



Eingliederungsbericht 2017

Jobcenter der Stadt Münster

Impressum

Herausgeber: Jobcenter der Stadt Münster,
Stadthaus 2, Ludgeriplatz 4,
48151 Münster

Quellen: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit,
eigene Auswertungen

Münster, Mai 2018

Fotos: Presseamt Stadt Münster / Tilman Roßmüller

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Ausgangssituation	5
1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters der Stadt Münster.....	5
1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive	6
1.2.1. Überregional (inklusive Ausblick).....	6
1.2.2. Regional / Lokal.....	7
1.3. Arbeitslosigkeit und Arbeitskräfteangebot in Münster (SGB II und SGB III).....	11
1.4. Struktur der leistungsberechtigten Personen im Jobcenter der Stadt Münster	13
2. Ergebnisse 2017.....	20
2.1. Kennzahlen nach § 48a SGB II.....	20
2.2. Strategische Grundausrichtung	23
2.3. Arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder und Aktivitäten.....	24
2.3.1. Erhöhung von Marktchancen und Steigerung von Integrationen	24
2.3.2. Aktivierung von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden und Verbesserung ihrer Integrationschancen	25
2.3.3. Integration von geflüchteten Menschen	26
2.3.4. Weitere Verbesserung der Integration von Jugendlichen.....	27
2.3.5. Verbesserung der Arbeitsmarktzugänge für Menschen mit Behinderung.....	29
2.4. Netzwerke und Kooperationen.....	30
2.5. Finanzen.....	31
3. Fazit	31
Anlage 1: Organigramm des Jobcenters der Stadt Münster (Stand 31.12.2017)	32
Anlage 2: job_aktuell und Jobmessen	33
Anlage 3: ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose	34
Anlage 4: Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“	35
Anlage 5: Beratungsangebote für (Allein-)Erziehende im Familienzentrum	37
Anlage 6: Migrationsbeauftragte des Jobcenters der Stadt Münster.....	38
Anlage 7: Projekt „Salam Kitchen“	39
Anlage 8: Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein.....	40
Anlage 9: Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“	42
Anlage 10: Projekt PASST	44
Anlage 11: Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderung	45

Einleitung

Die Menschen im Leistungsbezug der Jobcenter haben in den letzten Jahren leicht, jedoch nicht im wünschenswerten und erforderlichen Ausmaß von den positiven Entwicklungen des Arbeitsmarktes und der zunehmenden Suche der Unternehmen nach Arbeits- und Fachkräften profitiert. Nach wie vor ist es schwierig, insbesondere Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende, Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen sowie Geflüchtete und Menschen mit Migrationsvorgeschichte auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren, aufgrund oftmals fehlender Qualifikationen und Deutschkenntnisse, schwieriger Rahmenbedingungen und einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit. Hier gilt es weiterhin anzusetzen, um den Negativkreislauf von Arbeitslosigkeit bzw. dauerhaftem Bezug von Transferleistungen und materiellen sowie sozialen Teilhabedefiziten der leistungsberechtigten Menschen zu durchbrechen.

Somit hat das Jobcenter der Stadt Münster auch im Jahr 2017 seine strategische Grundausrichtung „**Soziale Teilhabe durch Beschäftigung**“ sowie die Handlungsfelder der Vorjahre fortgesetzt. Die Handlungsfelder lauten:

- **Marktchancen erhöhen und Integrationen steigern**
- **Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende aktivieren und ihre Integrationschancen verbessern**
- **Herausforderungen bei der Beratung von geflüchteten Menschen bewältigen**
- **Verbesserung der Integrationen von Jugendlichen, insbesondere in Ausbildung**
- **Verbesserung der Arbeitsmarktzugänge von Menschen mit Behinderung**

Dabei wurden bewährte Aktivitäten und Maßnahmen weitergeführt und bei Bedarf ausgebaut.

Der vorliegende Eingliederungsbericht stellt die Ausgangssituation des Jobcenters der Stadt Münster für das Jahr 2017 dar. Er beschreibt darüber hinaus, welche konkreten Ziele, Strategien und Handlungsfelder das Jobcenter 2017 verfolgt hat und inwieweit diese umgesetzt werden konnten.

1. Ausgangssituation

1.1. Organisationsstruktur des Jobcenters der Stadt Münster

Nach Umsetzung eines Organisationentwicklungsprozesses (OE-Prozess) ist das Jobcenter der Stadt Münster seit Juli 2017 stadtbezirklich ausgerichtet. Für jeden Stadtbezirk gibt es nun ein sogenanntes „Jobcenter-im-Jobcenter“, das jeweils aus einem Team für die passive Leistungsgewährung und einem Team für die arbeitsmarktliche Beratung, Förderung und Integration (Markt & Integration) sowie einem Empfangsbereich und Kundenservice besteht (vgl. Organigramm in der Anlage 1). Sämtliche Leistungsberechtigten, die ihren Wohnort in dem entsprechenden Stadtbezirk haben, werden durch das zuständige Jobcenter-im-Jobcenter betreut.

Außer den etablierten Geschäftsstellen in Hiltrup und Nord, in dem die Jobcenter-im-Jobcenter für die beiden entsprechenden Stadtbezirke verortet sind, gibt es nun eine zusätzliche Geschäftsstelle in Wolbeck, in der das Jobcenter-im-Jobcenter Ost/Südost untergebracht ist. Die übrigen Jobcenter-im-Jobcenter verbleiben aus logistischen Gründen in der Hauptstelle des Jobcenters.

Für die Leistungsberechtigten, aber auch für die Kooperationspartner*innen des Jobcenters verringert sich durch die neue Organisationsstruktur die Anzahl der Ansprechpartner*innen im Jobcenter. Einhergehend damit wird die Erreichbarkeit verbessert, Schnittstellen werden reduziert und Reibungsverluste zwischen den einzelnen Arbeitsbereichen vermieden. Parallel wird die Netzwerkarbeit in den Sozialräumen gefördert, stadtbezirkliche Besonderheiten und Bedarfe können durch das Jobcenter optimaler berücksichtigt werden und in die strategische Planung sowie die individuelle Beratung einfließen. Die Mitarbeitenden der Jobcenter-im-Jobcenter kennen sich in „ihrem“ Stadtbezirk besser aus.

Die zielgruppen- und fachspezifischen Kompetenzen z. B. für Alleinerziehende, für Jugendliche und für Rehabilitand*innen und Menschen mit Schwerbehinderung bleiben bestehen und sind in allen Jobcentern-im-Jobcenter vertreten. Die fachliche Vernetzung der Spezialisten wird durch entsprechende Fachkoordinator*innen auf Ebene der Fachstellenleiter*innen sichergestellt.

Eine Ausnahme zu den stadtbezirklich aufgestellten Jobcentern-im-Jobcenter stellt die Fachstelle für Geflüchtete in der ehemaligen Oxford-Kaserne dar, die als Projekt zunächst bis zum Jahr 2019 installiert wurde und bis dahin unabhängig vom Wohnort in Münster zuständig für alle leistungsberechtigten Geflüchteten bleibt. Daneben bleiben auch die Fachstelle für Selbständige und der Arbeitgeber- und Vermittlungsservice des Jobcenters aus logistischen und fachlichen Gründen als zentrale, stadtbezirksübergreifende Organisationseinheiten bestehen: Die Zahl der leistungsberechtigten Selbständigen ist mit einem Anteil von 2 % an allen Leistungsberechtigten zu gering für eine stadtbezirkliche Aufteilung und der Arbeitgeber- und Vermittlungsservice ist stadtbezirksübergreifend nach Wirtschaftsbranchen aufgestellt.

1.2. Arbeitsmarktliche Ausgangslage und Entwicklungsperspektive

1.2.1. Überregional (inklusive Ausblick)

Der Aufschwung der deutschen Wirtschaft hat sich trotz weltwirtschaftlicher Risiken weiter gefestigt und befand sich 2017 bereits im fünften Jahr eines moderaten Aufschwungs. Die wirtschaftliche Entwicklung ging weiterhin mit einer kräftigen Beschäftigungsdynamik einher.

Gegenläufig zur zunehmenden Beschäftigung ist die Zahl der Auszubildenden in Deutschland zurückgegangen¹. In der Folge entwickeln sich Arbeits- und Ausbildungsmarkt auseinander. Danach ist die Zahl der Beschäftigten zwischen 1999 und 2015 um 12,1 % gestiegen. Im gleichen Zeitraum ging die Zahl der Auszubildenden um 6,7 % zurück. Dadurch sinkt auch die Ausbildungsquote: 2015 kamen 5,1 Auszubildende auf 100 Beschäftigte, 1999 waren es noch 6,1. Laut der Studie gibt es allerdings deutliche regionale Unterschiede: Während die Ausbildungsquote in den westdeutschen Bundesländern zwischen 1999 und 2015 fast konstant blieb, halbierte sie sich im selben Zeitraum in den ostdeutschen Bundesländern. Besonders deutlich ist der Rückgang der Ausbildungsquote bei den Kleinstbetrieben mit bis zu fünf Mitarbeitenden. Lag die Ausbildungsquote hier 1998 bei 7,0 %, waren es 2015 nur noch 4,9 %. Mit Blick in die Zukunft wird eine Fortsetzung des langfristigen Trends der Entkopplung von Beschäftigungszuwachs und Ausbildungsplätzen erwartet. Um einen Fachkräftemangel zu verhindern, halten die Forscher eine Ausbildungsquote von 5,0 % für ausreichend.

Unter anderem aufgrund des demographischen Wandels und der bereits langanhaltenden und sich fortführenden positiven Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, tritt in einigen Branchen ein Mangel an Arbeits- und insbesondere Fachkräften auf. Mit Blick auf einen moderat steigenden Bedarf an Erwerbstätigen in Kombination mit einer durch den demographischen Wandel bedingten Reduzierung des Arbeitskräfteangebots wird sich diese Entwicklung verschiedensten Studien zufolge in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Je nach Modellannahme wird dies unterschiedlich schnell und ausgeprägt erfolgen. Auch zum Grad der Abmilderung des Fachkräftebedarfs durch den immigrationsbedingten Bevölkerungszuwachs sowie die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt gibt es unterschiedliche Projektionen.²

Festzuhalten ist darüber hinaus, dass die Arbeitswelt durch die steigende Globalisierung, Digitalisierung und Flexibilisierung einem großen Veränderungsprozess unterworfen ist und sich damit auch die Anforderungen insbesondere an die Qualifikation und die Kompetenzen der Beschäftigten stark verändern. Geschwindigkeit und Ausmaß der Veränderungsprozesse unterscheiden sich dabei je nach Branche³.

¹ Vgl. „Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Expertise im Rahmen des Ländermonitors berufliche Bildung“. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, Juni 2017.

² Vgl. u. a. „Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, August 2017, „Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen“, Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB Report, Heft 3/2016 (September) sowie „Der Untergang ist abgesagt. Wider die Mythen des demographischen Wandels“, Thomas Straubhaar, März 2016.

³ Vgl. hierzu u. a. „Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe bis 2030. Ein gemeinsames Lagebild der Partnerschaft für Fachkräfte“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, August 2017.

1.2.2. Regional / Lokal

Zum Stichtag 31.12.2017 zählte die Stadt Münster 309.429 Einwohner*innen, die Tendenz ist weiterhin zunehmend. Parallel dazu nimmt auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster fortlaufend zu. Zum Stichtag 30.09.2017 übten 166.978 Personen am Arbeitsort Münster⁴ eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus, das bedeutet eine Steigerung von 2,0 % gegenüber dem Vorjahresstichtag. Bundesweit und in Nordrhein-Westfalen betrug die Zunahme jeweils 2,3 %.

Das Geschlechterverhältnis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster ist fast ausgewogen: 49,5 % sind Frauen und 50,5 % sind Männer. Mit 8,3 % auffällig hoch im Vergleich zum Vorjahresstichtag ist die Zunahme der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (11,4 % auf Bundesebene und 10,1 % in Nordrhein-Westfalen). Insgesamt machen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit aber nur einen Anteil von 7,6 % an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster aus, im Vergleich zu einem Anteil von 11,0 % im Bundesdurchschnitt und 10,6 % in Nordrhein-Westfalen. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die 55 Jahre und älter sind, hat stark zugenommen, um 6,5 % für die Altersgruppe 55 – 64 Jahre und 19,2 % bei den Personen, die 65 Jahre und älter sind (6,4 % und 15,2 % auf Bundesebene sowie 6,4 % und 14,7 % in Nordrhein-Westfalen). Die detaillierten Werte zum Stichtag 30.09.2017 lassen sich der Abbildung 1 entnehmen.

Merkmale	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 30.09.2017		
	Anzahl	Anteil (in %)	Veränderung zum Vorjahr (in %)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	166.978	100,0	2,0
- Männer	84.349	50,5	2,1
- Frauen	82.629	49,5	1,9
- unter 25 Jahre	17.813	10,7	1,6
- 25 bis unter 55 Jahre	118.280	70,8	0,8
- 55 bis unter 65 Jahre	29.514	17,7	6,5
- 65 Jahre und älter	1.371	0,8	19,2
- Deutsche	154.284	92,4	1,5
- Ausländer*innen	12.629	7,6	8,3
- in Vollzeit	115.600	69,2	1,2
- in Teilzeit	51.378	30,8	3,9
- Auszubildende	9.179	5,5	1,3

Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat September 2017

⁴ Zum Stichtag 30.09.2017 betrug die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort Münster 115.424 Personen, davon sind 50,8 % männlich und 49,2 % weiblich. 8,5 % haben eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Eingliederungsbericht 2017 Jobcenter Münster

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

Der mit Abstand größte Anteil der sozialversicherungspflichtigen Erwerbspersonen in Münster übt dementsprechend dienstleistende Tätigkeiten aus: Am 30.09.2017 waren dies 86,7 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die bedeutendsten Branchen sind in Münster das Gesundheits- und Sozialwesen mit rund 19 % Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen und der Handel inklusive Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 13 % Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen (vgl. Abbildung 2).

Sektoren und Wirtschaftszweige	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 30.09.2017		
	Anzahl	Anteil (in %)	Veränderung zum Vorjahr (in %)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	166.978	100,0	2,0
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	637	0,4	- 6,2
Produzierendes Gewerbe	21.514	12,9	0,5
- Verarbeitendes Gewerbe	13.624	8,2	- 0,2
- Herstellung von Vorleistungsgütern, insbes. von chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren	6.043	3,6	1,7
- Baugewerbe	5.479	3,3	2,5
- Metall- und Elektroindustrie, Stahlindustrie	4.507	2,7	- 6,2
- Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern	3.074	1,8	5,8
- Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Energiewirtschaft	2.411	1,4	0,2
Dienstleistungsbereich	144.827	86,7	2,2
- Gesundheit und Sozialwesen	31.916	19,1	2,3
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	21.653	13,0	0,0
- Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung, Körperschaften	14.352	8,6	2,3
- Immobilien; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	13.879	8,3	5,3
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11.538	6,9	0,6
- Information und Kommunikation	10.414	6,2	3,5
- Erziehung und Unterricht	9.112	5,5	0,9
- sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	9.182	5,5	3,3
- sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7.512	4,5	- 0,5
- Gastgewerbe	5.415	3,2	4,7
- Arbeitnehmerüberlassung	5.229	3,1	2,5
- Verkehr und Lagerei	4.625	2,8	6,3

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat September 2017

Der deutsche Arbeitsmarkt ist stark fachkräfteorientiert: 84 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind als Fachkraft, Spezialist*in oder Experte bzw. Expertin tätig und nur rund 15% als Helfer*in⁵. Auf dem münsterschen Arbeitsmarkt ist diese Verteilung mit rund 87 % und 13 % sogar noch stärker ausgeprägt.

Parallel hierzu haben nur rund 13 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Münster (noch) keine abgeschlossene oder anerkannte Ausbildung, davon sind 29 % Auszubildende. Rund 57 % verfügen über einen anerkannten Berufsabschluss und rund 21 % haben einen akademischen Abschluss erlangt (vgl. Abbildung 3).

