbringen
Bürgergeldbeziehende intensivieren ihre Stellensucharbeit, um innerhalb eines festgelegten Zeitraums Arbeit aufzunehmen. Dabei werden sie von Jobcoach*innen unterstützt.	Mitarbeitende des Jobcenters entwickeln und vereinbaren im direkten Kontakt mit Unternehmen/Unternehmensleitungen Bereitschaft und Verbindlichkeiten, die bei ihnen vorhandenen Arbeitsplätze für Bürgergeldbeziehende zu öffnen.	Mitarbeitende des Jobcenters unterstützen das Matching zwischen potenziellen Arbeitgebenden und Arbeitssuchenden (Chancengespräche). Mitarbeitende offerieren Arbeitgebenden Förderung und Qualifizierungsoptionen

Abbildung 30: Die drei Säulen der NRW-Landesinitiative „Chancenperspektive“
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die Initiative des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW

Die Impulse, die von der Initiative ausgehen, beziehen sich - mit Blick auf Münster - insbesondere auf die Unterstützungsleistungen, die persönliche Ansprechpartner*innen in der Zusammenarbeit mit Bürgergeldbeziehenden im Prozess Jobcoaching erbringen. Klassischerweise sind die Aufgaben, die sich im Kontext der Chancenperspektive ergeben, im Format „Unterstützung bei der Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahme“ verortet. Damit gehören sie zu den regulären Aufgaben im Jobcoaching und werden nicht etwa als ein temporär angelegtes Projektvorhaben verstanden.

Unter dem Stichwort „Mitarbeitende offerieren Arbeitgebenden Förderung und Qualifizierungsoptionen“, kommen im Kontext der Realisierung der intensivierten Unterstützung von Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahmen auch die nachfolgenden Instrumente zur Geltung. Die Anzahl der geplanten Eintritte (siehe Abbildung 31) wurde aufgrund des hohen Stellenwerts der Initiative „Chancenperspektive“ gewählt.

Förderung von Beschäftigungsoptionen

Unterstützung bei der Stellensucharbeit	geplante Eintritte	Unterstützung zur Stabilisierung nach Beschäftigungsaufnahme	geplante Eintritte
Einstiegsqualifizierung (EQ)	10	Assistierte Ausbildung (inkl. ergänzender Sprachförderung)	35
BaE 2024	10	Vermittlungsunterstützendes und beschäftigungsbegleitendes Coaching	150
Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)	180	Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme	60
Bewerbungscenter	170	Eingliederungszuschuss	100
Vermittlungsbudget (VB)	700	Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit	195
Gesamt	1.070	Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	10
		Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen	50
		Freie Förderung SGB II (inkl. Probebeschäftigung)	240
		Probebeschäftigung (§ 46 SGB III)	10
		Gesamt	850

Abbildung 31: Geplante Fördereintritte des Jobcenters der Stadt Münster im Handlungsfeld 2 – Förderung und Realisierung von Beschäftigungsoptionen - im Jahr 2024
Quelle: Eigene Darstellung

2.1.3. Ziele, Strategien und Aktivitäten im Handlungsfeld 3

Um den Zielzustand im Handlungsfeld 3 - Interne Qualitätsarbeit - zu erreichen, verfolgt das Jobcenter der Stadt Münster zwei Haupt- und mehrere Teilstrategien und realisiert über die Kernarbeit hinaus weitere Aktivitäten/Handlungsziele, die unterhalb der Strategien aufgeführt werden. Schwerpunktmäßig sollen im Handlungsfeld 3 im Jahr 2024 folgende Ziele erreicht werden:

Mittlerziel

Die Qualität und das System, mit dem das Jobcenter der Stadt Münster diese Qualität steuert, ist verbessert.

- Die Frage, welche Voraussetzungen im Jobcenter der Stadt Münster gegeben sein müssen und wie diese erreicht werden können, um dem Status einer Beratungsinstitution genügen zu können, ist weitestgehend geklärt.
- Beraterisch ausgerichtete Unterstützungsleistungen im Kernprozess Jobcoaching werden professioneller erbracht als vorher.
 - Die beraterische Qualität der Unterstützungsleistungen im Jobcoaching des Jobcenters wurde im Rahmen eines (in 2023) vorbereiteten Qualitätsprojektes verbessert.
 - Eine Konzeption für die Unterstützungsleistungen, die persönliche Ansprechpartner*innen in der Einstiegsphase in Zusammenarbeit mit Bürgergeldbeziehenden realisieren, liegt vor und wurde modellhaft erprobt.
 - Vermittlungsorientiert ausgerichtete Unterstützungsaufgaben im Kernprozess Jobcoaching werden professioneller erbracht als zuvor.

Hauptstrategie 1

Das Konzept, das der Beratung und Aktivierung der erwerbsfähigen Bürgergeldbeziehenden im Jobcenter der Stadt Münster zugrunde liegt, wird systematisch weiterentwickelt.

Teilstrategien

- Professionalisierung der Unterstützungsleistungen, die im Jobcoaching erbracht werden.
 - Weiterentwicklung von beraterischen Kompetenzen auf Seiten von Mitarbeitenden im Jobcoaching.
 - Weiterentwicklung von vermittlungsorientierten Kompetenzen auf Seiten von Mitarbeitenden.
 - Entwicklung von Beratungsverständnis und Beratungskompetenzen auf Seiten von Führungskräften.
- Weiterentwicklung der Konzeptionen für die Unterstützungsleistungen, die im Jobcoaching erbracht werden.
 - Qualitative Ausgestaltung der Arbeit mit dem Kooperationsplan/ Professionalisierung von personalen Unterstützungsleistungen in der Einstiegsphase der Ko-Produktion von persönlichen Ansprechpartner*innen und Bürgergeldbeziehenden.
 - Weiterentwicklung einer Konzeption für die Unterstützung im Segment „Unterstützung bei der Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahme“.

- Weiterentwicklung des wirkorientierten Steuerungssystems der münsterschen SGB 2-Arbeit.
 - Weiterentwicklung des wirkorientierten Zielsystems des Jobcenters der Stadt Münster.
 - Weiterentwicklung des Fachaufsichtskonzeptes unter Berücksichtigung der fortschreitenden Professionalisierung der Unterstützungsdienstleistungen.

Besondere Aktivitäten/Handlungsziele, welche Ende des Jahres 2024 im Handlungsfeld 3 (zusätzlich zu den Kernaufgaben) realisiert sein sollen, sind wie folgt:

- Das Jobcenter hat erfolgreich ein „Qualitätsprojekt zur fachlichen Weiterentwicklung der professionellen Unterstützungsarbeit“ der persönlichen Ansprechpartner*innen in der Abteilung Markt und Integration gestartet. Details zum Qualitätsprojekt finden sich in der Anlage 8.
- Das Jobcenter hat seine Sprache geschlechtergerecht und inklusiv weiterentwickelt.
- Das Jobcenter der Stadt Münster hat einen Konzeptentwurf für seine zukünftige Netzwerkarbeit erarbeitet, den es 2025 operationalisieren und probeweise umsetzen will.
- Der interne Wissenstransfer zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde intensiviert und strukturell besser verankert.
- Die Anforderungen, die an ein Wissensmanagement für das Jobcenter der Stadt Münster gestellt werden, wurden erarbeitet sowie eine zukunftsfähige und praktikable Lösung entwickelt. Im dritten Quartal 2024 wird mit der Erprobung begonnen (siehe Anlage 9 für weitere Erläuterungen).

2.6 Netzwerke

Die in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Rahmenbedingungen, Ziele, Strategien und Aktivitäten verdeutlichen die Komplexität der Arbeit des Jobcenters. Menschen soziale Teilhabe (durch Beschäftigung) zu ermöglichen, ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die nicht im SGB 2 beziehungsweise im Jobcenter der Stadt Münster alleine bewältigt werden kann. 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.

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 (regional⁴⁵ 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

⁴⁵ Um Synergieeffekte zu nutzen und die „Marke Münsterland“ zu stärken, besteht bereits seit mehreren Jahren eine besonders enge Zusammenarbeit besteht mit den anderen münsterländischen Jobcentern (der Kreise Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf), die allesamt kommunale Jobcenter sind, sowie mit dem Münsterland e. V.

3. Maßnahmenplanung

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Angebote im SGB 2 unterstützen die vorgenannten Elemente des Jobcoachings. Die folgende Abbildung 32 stellt die Gewichtung der Instrumente, konkret die Anzahl und den Anteil der Maßnahmeneintritte bezogen auf die definierten Unterstützungsleistungen (siehe Kapitel 2.5) dar.

