

GenderDatenReport 2019

IMPRESSUM

Herausgeber

Der Vorstand der Jobcenter Wuppertal AöR

Vorstandsvorsitzender

Thomas Lenz

Vorstand Finanzen und Personal

Uwe Kastien

Vorstand Arbeitsmarkt und Kommunikation

Dr. Andreas Kletzander

GenderTeam / Bearbeitung

Referat Finanzen und Controlling (Jobcenter Wuppertal AöR)

Jonas Colzman

Referat Finanzen und Controlling (Jobcenter Wuppertal AöR)

Oliver Hannig

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Monika Maas

(Jobcenter Wuppertal AöR)

Maßnahmenplanung (Jobcenter Wuppertal AöR)

Simone Gall

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann (Stadt Wuppertal)

Roswitha Bocklage

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann (Stadt Wuppertal)

Martina Völker

Druck

Jobcenter Wuppertal AöR

Internet

[Jobcenter Wuppertal](#)

[Competentia](#)

[Gleichstellungsstelle für Frau und Mann](#)

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
Erkenntnisse vorab	5
Daten und Fakten zur Situation in Wuppertal 2019	7
1. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	11
1.1. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Alter	12
1.2. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Profillagen.....	13
1.3. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Status: Arbeitslose, nicht arbeitslose Arbeitsuchende und Nichtaktivierte	16
1.4. Erwerbsfähige leistungsberechtigte Arbeitslose	19
1.5. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Langzeitleistungsbezug.....	20
1.6. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Integrationen	24
1.7. ELB Alleinerziehende nach Alter	25
2. Arbeitssuchende Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Bildungsabschlüssen	26
2.1. Arbeitssuchende Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss	28
2.2. Arbeitssuchende Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss	30
3. Maßnahmedaten mit Schwerpunktsetzung	31
3.1. Ausgewählte Integrationsmaßnahmen.....	33
4. Schwerpunktthema: Gesundheit	35
5. Blitzlicht 2019	37
Glossar	38
Anhang	41
Abkürzungsverzeichnis	44
Notizen:	45

VORWORT

Sehr geehrte Leser*innen,

wir blicken auf das zurückliegende Jahr 2019 und freuen uns, dass das Thema Chancengleichheit im SGB II mehr und mehr an Bedeutung gewinnt. Verankert ist die Chancengleichheit im SGB II von Anfang an im § 1 Absatz (2) SGB II und zwar als durchgängiges Prinzip. Arbeitsmarktliche Statistiken werden mittlerweile bundesweit häufiger geschlechterdifferenziert erstellt und erlauben den genaueren Blick auf die Situation.

Der GenderDatenReport ermöglicht den Blick auf die Leistungsberechtigten bezüglich ihres Geschlechts zu richten. Welche Strukturen erkennen wir, welche Veränderungen zeichnen sich ab, wenn differenziert nach Geschlecht im Rückblick auf das Vorjahr die Daten erhoben werden und welche Handlungserfordernisse ergeben sich daraus?

Seit dem Jahr 2012 legen wir den GenderDatenReport in dieser Form vor. Jedes Jahr gibt es dazu ein wechselndes Schwerpunktthema. Das diesjährige beschäftigt sich mit der Gesundheit. Darüberhinaus werfen wir ein Blitzlicht auf eine besondere Maßnahme und weitere spezielle Angebote für Frauen.

Die aktuelle weltweite Situation zeigt uns deutlich: Benachteiligte sind in schwierigen Zeiten noch größerer Benachteiligung ausgesetzt. Wege zu erleichtern und Chancen auf faire Teilhabe zu schaffen, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die auf vielen Säulen stehen muss. Das SGB II ist eine davon.

Das GenderDatenTeam besteht auf Jobcenterseite aus der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), dem Referat Finanzen und Controlling, dem Fachbereich Integration, Maßnahmenmanagement. Auch dieser GenderDatenReport erfuhr Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Wuppertal.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

Das GenderDatenTeam

Erkenntnisse vorab

Hier ist Bewegung:

- Im Berichtsjahr ging die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) erneut zurück, es befinden sich 866 Personen (2,6 Prozent) weniger als im Vorjahresmonat im Leistungsbezug. Anders als im Vorjahr fiel auch die Zahl der Nichterwerbsfähigen (NEF) um 270 Personen (1,8 Prozent) zurück.
- Sowohl bei den Frauen* wie bei den Männern* ist die Anzahl derjenigen gesunken, die zwar sozialversicherungspflichtig arbeiten, aber weiterhin auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind. Insgesamt sank der Anteil um 2,5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr, bei den Männern sogar um 3,3 Prozentpunkte.
- Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Integrationen in Erwerbsarbeit leicht gestiegen, davon profitierten auch die Frauen. Auffällig ist die Integrationsquote bei Menschen ausländischer Staatsangehörigkeit: Es wurden knapp 34 Prozent Männer* in Ausbildung oder Arbeit vermittelt, aber nur knapp 10,5 Prozent der Frauen*.
- Die Integrationsquote Alleinerziehender konnte nochmal gesteigert werden und liegt erneut über der Integrationsquote aller Frauen. Das sind 3,4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.
- Die vorgegebene Frauenförderquote bei der Teilhabe an Maßnahmen und Nutzung von Regelinstrumenten im Jobcenter Wuppertal wurde so gut wie erreicht.