Merkmale	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 30.09.2017	
	Anzahl	Anteil (in %)
SV-pflichtige Beschäftigte insgesamt	166.978	100,00
- ohne beruflichen Ausbildungsabschluss*	22.057	13,2
- mit anerkanntem Berufsabschluss	95.818	57,4
- mit akademischem Abschluss	35.619	21,3
- Ausbildung unbekannt	13.484	8,1

* davon sind rund 29 % Auszubildende

Abbildung 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsabschluss
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat September 2017

Eine Untersuchung aus dem Jahr 2016⁶ zeigt, dass die Beschäftigung von ungelerten Erwerbstätigen sich auf nur wenige Branchen und Berufsfelder konzentriert. Der deutsche Arbeitsmarkt als Fachkräftearbeitsmarkt bietet viele Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte, aber nur wenige für gering Qualifizierte. Somit unterliegen Menschen ohne beruflichen Abschluss einem hohen Risiko, arbeitslos zu werden oder zu bleiben. Hinzu kommt, dass auch bei vermeintlich leichten Helfertätigkeiten hohe Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden, so z. B. im Bereich Lager und Logistik an die kognitiven Fähigkeiten (z. B. spezielle Softwarekenntnisse), die physische Leistungsfähigkeit (z. B. Akkordarbeit) und zeitliche Flexibilität (z. B. Wechselschichten) der Beschäftigten gestellt. Eine große Anzahl von Leistungsberechtigten im SGB II verfügt jedoch über keine oder nicht mehr verwertbare bzw. in Deutschland anerkannte Berufsausbildung, erfüllen infolge von (chronischen) Erkrankungen nicht über die körperlichen Voraussetzungen oder aufgrund von individuellen Rahmenbedingungen (z. B. Kinderbetreuung) nicht über die zeitliche Flexibilität für die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts (vgl. hierzu auch Abschnitt 1.4.).

Auf der anderen Seite bleibt die Nachfrage nach Fachkräften auch weiterhin im Münsterland hoch. Bis zum Jahr 2030 wird ein Arbeitskräfteengpass von bis zu 49.000 Personen prognostiziert, davon 90 % beruflich qualifizierte Bewerber*innen.⁷

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

⁶ Information und Technik Nordrhein Westfalen (IT.NRW), Statistik Kompakt 05/2016, „Chancen für Ungelernte auf dem Arbeitsmarkt“. Basis für die Untersuchung ist der Mikrozensus der Jahre 2005 und 2014.

⁷ Vgl. Fachkräftereport 2017 für Nord-Westfalen. Ergebnis der IHK-Konjunkturumfrage und Prognose aus dem Fachkräftemonitor NRW“. Industrie- und Handelskammer Nord-Westfalen, Mai 2017.

Die Dominanz des Dienstleistungssektors in Münster, und hier insbesondere der Branchen Handel, Finanz- und Wirtschaftsdienstleistungen sowie Gesundheit, zeigt sich auch anhand der „Top 10“⁸ der gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen (vgl. Abbildung 4).

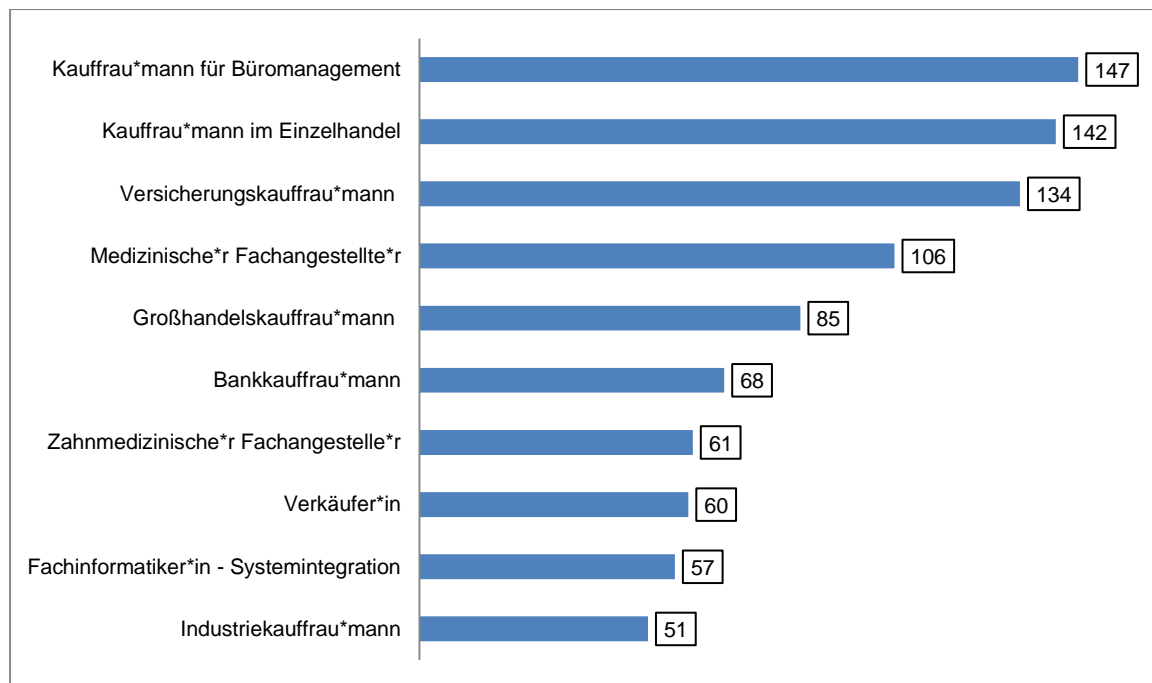


Abbildung 4: „Top 10“ der seit Beginn des Berichtsjahres gemeldeten Berufsausbildungsstellen in Münster
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2017

Für das Ausbildungsjahr 2016/2017⁹ wurden in Münster insgesamt 2.251 betriebliche Berufsausbildungsstellen gemeldet. Das sind 105 Stellen bzw. 4,5 % weniger als im Vorjahreszeitraum. Auf der anderen Seite haben sich im gleichen Zeitraum 1.288 Bewerber*innen für eine Berufsausbildungsstelle gemeldet, das sind 122 Personen bzw. 8,7 % weniger als im Vorjahr. Aus den gemeldeten Berufsausbildungsstellen und den gemeldeten Bewerber*innen ergibt sich ein Quotient von 1,75. Das heißt, dass in Münster auf eine*n Bewerber*in 1,75 gemeldete betriebliche Berufsausbildungsstellen kommen. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 lag der Quotient bei 1,67, im Ausbildungsjahr 2014/2015 bei 1,43. In den umliegenden Kreisen und im Landesvergleich ist der Quotient deutlich niedriger: Borken = 1,00, Coesfeld = 0,95, Steinfurt = 0,96, Warendorf = 0,79, Land Nordrhein-Westfalen = 0,81. Damit sind die grundsätzlichen Chancen auf einen Ausbildungsplatz für eine betriebliche Ausbildung in Münster vergleichsweise gut.

Auf der anderen Seite haben laut Ausbildungsumfrage 2017 der Industrie- und Handelskammer Nord-Westfalen¹⁰ insbesondere kleine Unternehmen Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Eine Umfrage der Handwerkskammer hat ergeben, dass Ende August 2017 nur gut die Hälfte der handwerklichen Ausbildungsbetriebe im Münsterland und in der Emscher-Lippe-Region alle Ausbildungsstellen besetzen konnte und

⁸ Die „Top 10“ der gemeldeten Berufsausbildungsstellen machen knapp 40 % aller gemeldeten Berufsausbildungsstellen aus.

⁹ 1. Oktober 2016 – 30. September 2017.

¹⁰ „Neue Bewerbergruppen erschließen. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2017.“ IHK Nord -Westfalen, Juni 2017.

fast ein Viertel noch Auszubildende suchte.¹¹ Dies liegt zum einen am Mangel an geeigneten Bewerbungen, zum anderen an für junge Menschen teilweise unattraktiven Ausbildungsstellen bzw. -berufen und einem deutlich gestiegenen Anforderungsprofil. Insgesamt versuchen die Betriebe, der veränderten Lage auf dem Ausbildungsmarkt mit verschiedenen Maßnahmen entgegenzuwirken. Vor allem werden die Bemühungen verstärkt, frühzeitig mit potenziellen Bewerber*innen in Kontakt zu kommen, z. B. über Praktika, sowie neue Zielgruppen wie Studienabbrecher für eine Ausbildung zu gewinnen.

Um wahrgenommene Diskrepanzen zwischen den Anforderungen der Betriebe und der Ausbildungsreife der Bewerber*innen aufzufangen, werden verschiedenste Maßnahmen ergriffen, wie z. B. die Nutzung der Einstiegsqualifizierung, der assistierten Ausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen, gefördert durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.

1.3. Arbeitslosigkeit und Arbeitskräfteangebot in Münster (SGB II und SGB III)

Im Dezember 2017 lag die Gesamtarbeitslosenquote (SGB II und SGB III) in Münster bei 5,0 % und die Arbeitslosenquote im Rechtskreis SGB II bei 3,6 %. Im Vergleich zum Land Nordrhein-Westfalen befindet sich die SGB II-Arbeitslosenquote in Münster damit auf einem konstant niedrigen Niveau. Die Jugendarbeitslosenquote betrug in Münster im Dezember 2017 3,2 % gesamt und 2,3 % im SGB II und lag damit deutlich unter den Bundes- und Landesquoten (vgl. Abbildung 5).

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

Abbildung 5: Arbeitslosenquote in Deutschland, Nordrhein-Westfalen und Münster.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosenstatistik, Stand Dezember 2017

¹¹ Vgl. <https://www.hwk-muenster.de/de/presse-medien/pressemitteilungen/oft-keine-bewerber-um-lehrstellen-im-handwerk-587>.

Die Verteilung der arbeitssuchenden und arbeitslosen Personen in Münster auf die Rechtskreise ist in der Abbildung 6 dargestellt.

	SGB II		SGB III	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bestand Arbeitssuchende	10.050		4.707	
Bestand Arbeitslose	5.905	100,0 %	2.365	100,0 %
Männer	3.319	56,2 %	1.337	56,5 %
Frauen	2.586	43,8 %	1.028	43,5 %
15 – 24 Jahre	490	8,3 %	180	7,6%
darunter: 15 – 19 Jahre	117	2,0 %	20	0,8 %
50 Jahre und älter	1.713	29,0 %	814	34,4 %
darunter: 55 Jahre und älter	1.002	17,0 %	564	23,8 %
Ausländer(innen)	1.819	30,8 %	413	17,5 %
Menschen mit Schwerbehinderung	351	5,9 %	185	7,8 %
Langzeitarbeitslose	3.289	55,7 %	289	12,2 %
Zugang an Arbeitslosen	868		739	
seit Jahresbeginn	10.995		11.155	
Abgang an Arbeitslosen	1.030		836	
seit Jahresbeginn	11.576		11.123	

Abbildung 6: Arbeitskräfteangebot in Münster nach Rechtskreisen (SGB II und SGB III)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosenstatistik, Berichtsmonat Dezember 2017

Der signifikant höhere Anteil langzeitarbeitsloser Menschen im Rechtskreis SGB II ist systembedingt. Darüber hinaus ist auffällig, dass auch der Anteil ausländischer Arbeitsloser im SGB II deutlich höher ist als im SGB III. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bzw. mit Migrationsvorgeschichte in vielen Fällen (noch) nicht die erforderlichen Sprachkenntnisse und Qualifikationen für die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts aufweisen und darüber hinaus aufgrund von Vorbehalten und Unsicherheiten vieler Arbeitgebender insgesamt bei der Ausbildungs- und Arbeitsuche benachteiligt sind. Damit sind sie einem größeren Risiko der längerfristigen Arbeitslosigkeit ausgesetzt als Menschen ohne Migrationsvorgeschichte.

Im Vergleich zum Vorjahresmonat (jeweils Dezember) hat der Bestand der arbeitslosen Menschen im SGB II insgesamt und über fast alle Personengruppen hinweg abgenommen. Eine Ausnahme stellen die Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit dar, deren Bestand um 21,7 % zugenommen hat. Dies ist überwiegend auf den Rechtskreiswechsel geflüchteter Menschen bei Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zurückzuführen und korreliert mit der hohen Abnahme der ausländischen Arbeitslosen im SGB III (vgl. Abbildung 7).

	SGB II		SGB III	
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahresmonat	Anzahl	Veränderung zum Vorjahresmonat
Bestand Arbeitsuchende	10.050	-1,8 %	4.707	-2,5 %
Bestand Arbeitslose	5.905	-9,0 %	2.365	-2,6 %
Männer	3.319	-10,8 %	1.337	-1,3 %
Frauen	2.586	-6,6 %	1.028	-4,2 %
15 – 24 Jahre	490	-14,6 %	180	-13,0 %
darunter: 15 – 19 Jahre	117	-6,4 %	20	-25,9 %
50 Jahre und älter	1.713	-10,9 %	814	3,7 %
darunter: 55 Jahre und älter	1.002	-13,2 %	564	4,3 %
Ausländer(innen)	1.819	-9,3 %	413	-15,2 %
Menschen mit Schwerbehinderung	351	-1,7 %	185	11,4 %
Langzeitarbeitslose	3.289	-8,0 %	289	-12,2 %
Zugang an Arbeitslosen	868	-8,8 %	739	-2,2 %
seit Jahresbeginn	10.995	-2,5 %	11.155	0,1 %
Abgang an Arbeitslosen	1.030	1,8 %	836	-6,1 %
seit Jahresbeginn	11.576	-0,4 %	11.123	3,1 %

Abbildung 7: Arbeitskräfteangebot in Münster nach Rechtskreisen (SGB III und SGB II) – Veränderung zum Vorjahr

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosenstatistik, Berichtsmonat Dezember 2017

1.4. Struktur der leistungsberechtigten Personen im Jobcenter der Stadt Münster

Im Jobcenter der Stadt Münster beziehen rund 22.250 Personen in 11.500 Bedarfsgemeinschaften Leistungen zur Grundsicherung im Rahmen des SGB II. Knapp 15.500 der Leistungsberechtigten sind erwerbsfähig und damit grundsätzlich im Fokus der Förder- und Vermittlungsbemühungen des Jobcenters, davon ist jeweils etwa die Hälfte männlich und weiblich. Rund 40 % aller Leistungsberechtigten sind Langzeitleistungsbeziehende¹². Über 60 % aller Langzeitleistungsbeziehenden erhalten bereits seit mehr als 4 Jahren Leistungen. 29,4 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und immerhin 33,1 % der Langzeitleistungsbeziehenden beziehen ein Erwerbseinkommen, das jedoch für den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft nicht ausreicht (vgl. Abbildung 8).

¹² Langzeitleistungsbeziehende sind 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.

	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr
Bedarfsgemeinschaften	11.460	2,2 %
Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte	6.759	8,3 %
Ausländer*innen	1.998	49,4 %
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	15.482	4,3 %
Männer	7.832	5,3 %
Frauen	7.648	3,3 %
15 bis 24 Jahre	3.091	7,7 %
25 bis 54 Jahre	10.108	3,1 %
55 Jahre und älter	2.283	5,2 %
Ausländer*innen	5.439	19,9 %
Alleinerziehende	2.036	- 0,5 %
Langzeitleistungsbeziehende	9.315	2,9 %
Männer	4.439	4,6 %
Frauen	4.874	1,4 %
unter 25 Jahre	1.259	10,4 %
25 bis 49 Jahre	5.182	1,7 %
50 Jahre und älter	2.874	2,1 %
Ausländer*innen	2.536	19,2 %
Alleinerziehende	1.547	- 0,6 %
Mit Erwerbseinkommen	3.086	- 0,7 %
Bisherige Verweildauer: unter 2 Jahre*	827	- 2,1 %
Bisherige Verweildauer: 2 bis 4 Jahre*	2.858	5,4 %
Bisherige Verweildauer: 4 Jahre und länger*	5.584	0,5 %

* Berichtsmonat Juni 2017

Abbildung 8: Personen in der Grundsicherung für Arbeit im Jobcenter der Stadt Münster

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherungsstatistik, Berichtsmonat September 2017

Im Vergleich zum Vorjahresmonat hat die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften (2,2 %) und der nichterwerbsfähigen (8,3 %) sowie der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (4,3 %) zugenommen. Dies ist in erster Linie auf die starke Zunahme der ausländischen Leistungsberechtigten, konkret der Ausländer*innen mit Fluchthintergrund, zurückzuführen. Die Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden ist um 2,9 % gestiegen. Auch hier ist die hohe Zunahme der ausländischen Langzeitleistungsbeziehenden um 19,2 % im Vergleich zum Vorjahresmonat auffällig. Diese resultiert in erster Linie aus dem sukzessiven Wechsel der leistungsberechtigten Geflüchteten, die seit dem 1. Quartal 2015 nach Münster migriert und in den SGB II-Leistungsbezug gelangt sind, in den Langzeitleistungsbezug.