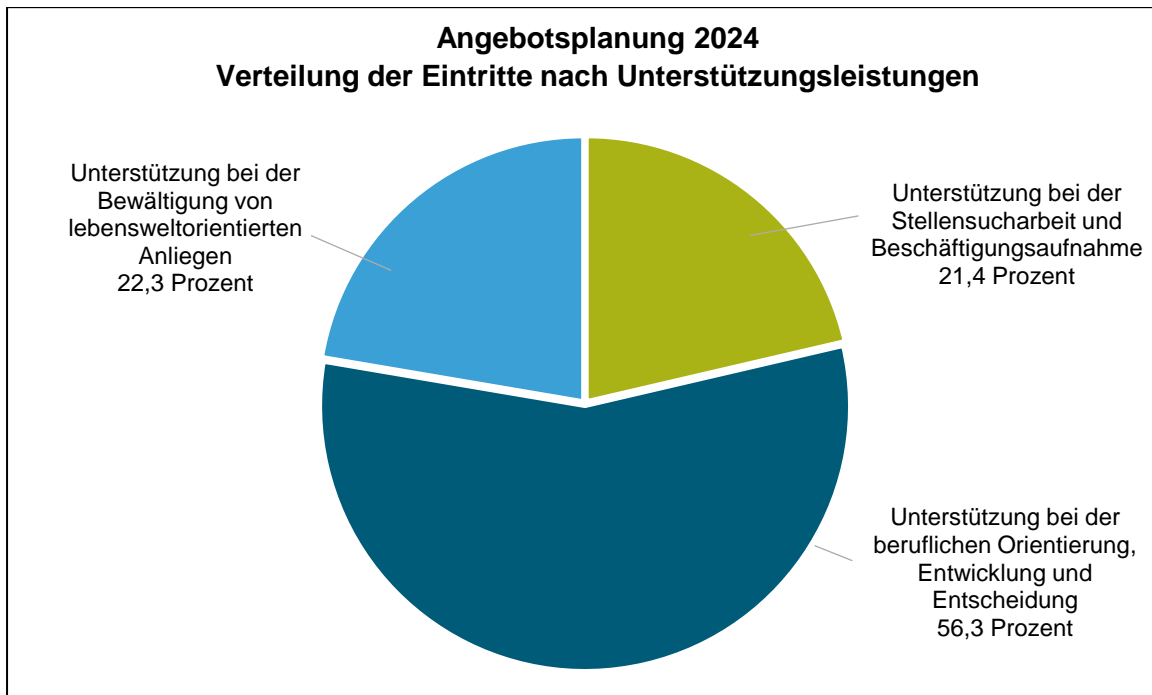


Abbildung 32: Aufteilung der Maßnahmeneintritte/Förderungen im Jahr 2024 nach Unterstützungsleistungen
Quelle: Eigene Darstellung

Die Verteilung der Eingliederungsmittel nach Instrumenten beziehungsweise Fördermaßnahmen für bestimmte Zielgruppen ist aus der Abbildung 33 ersichtlich.

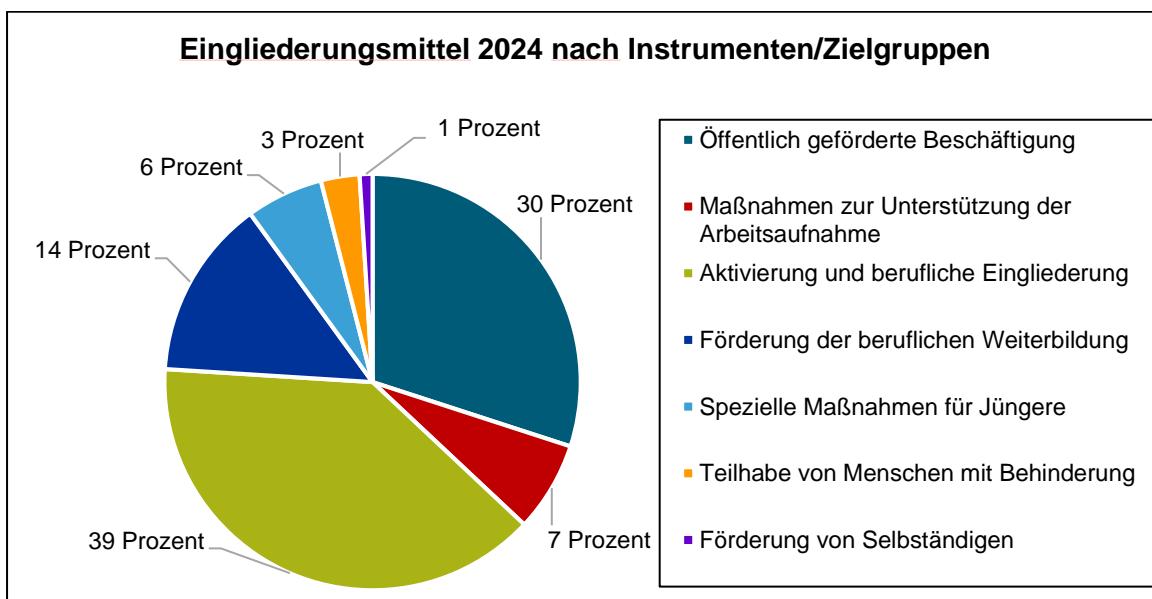


Abbildung 33: Aufteilung der Eingliederungsmittel für das Jahr 2024 nach Instrumenten/Zielgruppen
Quelle: Eigene Darstellung

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 10 dargestellt.

Glossar zur Grundsicherungs- und Arbeitsmarktstatistik

Begriff	Definition
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/Verschwägerte. 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

Begriff	Definition
Integrationsquote (K2)	<p>selbständigen Tätigkeit eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.</p> <p>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).</p>
JDW	<p>= <u>Jahresdurchschnittswert</u></p> <p>Durchschnitt von Januar eines Jahres bis zum aktuellen Berichtsmonat.</p>
JFW	<p>= <u>Jahresfortschrittswert</u></p> <p>Summe von Januar eines Jahres bis zum aktuellen Berichtsmonat.</p>
Jugendarbeitslosenquote	<p>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).</p>
Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration	<p>Eine Beschäftigung nach Integration gilt als kontinuierlich, wenn die betreffende Person an jedem der sechs auf die Integration folgenden Monatsstichtage sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.</p>
Kontinuierliche Beschäftigungsquote (K2E3)	<p>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).</p>
LB	<p>= <u>Leistungsberechtigte</u></p> <p>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.</p>
LfU	<p>= <u>Leistungen für Unterkunft und Heizung</u></p> <p>Umfasst ausgezahlte Ansprüche für Bedarfe, die die Unterkunft betreffen (zum Beispiel Kaltmiete, Neben- und Heizkosten).</p>
LLU	<p>= <u>Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes</u></p> <p>Umfasst ausgezahlte Ansprüche für Regelbedarfe (zum Beispiel Ernährung, Kleidung, Haushaltsenergie) und Mehrbedarfe (zum Beispiel Alleinerziehung, Schwangerschaft und Geburt).</p>
LZA	<p>= <u>Langzeitarbeitslose</u></p> <p>Personen, die ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet sind.</p>

Begriff	Definition
LZB	<p>= <u>Langzeitleistungsbeziehende</u></p> <p>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.</p>
NEF	<p>= <u>Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte</u></p> <p>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.</p>
PERS	<p>= <u>Personen in Bedarfsgemeinschaften</u></p> <p>Personen, die in einer Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft leben. Es lässt sich differenzieren zwischen Leistungsberechtigten und nicht Leistungsberechtigten.</p>
RLB	<p>= <u>Regelleistungs-Berechtigte</u></p> <p>Personen mit Anspruch auf Gesamtregelleistungen. Hierzu gehören u. a. Regelbedarfe (Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld), Mehrbedarfe sowie laufende und einmalige Leistungen für Unterkunft und Heizung.</p>
Sanktionen	<p>Prozentuale Absenkung des Regelbedarfes bei Pflichtverletzungen oder Meldeversäumnisse durch den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.</p>
Sanktionsquote	<p>Quotient aus der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit mindestens einer gültigen Sanktion zum Stichtag (Zähler) und allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zum Stichtag (Nenner).</p>
Veränderungsrate des Bestands der Langzeitleistungsbeziehenden (K3)	<p>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).</p>