Weiterhin gibt es Anzeichen von Verfestigungen:

- Im Jahr 2019 gibt es mehr Langzeitleistungsbeziehende als im Vorjahr; der Anteil der Frauen* liegt traditionell über dem der Männer*, er ist aber auch im Vergleich zum Vorjahr stärker angestiegen als der Männeranteil.
- Alleinerziehende halten ihren prozentualen Anteil bei 12,8 Prozent aller Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten konstant zum Vorjahresvergleich.
- Es bleibt eine Herausforderung, Frauen* in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
- Menschen ohne abgeschlossene Schul- und oder Berufsausbildung befinden sich weiterhin in hoher Anzahl im Leistungsbezug.

Das Schwerpunktthema Gesundheit im SGB II

- Das Thema Gesundheit ist schon länger im SGB II angekommen. Es gibt eine Reihe von interessanten Angeboten für die Beschäftigten wie für die Kunden*innen.
- Angebote für Kunden*innen wurden in den Lebenswelten entweder im Quartier oder rund um Maßnahmebesuche konzipiert. Damit wurde der Zugang erleichtert.
- Es stehen wenig aktuelle Kenntnisse über den Zusammenhang von Gesundheit und Erwerbslosigkeit von Frauen zur Verfügung.

Ausblick:

- Es wird ein Antrag auf ein Gesundheitsprojekt auf den Weg gebracht - gemeinsam mit den Jobcentern aus Remscheid und Solingen und weiteren Akteurinnen und Akteuren - , das alleinlebende Frauen im SGB II in den Mittelpunkt stellt und auf eine freiwillige Teilnahme abzielt.
- Ein Schwerpunkt im Jahr 2020 wird das Thema junge neuzugewanderte Frauen sein. Beteiligungen an interessanten, rechtskreisübergreifenden neuen Projekten sind geplant.
- Auch in 2020 wird mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren rechtskreisübergreifend, (wahl-)familienorientiert und im Sozialraum agiert.

Es bleibt dabei: Das Jobcenter Wuppertal ist in Bewegung - Bewährtes wird fortgesetzt, neue Ideen werden angestoßen und umgesetzt.

Und: Gute Ergebnisse können nur gemeinsam mit allen Akteurinnen und Akteuren erzielt werden.

DATEN UND FAKTEN ZUR SITUATION IN WUPPERTAL 2019

Ein Beitrag der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann, Stadt Wuppertal

Die Beschäftigung von Frauen* ist leicht gesunken

Das Jahr 2019 war gekennzeichnet von gleichbleibender Entwicklung am Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu 2018 mit 127.065 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Dezember 2019 in Wuppertal 127.846 Menschen beschäftigt.

Im Dezember 2019 gab es in Wuppertal 57.641 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen*. Das entspricht 45 Prozent aller Beschäftigten und ist zum Vorjahr um 1,7 Prozent gesunken.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt

Im Dezember 2019 gab es insgesamt 31.597 Arbeitssuchende. Der Bestand an Arbeitslosen betrug 14.679 Menschen insgesamt. Davon sind:

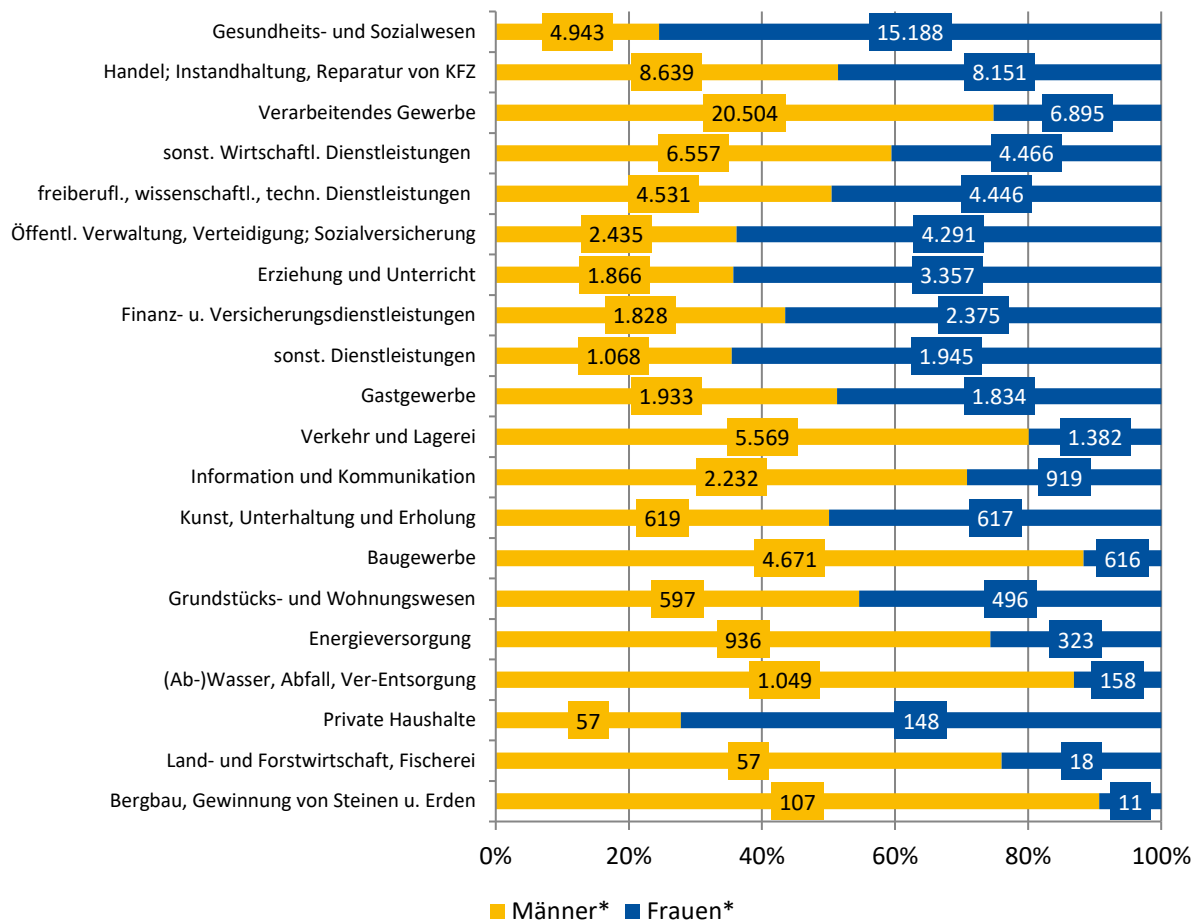
- 42,6 Prozent Frauen*
- 57,4 Prozent Männer*
- 11,1 Prozent 15 bis unter 25 Jahre
- 2,5 Prozent dar. 15 bis unter 20 Jahre
- 27,1 Prozent 50 Jahre und älter
- 16,1 Prozent dar. 55 Jahre und älter
- 32,7 Prozent Langzeitarbeitslose
- 4,9 Prozent Schwerbehinderte Menschen
- 43,3 Prozent Ausländer*innen

Frauen* sind stark in Gesundheitsberufen

Die meisten Frauen* (15.188, das entspricht 26,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen* in Wuppertal) arbeiteten im Gesundheitswesen, die insgesamt stärkste Branche in NRW.

Im Bereich Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen war der Frauenanteil im Einzelhandel am höchsten (8.151, 14,1 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung liegt der Anteil bei 4.291, 7,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen* und in Erziehungsberufen mit 3.357 leicht darunter mit 5,8 Prozent.

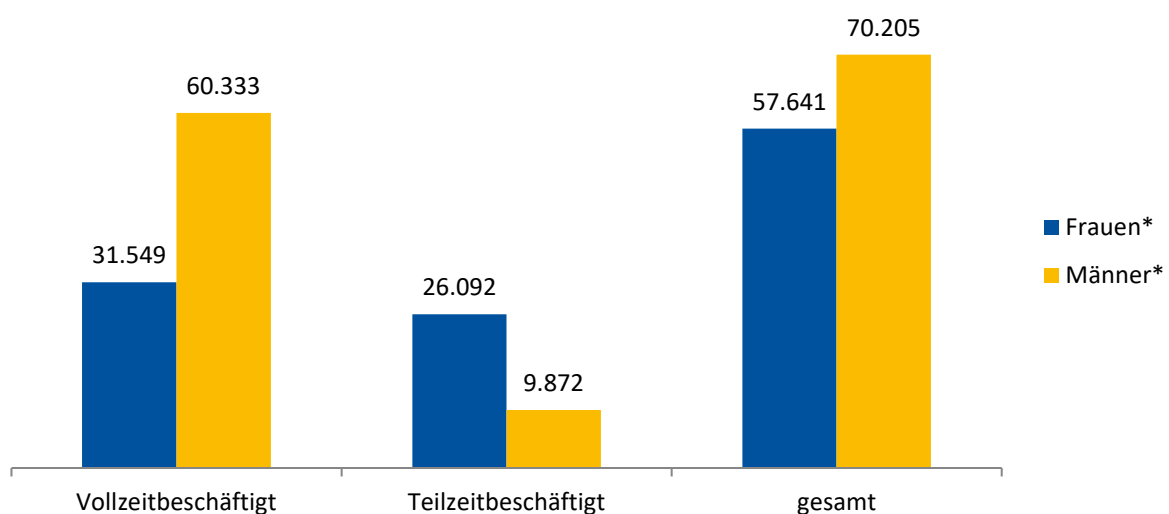
Der Schwerpunkt der Männer* lag dagegen erneut im verarbeitenden Gewerbe (20.504, 29,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer*).