Über die Hälfte der Bedarfsgemeinschaften besteht aus nur einer Person (54,3 %), bei 18,4 % handelt es sich um Ein-Eltern-Familien, in denen die alleinige oder hauptsächliche Sorge für das Kind bzw. die Kinder bei der Mutter oder, in der Minderheit der Fälle, beim Vater liegt. In gut einem Drittel aller Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 18 Jahren (vgl. Abbildung 9).

	Anzahl	Anteil an allen Bedarfsgemeinschaften
Bedarfsgemeinschaften (BG) gesamt	11.460	100 %
mit 1 Person	6.222	54,3 %
mit 2 Personen	2.040	17,8 %
mit 3 Personen	1.354	11,8 %
mit 4 Personen	929	8,1 %
mit 5 und mehr Personen	915	8,0 %
Alleinerziehenden-BG	2.106	18,4 %
Partner-BG ohne Kinder	914	8,0 %
Partner-BG mit Kindern	2.001	17,5 %
BG mit Kindern unter 18 Jahren	4.127	36,0 %
davon mit 1 Kind	1.841	16,1 %
mit 2 Kindern	1.283	11,2 %
mit 3 und mehr Kindern	1.003	8,8 %

Abbildung 9 : Personen in der Grundsicherung für Arbeit im Jobcenter der Stadt Münster
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherungsstatistik, Berichtsmonat September 2017

Rund 40 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster haben keinen Schulabschluss (vgl. Abbildung 10), zwei Drittel verfügen darüber hinaus über keinen Berufsabschluss, rund weitere 7 % über keinen in Deutschland anerkannten Berufs- oder (Fach-)Hochschulabschluss (vgl. Abbildung 11). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind dabei marginal.

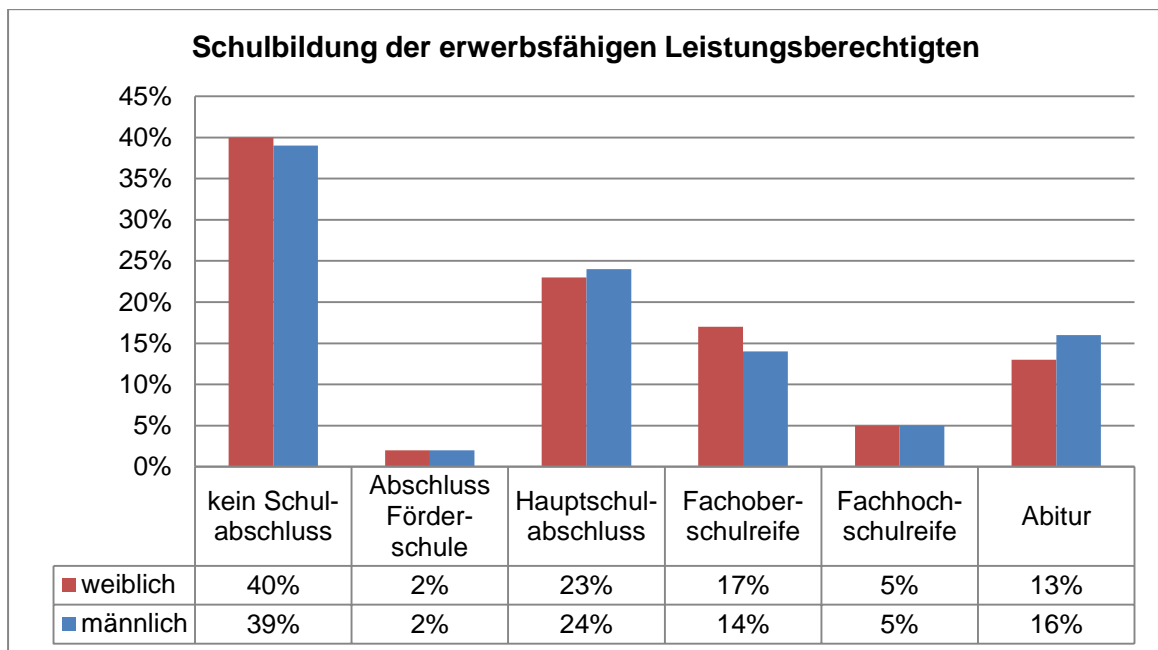


Abbildung 10 : Schulbildung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherungsstatistik, Berichtsmonat Juni 2017

Damit verringern sich die Chancen auf eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt, der insbesondere Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften hat (vgl. hierzu die Ausführungen im Abschnitt 1.2.2.). Ein Fokus des Jobcenters der Stadt Münster liegt aus diesem Grund darauf, jugendliche Leistungsberechtigten beim Erwerb eines Schulabschlusses und eines Berufsabschlusses zu unterstützen. Aber auch die Integrations-

chancen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über 25 Jahre sollen nach Möglichkeit durch eine Ausbildung oder den Erwerb beruflicher Qualifikationen erhöht werden.

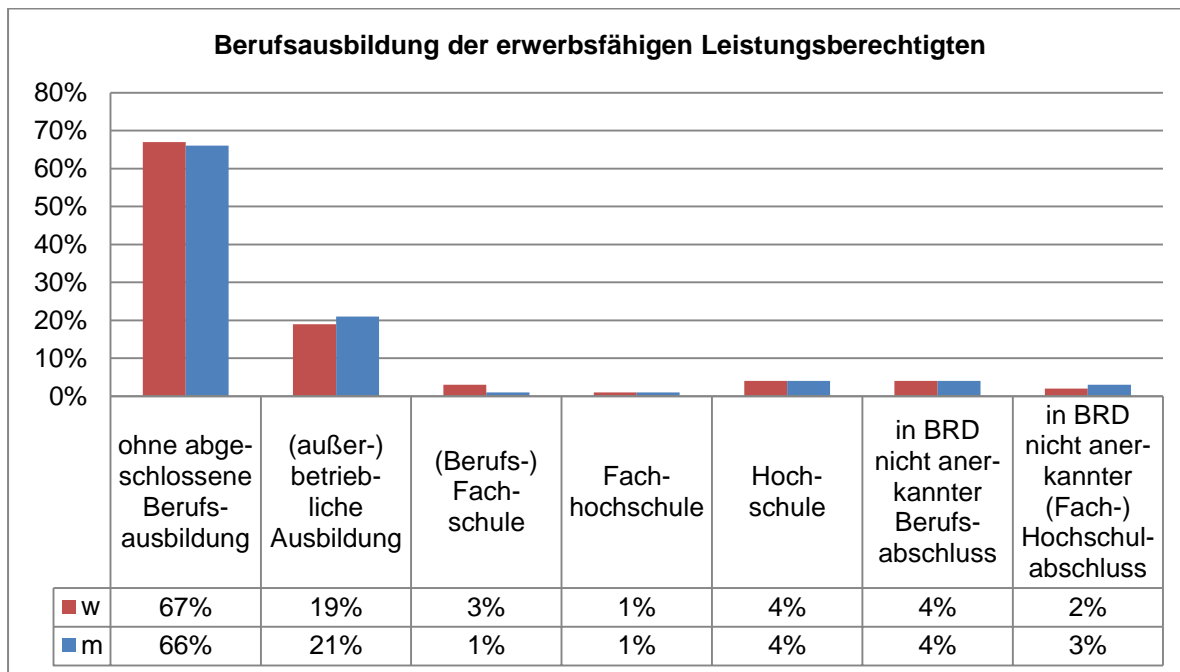


Abbildung 11 : Berufsausbildung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherungsstatistik, Berichtsmonat Juni 2017

Knapp 30 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind sogenannte Erwerbsaufstocker, deren Einkommen nicht existenzsichernd ist und die aus diesem Grund ergänzende Transferleistungen erhalten. Die Anteile von Männern und Frauen in den einzelnen Einkommensgruppen sind ausgewogen (vgl. Abbildung 12).

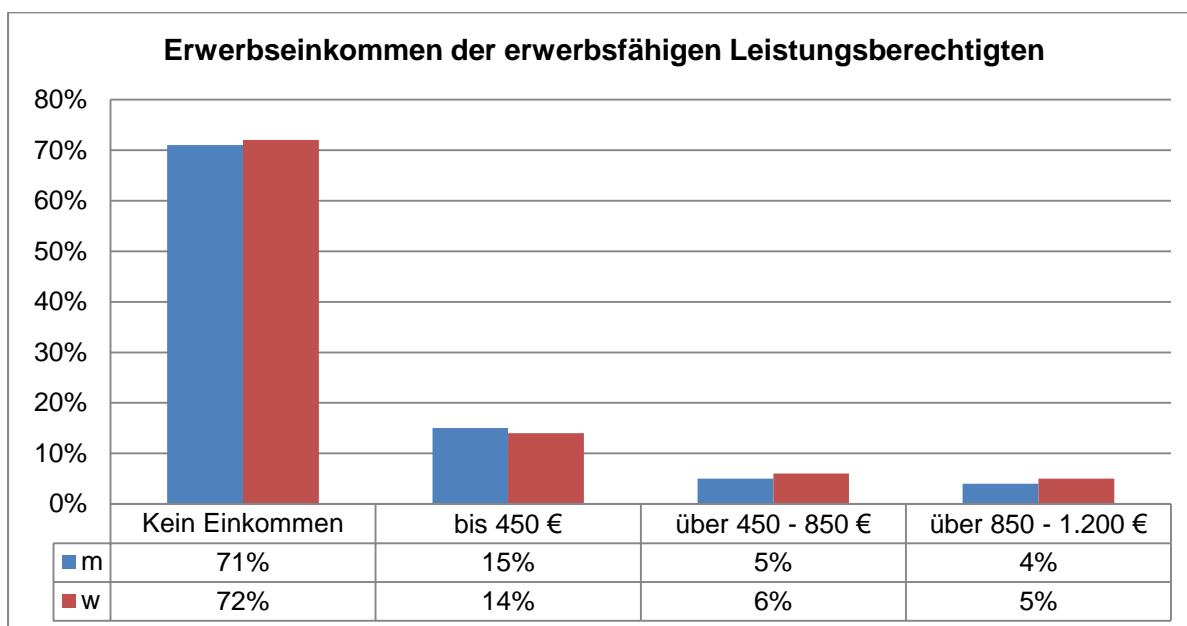


Abbildung 12 : Erwerbseinkommen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster aus nicht selbständiger Tätigkeit
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherungsstatistik, Berichtsmonat Juni 2017

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

- Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren („U25“)
- Ab 25-Jährige („Ü25“)
- Alleinerziehende
- Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitand*innen („Reha/SB“)
- Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Geflüchtete
- Selbständige und Gründungswillige

Die jeweiligen Anteile der Zielgruppen an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind aus der Abbildung 13 ersichtlich.

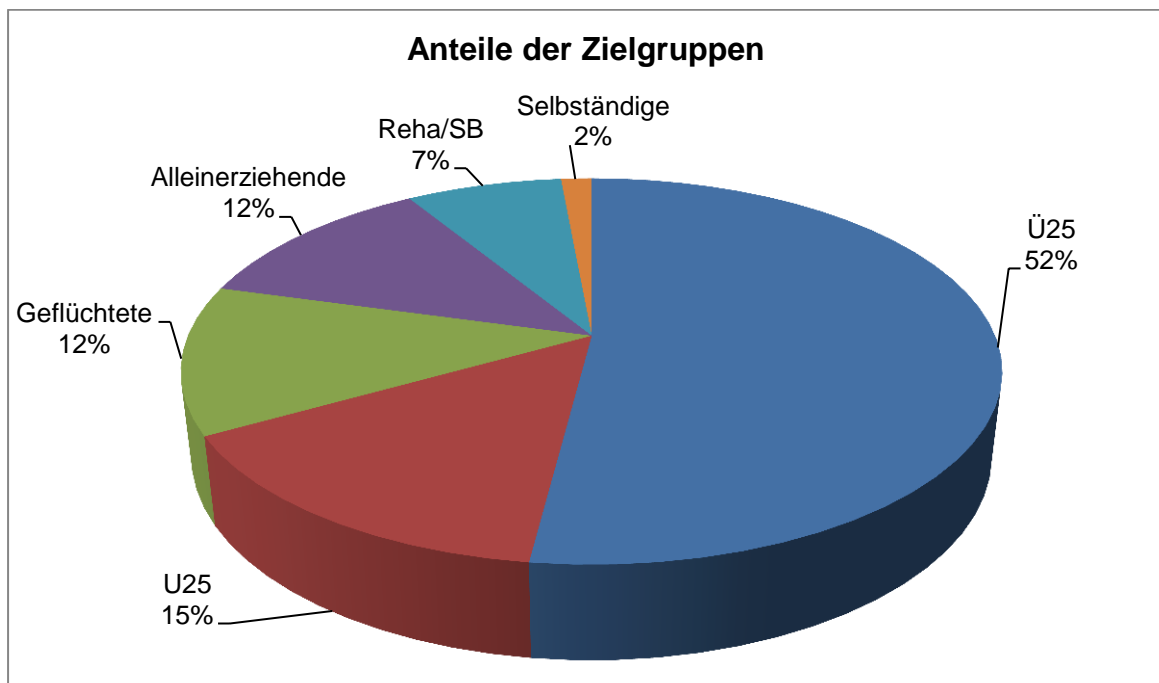


Abbildung 13 : Anteile der Zielgruppen im Jobcenter der Stadt Münster

Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank Open/PROSOZ; Stand Berichtsmonat Juni 2017

Der Anteil von männlichen und weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster ist weiterhin annähernd gleich groß (vgl. Abbildung 7), unterscheidet sich aber in den einzelnen Zielgruppen (vgl. Abbildung 14).

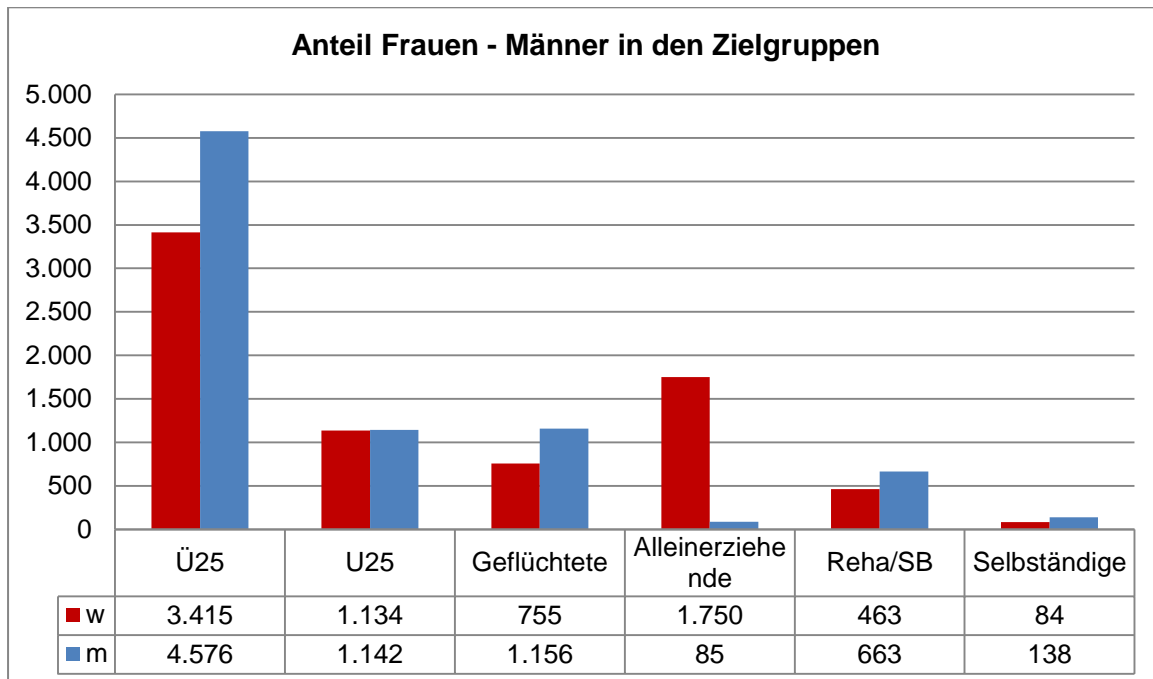


Abbildung 14 : Anteile Männer und Frauen in den Zielgruppen im Jobcenter der Stadt Münster
 Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank Open/PROSOZ; Stand Berichtsmonat Juni 2017

Am signifikantesten ist die Differenz bei den Alleinerziehenden: Hier sind über 95 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Frauen, während in den anderen Zielgruppen der Anteil der Männer höher ist. Am höchsten ist der Anteil der Männer in der Zielgruppe der Geflüchteten mit rund 60 %.