Anlage 1: Organigramm des Jobcenters der Stadt Münster

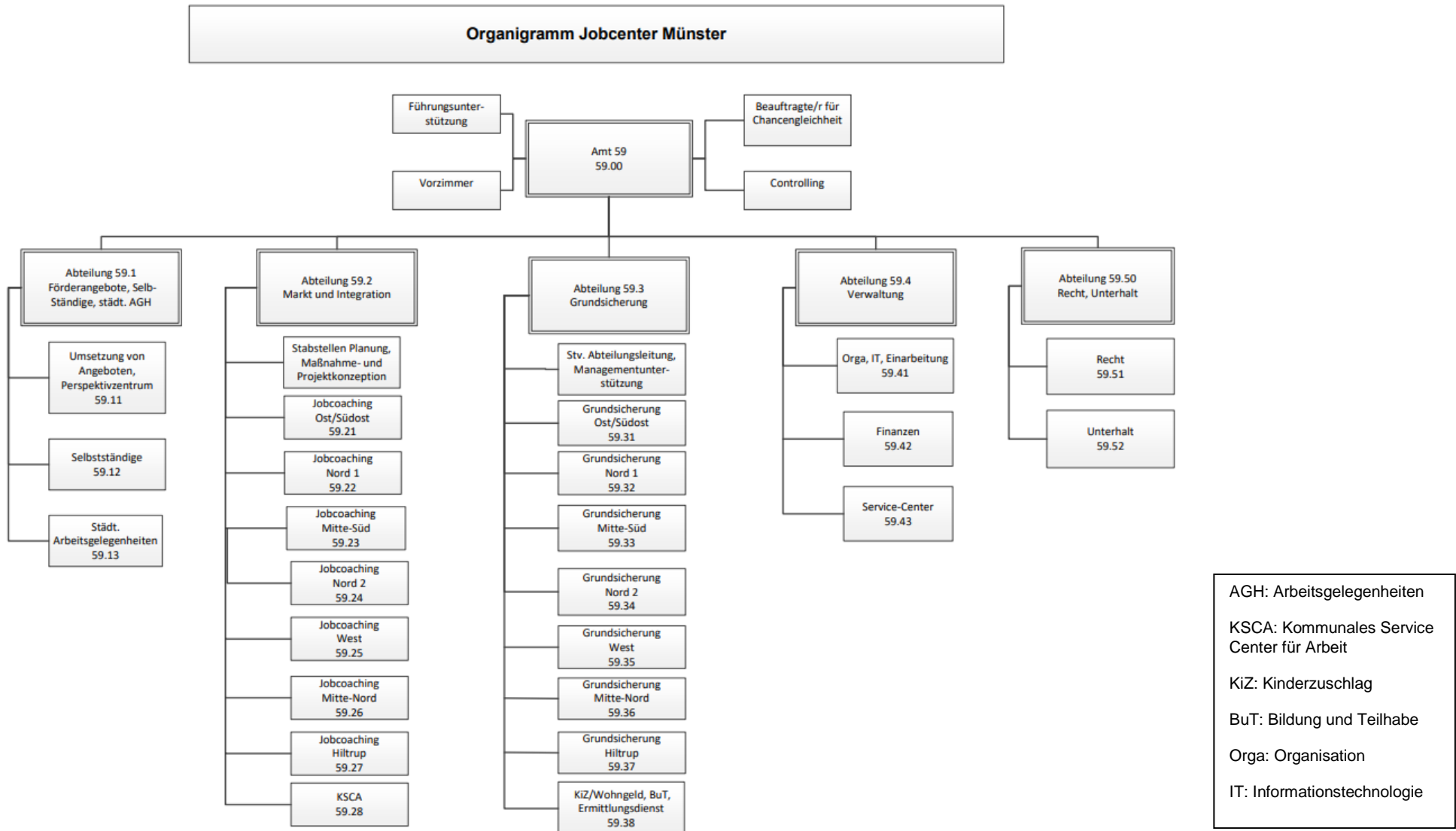


Abbildung 34: Organigramm des Jobcenters der Stadt Münster, Stand 01.01.2024

Anlage 2: Das Bürgergeld-Gesetz

Regelungen, die zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten sind:

- 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 getreten sind:

- 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*innen- und Studierendenjobs 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 Schüler*innenjobs 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. Der Kooperationsplan löst schrittweise bis Ende 2023 die Eingliederungsvereinbarung ab.
- 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.

Regelungen, die zum 1. Januar 2024 geplant sind

- Erhöhung der Regelsätze:

	seit 01.01.2023	ab 01.01.2024	Erhöhung
Alleinstehende (Regelbedarfsstufe 1)	502 Euro	563 Euro	+61 Euro
Paare je Partner (Regelbedarfsstufe 2)	451 Euro	506 Euro	+55 Euro
Volljährige in Einrichtungen (Regelbedarfsstufe 3)	402 Euro	451 Euro	+49 Euro
Jugendliche von 14 bis 17 Jahre (Regelbedarfsstufe 4)	420 Euro	471 Euro	+51 Euro
Kinder von 6 bis 13 Jahre (Regelbedarfsstufe 5)	348 Euro	390 Euro	+42 Euro
Kinder von 0 bis 5 Jahre (Regelbedarfsstufe 6)	318 Euro	357 Euro	+39 Euro

Abbildung 35: Regelsätze des Bürgergeldes ab dem 01.01.2023 und dem 01.01.2024
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- Erhöhung der Zuschüsse für persönlichen Schulbedarf im Rahmen der Leistungen für Bildung und Teilhabe
 - 1. Schulhalbjahr: von 116 Euro auf 130 Euro
 - 2. Schulhalbjahr: von 58 Euro auf 65 Euro.

Anlage 3: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen

	gesamt	gesamt	gesamt	Frauen	Frauen	Frauen	Männer	Männer	Männer
	gesamt	Ausländer *innen	Geflüchtete	gesamt	Ausländer- innen	Geflüchtete	gesamt	Ausländer	Geflüchtete
eLb	14.075	6.215	3.702	7.303	3.563	2.153	6.772	2.652	1.549
unter 25 Jahren	2.660	1.298	942	1.319	641	466	1.341	657	476
25-49 Jahre	7.671	3.619	2.107	4.163	2.182	1.281	3.508	1.437	826
50 Jahre und älter	3.744	1.298	653	1.821	740	406	1.923	558	247
davon									
Alleinerziehende	1.930	963	539	1.828	921	525	102	42	14
unter 25 Jahren	110	40	25	110	40	25	0	0	0
25-49 Jahre	1.646	844	472	1.575	816	461	71	28	11
50 Jahre und älter	174	79	42	143	65	39	31	14	3
Schwerbehinderte	937	193	99	412	84	44	525	109	55
unter 25 Jahren	60	4	13	25	2	5	35	2	8
25-49 Jahre	406	89	59	177	41	24	229	48	35
50 Jahre und älter	471	100	27	210	41	15	261	59	12
Erwerbstätige	3.313	1.401	658	1.596	621	246	1.717	780	412
unter 25 Jahren	453	205	137	181	69	47	272	136	90
25-49 Jahre	1.898	936	438	922	409	158	976	527	280
50 Jahre und älter	962	260	83	493	143	41	469	117	42

Abbildung 36: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Jobcenter der Stadt Münster nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und eigene Auswertungen, Stand Juli 2023

Anlage 4: Langzeitleistungsbeziehende (LZB) nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen

	gesamt	gesamt	gesamt	Frauen	Frauen	Frauen	Männer	Männer	Männer
	gesamt	Ausländer *innen	Geflüchtete	gesamt	Ausländer *innen	Geflüchtete	gesamt	Ausländer *innen	Geflüchtete
LZB	8.467	2.968	1.274	4.373	1.691	678	4.094	1.277	596
unter 25 Jahren	1.094	413	246	530	194	110	564	219	136
25-49 Jahre	4.530	1.753	742	2.509	1.069	410	2.021	684	332
50 Jahre und älter	2.843	802	286	1.334	428	158	1.509	374	128
davon									
Alleinerziehende	1.277	488	155	1.201	461	148	76	27	7
unter 25 Jahren	69	20	10	69	20	10	0	0	0
25-49 Jahre	1.087	425	131	1.035	409	126	52	16	5
50 Jahre und älter	121	43	14	97	32	12	24	11	2
Schwerbehinderte	726	139	35	310	63	16	416	76	19
unter 25 Jahren	31	4	3	10	0	0	21	4	3
25-49 Jahre	301	52	17	128	23	7	173	29	10
50 Jahre und älter	394	83	15	172	40	9	222	43	6
Erwerbstätige	2.288	848	328	1.143	388	105	1.145	460	223
unter 25 Jahren	219	89	56	92	30	20	127	59	36
25-49 Jahre	1.267	560	218	648	248	59	619	312	159
50 Jahre und älter	802	199	54	403	110	26	399	89	28

Abbildung 37: Langzeitleistungsbeziehende im Jobcenter der Stadt Münster nach Alter, Geschlecht und weiteren Merkmalen
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und eigene Auswertungen, Stand Juli 2023

Anlage 5: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Migrationsvorgeschichte und weiteren Merkmalen

	eLb gesamt	ohne Migrations- vorge- schichte	Mit Migrations- vorgeschichte	Mit Migrations- vorgeschichte	Mit Migrations- vorgeschichte	Mit Migrations- vorgeschichte	Mit Migrations- vorgeschichte	Mit Migrations- vorgeschichte	Mit Migrations- vorgeschichte	Mit Migrations- vorgeschichte
			gesamt	Mit eigener Migrations- erfahrung	Mit eigener Migrations- erfahrung	Mit eigener Migrations- erfahrung	Ohne eigene Migrations- erfahrung	Ohne eigene Migrations- erfahrung	Ohne eigene Migrations- erfahrung	Mit Migrations- vorgeschichte ohne nähere Angabe
				gesamt	Ausländer *innen	Deutsche	gesamt	Ausländer *innen	Deutsche	
eLb gesamt	14.024	5.028	8.996	6.860	5.710	1.144	1.926	512	1.413	210
Männer	6.737	2.648	4.089	3.073	2.429	641	932	251	681	85
Frauen	7.287	2.380	4.907	3.788	3.281	503	994	261	731	125
15 - 24 Jahre	2.570	729	1.841	1.238	1.123	112	546	150	397	57
25 - 54 Jahre	8.867	3.142	5.725	4.493	3.805	684	1.103	310	791	129
55 Jahre und älter	2.587	1.157	1.430	1.129	782	348	277	52	225	24
Erwerbstätige	3.295	1.212	2.315	1.820	1.487	328	456	129	326	39
Langzeitleistungsbeziehende	8.466	3.545	4.921	3.590	2.810	778	1.246	261	984	85

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juni 2023 (hochgerechnete Werte anhand einer freiwilligen Befragung)

Anlage 6: Ressourcenbereiche und Ziele im fa:z-Modell[®]

Förderziel	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 39: Ressourcenbereiche im fa:z-Modell[®]
Quelle: gfa public GmbH

Anlage 7: Wirkungsorientierung und die zehn Dimensionen sozialer Teilhabe

In der Gesetzesbegründung zum Bürgergeld wird zum Wegfall der zuvor 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 Daten⁴⁶ 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. In Folge ist die entsprechende Weiterentwicklung der Zielsteuerung im SGB 2 geplant. Seit Jahresbeginn 2023 prüft eine Projektgruppe - bestehend aus Vertreter*innen der Länder, kommunalen Spitzenverbänden, Bundesagentur für Arbeit und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - eine Weiterentwicklung des Zielsystems.