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die meisten Frauen* arbeiten in Teilzeit

Die Beschäftigungssituation von Frauen* und Männern* unterscheidet sich nach wie vor sehr stark. Frauen* sind weniger sozialversicherungspflichtig beschäftigt und fast die Hälfte von ihnen arbeitet nicht in Vollzeit. 45,3 Prozent der gesamt 57.641 weiblichen Beschäftigten arbeiten Teilzeit, hingegen sind 14,1 Prozent der Männer* in Teilzeit beschäftigt. Die Arbeitsverhältnisse aller sind grob aufzuteilen in 2/3 (71,8 Prozent) Vollzeit- und knapp 1/3 (28,1 Prozent) Teilzeitbeschäftigung.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Situation der Alleinerziehenden

Die Alleinerziehenden werden statistisch als Bezugsperson ohne Partner mit mindestens 1 Kind erhoben. Die Situation der Alleinerziehenden ist häufig brisant. Faktisch lebt ein*e Erziehungsberechtigte*r mit Kind oder Kindern im Haushalt, der Bedarf an Wohnraum ist damit ähnlich hoch wie in zwei-Eltern-Familien, aber die finanzielle Lebensgrundlage ist deutlich niedriger.

Dies betraf im Jahr 2019 9.249 Menschen zu 9.393 im Vorjahr. Damit ist die absolute Zahl leicht gesunken. Der Anteil der alleinerziehenden Frauen* ist allerdings weiter gestiegen mit 89,2 Prozent und 8.253 Frauen. Nur 10,8 Prozent sind in der Umkehrung alleinerziehende Männer*.

KUNDEN*INNEN

1. STRUKTUR DER ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN

Zum Stichtag am 31.12.2019 betreute das Jobcenter Wuppertal 47.922 Regelleistungsbeziehende (RLB).

Dabei ist zwischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten¹(ELB), 32.816 Personen (68,5 Prozent), sowie solchen, die nicht erwerbsfähig sind (NEF), 15.106 Personen (31,5 Prozent), zu unterscheiden². Zu der letzteren Gruppe gehören 14.705 Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren.

Die Anzahl der ELB ging um 866 Personen (2,6 Prozent), die Anzahl der NEF ging um 270 Personen beziehungsweise 1,8 Prozent zum Vorjahresmonat zurück.

Das erste Kapitel des GenderDatenReports 2019 verschafft nun einen Überblick über die Struktur derjenigen Personen im Leistungsbezug, die erwerbsfähig sind und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Es erfolgt zunächst eine Unterscheidung nach Geschlecht sowie eine Differenzierung hinsichtlich des Alters. Im Weiteren werden die ELB in diesem Kapitel vor dem Hintergrund ihres Geschlechts und ihrer Profillage sowie des Arbeitslosigkeitsstatus (arbeitslos, nicht arbeitslose Arbeitsuchende, Nichtaktivierte) im Kontext mit ihrem Geschlecht unterschieden. Bevor der erste Abschnitt mit einem Überblick über die Anzahl der Integrationen in Arbeit und Ausbildung sowie die Lage von erwerbsfähigen leistungsberechtigten Alleinerziehenden (differenziert nach Geschlecht) schließt, erfolgt eine Zusammenfassung zum Geschlecht und Alter von arbeitslosen Personen.

Lesehilfe für Kreisdiagramme: Die Segmente sind im Uhrzeigersinn beginnend bei 12 Uhr angeordnet und entsprechen der Reihenfolge in der Legende.

¹ Erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens 3 Std. täglich erwerbstätig zu sein.

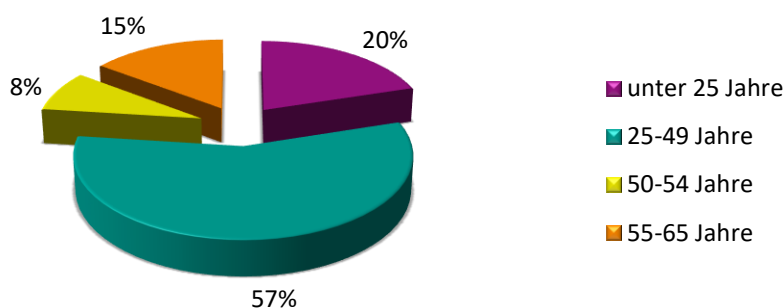
² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Report für Kreise und kreisfreie Städte; Stadt Wuppertal