Das Profiling und die Hilfeplanung für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird im Jobcenter der Stadt Münster nach dem fa:z-Modell¹³ durchgeführt. Basierend auf einem umfangreichen Profiling wird dabei ein für die Leistungsberechtigten vorrangig zu verfolgendes Förderziel vereinbart¹⁴. Die Verteilung der Förderziele auf alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist aus der Abbildung 15 ersichtlich.

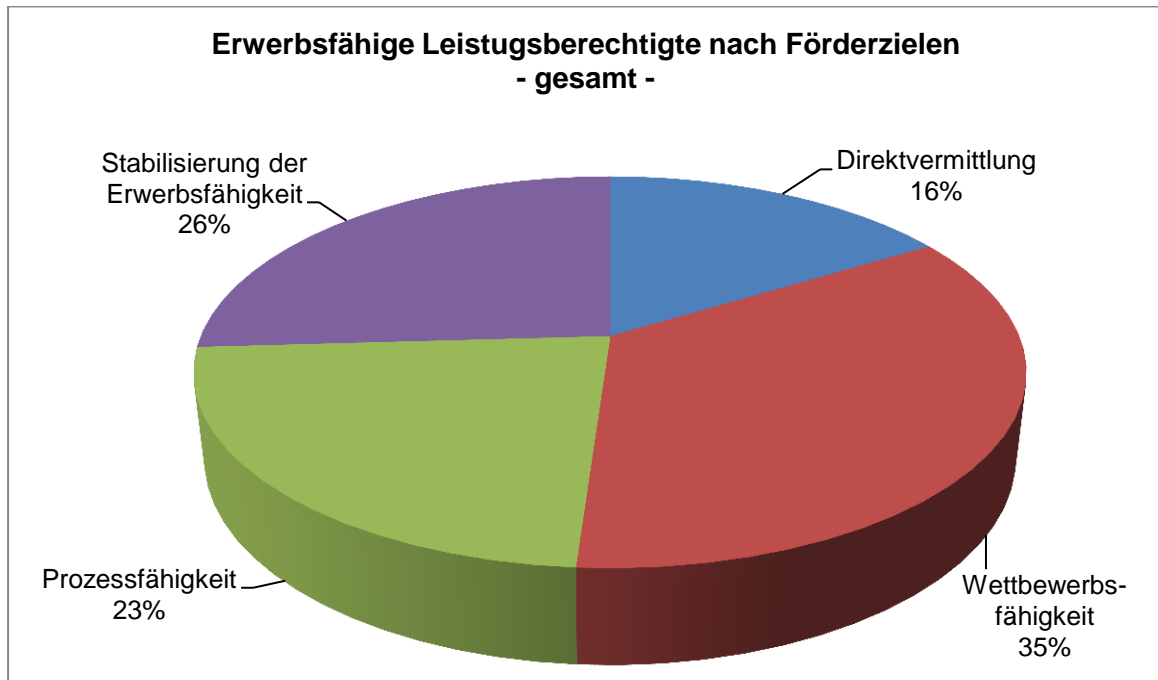


Abbildung 15: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Förderzielen - gesamt

Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank Open/PROSOZ, Berichtsmonat Juni 2017

Mit 16 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, mit denen ein Hilfeplan vereinbart wurde, wird die Direktvermittlung¹⁵ angesteuert. Die übrigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden zunächst über andere Ziele an die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt herangeführt.

Neben den allgemeinen Kundenstrukturdaten werden im Rahmen der jährlichen Planung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms des Jobcenters auch die spezifischen Bedarfe der einzelnen Zielgruppen bzw. für die Fachthemen analysiert und berücksichtigt. Die Planungsworkshops werden unter Beteiligung des Jobcenter-Beirats sowie von Vertreter*innen der relevanten Fachämter durchgeführt.

¹³ Das fa:z-Modell (= Förderansatz: Ziel) ist das Fallsteuerungskonzept des Jobcenters der Stadt Münster.

¹⁴ Für über ein Drittel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist aus verschiedenen Gründen (insbesondere die Absolvierung einer allgemein- oder berufsbildenden Schule oder einer Ausbildung, die Erziehung eines Kindes unter drei Jahren oder Pflege eines/einer Angehörigen) derzeit keine Hilfeplanung erforderlich. Diese Personen sind bei den Darstellungen der Verteilung der Förderziele, gesamt und zielgruppenspezifisch, nicht berücksichtigt.

¹⁵ Bei Vereinbarung des Förderziels Direktvermittlung ist im Rahmen der fa:z-Logik nicht zwingend eine sofortige Integration in Arbeit möglich. Mit vielen Leistungsberechtigten muss zunächst das Bewerbungs- und Stellensuchverhalten, z. B. durch ein Bewerbungstraining, gestärkt werden, und es sind umfassende Bemühungen, auch durch den Arbeitgeber- und Vermittlungsservice des Jobcenters, notwendig, um die Leistungsberechtigten passend auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren.

2. Ergebnisse 2017

2.1. Kennzahlen nach § 48a SGB II

Die Kennzahlen nach § 48a SGB II bilden den Kern des Auftrags der Grundsicherungsträger ab. Für das Jahr 2017 wurden folgende Ziele mit dem MAIS NRW vereinbart:

Zielgröße	Kennzahl	Zielwert 2016
I. Verringerung der Hilfebedürftigkeit	Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt	Die Zielerreichung wird weiterhin auf der Grundlage eines Monitorings beobachtet.
II. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit	Anzahl der Integrationen	Das Ziel ist erreicht, wenn sich die absolute Zahl der Integrationen um 6,2 % gegenüber dem Vorjahr erhöht.
	Integrationsquote	Die Integrationsquote soll 2017 auf dem Niveau des Vorjahres liegen (Veränderung um 0,0 %). ¹⁶
III. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug	Veränderung des Bestands der Langzeitleistungsbezieher	Das Ziel ist im Jahr 2017 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden weniger als 2,0 % über dem Vorjahresbestand liegt.
	Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden	Die Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden soll um 2,4 % gesteigert werden.

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

Von Januar bis einschließlich Dezember 2017 wurden durch das Jobcenter 54,7 Mio. € für die Sicherung des Lebensunterhaltes der Leistungsbeziehenden bewilligt. Das sind 7,8 % mehr als im Vorjahreszeitraum. Die Steigerung lässt sich einerseits auf die gestiegenen Kosten im Rahmen der Regelsatzerhöhung zurückführen. Andererseits ist die Zahl der Leistungsberechtigten infolge der weiteren Fluchtmigration angestiegen.

¹⁶ Die Integrationsquote wird aus der Summe der Integrationen (Zähler) und dem durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Nenner) gebildet (s. auch die ausführliche Erläuterung im Glossar). Der zusätzliche Zielwert hinsichtlich der Integrationsquote wurde vereinbart, da für das 2016 mit einem flüchtlingsbedingten außerordentlichen Zuwachs an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu rechnen war, der sich aufgrund der unsicheren Datenlage jedoch nicht konkret prognostizieren ließ. Auch bei der angestrebten Erhöhung der absoluten Zahl der Integrationen wird die Integrationsquote deshalb voraussichtlich niedriger ausfallen.

Zu II) Das Jobcenter der Stadt Münster hatte das mit dem MAIS NRW vereinbarte Ziel zur Zielgröße „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ für das Jahr 2017 erreicht, wenn sich die absolute Zahl der Integrationen um 6,2 % gegenüber dem Vorjahr erhöht. Darüber hinaus sollte die Integrationsquote auf dem Niveau des Vorjahreswertes liegen (Veränderung um 0,0 %, jeweils Dezember, statistische Wartezeit T0).

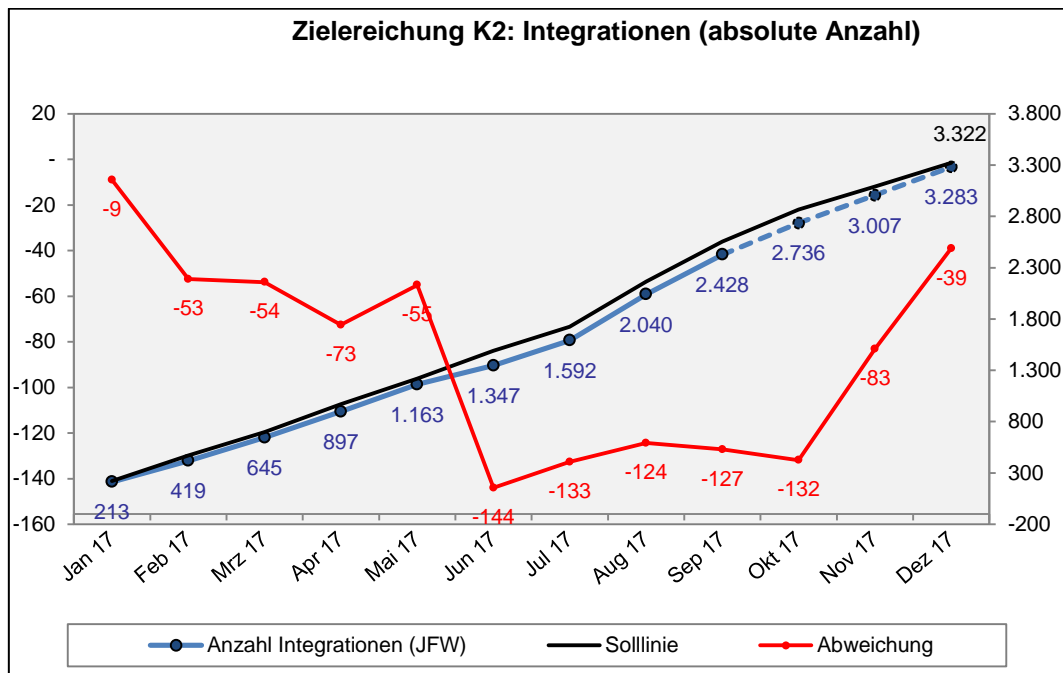


Abbildung 18: Zielerreichung K2: Absolute Anzahl der Integrationen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2017

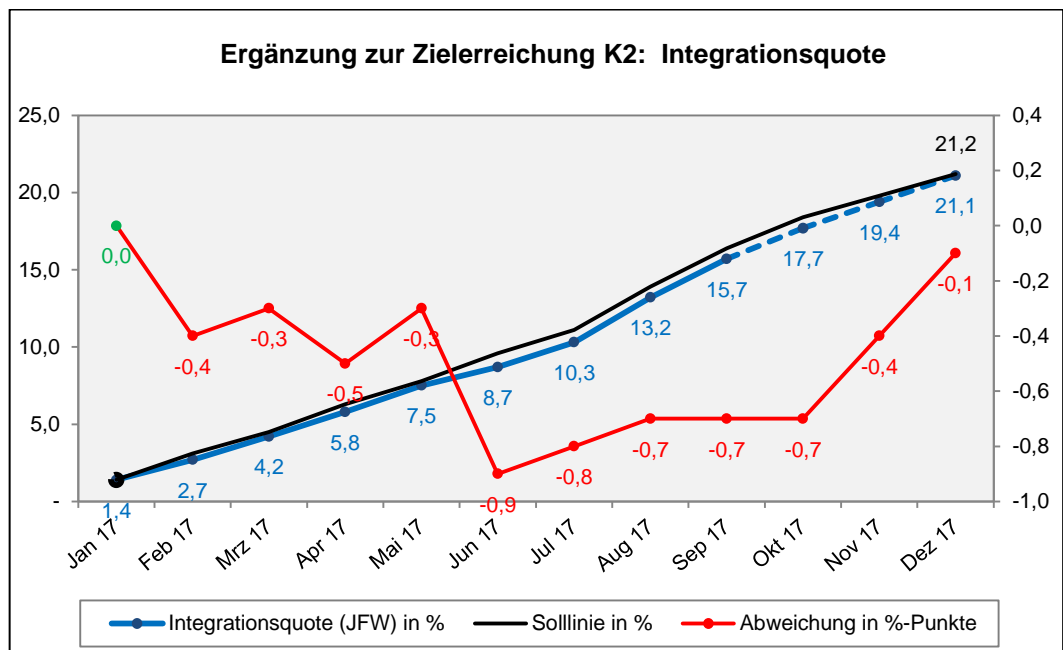


Abbildung 19: Zielerreichung K2: Integrationsquote
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2017

Ergebnis:

Mit dem Land Nordrhein-Westfalen wurde eine Steigerung der absoluten Anzahl der Integration im Jahresfortschritt vereinbart. Bei dieser Zielstellung gab es eine geringe Abweichung von 39 Integrationen (vgl. Abbildung 18).

Ergänzend zur absoluten Anzahl der Integrationen wurde zudem eine Vereinbarung zur Integrationsquote getroffen. Auch dieses Ziel wurde nicht erreicht. Der Sollwert von 21,2 % als Jahresergebnis im Dezember 2016 wurde minimal um 0,1 Prozentpunkte unterschritten (vgl. Abbildung 19).

Ursächlich für die marginalen Abweichungen war eine hohe Zahl an vakanten Stellen im Jobcenter. Zudem wurden Ressourcen durch einen umfangreichen Organisationsentwicklungsprozess mit internen Umstrukturierungen gebunden.

Zu III) Mit dem Ziel „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“ soll ein besonderes Augenmerk auf diejenigen Leistungsberechtigten gelegt werden, die bereits länger im Leistungsbezug sind bzw. ein entsprechendes Risiko aufweisen. Dabei gilt das Augenmerk in Nordrhein-Westfalen insbesondere Langzeitleistungsbeziehenden mit komplexen Zugangshemmnissen zum Arbeitsmarkt. Daneben gehören zu den Langzeitleistungsbeziehenden aber auch viele sogenannte Erwerbsaufstockende und ihre Bedarfsgemeinschaften. Diesbezüglich hat das Jobcenter aufgrund des Lohnniveaus insbesondere im Helferbereich, aber auch in zahlreichen Fachberufen und des hohen Mietspiegels in Münster nur begrenzten Einfluss. Für 2017 war das mit dem MAIS NRW vereinbarte Ziel erreicht, wenn sich der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden gegenüber dem Vorjahr um maximal 2,0 % erhöht.