Der Anspruch des Jobcenters der Stadt Münster, das vorstehend beschriebene Dilemma sukzessive auflösen zu wollen, indem es sein Zielsystem zukünftig unter dem Wirkaspekt weiterentwickelt, brachte eine neue Herausforderung mit sich: Es musste ermittelt werden, welche Ziele dem Qualitätsanspruch, der mit der Prämisse Wirkorientierung einhergeht, genügen. Um diese Frage zu klären, hat das Jobcenter auf das Wirkmodell von Kurz und Kubek (siehe „Kursbuch Wirkung“)⁴⁷ zurückgegriffen: Dieses Konstrukt ermöglicht ein systematisches Zusammendenken von organisatorischen und wirkorientierten Zielaspekten innerhalb eines Steuerungsmodells, dessen Vorzüge auch darin bestehen, dass es sich für die Arbeit auf Steuerungs- und Durchführungsebene gleichermaßen eignet: Wirkziele und organisationale Ziele können in eine sinnvolle und plausible Verbindung miteinander gebracht werden, sodass in einem nächsten Schritt auch die Verständigung darüber, was auf welcher Ebene eingebracht, erreicht und „gemessen“ werden soll, leichter fällt. Dies gilt auch im Hinblick darauf, dass zur Operationalisierung von Zielen immer auch das Entwickeln und Festlegen von Erfolgs- und Misserfolgskriterien/-indikatoren gehört und erfolgen muss. Die Abbildung 40 auf der folgenden Seite stellt die sogenannte „Wirktruppe“ dar und wurde in Anlehnung an eine Darstellung im Kursbuch Wirkung entworfen.

Das Modell von Kurz und Kubek eignet sich gut 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 Langleistungsbeziehenden 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

⁴⁶ Statistisch erhoben wird der Verbleib von geförderten Personen nach einzelnen Maßnahmearten. 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.

⁴⁷ Vergleich „Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen“, Bettina Kurz / Doreen Kubek, Phineo gemeinnützige AG in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung. 6. Überarbeitete Auflage, Februar 2021. Siehe auch unter <https://www.phineo.org/kursbuch-wirkung>.

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 Haushaltsmittel. Diese Lücke in der Überprüfung und Sichtbarmachung von kleineren Beratungserfolgen verhindert, dass Fachkräfte, und auch ganze Jobcenter, diese Erfolge für sich verbuchen können.⁴⁸ Darüber hinaus verhindert sie auch, dass Erfolge reproduziert und Misserfolge erkannt und als Impulse für Verbesserungen verstanden werden können.

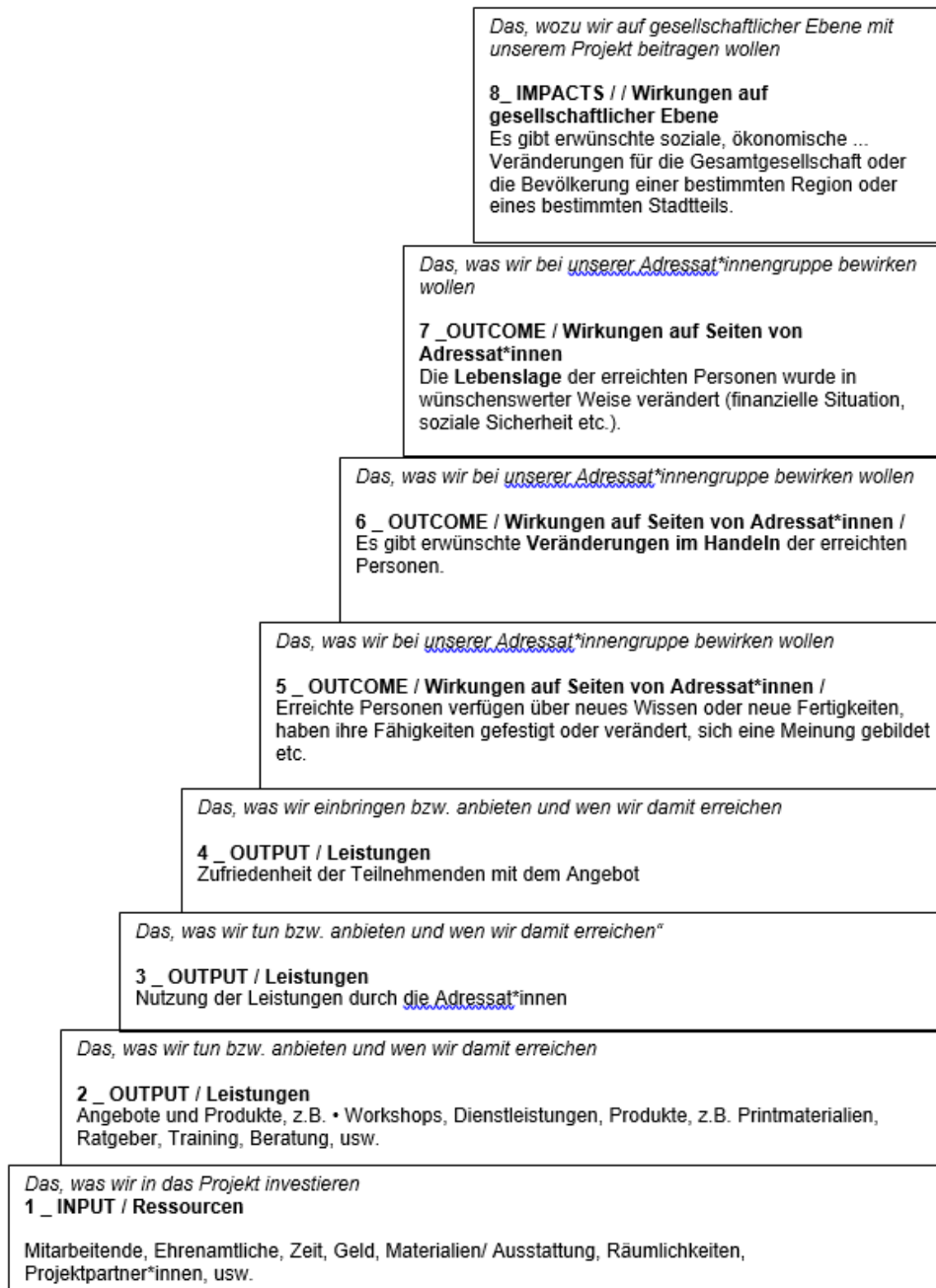


Abbildung 40: „Wirktreppen“, entwickelt in Anlehnung an die Darstellung im Kursbuch Wirkung

⁴⁸ Rickert, P. (2019)“Zwischen Fördern und Fordern: Professionalisierung von Beratungsdienstleistungen im Kontext des SGB II“, Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster, Reihe VIII, Band 6, S. 84f.

Das Jobcenter der Stadt Münster wird im Rahmen seiner internen Qualitätsarbeit intensiv daran arbeiten, seine Ziele zukünftig verstärkt als „Wirkziele“ und „organisationale Ziele“ ausweisen zu können. Dafür ist es zuvor notwendig, sich darüber zu verständigen, was darunter jeweils verstanden wird: Organisationsziele sind alle Input- und Output-Ziele des Jobcenters, unabhängig davon, ob sie auf der Ebene des Organisationsmanagements oder auf der Durchführungsebene der Kernaufgaben des Jobcenters liegen. Sie adressieren Prozesse, Strukturen, eingebrachte Leistungen, quantitative Ergebnisse, usw. und haben etwas zu tun mit Aspekten wie Leitbild, QM-Politik, Monitoring und Evaluation, interne und externe Anforderungen, Prozesslandschaft, Personal (Personalakquise, Personalentwicklung), Kommunikation und Kooperation, Dokumentation, Leitungsreaktionsmanagement, Planungen, Wirtschaftlichkeit, Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements, Überprüfung der Funktionsweise des Unternehmens und Umgang mit den Ergebnissen der Überprüfungen, Kundenzufriedenheit, räumliche, technische und sächliche Ausstattung, Weiterentwicklung der Aufbauorganisation, u.a.