1.1. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH ALTER

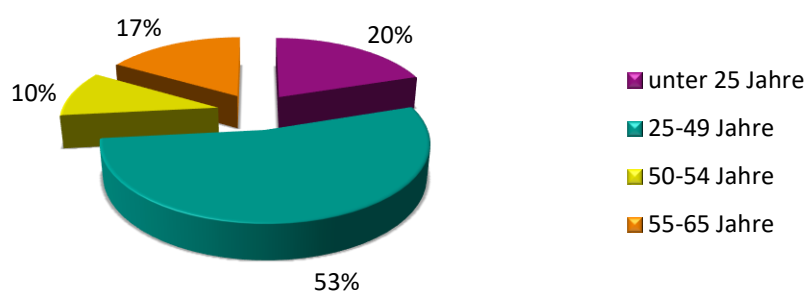
	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55 Jahre und älter
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	32.816	6.599	18.061	2.993	5.163
davon					
- weiblich*	16.413	3.319	9.310	1.347	2.437
- männlich*	16.403	3.280	8.751	1.646	2.726

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitsuchende

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -weiblich*- (Stand: 31.12.2019)



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -männlich*- (Stand: 31.12.2019)



Das Verhältnis der ELB zum Geschlecht ist insgesamt ausgeglichen (weiblich*: 50 Prozent): Je jünger, desto geschlechterausgeglichener. Der Anteil der ELB bei den weiblichen* 25-49 Jährigen ist mit 57 Prozent im Vergleich zu den männlichen* ELB in der Alterklasse etwas höher. Dieses Verhältnis kehrt sich bei den ELB ab dem 50. Lebensjahr um: je älter, umso häufiger männlich*. Diese Verteilung ist somit unverändert zum Vorjahr.

1.2. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH PROFILLAGEN

Heranführung an den Arbeitsmarkt und die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbsarbeit ist das Ziel der Integrationsarbeit. Der Mensch steht im Mittelpunkt, damit unter Berücksichtigung der individuellen Rahmenbedingungen ein passgenaues Angebot gefunden werden kann. Dazu benötigt es ein Beratungskonzept, welches die ganze Bedarfsgemeinschaft, das Umfeld, die (Wahl-)Familie mit einschließt. Der Weg in Beschäftigung, Ausbildung, Erwerbsarbeit verläuft nicht immer gradlinig und dauert unterschiedlich lang. Er kann auch nicht immer erfolgreich gegangen werden. Die Möglichkeiten aber, die das Jobcenter nutzen kann, sind vielschichtig: Sinnvoll aufeinander aufbauende Förderketten, (Teil-)Qualifizierungen, bei Bedarf Unterstützung bei der Bewältigung von ungünstigen Rahmenbedingungen, engmaschiges Familiencoaching oder kurzfristige Unterstützung bei Bewerbungsvorhaben - wichtig ist neben einer guten Begleitung der Kunden*innen, die passenden Förderinstrumente auszuwählen.

Um zu erarbeiten, wo ein*e Kunde*in bezüglich der Integration in Arbeit steht und welche Maßnahmen nun passgenau sind, braucht es ein Handwerkszeug: Die Integrationsprognose. Sie bildet die Grundlage zur Kundensteuerung. Die Grundfrage lautet, wird jemand eher marktnah oder marktfern eingeschätzt. Als sogenannt marktnah gilt, wenn eine Arbeitsaufnahme innerhalb von 12 Monaten erwartbar ist. Marktfern werden Kunden*innen eingeschätzt, bei denen die Integration voraussichtlich mehr als 12 Monaten dauert. Bei der Einschätzung fließen die Aspekte Qualifikation, Rahmenbedingungen und Motivation mit ein.

Weiterhin gilt: Kein*e Kunde*in verlässt das Jobcenter ohne ein Angebot.

Ergänzend werden zwei weitere Profillagen vergeben. Kunden*innen, die bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind, aber noch Leistungen nach dem SGB II beziehen und deren aktuellen Möglichkeiten als ausgeschöpft gelten, erhalten die Profillage „I“ (integriert, aber noch hilfebedürftig). Leistungsberechtigte Personen, denen zurzeit keine Arbeitsaufnahme zugemutet werden kann, da sie unter die Voraussetzungen des § 10 SGB II (Erläuterung siehe Seite 15) fallen, erhalten die Profillage „Z“ – Zuordnung nicht erforderlich.

Die Integrationsstrategie wird im weiteren Kundenkontakt regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst und ist damit durchlässig im Hinblick auf eine Veränderung der Integrationsprognose.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) nach Profillagen (Stand: 31.12.2019)

Profillagen		davon	
		weiblich*	männlich*
marktnah	9.070	3.462	5.609
marktfern	10.313	5.139	5.174
Integriert, aber noch hilfebedürftig (I)	2.044	817	1.227
Zuordnung nicht erforderlich (Z)	11.389	6.995	4.393
Gesamt	32.816	16.413	16.403

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Referat Finanzen und Controlling; Auswertung aus dem Fachsystem aKDn

Insgesamt ergibt die Zuweisung aller Kunden*innen auf die vier Profillagen folgende Verteilung: Die häufigste Zuschreibung erhält die Profillage „Z“ (Zuordnung nicht erforderlich) mit 34,7 Prozent (Vj. 34,3 Prozent), gefolgt von der „marktfernen“ Profillage mit 31,4 Prozent (Vj. 29,8 Prozent) und der Profillage „marktnah“ mit 27,6 Prozent (Vj. 27,2 Prozent). Mit Abstand den geringsten Anteil bilden diejenigen, mit der Profillage „I“. Hier ist der Anteil mit 6,2 Prozent (Vj. 8,7 Prozent) gesunken. Insgesamt ist zu beobachten, dass im Vorjahresvergleich die Profillage „marktfern“ deutlich häufiger und die Profillage „I“ deutlich weniger vergeben wurde.