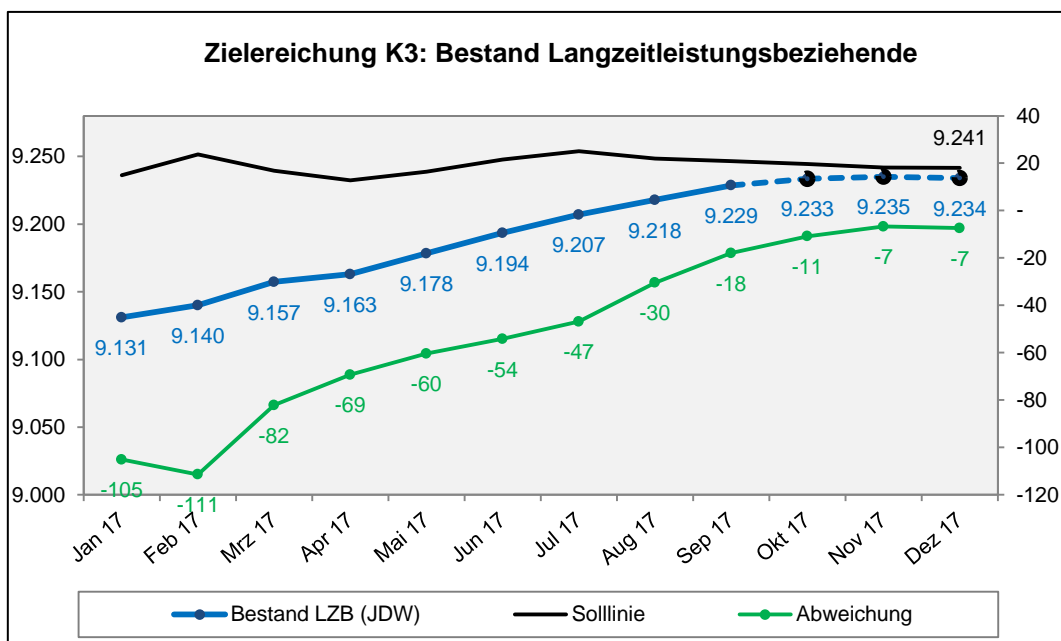


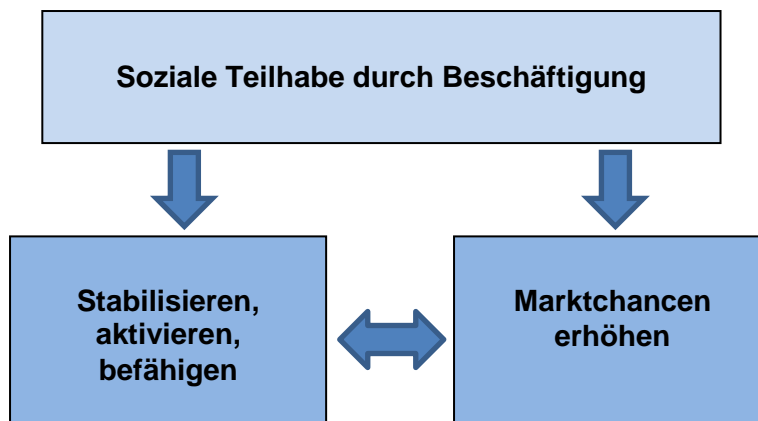
Abbildung 20: Zielerreichung K3: Bestand Langzeitleistungsbeziehender
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Dezember 2017

Ergebnis:

Der durchschnittliche Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden liegt bei 9.234 Personen und damit zielkonform unterhalb des Sollwertes (vgl. Abbildung 20). Die positive Entwicklung zeigt deutlich, dass die Schwerpunktsetzung in Bezug auf die Verringerung des Bestands der Langzeitleistungsbeziehenden wirkt.

2.2. Strategische Grundausrichtung

Wie bereits dargestellt, ist die Chance auf eine dauerhafte und existenzsichernde Beschäftigung trotz der positiven Arbeitsmarktentwicklung insbesondere für Leistungsberechtigte im SGB II eingeschränkt und sinkt weiter mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit und des Leistungsbezugs. Auf der anderen Seite steigt mit andauernder Arbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug das Risiko materieller und sozialer Teilhabedefizite, der Destrukturierung des Alltags sowie, eng damit verbunden, der Entstehung bzw. Verfestigung gesundheitlicher Einschränkungen. Um diesen Negativkreislauf zu durchbrechen bzw. für Neukund*innen zu vermeiden, hat das Jobcenter auch im Jahr 2017 seine strategische Grundausrichtung, **soziale Teilhabe durch Beschäftigung** zu ermöglichen, fortgesetzt. Innerhalb dieser Grundausrichtung wurden vorrangig zwei Strategien - **stabilisieren, aktivieren, befähigen** sowie **Marktchancen erhöhen** - verfolgt.



Die Stabilisierung der Leistungsberechtigten bei Vorliegen schwieriger Rahmenbedingungen (z. B. hinsichtlich der finanziellen, familiären und wohnlichen Situation) oder gesundheitlichen Einschränkungen ist dabei eine notwendige Grundlage für die arbeitsbezogene Aktivierung und muss dieser vorausgehen bzw. sie begleiten. Ein Beratungs- und Förderansatz der Befähigung soll den Leistungsberechtigten dabei in die Lage versetzen, Autonomie zu entwickeln, ihr Leben eigeninitiativ zu gestalten und ihre tatsächlichen Handlungsoptionen zu erweitern.

Auf der anderen Seite müssen jedoch für die Leistungsberechtigten auch entsprechende Marktchancen geschaffen bzw. genutzt werden. In diesem Sinne stellen auch Arbeitgebende eine elementare Zielgruppe für das Jobcenter dar. Sie sollen verstärkt überzeugt werden, die Potenziale arbeitssuchender und arbeitsloser Menschen, die Leistungsbe-

rechtigte im Sinne des SGB II sind, als Gewinn für ihr Unternehmen zu betrachten, der auch eigene Investitionen in die Entwicklung dieser Menschen und die Schaffung geeigneter Arbeitsplätze erfordert.

2.3. Arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder und Aktivitäten

Im Fokus des Jobcenters der Stadt Münster standen auch im Jahr 2017 insbesondere Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende, die sich in allen definierten Zielgruppen des Jobcenters finden. Darüber hinaus wurden, den auf Kontinuität ausgelegten Schwerpunkten der Grundsicherung für Arbeitsuchende 2017 in Nordrhein-Westfalen folgend, konkrete Schwerpunkte auf weitere ausgewählte Zielgruppen gelegt. Einschließlich der Kennzahlen nach § 48a SGB II bestanden für das Jahr 2017 insgesamt 5 Handlungsfelder für das Jobcenter der Stadt Münster:

Handlungsschwerpunkte 2017				
Marktchancen und Integrationen	Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende	Geflüchtete	Jugendliche unter 25 Jahren	Menschen mit Behinderung

2.3.1. Erhöhung von Marktchancen und Steigerung von Integrationen

Die Integration in Erwerbstätigkeit stellt das Kernziel der Arbeit des Jobcenters dar. Erwerbstätigkeit ermöglicht die Verringerung oder Beendigung von Hilfebedürftigkeit sowie soziale Teilhabe. Hier gilt es jedoch nicht nur bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten anzusetzen, sondern auch den Arbeitsmarkt im Blick zu haben und Arbeitgebende auf die Potenziale der Menschen im SGB II aufmerksam zu machen.

Umsetzung der Ziele:

- Der Organisationsentwicklungsprozess (OE-Prozess) des Jobcenters wurde zu Beginn des 3. Quartals 2017 umgesetzt. Durch die neuen Strukturen werden die internen Potenziale des Jobcenters besser ausgeschöpft und die Leistungen und Ergebnisse optimiert.
- Im Rahmen von Job- und Bildungsmessen und im neugestalteten job_aktuell des Jobcenters wurden 2017 zahlreiche Kontaktmöglichkeiten zwischen Leistungsberechtigten und Arbeitgebenden geschaffen. Darüber hinaus wird den Leistungsberechtigten im job_aktuell in der Hauptgeschäftsstelle des Jobcenters ebenso wie in den Außengeschäftsstellen die Möglichkeit geboten, eigeninitiativ nach Stellen zu suchen oder eine Beratung und Unterstützung durch Mitarbeitenden des Arbeitgeber- und Vermittlungsservice des Jobcenters wahrzunehmen (s. Anlage 2). Arbeitgebende aus fast allen Branchen werden durch den Arbeitgeber- und Vermittlungs-

service bei der Suche nach passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern intensiv und vielfältig unterstützt.

- Die Online-Stellenbörse „JobZentrale“ wurde zum 1. Quartal 2017 durch das Jobcenter eingeführt. Sie ermöglicht den Jobcoaches und allen Arbeitssuchenden in Münster die umfassende und gebündelte Sichtung aller veröffentlichten Stellenangebote im Tagespendelbereich.
- Am 18.01.2017 fand ein überaus gut besuchtes Business Breakfast im Jobcenter statt. Mehr als 130 Arbeitgebende haben sich durch die Veranstaltung über die Aufgaben, Dienstleistungen und Fördermöglichkeiten des Jobcenter informiert.
- Die rechtskreis- und institutionenübergreifende Netzwerkarbeit des Jobcenters wurde intensiviert, insbesondere mit der Wirtschaftsförderung, den Kammern und Arbeitgeberverbänden.
- Um die erfolgreiche Absolvierung einer Ausbildung oder Umschulung zu gewährleisten, führt das Jobcenter entsprechende auf Ausbildung oder Umschulung vorbereitende Maßnahmen durch und bietet ausbildungs- bzw. umschulungsbegleitende Hilfen an.
- Um die Nachhaltigkeit von Integrationen zu gewährleisten, werden bei Bedarf die Fördermöglichkeiten des nachgehenden Coachings bei Arbeitsaufnahme durch das Jobcenter angeboten.

2.3.2. Aktivierung von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden und Verbesserung ihrer Integrationschancen

Das Ziel dieses Handlungsfeldes liegt darin, die Chancen von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden für den Arbeitsmarkt im Rahmen intensiver Betreuung und individueller Förderung in den Fokus zu nehmen. Darüber hinaus sollen die sozialintegrativen Ansätze für Leistungsberechtigte mit besonderen sozialen Problemlagen weiterentwickelt werden. Geringqualifizierten sollen bedarfsgerechte Bildungsangebote unterbreitet werden. Das Jobcenter der Stadt Münster hat im Jahr 2017 eine Reihe zielgerichteter Maßnahmen initiiert oder fortgesetzt.

Umsetzung der Ziele:

- Das ESF-Projekt für Langzeitarbeitslose (s. Anlage 3), das Bundesprojekt zur Sozialen Teilhabe (s. Anlage 4) und weitere Projekte zur öffentlich geförderten Beschäftigung wurden fortgesetzt. Um eine erfolgreiche und nachhaltige Teilnahme zu gewährleisten, wurde das aktivierende und begleitende Coaching fortgeführt.
- Das Förderangebot „Intensivcoaching für Langzeitleistungsbeziehende“ (bestehend aus einem Sozial- und einem Vermittlungscoaching) wurde umfangreich genutzt.

- Das niederschwellige Beratungsangebot in den Sozialräumen, insbesondere für (Allein-)Erziehende, wurde etabliert (s. Anlage 5).
- Es wurden Maßnahmen für spezielle Zielgruppen (z. B. die „Job-Brücke“ für wohnungslose Leistungsberechtigte und eine Maßnahme für Haftentlassene) angeboten.
- Zur sozialpädagogischen Betreuung von Teilnehmenden an einer Arbeitsgelegenheit wurde ein Einzelcoaching angeboten. Während der Teilnahme an einer Arbeitsgelegenheiten können die Leistungsberechtigten bei Bedarf eine Qualifizierung absolvieren.
- Für Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Geflüchtete, die Unterstützung bei der sozialen, interkulturellen, sprachlichen und arbeitsmarktlichen Integration benötigen, bietet das Jobcenter die Teilnahme an Arbeitsprojekten in verschiedenen Bereichen an, die durch einen berufsbezogenen Sprachunterricht und eine flankierende sozialpädagogische Begleitung ergänzt werden.
- Um für das Thema prekäre Beschäftigungsverhältnisse / Minijobs zu sensibilisieren, hat das Jobcenter die Ausstellung „Faire Arbeit, fairer Wettbewerb“ im job_aktuell und im Rahmen des Business Breakfasts (s.o.) präsentiert.

2.3.3. Integration von geflüchteten Menschen

Der beste Weg, geflüchteten Menschen die gesellschaftliche Integration und ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und gleichzeitig staatliche Unterstützungsleistungen zu vermeiden bzw. zu verringern, erfolgt durch Beschäftigung. Neben der Versorgung und Unterbringung stellt somit die berufliche Integration der geflüchteten Menschen eine Kernaufgabe dar. Dabei ist es von elementarer Bedeutung, frühzeitig und nachhaltig in die berufliche Beratung und Förderung der Geflüchteten zu investieren, um in der mittelfristigen Perspektive möglichst viele von ihnen erfolgreich in Ausbildung und Arbeit zu integrieren. Der hohe Zuwachs an erwerbsfähigen leistungsberechtigten Geflüchteten insbesondere ab dem 3. Quartal 2016 hat das Jobcenter der Stadt Münster im Jahr 2017 vor umfangreiche Herausforderungen gestellt, denen mit zahlreichen Maßnahmen und Aktivitäten begegnet wurde.

Umsetzung der Ziele:

- Um die Belange und Bedarfe von Menschen mit Migrationsvorgeschichte intern und an den externen Schnittstellen noch besser berücksichtigen zu können, hat das Jobcenter der Stadt Münster zu Oktober 2016 die Stelle einer Migrationsbeauftragten installiert (s. Anlage 6).
- Zur umfassenden Information von leistungsberechtigten Geflüchteten hat das Jobcenter der Stadt Münster 2017 regelmäßige eigene Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen (Wegweiser – neu im Jobcenter, Praktische Hinweise zum Leben in Münster, Ihr Start in das Berufsleben) durchgeführt. Daneben wurden auch entsprechende Angebote für ehrenamtliche Tätige organisiert.

- Um die vorhandenen Potenziale der geflüchteten Leistungsberechtigten für den Integrationsprozess zu nutzen, hat das Jobcenter der Stadt Münster auch im Jahr 2017 aktiv auf die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse hingewirkt und diverse Maßnahmen zur berufspraktischen Kompetenzfeststellung durchgeführt.
- Um den Spracherwerb der leistungsberechtigten Geflüchteten auszubauen und - als unabdingbare Voraussetzung für die arbeitsmarktliche Integration - für das Berufsleben nutzbar zu machen, werden durch das Jobcenter der Stadt Münster alle Möglichkeiten genutzt. So werden auch über die BAMF-geförderten Integrationskurse und die bundesgeförderten berufsbezogenen Deutschkurse hinaus Angebote zur Kompetenzfeststellung, beruflichen Orientierung und Qualifikation mit Elementen der Sprachförderung kombiniert.
- Der strategische Grundsatz des Jobcenters, „Ausbildung vor kurzfristiger Integration“, wird auch auf die leistungsberechtigten Geflüchteten über 25 Jahre angewendet, um ihre arbeitsmarktliche Integration möglichst nachhaltig und existenzsichernd zu gestalten. Die leistungsberechtigten Geflüchteten werden durch die Jobcoaches des Jobcenters für den Mehrwert einer Ausbildung/Qualifizierung sensibilisiert und entsprechend beraten und im Rahmen von abschluss- und teilqualifizierenden Qualifikationen gefördert (z. B. durch das Projekt „Salam Kitchen, s. Anlage 7).
- Das Jobcenter der Stadt Münster war auch im Jahr 2017 weiterhin als operativer Partner aktiv am Projekt MAMBA¹⁷ beteiligt. Seit Herbst 2017 liegt der Fokus des Jobcenters im Rahmen des Projekts dabei auf leistungsberechtigten Geflüchteten ab 45 Jahren.
- Um die besonderen Bedarfe und Herausforderungen von geflüchteten Frauen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt besser berücksichtigen zu können, hat das Jobcenter 2017 weiterhin aktiv in dem Projekt „Stark im Beruf“ mitgewirkt (s. Anlage 8). Darüber hinaus wird seit Sommer 2017 im Rahmen des kommunalen Projekts „Ankommen in Deutschland“ unter Federführung des Jobcenters ein Case Management für geflüchtete Frauen erprobt.