Wirkziele sind in der Regel Outcome- und/oder Impactziele. Von Wirkzielen wird im Kontext der Arbeit des Jobcenters immer dann gesprochen, wenn Ziele personale oder lebensweltbezogene Verbesserungen adressieren, die bei konkreten Adressat*innen am Ende eines - durch Interventionen von Jobcentermitarbeitenden unterstützten - Entwicklungsprozesses eingetreten sein sollen. Wirkziele beziehen sich auf Veränderungen von Fähigkeiten, Handeln und Lebenslagen in unterschiedlichen, aber allesamt für soziale Teilhabe relevanten persönlichen Entwicklungsbereichen. Die Fragen, die sich für das Jobcenter hierbei stellen sind:

- Was sollen / wollen wir erreichen? (Outcome und Output: Wirkungen, Ergebnisse)
- Was sollen / wollen wir dazu tun? (Output: Programme, Produkte)
- Was sollen / wollen wir dafür einsetzen? (Input: Ressourcen)
- Wie sollen / wollen wir es tun? (Prozesse, Strukturen)
- Wie sollen / wollen wir zusammenarbeiten? (Rolle, Kultur)

Neben Wirkzielen und organisationalen Zielen unterscheidet das Jobcenter der Stadt Münster auch zwischen Leit-, Mittler- und Handlungszielen:

- Leitziele bilden die Grundintention der Arbeit des Jobcenters ab. Sie verbinden die Intentionen, die innerhalb der einzelnen Handlungsfelder vorherrschen.
- Mittlerziele stellen die Grundintention sowohl in den konzeptionellen als auch in den strategischen Zusammenhang der Arbeit des Jobcenters.
- Handlungsziele beschreiben, was mit konkreten Aktivitäten auf Seiten von Bürgergeldbeziehenden (Wirkziele) und auf institutioneller Ebene des Jobcenters (organisationale Ziele) erreicht werden soll. Sie haben daher die größte Alltagsrelevanz für die Mitarbeitenden des Jobcenters der Stadt Münster (siehe Abbildung 41).

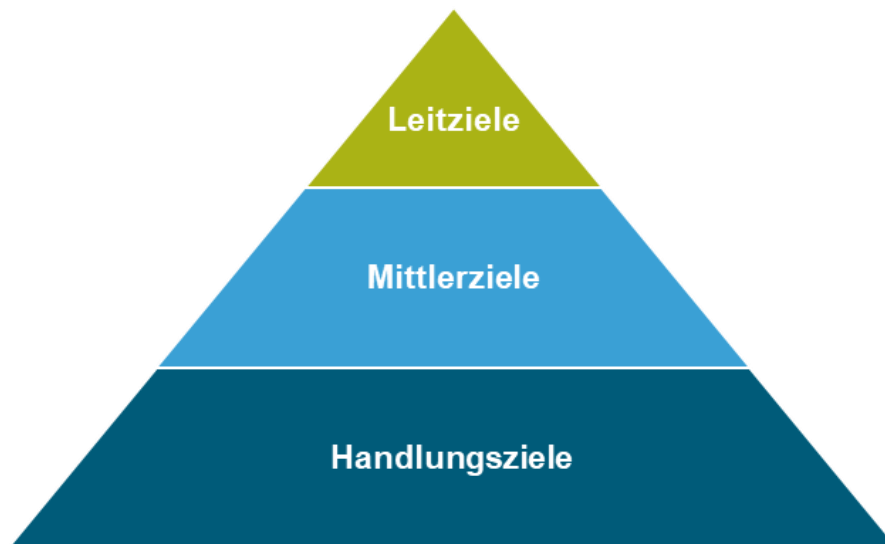


Abbildung 41: Leit-, Mittler- und Handlungsziele
Quelle: Eigene Darstellung

Im Kontext der Evaluation des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“⁴⁹ fand sich ein Konstrukt, das benennt, in welchen persönlich und beruflich relevanten Entwicklungsbereichen Menschen grundsätzlich gut aufgestellt sein müssen. Die Entwicklungsbereiche, in denen diese Unterstützungsbedarfe und Verbesserungsanliegen verortet werden, werden als „Dimensionen Sozialer Teilhabe“ bezeichnet. Das Jobcenter hat sich entschieden, in Anlehnung an die vorstehend erwähnten Forschungsergebnisse, mit folgenden zehn Dimensionen zu arbeiten.

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 anderes.

Beispiele für Verbesserungsanliegen / Wirkziele

- sind mit ihrem Leben zufriedener als zuvor;
- leben in Rahmenbedingungen, die ihnen ein menschenwürdiges Leben im Sinne des SGB 2 ermöglichen;
- fühlen sich als Individuum und in der Gruppe im privaten und öffentlichen Raum sicher.

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.

Beispiele für Verbesserungsanliegen/Wirkziele:

⁴⁹ „Evaluation des Forschungsberichts `Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt` - Endbericht“, Forschungsbericht 535, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, November 2019.

Bürgergeldbeziehende

- haben die an sie persönlich gestellten Herausforderungen reflektiert;
- sind sich darüber im Klaren, welche Wirkungen ihr Auftreten und ihr Verhalten im Umfeld auslöst bzw. auslösen kann;
- verfügen im Zusammenhang mit ihren eigenen Angelegenheiten über vertieftes (reflektiertes) Wissen;
- wissen, dass sie Bedeutsames wissen und können;
- haben den Anspruch, ihr Leben eigenverantwortlich zu gestalten;
- haben erfahren, dass es an Punkten des Lebens immer mehrere Gestaltungsoptionen gibt;
- führen in ihrem Leben Regie.

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 ähnliches.

Beispiele für Verbesserungsanliegen/Wirkziele:

Bürgergeldbeziehende

- verfügen über von ihnen individuell nutzbares, allgemeingültiges berufliches/persönliches Wissen;
- verfügen über grundlegendes Gesundheitswissen;
- verstehen, dass ihre Emotionen eine große Bedeutung für ihren persönlichen/beruflichen Entwicklungsprozess haben;
- sind motivierter, sich mit beruflichen Perspektiven zu beschäftigen;
- kennen ihre Bedürfnisse und Wünsche und wissen, welche Ressourcen ihnen für ihre Weiterentwicklung und Stabilisierung zur Verfügung stehen;
- verfügen über mehr konkrete Handlungsmöglichkeiten / Beschäftigungsoptionen;

Im Kontext der **Dimension Kompetenzen** 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.

Beispiele für Verbesserungsanliegen/Wirkziele:

Bürgergeldbeziehende

- sind fähig, ihren Platz in der Gemeinschaft mit anderen Menschen angemessen auszufüllen;
- wissen und sind in der Lage, Wege zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ihre Ziele zu erreichen und Wünsche zu realisieren;
- stehen dem Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungsmarkt zur Verfügung;
- verstehen, welche Fähigkeiten in welchen Beschäftigungskontexten von Beschäftigten erwartet werden und eignen sich diese an;
- bewältigen ihren Lebensalltag gut;
- bewegen sich im Sinne des SGB 2;

- sind in der Lage, sich aktiv am Beratungsprozess zur beruflichen Entwicklung zu beteiligen;
- sind in der Lage, sich zu verändern;
- sind in der Lage, aktuelle Gegebenheiten unter zuvor ausgewählten Aspekten zu betrachten;
- sind in der Lage, sich zu entscheiden;
- sind fähig, hinsichtlich ihrer Anforderungen an die Ausprägung einer Beschäftigung Abstriche zu machen.

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, usw..
Beispiele für Verbesserungsanliegen/Wirkziele:

Bürgergeldbeziehende

- sind in der Lage einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Beschäftigung und ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit / Beschäftigungsfähigkeit zu sehen.
- haben für sich definiert, wie die Beschäftigung beschaffen sein muss, mit der sie zufrieden sein können.

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.

Beispiel für Verbesserungsanliegen/Wirkziele:

Bürgergeldbeziehende

- verstehen, welche Rolle sie in Beschäftigungskontexten haben;
- verstehen, welche Rollenerwartungen an sie im privaten Bereich gestellt werden;
- kennen ihre Rechte und Pflichten und die Rechte und Pflichten staatlicher Institutionen;
- arbeiten mit Mitarbeitenden in staatlichen Unterstützungssystemen zusammen.

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

Beispiele für Verbesserungsanliegen/Wirkziele:

Bürgergeldbeziehende

- erfahren als Person und in ihrer Gruppe gesellschaftliche Anerkennung
- haben reflektierte Werte und Normen;
- verstehen SGB 2 - Leistungen als berechtigte Ansprüche auf Zeit und nicht als Almosen.

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 / Kenntnis der eigenen körperlichen + psychischen Leistungsfähigkeit, Kenntnis eigener, für die berufliche Entwicklung relevanter Belastungsgrenzen, Umgang mit Kränkungen und Enttäuschung, Umgang mit Krisensituationen, Resilienz, und anderes gehören.

Beispiele für Verbesserungsanliegen/Wirkziele:

Bürgergeldbeziehende

- wissen um ihre Leistungsfähigkeit;
- sind sich der Bedeutung bewusst, die Gesundheitsverhalten als ein Merkmal von Leistungsfähigkeit hat;
- sind in der Lage mit Belastungen und Enttäuschungen umzugehen.

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.

Beispiele für Verbesserungsanliegen/Wirkziele: Bürgergeldbeziehende

- nehmen Einfluss auf gesellschaftliche Prozesse;
- verfügen über seriöses, gesichertes Wissen, um ihre Lebensaufgaben adäquat ausgestalten zu können;
- verfügen über Bewusstsein und Verstehen, um ihre Lebensaufgaben kultursensibel verwirklichen zu können

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 II, Lebensstil und so weiter.

Beispiele für Verbesserungsanliegen/Wirkziele: Bürgergeldbeziehende

- haben in ihrem persönlichen Lebenskonzept Care-Arbeit und eigene Beruflichkeit integriert.