Bei allen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Frauen* bildet die Profillage „Z“ (Zuordnung nicht erforderlich) mit 42,6 Prozent (Vj. 42,3 Prozent) die größte Gruppe. Sie ist im Vergleich zum Vorjahr leicht angewachsen.

Bei den Männern* ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr von 26,3 Prozent auf 26,8 Prozent ebenfalls leicht gestiegen.

Der Profillage „Z“ werden Leistungsberechtigte zugeordnet, denen aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen aktuell eine Arbeitsaufnahme nicht zugemutet werden kann. Dazu zählen u.a. die Gruppe der Schülerinnen und Schüler, aber auch Menschen mit Familiensorge, die z.B. wegen Übernahme der Pflege von Angehörigen mit einem Pflegegrad oder aufgrund der Erziehung der unter 3-jährigen Kinder (§ 10 Abs.1 Nr. 3-4 SGB II) dem Arbeitsmarkt zurzeit nicht zur Verfügung stehen.

Fürsorgeaufgaben werden überwiegend von Frauen* übernommen. Dadurch erklärt sich der sehr hohe Frauenanteil in der Profillage „Z“. Erziehende mit Kindern unter 3 Jahren, die den § 10 SGB II in Anspruch nehmen, können sich in diesem Zeitraum jederzeit wieder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen.

In der Gruppe der Frauen* ist mit 31,3 Prozent (Vj. 29,8 Prozent) die marktferne Profillage vertreten. Hier wird davon ausgegangen, dass die Integration auf den ersten Arbeitsmarkt voraussichtlich länger als 12 Monate dauern wird. Von allen Frauen* wurden 21,1 Prozent (Vj. 25,5 Prozent) der Profillage „marktnah“ zugeordnet. Damit stellt sie bei den Frauen* nur den drittgrößten Anteil dar. Mit 5,0 Prozent (Vj. 6,6 Prozent) ist die Profillage „I“ mit Abstand am wenigsten vergeben.

Bei der Gesamtgruppe der Männer* ergibt sich ein umgekehrtes Bild. Den Schwerpunkt bildet mit 34,2 Prozent (Vj. 33,1 Prozent) die Profillage „marktnah“. Hier ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Die Vergabe der Profillage „marktfern“ stieg auf 31,5 Prozent (Vj. 29,8 Prozent) und bei der Profillage „Z“ ist ein geringer Anstieg auf 26,8 Prozent (Vj. 26,3 Prozent) zu sehen. Der Anteil in der Profillage „I“ liegt bei der Gesamtgruppe der Männer* mit 7,5 Prozent (Vj. 10,8 Prozent) deutlich höher als bei den Frauen* und sehr deutlich unter dem Vorjahreswert.

Blickt man quer auf die Profillagen im Geschlechtervergleich, liegt der Frauenanteil in der Profillage „marktfern“ bei 49,8 Prozent (Vj. 49,9 Prozent). Nur 38,2 Prozent (Vj. 39,1 Prozent) der Frauen* befinden sich in der marktnahen Profillage und 40,0 Prozent (Vj. 37,6 Prozent) sind der Profillage „I“ zugeordnet. Das markiert einen deutlichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr.

Schaut man nur auf die Profillage „Z“ liegt der Frauenanteil bei 61,4 Prozent (Vj. 61,5 Prozent).

Im Jahr 2019 kamen 9.427 Personen (Vj. 10.822 ELB) in den Leistungsbezug SGB II hinzu und 10.957 Personen (Vj. 12.189 ELB) konnten den Leistungsbezug in Wuppertal beenden. Diese Zahlen verdeutlichen, dass es viel Bewegung gibt. Die einzelnen Personen wechseln, aber die Grundkonstellationen, bei denen eine Unterstützung durch das SGB II erforderlich wird, bleiben.

1.3. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH STATUS: ARBEITSLÖSE, NICHT ARBEITSLÖSE ARBEITSUCHEnde UND NICHTAKTIVIERTE

Arbeitslose sind Personen, die

- vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Std. wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben und
- eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Std. wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen und
- den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und –bereit sind und
- nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben und
- sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben.

nicht arbeitslose Arbeitsuchende sind Personen, die

- kurzzeitig (< 6 Wochen) arbeitsunfähig sind oder
- sich nach § 38 Abs. 1 SGB III frühzeitig arbeitsuchend gemeldet haben oder
- einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die über die Grenze der Geringfügigkeit hinausgeht, oder
- auf dem 2. Arbeitsmarkt beschäftigt sind oder
- die an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen oder anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen oder
- eine Beschäftigung suchen, aber die weiteren Kriterien des § 16 SGB III für die Zählung als Arbeitslose nicht erfüllen.