2.3.4. Weitere Verbesserung der Integration von Jugendlichen, insbesondere in Ausbildung

Die Jugendarbeitslosenquote in Münster im Rechtskreis SGB II befindet sich auf einem konstant niedrigen Niveau (vgl. hierzu Abbildung 5). Der besondere Fokus auf dieser Personengruppe trägt der Tatsache Rechnung, dass bei jungen Menschen noch die größten Entwicklungspotenziale vorhanden sind und die Weichen für das zukünftige Erwerbsleben rechtzeitig gestellt werden sollen, um Teilhabedefizite nach Möglichkeit erst gar nicht entstehen zu lassen bzw. deren Verfestigung zu vermeiden. Der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit und eine prekäre Lebenssituation wird durch eine berufliche Ausbildung erreicht. Der strategische Leitsatz „Ausbildung vor kurzfristiger Integration“ steht deshalb über allen mit den jugendlichen Leistungsberechtigten des Jobcenters ergriffe-

¹⁷ Münsters Aktionsprogramm für Migrantinnen und Migranten und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland.

nen Maßnahmen. Um Jugendlichen durch einen Schul- und Berufsabschluss zu einer stabilen beruflichen und sozialen Grundlage zu verhelfen, hat das Jobcenter der Stadt Münster im Jahr 2017 zahlreiche zielgerichtete Maßnahmen durchgeführt.

Umsetzung der Ziele:

- Das Jobcenter unterstützt den Erwerb von Schulabschlüssen durch entsprechende Beratung und geeignete Maßnahmen.
- Um den Übergang von der Schule in den Beruf möglichst nahtlos und zielgerichtet zu gestalten, setzt das Jobcenter gemeinsam mit seinen Kooperationspartnern (insbesondere das Amt für Schule und Weiterbildung, das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien und die Agentur für Arbeit) durch verschiedene Angebote verstärkt auf eine frühzeitige berufliche Orientierung und die Erarbeitung realistischer Ziele. Beispielhaft seien hier das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (s. Anlage 9) und das Projekt „was geht! – rein in die Zukunft“ genannt.
- Um den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung zu gewährleisten, bietet das Jobcenter die unterstützenden Instrumente der ausbildungsbegleitenden Hilfen und des begleitenden Coachings bei Ausbildungsaufnahme an. Die Förderkontingente wurden im Jahr 2017 nochmals aufgestockt.
- Im Rahmen der Umsetzung des Organisationsentwicklungsprozesses des Jobcenters (s. Abschnitt 1.1.) wurde die Ausbildungsvermittlung in den Arbeitgeber- und Vermittlungsservice integriert, um die fachlichen Synergieeffekte zu erhöhen und die Arbeitgeberkontakte noch effektiver für die Ausbildungsvermittlung zu nutzen.
- Zur Stabilisierung und Aktivierung von Jugendlichen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf hat das Jobcenter der Stadt Münster seine entsprechenden Angebote auch im Jahr 2017 fortgeführt. Im Rahmen des § 16h SGB II (Förderung schwer zu erreichender junger Menschen) wurde insbesondere die Ansprache der Jugendlichen in ihren Sozialräumen in Kooperation mit der Bezirkssozialarbeit/Streetwork fortgesetzt.
- Zur rechtskreis- und institutionenübergreifenden Planung von individuellen Förderprozessen und Anschlussperspektiven hat das Jobcenter der Stadt Münster mit seinen Kooperationspartnerinnen und –partnern im Jahr 2017 erste Ansätze eines Fallclearings und Fallmanagements für die Schülerinnen und Schüler der Internationalen Förderklassen erprobt.
- Das Jobcenter der Stadt Münster hat 2017 seine bewährten Förderangebote für Jugendliche mit speziellen Bedarfen (insbesondere junge Erziehende, Jugendliche mit Behinderung, jugendliche Geflüchtete) weitergeführt.

Nicht zuletzt aufgrund dieser Maßnahmen ist es dem Jobcenter der Stadt Münster gelungen, im Jahr 2017 über 450 junge Menschen in Ausbildung zu integrieren.

2.3.5. Verbesserung der Arbeitsmarktzugänge für Menschen mit Behinderung

Das gesellschaftliche Idealbild ist das des gesunden, vitalen und leistungsfähigen Menschen. Behinderungen und gesundheitliche Einschränkungen werden sowohl seitens der betroffenen Personen als auch der Arbeitgebenden oftmals als schwerwiegendes und z. T. unüberwindbares Hemmnis für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wahrgenommen. Ein Ausschluss vom Berufsleben führt jedoch für die Betroffenen schnell auch zum sozialen Ausschluss und zu existenziellen Problemen. Gleichzeitig liegen vorhandene Potenziale für den Arbeitsmarkt brach. Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, berichten darüber hinaus mehrheitlich von positiven Effekten auf die soziale Kompetenz, die Arbeitsmotivation und die Kreativität der Mitarbeitenden sowie auf die Attraktivität des Unternehmens als verantwortungsbewusstem Arbeitgeber. Der Arbeitsmarktzugang für Menschen mit (Schwer-)Behinderung ist deshalb ein besonderes Anliegen der Stadt Münster, zu dessen Umsetzung das Jobcenter im Jahr 2017 diverse Maßnahmen und Aktivitäten durchgeführt hat.

Umsetzung der Ziele:

- Das Projekt PASST wurde im Jahr 2017 fortgesetzt und zum Abschluss gebracht (s. Anlage 10).
- Die zahlreichen speziellen Förderangebote für die Zielgruppe (z. B. Arbeitsdiagnostik und Arbeitserprobung) wurden fortgesetzt und bedarfsbezogen genutzt.
- Die Instrumente Eingliederungszuschuss und Probebeschäftigung wurden weiterhin intensiv zur Integration von Menschen mit Behinderung genutzt (s. Anlage 11 zur Probebeschäftigung).
- Die Kooperation mit der Fachstelle „Hilfen für Menschen mit Behinderungen“ des Sozialamts und weiteren relevanten Netzwerkpartnern wurde fortgesetzt.

2.4. Netzwerke und Kooperationen

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

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

2.5. Finanzen

Für das Jahr 2017 standen dem Jobcenter der Stadt Münster Eingliederungsmittel in Höhe von rund 12,62 Mio. € zur Verfügung. Hiervon wurden 2,1 Mio. € in den Verwaltungshaushalt umgeschichtet. Dem Jobcenter der Stadt Münster ist es gelungen, die verbleibenden Eingliederungsmittel zu 100 Prozent zu verausgaben.

	Ausgaben in %
Aktivierung und berufliche Eingliederung	46,0 %
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	8,0 %
Berufliche Weiterbildung	16,3 %
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	18,1 %
Berufsauswahl und Berufsausbildung	5,1 %
Freie Förderung	4,5 %
Besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung	2,0 %
Summe Verausgaben	100,00%

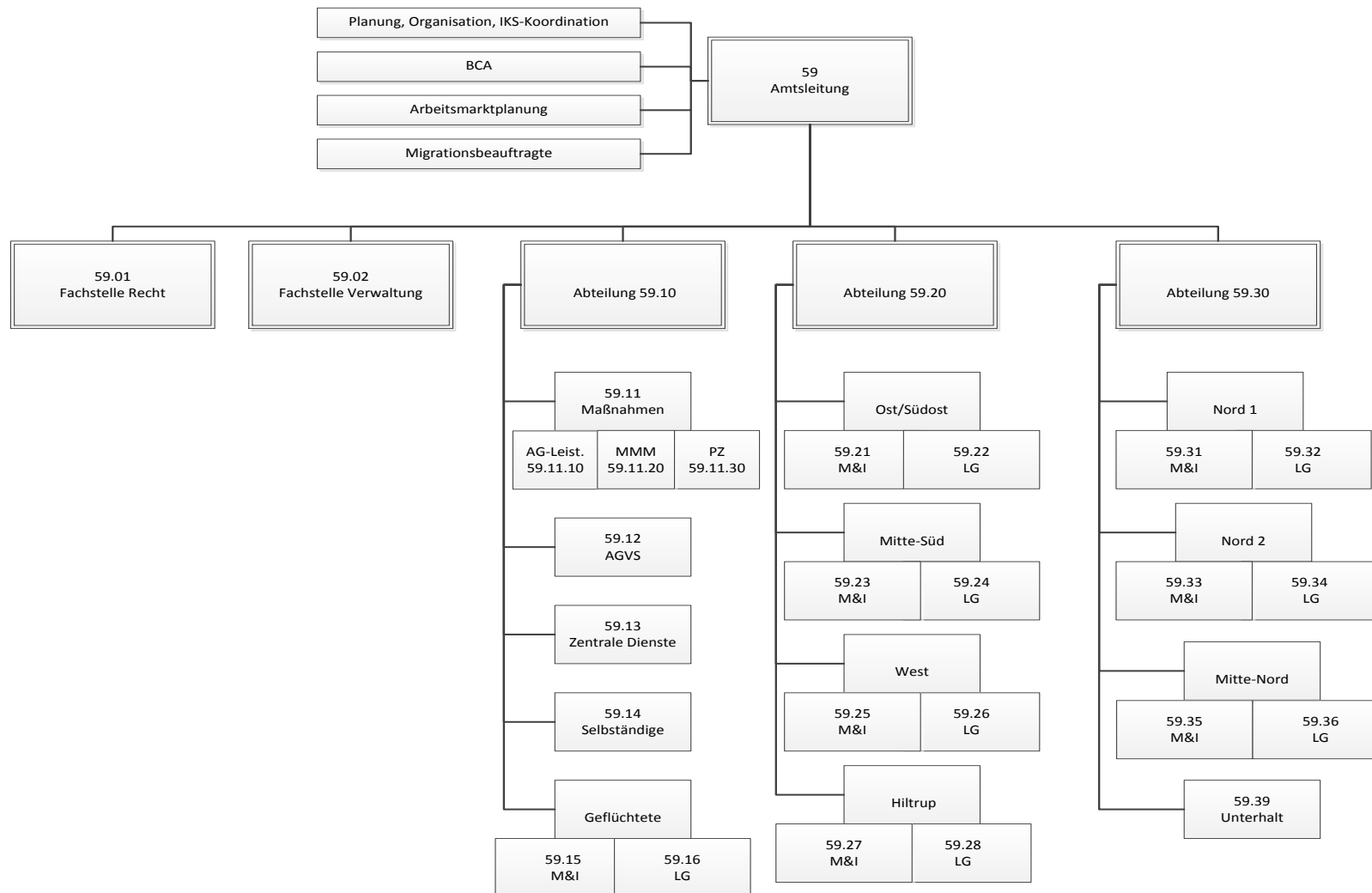
Abbildung 21: Mittelabfluss aus dem Eingliederungstitel
Quelle: Eigene Erhebung

Von den 2017 verausgabten Mitteln entfällt der größte Anteil auf die Aktivierung und berufliche Eingliederung der Leistungsberechtigten (46,0 %). Hierzu zählen insbesondere Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Leistungen aus dem Vermittlungsbudget sowie die Probeschäftigung für Menschen mit Behinderung. Für die Instrumente zur Aufnahme einer Beschäftigung (Eingliederungszuschüsse und Einstiegsgeld) wurden 8,0 % des Eingliederungstitels verausgabt. 16,3 % der Mittel entfallen auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung. Für Beschäftigung schaffende Maßnahmen (Arbeitsgelegenheiten und Förderung von Arbeitsverhältnissen) sind 18,1 % der Mittel ausgegeben worden. 5,1 % entfielen auf den Bereich der Berufsauswahl und Berufsausbildung (insbesondere ausbildungsbegleitende Hilfen, assistierte Ausbildung, Einstiegsqualifizierung) und 4,5 % auf Maßnahmen im Rahmen der Freien Förderung. Besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung (dies sind Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung) haben im Jahr 2017 2,0 % des Eingliederungstitels ausgemacht.

3. Fazit

Auch im Jahr 2017 ist es dem Jobcenter der Stadt Münster wieder gelungen über 3.000 hilfeberechtigte Menschen bei der Integration in Arbeit zu unterstützen und dabei die Arbeitslosenquote und den Langzeitleistungsbezug weiter zu senken. Im Dezember 2017 vermeldete die SGB II-Arbeitslosenquote sogar einen historischen Tiefstand. Auf Basis einer guten und zielgerichteten Planung und der umfassenden Netzwerkarbeit des Jobcenters wurden dazu zahlreiche Maßnahmen und Projekte für die Leistungsberechtigten angeboten und durchgeführt. Im Ergebnis ist es dem Jobcenter der Stadt Münster gelungen seinen Eingliederungstitel vollständig zu verausgaben. Mit dem abgeschlossenen Organisationsentwicklungsprozess und der daraus resultierenden sozialräumlichen Ausrichtung hat das Jobcenter auch strukturell die Weichen dafür gestellt, sich künftig noch bedarfs- und zielgerichteter aufzustellen.

Anlage 1: Organigramm des Jobcenters der Stadt Münster (Stand 31.12.2017)



BCA = Beauftragte für die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt; MMM = Maßnahmenmanagement; PZ = Perspektivzentrum; AGVS = Arbeitgeber- und Vermittlungsservice; M & I = Markt & Integration; LG = Leistungsgewährung

Anlage 2: job_aktuell und Jobmessen

Seit Februar 2017 steht das ehemalige Joboffice des Jobcenters im Erdgeschoss des Stadthauses 2 unter dem neuen Namen „job_aktuell“ als multifunktionale Räumlichkeit zur Verfügung.

Vorrangig bietet das job_aktuell den Bürger*innen der Stadt Münster die Möglichkeit, ausgehängte aktuelle Stellenangebote zu sichten und mitzunehmen, Selbstinformationsterminals für die eigene Stellensuche zu nutzen sowie Bewerbungsunterlagen zu erstellen und auszudrucken. Mitarbeitende des Arbeitgeber- und Vermittlungsservice des Jobcenters (AGVS) stehen für die persönliche Beratung zur Verfügung. Von Februar bis Dezember 2017 haben rund 2.920 Personen das job_aktuell besucht. Davon haben rund 1.430 insbesondere die ausgehängten Stellenangebote gesichtet und in den zur Verfügung stehenden PCs nach Arbeitsangeboten recherchiert haben. Rund 120 Personen haben die Möglichkeit genutzt, ihre Bewerbungsunterlagen auszudrucken und rund 530 Arbeitsuchende wurden persönlich durch die Mitarbeitenden des AGVS beraten. Auch in den Geschäftsstellen des Jobcenters in Gievenbeck (Jobcenter-im-Jobcenter für Geflüchtete), Nord und Hilstrup besteht für Arbeitsuchende die Möglichkeit der Stellensichtung über Aushänge und Selbstinformationsterminals sowie des Ausdrucks von Bewerbungsunterlagen. hat der AGVS im Rahmen von

Darüber hinaus war das job_aktuell Forum für die beiden Bildungs- und Jobmessen „Berufskraft- und Busfahrer*in“ am 04.04.2017 und „Pick und Pack“ (Lager, Produktion und Versand) am 21.06.2017. Jeweils rund 60 Arbeitsuchende nutzten die Gelegenheit, sich bei Jobcentermitarbeitenden, Arbeitgebern und Bildungsträgern über Einstellungs Voraussetzungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Zukunftsaussichten sowie aktuelle Arbeits- und Ausbildungsstellen zu informieren. Viele Arbeitsuchende gaben ihre Bewerbung persönlich bei einem Arbeitgeber ab, einige konnten bereits konkret ein Praktikum vereinbaren. Im Nachgang haben sich auch mehrere Arbeitsverhältnisse aus den Messen ergeben.

Darüber hinaus wurde das job_aktuell von 30 Arbeitgebern zur individuellen Präsentation und direkten Kundenansprache genutzt. Weitere vier Arbeitgeberpräsentationen fanden in der Geschäftsstelle des Jobcenters in Gievenbeck (Jobcenter-im-Jobcenter für Geflüchtete) statt. Auch aus diesen individuellen Präsentationen ergaben sich direkte Einstellungen in Arbeit oder Ausbildung, zum Teil auch in größerem Umfang. Zu allen Veranstaltungen im job_aktuell wurden zahlreiche zielgerichtete Einladungen an die Leistungsberechtigten des Jobcenters versendet. Darüber hinaus erfolgte eine Bewerbung der Veranstaltungen über Aushänge in den Geschäftsstellen und in den Beratungsgesprächen der Jobcoaches.