Das Jobcenter der Stadt Münster geht davon aus, dass alle vorstehend genannten Dimensionen im Zusammenhang mit der strategischen Grundausrichtung, soziale Teilhabe durch Beschäftigung zu ermöglichen, eine hohe Bedeutung haben und im Rahmen der Ko-Produktion von persönlichen Ansprechpartner*innen und Bürgergeldbeziehenden geklärt und entfaltet werden müssen. Die Frage, welche dieser Entwicklungsaufgaben beziehungsweise Verbesserungsanliegen in der Ko-Produktion von persönlichen Ansprechpartner*innen und Bürgergeldbeziehenden wirkorientiert bearbeitet werden, wird letztendlich von den Bürgergeldbeziehenden entschieden.

Anlage 8: Qualitätsprojekt Beratung

Im Mittelpunkt des Projektes steht die Professionalisierung des beraterischen Handelns der Jobcoaches/persönlichen Ansprechpartner*innen für Bürgergeldbeziehende in der Einstiegsphase: Persönliche Ansprechpartner*innen reflektieren ihr aktuelles berufliches Handeln in der Einstiegsphase anhand von geeigneten – aus dem professionellen Kontext von Bildung, Beratung und Beschäftigung stammenden - Kriterien und verändern/verbessern es bei Bedarf. Darüber hinaus geht es um die weitere Klärung und Festlegung, um was es in der Einstiegsphase inhaltlich geht und wie die organisatorischen und sächlichen Rahmenbedingungen gestaltet sein müssen, damit die Arbeit in dieser Phase gelingen kann.

Die Einstiegsphase hat eine sehr hohe qualitative Bedeutung für den gesamten weiteren Prozess der Zusammenarbeit zwischen persönlichen Ansprechpartner*innen und Bürgergeldbeziehenden, weil in ihr die zentralen Eckpunkte der zukünftigen Zusammenarbeit entwickelt und in einem gemeinsamen Kooperationsplan vereinbart werden.

Zu den Adressat*innen des Qualitätsprojekts zählen:

- die persönlichen Ansprechpartner*innen in der Abteilung Markt und Integration des Jobcenters als Unterstützende für Bürgergeldbeziehende, wenn es um die Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsaufnahme geht und
- diejenigen Führungskräfte des Jobcenters der Stadt Münster, welche den Umfang, die Qualität des Leistungsangebotes und den Prozess der Aufgabenerledigung in der Abteilung Markt und Integration verantworten, lenken und überwachen, das heißt, für Qualitätssicherung und -entwicklung und für die Gewährleistung der Leistungen zuständig sind, sowie
- indirekt auch Bürgergeldbeziehende als zu Unterstützende, wenn es um die Weiterentwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsaufnahme geht.

Das Qualitätsprojekt soll in Eigenregie geplant, gesteuert und durchgeführt werden. Der Entwurf wurde bereits im Jahr 2023 erarbeitet. Die Realisierung startet im Frühjahr 2024.

Anlage 9: Projekt Wissensmanagement

Die Menge an zu verarbeitenden Informationen im Arbeitsleben ist in den letzten 20 bis 30 Jahren stark gestiegen – die zunehmend umfangreicheren und schnelleren technischen Möglichkeiten, Informationen beziehungsweise Wissen zu teilen und zu speichern (zum Beispiel durch das Internet und durch E-Mails) führen jedoch nicht zwingend dazu, dass diese von den Anwendern auch besser gefunden, verarbeitet und angewendet werden können.

Gleichzeitig gibt es zahlreiche Szenarien, die ein Risiko für den Verlust von Wissen innerhalb einer Arbeitsorganisation bergen. Insbesondere werden aufgrund des demografischen Wandels in den kommenden Jahren vermehrt langjährige Mitarbeitende aus dem Dienst ausscheiden, die eine große Menge an Wissen aufgebaut haben – dazu gehört auch viel implizites beziehungsweise „stilles“ Erfahrungswissen, das überwiegend in den Köpfen der Mitarbeitenden steckt und daher nicht systematisch und anderen offen zugänglich erfasst ist.

Die bestehenden Arbeitsmethoden, Strukturen sowie das Informations- und Kommunikationsverhalten begegnen diesen geschilderten Herausforderungen jedoch nicht adäquat. Dies führt unter anderem zu verlängerten Suchzeiten im Rahmen der Aufgabenerledigung, zu Desorientierung der Mitarbeitenden und im schlimmsten Fall zum Verlust von Wissen. Erforderlich sind also neue Konzepte und Lösungen, um Wissensarbeit produktiv zu machen. Das Jobcenter der Stadt Münster hat daher beschlossen, ein strukturiertes Wissensmanagement aufzubauen, mit dem Ziel, dass alle Mitarbeitenden des Jobcenters über das für ihre Aufgaben relevante Wissen verfügen und es gut anwenden können.

Alle Bausteine des Wissensmanagements vollumfänglich zu berücksichtigen und für die unterschiedlichen Fachbereiche des Jobcenters zugänglich zu machen, ist ein sehr umfangreiches Vorhaben. Aus diesem Grund wurde zunächst ein Projekt initiiert, das sich eines Teilbereiches annimmt. Das Ziel des Projektabschlusses im zweiten Quartal 2024 besteht in der Entwicklung eines Konzeptes, welches Prozesse und Zuständigkeiten für ein erfolgreiches Wissensmanagement im Bereich der Leistungssachbearbeitung festlegt. Weiterhin wird eine praxisorientierte Struktur für ein „Wiki“ entworfen und dieses mit ersten Informationen aus einem bestehenden Einarbeitungskonzept befüllt.

Aus den Erfahrungen dieses Projektes soll dann ebenfalls im Jahr 2024 eine Ausweitungstrategie für die anderen Bereiche entwickelt und weiter umgesetzt werden; der Projekterfolg bemisst sich somit insbesondere an der Anschlussfähigkeit der Ergebnisse.

Anlage 10: Übersicht der geplanten Maßnahmen im Jahr 2024

Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, Entwicklung und Entscheidung

Der Katalog der arbeitsmarktpolitischen Angebote beinhaltet ein breites Spektrum an Angeboten zur Unterstützung der Bürgergeldbeziehenden bei der beruflichen Orientierung, Entwicklung und Entscheidung. Im Rahmen der nachfolgend genannten Angebote erhalten die Bürgergeldbeziehenden Hilfestellungen, um sich eine wissensbasierte Orientierung über die ihnen zur Verfügung stehenden beruflichen und persönlichen Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten zu verschaffen, ihre Kompetenzen zu erweitern und ihre Selbstwirksamkeit zu stärken. Hierbei liegt ein besonderes Augenmerk auf Angeboten, die das Ziel des erfolgreichen Absolvierens einer abschlussorientierten Umschulung oder Qualifizierung verfolgen. Die Förderungen der beruflichen Weiterbildung erhöhen die Chancen auf eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt erheblich und wirken dem drohenden Fachkräftemangel entgegen. Daher sind im Jahr 2024 rund 240 Förderungen der beruflichen Weiterbildung (Paragraf 16 SGB 2 in Verbindung mit Paragraf 81 SGB 3) geplant, davon circa 85 Einzelfallförderungen von betrieblichen und überbetrieblichen Umschulungen sowie 90 Einzelfallförderungen von Teilqualifizierungen und 35 Einzelfallförderungen von auf eine Umschulung/Ausbildung vorbereitenden Angeboten sowie 30 Einzelfallförderungen von Grundkompetenzen. Neben Angeboten zur Erweiterung der Kompetenzen sowie Stärkung der Selbstwirksamkeit und Angeboten zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zählen zu dieser Rubrik auch Angebote zur Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme.

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
1	Eignungsfeststellung	Berufseignungstests	Angebot für einzelne Personen	48 TN	1 Tag	§ 32 SGB 3
2	Grundkompetenzen	Auffrischung von Deutschkenntnissen und mathematischen Kenntnissen, Vermittlung von IT – Kompetenzen sowie Lern- und Arbeitstechniken	Gruppenangebot	30 TN	2 Monate	§ 81 SGB 3
3	Abschlussorientierte betriebliche Umschulungen	gemäß Ausbildungsverordnung	Angebot für einzelne Personen	25 TN	24 Monate	§ 81 SGB 3
4	Abschlussorientierte überbetriebliche Umschulungen	z.B. Altenpflegehelfer*in, Bürokaufmann*frau, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	Angebot für einzelne Personen	50 TN	12 - 24 Monate	§ 81 SGB 3