Nichtaktivierte sind Personen,

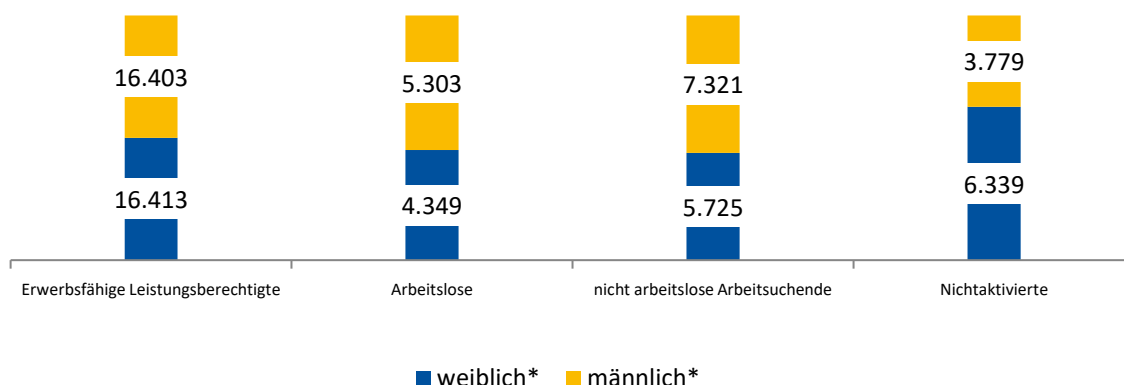
- denen Arbeit nach § 10 SGB II nicht zumutbar ist, z.B. weil sie Kinder und Angehörige betreuen oder eine Schule besuchen oder
- die über einen längeren Zeitraum erwerbsunfähig sind (> 6 Wochen), aber nicht zum Personenkreis des SGB XII (Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung) gehören.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im prozentualen Vergleich zu Arbeitslosen, nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden und Nichtaktivierten (Stand: 31.12.2019)

	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	in %	Arbeitslose	in %	nicht arbeitslose Arbeitssuchende	in %	Nicht-aktivierte	in %
Gesamt	32.816	100%	9.652	29%	13.046	40%	10.118	31%
davon								
- weiblich*	16.413	50%	4.349	45%	5.725	44%	6.339	63%
- männlich*	16.403	50%	5.303	55%	7.321	56%	3.779	37%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

ELB im prozentualen Vergleich zu Arbeitslosen, nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden und Nichtaktivierten



Von allen ELB sind 29 Prozent (Vj. 30 Prozent) der Kunden*innen arbeitslos, stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und befinden sich aktiv in der Bewerbungsphase. Rund 40 Prozent (Vj. 40 Prozent) werden als nicht arbeitslose Arbeitssuchende gezählt, da sie sich z.B. in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik befinden, kurzzeitig erkrankt sind oder über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus erwerbstätig sind, aber weiterhin Arbeit suchen.

Auch dieser Personenkreis steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die Aktivierung der Bewerber*innen ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Herbeiführung von Integrationsfortschritten und ein bedeutender Schritt auf dem Weg in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Die hiesige ELB- orientierte Aktivierungsquote im Jahresdurchschnitt ist im Vergleich zu den Jobcentern mit vergleichbaren Strukturen, aber auch nrw-weit mit 33,4 Prozent (Vj. 34,9 Prozent) zu 12,1 Prozent (Vj. 11,1 Prozent) sehr hoch³. Sowohl in der Gruppe der Arbeitslosen als auch in der, der nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden besteht ein etwa gleich großer Überhang von männlichen* Kunden.

Einen Anteil von rund 31 Prozent (Vj. 30 Prozent) aller ELB bilden die Nichtaktivierten. Der hohe Frauenanteil in dieser Gruppe der Nichtaktivierten von 63 Prozent (Vj. 63 Prozent) erklärt sich u.a. dadurch, dass in vielen Fällen die Kinderbetreuung von den Frauen* übernommen bzw. alleine getragen wird und dies mit einem Maßnahmebesuch, einer Ausbildung oder einer Erwerbstätigkeit nicht vereinbar ist.

Das Jobcenter Wuppertal hat in Kooperation mit den Trägern Maßnahmen im Angebot, die die besondere Lebenslage Erziehender mitdenkt. Das bezieht sich auf den tägliche Stundenumfang wie auch auf die Möglichkeit, niedrigschwellige Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, bis ein Regelplatz vorhanden ist.

Auch bei den Integrationskursen, koordiniert vom Ressort für Zuwanderung und Integration der Stadt Wuppertal, bei denen der Deutsch-Spracherwerb Ziel ist, gibt es mittlerweile über 180 Plätze für die Kinderbetreuung von Kindern der Teilnehmenden.