Anlage 3: ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose

Seit dem 01.07.2015 nimmt das Jobcenter der Stadt Münster am ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit teil. Das Ziel des Programms besteht darin, arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Leistungsbeziehende im SGB II nachhaltig in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Erreicht werden soll dies durch

- gezielte Betriebsakquise, d.h. spezielle Akquisiteur*innen in den Jobcentern gewinnen und beraten Arbeitgebende für die und bei der Einstellung von Personen der Zielgruppe;
- intensives Coaching der Arbeitnehmenden nach Beschäftigungsaufnahme;
- finanziellen Ausgleich der individuellen Minderleistung an Arbeitgebende im Rahmen eines Lohnkostenzuschusses. Die Arbeitsverträge müssen für mindestens 24 Monate abgeschlossen werden.

Dem Jobcenter der Stadt Münster wurden insgesamt Projektmittel in Höhe von ca. 2,1 Mio. EUR bewilligt. 48 % entfallen davon auf Mittel aus dem ESF, die übrigen 52 % auf Bundesmittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Knapp 85 % der Projektmittel sind für die Lohnkostenzuschüsse vorgesehen, die für 55 Förderfälle beantragt wurden. Diese gliedern sich in 31 Normalförderfälle und 24 Intensivförderfälle. Während sich die Normalförderungen an Personen richten, die mindestens zwei Jahre arbeitslos sind und keine verwertbare Ausbildung oder Qualifikation besitzen, richten sich die Intensivförderungen an Leistungsberechtigte, die länger als fünf Jahre arbeitslos sind.

Das Projekt läuft bis Mitte des Jahres 2020. Die Akquise sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen erfolgte in den ersten beiden Projektjahren. Der letztmögliche Einmündungstermin von Teilnehmenden in das Projekt war der 01.07.2017. Die Anzahl der Teilnehmer*innen zu Dezember 2017 betrug 39, davon 17 Intensivförderfälle. Von den 17 Intensivförderfällen haben 16 einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Darüber hinaus wurden in 18 Fällen Arbeitsaufnahmen außerhalb des Programms generiert, weil potenzielle Teilnehmer*innen direkt oder über alternative, weniger administrativ aufwendige Förderungen eingegliedert werden konnten.

Die Tätigkeit der Betriebsakquisiteure endete zum 30.06.2017. Allerdings fungieren sie weiterhin als Ansprechpartner für die beteiligten Unternehmen im Rahmen ihrer Tätigkeit im Arbeitgeber- und Vermittlungsservice.

Viele Langzeitarbeitslose stehen bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vor der Herausforderung, ihren Alltag neu strukturieren zu müssen. Daher ist eine intensive Begleitung vor allem in der Anfangsphase sinnvoll, um bei der Bewältigung dieser neuen Lebenssituation stabilisierend mitzuwirken. Ein Coach, der das Projekt seitens des Jobcenters begleitet, führt mindestens einmal wöchentlich ein einstündiges Beratungsgespräch mit den Teilnehmenden durch. Dabei hat es sich als vorteilhaft erwiesen, das konkrete Arbeitsumfeld der Teilnehmenden kennen zu lernen und das Gespräch im Betrieb zu führen. Bei Bedarf wird auch der Arbeitgebende in die Beratung eingebunden, was im Regelfall auf positive Resonanz aller Beteiligten stößt. Probleme,

die sich im persönlichen Umfeld der Teilnehmenden oder aber im Betrieb ergeben, können so angegangen werden, bevor sie zu einem eventuellen Abbruch des Projekts führen.

Anlage 4: Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Mit dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ soll sehr arbeitsmarktfernen Personen eine Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht und ihre Chancen auf Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt verbessert werden.

Zielgruppe sind Leistungsberechtigte ab 35 Jahren, die seit mindestens 4 Jahren im SGB II-Leistungsbezug sind, in dieser Zeit kein (oder maximal 6 Monate) Einkommen erzielt haben,

- gesundheitliche Einschränkungen aufweisen, und bzw. oder
- mit mindestens einem minderjährigen Kind in einer Bedarfsgemeinschaft leben.

Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (ohne Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung) für zusätzliche, wettbewerbsneutrale und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten. Die Arbeitszeit beträgt im Regelfall 30 Stunden pro Woche, im Einzelfall je nach Leistungsfähigkeit der/des Arbeitnehmenden auch weniger. Außerdem können Modelle für einen stufenweisen Einstieg in Beschäftigung umgesetzt werden. Das Mindestlohngesetz findet Anwendung.

Das Projekt läuft vom 01.11.2015 bis zum 31.12.2018. In diesem Zeitraum ist die Förderung von 55 Arbeitsplätzen möglich. Ein Arbeitsplatz kann höchstens für 36 Monate und längstens bis zum 31.12.2018 gefördert werden.

Zur erfolgreichen Durchführung des Bundesprogrammes findet während der Phase der Beschäftigung ein begleitendes Coaching als zentraler Baustein statt. Wöchentliche Kontakte werden angeboten, wahrgenommen werden in der Regel telefonische oder persönliche Beratungen der Teilnehmenden alle zwei bis vier Wochen sowie jederzeit bei Bedarf. In den ersten vier Wochen nach Arbeitsaufnahme wird ein gemeinsames Gespräch am Arbeitsplatz mit Arbeitnehmer*in, Arbeitgeber*in und Coach durchgeführt. Ein jährliches gemeinsames Beratungsgespräch ist obligatorisch. In regelmäßigen Abständen sind die von den Teilnehmenden auszuübenden Tätigkeiten auf ihre inhaltliche Übereinstimmung mit den Stellenbeschreibungen in den Arbeitgeber*innen-Anträgen zu prüfen.

Die Aufgaben im begleitenden Coaching liegen insbesondere in der Beratung und Einzelfallhilfe. Es wird ein Prozess gestaltet, in dem der Coach den Teilnehmenden aktivierend und motivierend zur Seite steht. Grundsätzlich ist das Coaching als Hilfe zur Selbsthilfe ausgelegt. Ausdrückliches Ziel ist es, die Teilnehmenden des Programms dabei zu unterstützen, bei der Arbeitsstelle gut zurecht zu kommen und eine anschließende ungeforderte Arbeit aufzunehmen.

Neben dem Coaching können Qualifizierungen erforderlich sein, die über eine Anleitung am Arbeitsplatz im Betrieb hinausgehen. Hier sollen insbesondere solche Qualifizierungen gefördert werden, die eine gute „Verwertung“ auf dem 1. Arbeitsmarkt versprechen

und die Chancen auf eine Einmündung in ungeforderte Beschäftigung erhöhen. Dafür wird grundsätzlich jeder bzw. jedem Teilnehmenden ein Qualifizierungsbudget in Höhe von bis zu 2.000,00 Euro für die Projektlaufzeit zur Verfügung gestellt.

Um die Suche und Aufnahme von sich anschließenden ungeforderten Beschäftigungen zu unterstützen, wird während und nach der geförderten Beschäftigungsphase zusätzlich der Arbeitgeber- und Vermittlungsservice (AGVS) des Jobcenters eingebunden.

Darüber hinaus gibt es in der Einstiegs- und Beschäftigungsphase komplexe problematische Lebenssachverhalte, die zwar sinnvoll aufzulösen, aber mit Mitteln aus dem SGB II rechtlich nicht finanzierbar sind. Dies sind z. B. die Kosten der Teilnahme an sportlichen Aktivitäten im Rahmen der persönlichen Netzwerkbildung oder gesundheitlichen Stabilisierung incl. der notwendigen Ausstattung im und außerhalb des Rahmens von Bildung und Teilhabe, oder auch die Finanzierung des Eigenanteils an einer Brille. Möglich ist auch die Übernahme von Kinderbetreuungskosten während der Randzeiten (abends oder am Wochenende), in denen z. B. eine Qualifizierung absolviert wird. Entsprechend wurde im Rahmen des Programms ein kommunaler Hilfsfond für besondere Lebenslagen eingerichtet. In Einzelfällen kann auch zur Einrichtung von Beschäftigungsmöglichkeiten ein städtischer Zuschuss gewährt werden.

Nicht für alle Teilnehmenden wird der Übergang in den 1. Arbeitsmarkt realisiert werden können. In diesen Fällen gilt es, Aktivitäten mit dem Ziel der sozialen Partizipation von Leistungsberechtigten, die de facto nicht mehr auf dem 1. Arbeitsmarkt einmünden können, zu fördern. Hier sind z.B. Aktivitäten zur Hinführung ehrenamtlicher Tätigkeit oder die Nutzung stadtteilorientierter Angebote angedacht.

Zum 31.12.2017 waren 53 Arbeitsstellen besetzt. Eine weitere Stelle konnte zum 01.01.2018 besetzt werden, auch die Besetzung der noch verbleibenden zwei Fördermöglichkeiten bestehen gute Chancen. In Einzelfällen wurden Beschäftigungsverhältnisse (von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) beendet und wieder nachbesetzt, so dass trotz Fluktuation die maximale Anzahl der Teilnehmenden nahezu erreicht ist.

Anlage 5: Beratungsangebote für (Allein-)Erziehende im Familienzentrum

Im Mai 2016 startete mit einer Auftaktveranstaltung die Kooperation zwischen dem Familienzentrum St. Norbert in Coerde und dem Jobcenter Nord.

Die zwei Jobcoaches, die die Alleinerziehenden in Kinderhaus, Coerde und Sprakel beraten und bei ihren Arbeitsbemühungen unterstützen, sind einmal im Monat abwechselnd im Familienzentrum präsent, um Fragen rund um das SGB II und die Beratungs- und Bildungsangebote des Jobcenters zu beantworten und als Ansprechpartner*in zur Verfügung zu stehen.

Das Familienzentrum bietet mit dem Elterncafé eine gute Rahmenstruktur, um einen niedrighschwelligigen Zugang zu ermöglichen. Darüber hinaus kann nach Bedarf Beratung und Information im Rahmen der dort stattfindenden Sprachkurse angeboten werden. Begleitet wird das Angebot von einem Sozialarbeiter, der vor Ort eine Grundsicherungsberatung durchführt.

Alle Beteiligten bewerten das Projekt positiv, weil es neue und andere Kontaktmöglichkeiten und Anknüpfungspunkte zum Jobcenter bietet. Die Frauen im Elterncafé nutzen die Präsenz der Jobcoaches, um von sich zu erzählen und Beziehungen aufzubauen. Damit wird wesentlich dazu beigetragen Verständnis für die jeweilige Lebenssituation herzustellen. Anfängliche Befürchtungen, dass das Jobcenter kontrolliert und Informationen weitergibt, konnten schnell ausgeräumt werden.

Das Angebotsformat ist auch für die Mitarbeiter*innen des Familienzentrums und des Jobcenters bereichernd, da sich einzelfallbezogen kurze Wege in der Verständigung auf tun. Gewünscht wird, dass zukünftig auch die Leistungsgewährung des Jobcenters in das Projekt eingebunden wird. Darüber hinaus soll demnächst ein Faltblatt in einfacher Sprache mit den wichtigsten leistungsrechtlichen Angelegenheiten erstellt werden.

Bereits seit 2014 besteht eine ähnliche Kooperation des Jobcenters mit dem Familienzentrum St. Maximilian Kolbe in Berg Fidel.

Anlage 6: Migrationsbeauftragte des Jobcenters der Stadt Münster

Parallel zur Einrichtung der Fachstelle für Geflüchtete hat das Jobcenter der Stadt Münster im Oktober 2016 die Stelle einer Migrationsbeauftragten installiert. Die Migrationsbeauftragte ist einerseits zentrale Ansprechpartnerin für die besonderen Belange der Menschen mit Migrationsvorgeschichte im Leistungssystem des SGB II und vertritt gleichzeitig das Jobcenter in den für die erfolgreiche Integration dieser Kundengruppe relevanten lokalen Netzwerken. Dies sind in erster Linie die anderen Ämter und Einrichtungen der Stadt Münster (insbesondere das Sozialamt, das Ausländeramt, das Amt für Schule und Weiterbildung und das Kommunale Integrationszentrum), die Migrantenselbstorganisationen, die Bildungsträger sowie die diversen ehrenamtlichen Akteurinnen und Akteure.

Daneben ist die Migrationsbeauftragte für die Konzeption und Durchführung von Informationsveranstaltungen des Jobcenters für die Kundengruppe der leistungsberechtigten Geflüchteten und Menschen mit Migrationsvorgeschichte verantwortlich. Für Geflüchtete, die Neukunden des Jobcenters sind, werden Informationsveranstaltungen unter dem Titel „Wegweiser - neu im Jobcenter“ durchgeführt, die eine erste Orientierung zu Aufbau und Aufgaben des Jobcenters, zu den Gesetzen des SGB II und zum „Fördern und Fordern“ bieten. Ergänzend werden Veranstaltungen zum Thema „Praktische Hinweise zum Leben in Münster“ angeboten, in denen vielfältige Tipps zu Themen wie Wohnungssuche, Münsterpass, Leistungen für Bildung und Teilhabe, Gesundheit etc. vermittelt werden. Die Verständigung in den Veranstaltungen wird durch Dolmetscher*innen sichergestellt. Eine Veranstaltungsreihe des Jobcenters mit dem Titel „Ihr Start in das Berufsleben“ widmet sich verschiedenen Themenbereichen wie dem Schulsystem, Ausbildung, Studium, Freiwilligendienste, Stellensuche und Existenzgründung. Die Veranstaltungen werden in leichter Sprache unter Beteiligung entsprechender Kooperationspartner durchgeführt. Sie richtet sich an Geflüchtete und alle interessierten Menschen mit Migrationsvorgeschichte.

Ein wesentliches Aufgabenfeld der Migrationsbeauftragten ist auch die Information der in der Flüchtlingshilfe tätigen ehrenamtlichen Akteurinnen und Akteure in Münster. Neben der Vermittlung der Aufgaben und Möglichkeiten des Jobcenters bei den einzelnen Flüchtlingsinitiativen und Migrantenselbstorganisationen vor Ort wird in Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum der Stadt Münster eine Informationsreihe „Arbeit und Ausbildung von Geflüchteten“ angeboten, die sich speziell an die Gruppe der Ehrenamtlichen richtet.

Die Migrationsbeauftragte des Jobcenters der Stadt Münster dient als Brücke zwischen den einzelnen Akteurinnen und Akteuren in der Beratung, Betreuung und Integration der Menschen mit Migrationsvorgeschichte in der Stadt Münster. Für diese Funktion als Mittlerin, die Informationen des Jobcenters als Multiplikatorin nach außen trägt und gleichzeitig intern als Ansprechpartnerin für alle das Thema Migration betreffenden Angelegenheiten zur Verfügung steht, werden bewusst auch andere, jenseits der klassischen Informationsvermittlung des Jobcenters gelegene Mittel genutzt. So werden verstärkt die von den Menschen mit Migrationsvorgeschichte selbst ins Leben gerufenen lokalen Medien, wie z. B. das arabischsprachige Radio oder auch die arabisch-sprachigen Printmedien der hiesigen Migrantenselbstorganisationen, genutzt.

Anlage 7: Projekt „Salam Kitchen“

In dem Projekt „Salam Kitchen“ verfolgen die Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH (Geba), das Jobcenter und das Amt für Schule und Weiterbildung der Stadt Münster gemeinsam mit dem in Münster ansässigen Restaurant „Salam Kitchen“ das Ziel, junge Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten für eine Ausbildung, Umschulung oder Einstiegsqualifizierung im gastronomischen Bereich zu gewinnen.