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
5	Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)	Stützunterricht für Teilnehmende einer betrieblichen Einzelumschulung (Hauptfächer der Berufsschule)	Einzelcoaching und Stützunterricht in Kleingruppen	10 TN	individuell	§ 81 SGB 3 i.V. m. § 131a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB 3
6	Abschlussorientierte Umschulungen (u.a. im Berufsförderungswerk (BFW)) für Rehabilitand*innen	gemäß Ausbildungsverordnung	Angebot für einzelne Personen	10 TN	12 - 24 Monate	§ 117 SGB 3
7	Teilqualifizierungen	z.B. Erwerb des Führerscheins C/CE und/oder des Führerscheins D/DE, Absolvieren von kaufmännischen oder technisch-gewerblichen Qualifikationen	Angebot für einzelne Personen	90 TN	individuell	§ 81 SGB 3
8	Qualifizierung im Job	Förderung von Arbeitnehmenden durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten	Angebot für einzelne Personen	5 TN	individuell	§ 82 SGB 3
9	Rehabilitations-Vorbereitungstraining (RVT)	Stabilisierung der Teilnehmenden unter Berücksichtigung ihrer Persönlichkeit, Abbau von Ängsten, psychologische Betreuung	Gruppenangebot	8 TN	3 Monate	§ 117 SGB 3
10	Arbeitserprobung im Berufsförderungswerk (BFW)	Klärung der Chancen und Möglichkeiten der Teilnehmenden im Hinblick auf eine angestrebte Umschulung, Qualifizierung oder Integration in den Arbeitsmarkt	Gruppenangebot	3 TN	2 - 6 Wochen	§ 117 SGB 3
11	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für psychisch Erkrankte	Vorbereitung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit psychischer Erkrankung auf die Eingliederung in Ausbildung	Gruppenangebot	3 TN	bis zu 12 Monate	§ 117 SGB 3
12	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	Gruppenangebot	20 TN	12 Monate	§ 81 SGB 3
13	Schulabschluss Plus	Nachholen des Hauptschulabschlusses inkl. sozialpädagogischer Begleitung	Gruppenangebot	15 TN	12 Monate	§ 81 SGB 3

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
14	Integrationskurse	Allgemeine Integrationskurse: Erlernen der deutschen Sprache für den Alltag und Orientierung (Leben in Deutschland, Kultur, Rechtsordnung, jüngere Geschichte des Landes)	Gruppenangebot	1.000 TN	600 UE Sprache + 300 UE zur Wiederholung 100 UE Orientierung	Förderprogramm (Mittel des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge)
		Alphabetisierungskurse			900 UE + 300 UE zur Wiederholung	
		Intensivkurse			400 UE	
15	Berufsbezogene Deutschsprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung des Sprachniveaus (mit dem Ziel A2, B1, B2 oder C1) • Unterstützung von Teilnehmenden, die sich im Anerkennungsverfahren zu akademischen Heilberufen und Gesundheitsfachberufen befinden 	Gruppenangebot	250 TN	400 UE bis 500 UE	Förderprogramm (Mittel des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge)
16	Workshops für Bestandsselbstständige und Existenzgründer*innen	Rechte und Pflichten des Gründers / der Gründerin, Geschäftsidee, Markt und Wettbewerb, Preisstrategie / Kalkulation, Genehmigungen, Versicherungen, Rechtsform, SWOT - Analyse, Kapitalbedarf, Finanzierungsmöglichkeiten, Gewinnermittlung, Rentabilitätsprognose, etc.	Gruppenangebot	15 TN je WS ca. 5 WS je Jahr	2 Tage	§ 16c SGB 2
17	ABO für Selbstständige – Aufklärung / Bestandsanalyse / Optimierungcoaching	Aufklärung / Bestandsanalyse: Persönliche und finanzielle Situation, Motivation, persönliche und fachliche Kenntnisse, Analyse der Marktchancen, Beurteilung der Gewinnerzielungsmöglichkeiten, Aufzeigen geeigneter Sanierungsmaßnahmen, Darstellung einer Zeitschiene zur Stabilisierung, notwendige Betriebsausgaben für Investitionen	Einzelcoaching	30 TN	2 Monate	§ 16c SGB 2
		Optimierungcoaching: weitergehende Beratung und Unterstützung der Teilnehmenden, um die Hilfebedürftigkeit zu verringern bzw. zu vermeiden		5 TN	3 Monate	

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
18	Horizont	Modul 1: Kompetenzfeststellung, Stabilisierung der Lebenssituation, berufliche Orientierung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit (u.a. durch praktische Tätigkeiten in Lernwerkstätten), Aneignung berufsbezogener Sprachkompetenzen, Vermittlung in Beschäftigung	Einzelcoaching und Kleingruppenangebot	32	12 Monate	§ 45 SGB 3
		Modul 2: Stabilisierung der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	Einzelcoaching	10 TN	6 Monate	
19	Coaching für gehörlose Menschen aus der Ukraine	Kompetenzfeststellung, berufliche Orientierung, Aneignung berufsbezogener Sprachkompetenzen, Stabilisierung der Lebenssituation, Vermittlung in Arbeit	Einzelcoaching Gruppenangebot	30	6 Monate	§ 45 SGB 3
20	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (Einzelfallförderungen)	Maßnahmen bei Trägern (z.B. Einzelcoachings zur Vermittlung in Arbeit für verschiedene Zielgruppen)	Einzelcoaching	500 TN	individuell	§ 45 SGB 3
21	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	Einzelcoaching und Stützunterricht in Kleingruppen	35 TN	individuell	§ 74 SGB 3 und § 75 SGB 3
22	Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme	Ganzheitliches beschäftigungsbegleitendes Einzelcoaching zur Stabilisierung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsaufnahme	Einzelcoaching	50 TN	6 Monate	§ 45 Abs. 1 Nr. 5 SGB 3
23	Vermittlungsunterstützendes und beschäftigungsbegleitendes Coaching	Modul 1: Vermittlungsunterstützendes Einzelcoaching a) vor Aufnahme einer Beschäftigung b) im nahtlosen Übergang von einer geförderten in eine ungeförderte Beschäftigung c) nach Beendigung einer geförderten Beschäftigung ohne Perspektive eines nahtlosen Übergangs in eine ungeförderte Beschäftigung Unterstützung bei Vermittlungsaktivitäten, betriebliche Erprobungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aufbau und Verstetigung von Netzwerken	Einzelcoaching	5 TN / mtl.	max. 12 Monate	§ 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 u. Nr. 5 SGB 3

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
		Modul 2: Ganzheitliches beschäftigungsbegleitendes Einzelcoaching zur Stabilisierung der (un)geförderten Beschäftigungsaufnahme	Einzelcoaching	100 TN / monatlich Eine Teilnahme an diesem Modul ist nur bei einer gleichzeitigen Förderung von Arbeitgebenden durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt möglich (sh. die Angebote in Zeile 24 und Zeile 25 dieser Abbildung).	16 e SGB 2: 6 Monate 16 i SGB 2: 12 Monate (ggf. Verlängerung um 6 Monate bei Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses im Anschluss)	§ 16e SGB 2 und § 16i SGB 2
24	Teilhabe am Arbeitsmarkt	Förderung von Arbeitgebenden durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb)	---	50 TN / monatlich	maximal 5 Jahre	§ 16i SGB 2
25	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	Förderung von Arbeitgebenden durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses	---	40 TN	maximal 2 Jahre	§ 16e SGB 2
26	Eingliederungszuschuss	Arbeitgebende können zur Eingliederung von Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten	---	100 TN	maximal 12 Monate	§ 88 SGB 3
27	Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen	Arbeitgebende können zur Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung einen Eingliederungszuschuss bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (jährliche Minderung um 10 Prozent, mind. 30 Prozent) erhalten	---	10 TN	bis zu 24 Monate	§ 90 SGB 3
28	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	---	40 TN	bis zu 5 Jahre bei über 55-Jährigen bis zu 8 Jahre	§ 90 SGB 3

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
29	Probeschäftigung	Erstattung der Kosten für die Besetzung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes im Rahmen einer Probeschäftigung mit einem/einer Langzeitarbeitslosen oder einem/einer Jugendlichen / jungen Erwachsenen mit schweren Vermittlungshemmnissen an Arbeitgebende	---	50 TN	maximal 3 Monate	§ 16f SGB 2
30	Probeschäftigung für Menschen mit Behinderungen sowie schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen	Erstattung der Kosten für eine befristete Probeschäftigung 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	---	10 TN	3 Monate	§ 46 SGB 3
31	Einstiegsgeld	Einstiegsgeld kann als Lohnkostenzuschuss bei Aufnahme einer mindestens sechsmonatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit erbracht werden	---	180 TN	3 Monate	§ 16b SGB 2
32	Einstiegsgeld für Selbstständige	Einstiegsgeld kann bei Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit erbracht werden	---	15 TN	maximal 24 Monate	§ 16b SGB 2
33	Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen	Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern, die für die Aufnahme oder Ausübung einer selbstständigen, hauptberuflichen, wirtschaftlich tragfähigen Tätigkeit notwendig und angemessen sind	---	8 TN	---	§ 16c SGB 2

Abbildung 42: Übersicht der Förderangebote im Jahr 2024 zur beruflichen Orientierung, Entwicklung und Entscheidung

Quelle: Eigene Aufstellung

Unterstützung bei der Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahme

Zur Unterstützung der Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahme werden unter anderem betriebliche Erprobungen und Angebote zur Unterstützung bei der Aufnahme einer dualen Ausbildung bereitgestellt. Insgesamt können und sollen im Jahr 2024 rund 400 Teilnehmende (TN) bei der Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahme unterstützt werden. Zudem sollen rund 700 Bürgergeldbeziehende vom Vermittlungsbudget zur Förderung der Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung partizipieren.