Während das Jobcenter der Stadt Münster den Teilnehmenden im Rahmen einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung den Erwerb von berufsbezogenen Sprachkenntnissen und Grundkompetenzen ermöglicht, übernimmt das Amt für Schule und Weiterbildung die Personalkosten für eine Ausbildungslotsin, um den Übergang von der Maßnahme in eine betriebliche Ausbildung, Umschulung oder Einstiegsqualifizierung zu unterstützen. Zusätzlich ermöglicht der Arbeitgeber „Salam Kitchen“ der Geba die Durchführung des Angebotes im Restaurantbetrieb außerhalb der Öffnungszeiten. Somit erfolgen das Erlernen der Sprache und die Eignungsfeststellung sowie der Erwerb von Grundkompetenzen ausschließlich in einem betrieblichen Kontext. Im ersten 16-wöchigen Durchlauf beginnend ab Mai 2017 haben acht Teilnehmende an der „kitchen class“ teilgenommen. Nach Abschluss des Angebotes hat ein Teilnehmender eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im gastronomischen Bereich aufgenommen, ein Teilnehmender übt gegenwärtig eine geringfügige Beschäftigung aus, zwei Teilnehmende haben ein Ausbildungsangebot erhalten und zwei setzen das Erlernen der deutschen Sprache mittels Sprachkursen fort. Die übrigen beiden Teilnehmenden werden weiterhin durch die Ausbildungslotsin unterstützt, um mögliche Perspektiven zu konkretisieren.

Aufgrund des erfolgreichen ersten Durchlaufs wird das Angebot seitens des Jobcenters weiter unterstützt. Insgesamt ist das Projekt für rund 18 Monate mit drei Durchgängen geplant.

Anlage 8: Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein

Seit Februar 2015 gibt es das auf vier Jahre angelegte Modellprojekt „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationsvorgeschichte steigen ein“ auch in Münster. Gefördert wird es durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und den Europäischen Sozialfonds. Das Programm wird in Münster durch die Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH (GEBA mbH) umgesetzt. Unterstützt wird sie dabei von den Kooperationspartnern Jobcenter, der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e. V. (GGUA) und dem Mehrgenerationenhaus und Mütterzentrum e. V. (MuM).

Das Jobcenter als Kooperationspartner unterstützt das Projekt mit Stellenanteilen von zweimal 0,25, verteilt auf zwei Jobcoaches aus dem ehemaligen Team Alleinerziehende. Zu den Aufgaben gehören die Akquise potentieller Kundinnen aus dem Leistungsbezug SGB II, z. B. durch die gemeinsame Planung und Durchführung von Informationsveranstaltungen beim Projektträger, Koordinierungsaufgaben (Informationen an die einzelnen Jobcoaches, thematische Einbindung des AGVS) im Jobcenter und die Teilnahme an Kooperationsrunden und Fachveranstaltungen.

Das Projekt richtet sich an Mütter mit Migrationshintergrund, die aufgrund ethnischer, kultureller, weltanschaulicher, religiöser und nicht zuletzt geschlechtsspezifischer Rollenzuweisungen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Hinzu kommen häufig geringe Sprachkompetenzen und nicht verwertbare oder fehlende Bildungs- und Berufsabschlüsse. Dieser Herausforderung wird begegnet, indem für die teilnehmenden Frauen drei unterschiedliche Module bereitgestellt werden, sowie ein zusätzliches Modul für potentielle Arbeitgeber:

Modul I: wöchentliche Einstiegssprechstunden beim Träger und zeitweise in zwei Stadtteilen auch mit Einbindung von muttersprachlichen Mentorinnen des Kooperationspartners MuM sowie Infoveranstaltungen mit Beteiligung des Jobcenters.

Modul II: Kompetenzlupe mit Kompetenzfeststellung und Erstellung eines individuellen Förderplans (Gruppenangebot + Einzelgespräche).

Modul III: „Zukunft wagen“. Einzelberatung und Förderung durch interne und externe Aktivierungs- und Qualifizierungsmodule (Lernwerkstatt interkulturell, Coaching interkulturell, offenes Forum). Das offene Forum bietet Workshops zur Arbeitsmarktorientierung, Vereinbarkeit Familie und Beruf, interkulturelle Erziehungs- und Gesundheitskompetenz und Sprachförderung an.

Modul IV: Beratungsangebot für Unternehmen als Unterstützung bei der Erarbeitung von Diversity-Strategien (Integration von Müttern mit Migrationshintergrund, kultursensible Personalgewinnung, Vermittlung von Praktikantinnen).

Bis November 2017 wurden 167 Frauen mit Migrationshintergrund angesprochen. Davon beziehen 148 Mütter Leistungen nach dem SGB II.

118 Frauen, davon 100 im SGB II-Leistungsbezug, sind in die Beratung eingemündet.

85 Frauen, davon 77 im SGB II-Leistungsbezug, haben am Modul II teilgenommen.

93 Frauen, davon 76 im SGB II-Leistungsbezug, haben an den verschiedenen Teilprojekten des dritten Moduls teilgenommen.

Die Zwischenbilanz stellt sich überaus erfolgreich dar, denn insgesamt haben bereits 24 Frauen, davon 17 aus dem SGB II-Leistungsbezug, eine Arbeit aufgenommen.

45 Frauen, davon 40 im SGB II-Leistungsbezug, sind aktiviert worden und in Qualifizierungsmaßnahmen, Sprachkurse, berufsbezogene Praktika oder sonstige Förderangebote eingemündet.

Mit 17 Unternehmen gab es einen intensiven Austausch durch ihre Teilnahme an einem durch die GEBA mbH organisierten Fachtag im November 2016. 23 Unternehmen wurden fallbezogen beraten.

Seit Juli 2017 wird das Projekt durch ein weiteres Teilprojekt ergänzt, das sich an Mütter mit Fluchtgeschichte (Asylberechtigte, Asylsuchende, Geduldete, Mütter mit eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt) richtet. Ausgangspunkt ist die Erfahrung, dass der Anteil der Mütter in Förderangeboten (Sprachkurse, Arbeitsmarktprojekte) nicht dem tatsächlichen Frauenanteil in den Flüchtlingsunterkünften entspricht. Auch dieses Teilprojekt besteht aus verschiedenen Modulen:

Modul I: koordinierende und Individuelle Beratung zur Alltagsbewältigung (Arbeitsmarktzugang, Förderleistungen, Bleiberechtsfragen, Wohnungssuche, Sprache, Gesundheit, Schule und Familie).

Modul II: Unterstützung durch muttersprachliche Patinnen mit eigener Migrationserfahrung (Begleitung bei Beratungsterminen, Ämter- und Arztbesuchen, gemeinsame Aktivitäten und Austausch in Gruppentreffen).

Modul III: Sprachförderung (niedrigschwellige Hinführung zum Basissprachkurs A1 mit Kinderbetreuung für Kinder von drei Monaten bis sechs Jahre an drei Vormittagen jeweils drei Stunden). Ein Kurs beginnt im September 2017, ein weiterer Kurs im Februar 2018 im MuM.

Modul IV: Beratung zu Kinderbetreuung und Arbeitsmarktorientierung unter Einbeziehung der Väter, Infonachmittage, Hospitationsangebote, offene Spielangebote in Kitas und Kindertagespflege.

Die Akquise geeigneter Teilnehmerinnen und die Information der anderen Jobcoaches wird durch eine Kollegin aus der Fachstelle Geflüchtete sichergestellt. Stand Dezember 2017 waren 31 Frauen mit Fluchthintergrund in das Projekt eingemündet.

Anlage 9: Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“

Das Jobcenter Münster und die Kommunale Koordinierungsstelle im Amt für Schule und Weiterbildung haben ihre gute Kooperation im Jahr 2017 fortgesetzt. Folgende Aspekte wurden in den Blick genommen bzw. erarbeitet:

- Das Jobcenter Münster und die Kommunale Koordinierungsstelle Münster haben im Rahmen von insgesamt fünf Workshops die Rolle und Einbindung der kommunalen Jobcenter in das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ reflektiert. Unter Anleitung der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) wurden alle vier KAoA-Handlungsfelder¹⁸ mit ausgewählten Kommunen und Kreisen gemeinsam betrachtet und Praxisbeispiele für eine gute Zusammenarbeit von Kommunalen Koordinierungsstellen und Jobcentern generiert. Entstanden ist ein Wegweiser mit Anregungen für alle kommunalen Träger, die eine engere Zusammenarbeit und gemeinsame Umsetzung des Landesvorhabens anstreben.
- Weiterhin im Gespräch ist die Einrichtung einer Jugendberufsagentur in Münster. Hierzu gab es regelmäßige Gespräche auf kommunaler Ebene von Jobcenter, Amt für Schule und Weiterbildung und Amt für Kinder, Jugendliche und Familien. Um ein bereits bestehendes Modell in Nordrhein-Westfalen kennenzulernen, erfolgte ein gemeinsamer Besuch der Jugendberufsagentur Bielefeld mit einem Austausch zu den Erfahrungswerten der Kolleginnen und Kollegen von der Idee bis zur konkreten Einrichtung der Jugendberufsagentur.
- Das Jobcenter ist ein Akteur im Rahmen des Projekts „Was geht!“. Das Projekt der Walter Blüchert Stiftung richtet sich an Schülerinnen und Schüler der Berufsfachschule 1 und 2 und stellt eine sinnvolle Ergänzung der bereits eingezogenen KAoA-Standardelemente dar. Ziel ist es, möglichst viele junge Menschen zu motivieren und zu befähigen, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren. Koordiniert wird das Projekt der Walter Blüchert Stiftung vor Ort von der Kommunalen Koordinierungsstelle im Amt für Schule und Weiterbildung. Das Jobcenter und die Agentur für Arbeit sind aktive beratende und begleitende Akteure im Prozess. Gelingt der Einstig in eine Berufsausbildung, werden die jungen Menschen über das Angebot der assistierten Ausbildung weiter begleitet.
- Umsetzung der KAoA-Standardelemente in der Sekundarstufe I:
Im Schuljahr 2016/2017 nahmen 32 Schulen in Münster an KAoA teil. Die Einführung und Etablierung des Landesvorhabens stellt weiterhin für alle beteiligten Partner eine große Herausforderung dar. Positiv ist, dass nunmehr alle KAoA-Standardelemente ab Klasse 8 eingeführt sind. Aktiv müssen nun die Beteiligten an einer guten und insbesondere qualitativen Weiterentwicklung des Landesvorhabens arbeiten. Hierzu sind folgende Aspekte zu beachten:
Der Prozess der Berufs- und Studienorientierung sollte künftig von allen Schülerinnen und Schülern kontinuierlich und vor allem verbindlich dokumentiert werden. Aktuell werden die Instrumente Portfolio und Anschlussvereinbarung in Schulen jedoch viel zu wenig genutzt. Infolgedessen stehen die KAoA-Ergebnisse für die Institutionen Jobcenter und Agentur für Arbeit nicht ausrei-

¹⁸ Die vier Handlungsfelder sind: 1. Stärkung der Berufs- und Studienorientierung, 2. Verbesserung der Angebote im Übergangssystem Schule – Ausbildung, 3. Steigerung der Attraktivität des dualen Systems, 4. Kommunale Koordinierung.

chend für die – auch präventive – Beratung zur Verfügung. Nicht selten kommen Jugendliche unvorbereitet und vor allem ohne ihr Portfolioinstrument in die Beratung. Tatsächlich müssen die Beraterinnen und Berater in Jobcentern und Agenturen für Arbeit somit oft ein weiteres Mal grundlegend in das Thema Berufs- und Studienorientierung einsteigen, mit dem Wissen, dass ein über Jahre angelegter schulischer Prozess nicht innerhalb kürzester Zeit nachgeholt werden kann.

Das Portfolioinstrument sollte sämtliche Schritte im Berufs- und Studienorientierungsprozess umfassen, so dass eine ganzheitliche Betrachtungsebene der persönlichen und beruflichen Entwicklung möglich ist. Hier eine Veränderung zu bewirken, ist aktuell wichtigstes Anliegen der beratenden Institutionen.

Jobcenter und Kommunale Koordinierungsstelle werden künftig planmäßig dreimal jährlich in den Monaten Februar, Juni und Oktober zu Gesprächen zusammenkommen. Bei akutem Regelungsbedarf oder zu besonderen Themen wird darüber hinaus ein enger Austausch angestrebt.

Anlage 10: Projekt PASST

Das Projekt PASST ist ein Modellprojekt zur beruflichen Eingliederung und Beratung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung und wird im Rahmen der bundesgeförderten „Initiative für Erwerbsarbeit nach Maß“ durchgeführt.

Zusammen mit interessierten Arbeitgebern sucht und entwickelt PASST betriebswirtschaftlich sinnvolle und individuell passende Beschäftigungsoptionen für arbeitssuchende Erwachsene mit körperlichen, seelischen oder sonstigen Handicaps.

Wird eine Beschäftigungsoption ermittelt, kann diese im Rahmen einer dreimonatigen, für den Arbeitgeber kostenneutralen Probebeschäftigung wechselseitig auf ihre Tragfähigkeit hin geprüft werden.

Während der Erprobungs- und Qualifizierungsphase erhalten die Projektteilnehmenden wie auch die Betriebe intensive Unterstützung z.B. bezogen auf die Beurteilung der Passung von Arbeitskraft und Anforderungen, die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Einarbeitung und den Umgang mit Problemlagen.

Ziel von PASST ist es, dass die Teilnehmenden nach Ablauf der Probebeschäftigung in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übergehen.

PASST wird aus Mitteln des Ausgleichsfonds durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und durch Lernen fördern e.V. im Verbund mit dem Jobcenter der Stadt Münster und der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster umgesetzt.

Konkrete Projektleistungen:

- Gewinnung und Beratung von Arbeitgebern
- Ermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten und Entwicklung von Arbeitsplatzprofilen in enger Zusammenarbeit mit kooperierenden Betrieben.
- Hinführung der Teilnehmenden an Beschäftigung durch Gruppentraining und Einzelcoaching
- Begleitung von (Probe-)Beschäftigungsverhältnissen
- Fallbezogene und übergreifende Netzwerkarbeit

Ergebnisse:

Insgesamt nahmen 28 Personen im Alter zwischen 21 und 56 Jahren an dem Projekt teil, davon waren 13 weiblich und 15 männlich. Drei Personen brachen ihre Teilnahme an dem Projekt vorzeitig ab.

Verbleib der Teilnehmenden direkt nach Projektabschluss:

- 10 in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse
- 3 in geringfügige Beschäftigung
- 1 duale Ausbildung
- 1 Werkstatt für Menschen mit Behinderung
- 1 in stationärer Behandlung
- 8 arbeitslos
- Somit Eingliederungsquote von 60 % (15 von 25).

Verbleib der Teilnehmenden 6 Monate nach Projektabschluss (Durchlauf 1 und 2):

- Von 17 Teilnehmenden sind 12 in eine Beschäftigung eingemündet, die Eingliederungsquote beträgt somit 70,6 %.

Anlage 11: Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderung

Arbeitgebenden können die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung von Menschen mit Behinderung, Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellter Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist (§ 16 SGB II i. V. m. § 46 SGB III).

Im Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2017 hat das Jobcenter der Stadt Münster insgesamt 26 Anträge auf Förderung einer Probebeschäftigung bewilligt. Von den dadurch beschäftigten Personen sind 19 (73,1 %) im Anschluss an die Probebeschäftigung weiter beschäftigt worden und zum Auswertungszeitpunkt (16.01.2018) auch weiterhin in Arbeit. 3 Personen (11,5 %) sind nach Beendigung der Probebeschäftigung nicht in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingemündet und zum Auswertungszeitpunkt arbeitslos, davon übt eine Person einen Minijob aus. 8 Personen (30,8 %) konnten ihre Hilfebedürftigkeit durch das Erwerbseinkommen beenden (vgl. Abbildung 25).

Nachhaltigkeit der Probebeschäftigung	Anzahl
Förderfälle Probebeschäftigung gesamt	26
Aufnahme sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (aktuell noch bestehend)	19
- davon mit Eingliederungszuschuss gefördert	16
- davon Wegfall der Hilfebedürftigkeit	8
arbeitslos	3
- davon Aufnahme eines Minijobs	1
Aufnahme einer Arbeitsgelegenheit	1
Probebeschäftigung läuft noch	3

(Fördereintritte 01.01.2017 – 31.12.2017; Auswertungsstand: 16.01.2018)

Abbildung 25: Nachhaltigkeit der Probebeschäftigung für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Behinderung
Quelle: Eigene Auswertung der Datenbank Open/PROSOZ; Stand Dezember 2017