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
1	Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)	Betriebliche Maßnahme bei einem Arbeitgebende zur Anbahnung einer Arbeitsaufnahme	Angebot für einzelne Personen	180 TN	individuell (i.d.R. bis zu 6 Wochen)	§ 45 SGB 3
2	Bewerbungscenter	Bewerbungstraining und Nutzung der Infrastruktur	Einzelcoaching und Kleingruppenangebot	170 TN	individuell (Zeitspanne von 1 Tag bis zu 2 Monaten)	§ 45 Abs. 1 S.1 Nr. 1 u. 2 SGB 3
3	Vermittlungsbudget	Förderung zur Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (z.B. Übernahme von Bewerbungskosten und Übernahme von Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen)	Einzelfallförderung	700 Förderfälle	---	§ 44 SGB 3
4	Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)	Duale Ausbildung mit Vergütung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, fachtheoretische Ausbildung bei einem Bildungsträger, fachpraktische Ausbildung in einem Kooperationsbetrieb, Stützunterricht, sozialpädagogische Begleitung	Gruppenangebot	10 TN	individuell (i.d.R. 2 Jahre)	§ 76 SGB 3
5	Einstiegsqualifizierung (EQ)	Betriebliches Langzeitpraktikum mit Vergütung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf mit Option auf Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nach Beendigung der Einstiegsqualifizierung Optional: Besuch der Berufsschule (bei Minderjährigen zwingend zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an zwei Tagen pro Woche notwendig)	Angebot für einzelne Personen	10 TN	mindestens 6 Monate bis maximal 12 Monate	§ 54a SGB 3
6	Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)	Berufsvorbereitendes Einzelcoaching für Menschen mit Familienverantwortung (Kindererziehung und Pflege) bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz in Teilzeit	Einzelcoaching und Seminare in Kleingruppen	15 TN	6 Monate	Förderprogramm (Mittel des Landes NRW und der

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
		Ganzheitliches beschäftigungsbegleitendes Einzelcoaching zur Stabilisierung der Aufnahme der Teilzeitberufsausbildung			6 Monate (maximal 8 Monate)	Europäischen Union)
7	Ausbildungswege NRW	Vermittlung von jungen Menschen in eine duale Ausbildung ggf. Vermittlung eines trägergestützten Ausbildungsplatzes (inkl. 11-monatiger sozialpädagogischer Begleitung und Stützunterricht) Förderung von Arbeitgebende durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für zusätzliche Ausbildungsplätze (max. 24 Monate) und trägergestützte Ausbildungsplätze (max. 11 Monate)	Einzelcoaching	15 TN	individuell	Förderprogramm (Mittel des Landes NRW und der Europäischen Union)

Abbildung 43: Übersicht der Förderangebote im Jahr 2024 zur Unterstützung bei der Stellensucharbeit und Beschäftigungsaufnahme

Quelle: Eigene Aufstellung

Unterstützung bei der Bewältigung von lebensweltorientierten Anliegen

Der Katalog der arbeitsmarktpolitischen Angebote beinhaltet ein breites Spektrum an Angeboten zur Bewältigung von lebensweltorientierten Anliegen. Bereitgestellt werden unter anderem eine Vielzahl und Vielfalt von individuellen und zielgruppenspezifischen Förderangeboten, die sich durch eine intensive beraterische Unterstützung auszeichnen. Insgesamt können und sollen im Jahr 2024 rund 1.100 Teilnehmendenplätze (TN-Plätze) in Angeboten zur Bewältigung von lebensweltorientierten Anliegen besetzt werden.

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
1	Ganzheitliche Betreuung zum Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit	Modul 1: Individuelle Aktivierung der Teilnehmenden zur Mitwirkung in der Fallsteuerung, sozialintegrative Hilfen, aufsuchende Sozialarbeit, Berufswegplanung	Einzelcoaching	65 TN	3 Monate	§ 16k SGB 2

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
		Modul 2: Individuelle Unterstützung der Teilnehmenden bei der Umsetzung der Hilfeplanung, sozialintegrative Hilfen, aufsuchende Sozialarbeit		53 TN	12 Monate	
2	Clearingstelle U25 Plus	Modul 1: Individuelles Coaching mit aufsuchender Sozialarbeit von Jugendlichen, die den Kontakt zum Jobcenter (fast) verloren haben	Einzelcoaching	26 TN	3 – 9 Monate	§ 16h SGB 2
		Modul 2: Individuelles Coaching mit aufsuchender Sozialarbeit zur Stabilisierung der Lebenssituation		13 TN	6 – 15 Monate	
3	JuWe – Update	Entwicklung persönlicher und beruflicher Perspektiven, praktische Erprobung in den Bereichen Metall, Holz und Hauswirtschaft sowie handwerklich-kreative Arbeiten, aufsuchende Sozialarbeit	Gruppenangebot	10 TN	12 Monate	§ 16h SGB 2
4	Gemma!	Entwicklung persönlicher und beruflicher Perspektiven, praktische Erprobung in den Bereichen Floristik, Hauswirtschaft / Verkauf, Bewerbungstraining, EDV	Gruppenangebot	8 TN	12 Monate	§ 45 SGB 3
		Optional: Besuch der Berufsschule zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an 2 Tagen pro Woche				
5	Lernort Süd	Entwicklung persönlicher und beruflicher Perspektiven, handwerklich-kreative Arbeiten	Gruppenangebot	9 TN	12 Monate	§ 45 SGB 3
		Optional: Besuch der Berufsschule zur Erfüllung der Berufsschulpflicht an 2 Tagen pro Woche				

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
6	Impulse für Erwerbsarbeit	Individuelles Coaching zur persönlichen und beruflichen Standortbestimmung, Heranführung an und Begleitung zu stadtteilorientierten Angeboten und zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	Einzelcoaching	40 TN	12 Monate	§ 45 SGB 3
7	Jetzt ich! – Impulse für Alleinerziehende	Individuelles Coaching zur Vereinbarkeit von Familie Beruf, zur persönlichen und beruflichen Standortbestimmung, Heranführung an und Begleitung zu stadtteilorientierten Angeboten und zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	Einzelcoaching	20 TN	12 Monate	§ 45 SGB 3
8	Kommunale Eingliederungsleistungen	Beratungsangebote von verschiedenen Institutionen im Münsteraner Hilfenetzwerk zu folgenden Themen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Betreuung minderjähriger Kinder oder von Kindern mit Behinderungen ▪ Häusliche Pflege von Angehörigen ▪ Schuldnerberatung ▪ Psychosoziale Beratung/Kommunaler Sozialdienst ▪ Psychosoziale Beratung / Beratungsfachdienst für Menschen mit Migrationsvorgeschichte ▪ Psychosoziale Beratung / Sozialpsychiatrischer Dienst ▪ Suchtberatung 	Einzelcoaching	150 TN	individuell	§ 16a SGB 2
9	Teamw()rk für Gesundheit und Arbeit	Baustein 1: Online – Angebote rund um das Thema Gesundheit (z.B. Podcasts, Workshops, Selbstlern - Module auf der Internetseite „portALO“ [http://port-alo.de])	Online – Gruppenangebote	100 TN	individuell	Förderprogramm (Mittel der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB 5)
		Baustein 2: Motivierende gesundheitsorientierende Beratung zur Stärkung der Kompetenzen und Eigenmotivation für eine gesundheitsfördernde Lebensweise durch geschulte Jobcoaches vom Jobcenter Münster	Einzelcoachings			
		Baustein 3: Durchführung von Präventionskursen und Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung bei Bildungsträgern, Wohlfahrtsverbänden, etc.	Gruppenangebote			

Nr.	Titel des Angebotes	Inhalt des Angebotes	Format	Förderumfang	durchschnittliche Dauer der Teilnahme eines TN	Förderinstrument
10	MAMBA 4U	Individuelles Coaching zur Unterstützung von Geflüchteten mit Aufenthaltserlaubnis, Personen mit einer Aufenthaltsgestattung sowie Personen mit einer Duldung, die keinem absoluten Arbeitsverbot unterliegen, bei der nachhaltigen Integration in Arbeit und / oder Ausbildung oder der (Wieder-)Aufnahme des Schulbesuchs	Einzelcoaching	150 TN	individuell	Förderprogramm (Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Europäischen Union)
11	Arbeitsdiagnostik und -erprobung	Modul 1: Erstgespräch mit Anamnese zur Einschätzung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Krankheitseinsichtigen	Einzelcoaching	60 TN	2 Termine à 90 Minuten	§ 45 SGB 3
		Modul 2: Eignungsdiagnostik zur Feststellung der Berufseignung sowie der Ausbildungs- und Vermittlungsfähigkeit, praxisnahe Erprobungen durch Ausübung verschiedener Tätigkeiten (Büro, Handwerk, etc.), aufsuchende Sozialarbeit	Gruppenangebot	10 TN	2 - 4 Monate (2 - 6 Std. tägl.)	
12	Arbeitsgelegenheiten	Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt durch zusätzliche, im öffentlichen Interesse liegende, wettbewerbsneutrale Arbeiten in verschiedenen Arbeitsfeldern	Gruppenangebot	180 TN	6 – 12 Monate	§ 16d SGB 2
13	Tagelöhner	Sporadische Ausübung praktischer Tätigkeiten (z. B. Pflege von Parks und Grünflächen), Tages- und Selbststruktur	Gruppenangebot	7 TN	max. 66 Stunden je Monat	§ 16f SGB 2
14	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (Einzelfallförderungen)	Maßnahmen bei Trägern (z.B. Einzelcoachings zur Vermittlung in Arbeit für verschiedene Zielgruppen)	Einzelcoaching	250 TN	individuell	§ 45 SGB 3

Abbildung 44: Übersicht der Förderangebote im Jahr 2024 zur Unterstützung bei der Bewältigung von lebensweltorientierten Anliegen

Quelle: Eigene Aufstellung



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