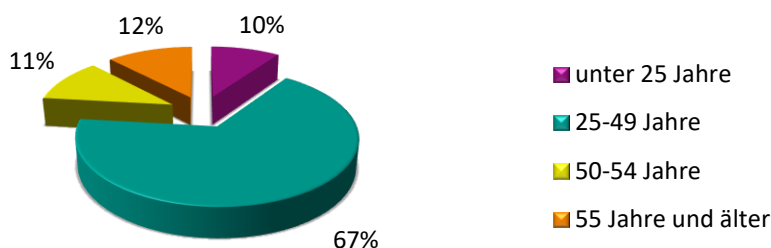
³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1.4. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE ARBEITSLOSE

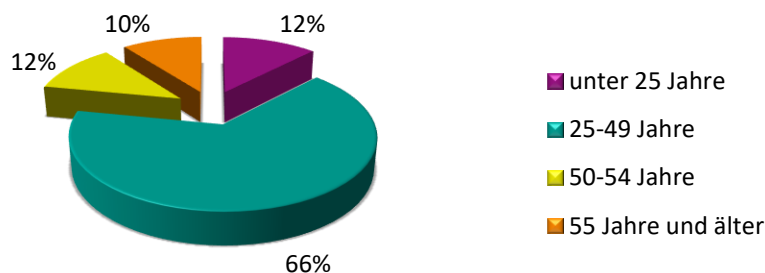
	Gesamt	in %	unter 25 Jahre	in %	25-49 Jahre	in %	50-54 Jahre	in %	55 Jahre und älter	in %
Arbeitslose ELB	9.652	100%	1.072	11%	6.408	66%	1.095	12%	1.077	11%
davon										
- weiblich*	4.349	45%	422	39%	2.918	46%	482	44%	527	49%
- männlich*	5.303	55%	650	61%	3.490	54%	613	56%	550	51%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitslose nach Alter –weiblich*- (Stand: 31.12.2019)



Arbeitslose nach Alter -männlich*- (Stand: 31.12.2019)



Der Anteil der weiblichen* ELB mit dem Status arbeitslos liegt bei 45 Prozent. Die Verteilung der Geschlechter auf die jeweiligen Altersstufen ist dabei nahezu identisch, bei den U25-Jährigen ist der Anteil der männlichen* ELB etwas höher, bei den weiblichen* ELB ist der Anteil der Personengruppe 55 Jahre und älter etwas größer.

Im Vorjahresvergleich ist die Struktur bei den Geschlechtern unverändert. In den Altersklassen gab es keine Bewegung.

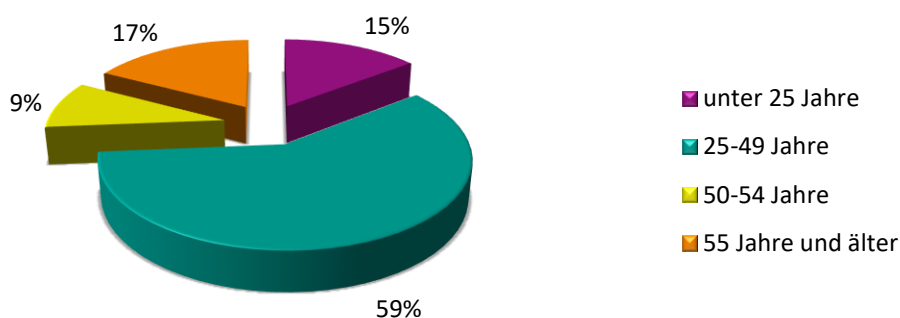
1.5. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH LANGZEITLEISTUNGSBEZUG

	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55 Jahre und älter
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	32.816	6.599	18.061	2.993	5.163
davon Langzeitleistungsbeziehende	24.323	3.595	13.725	2.501	4.502
davon - weiblich*	12.473	1.811	7.380	1.136	2.146
- männlich*	11.850	1.784	6.345	1.365	2.356

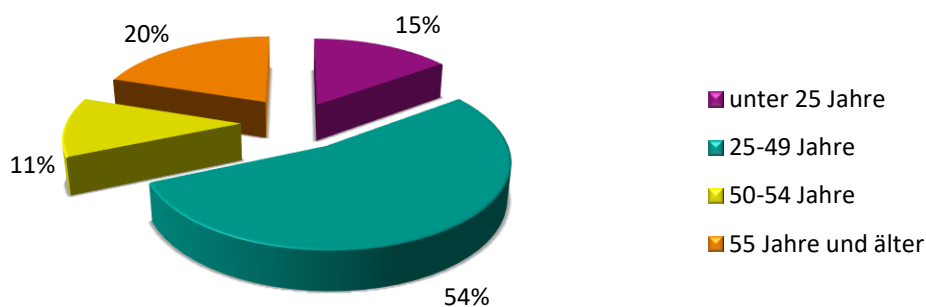
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*Langzeitleistungsbeziehende (LZB) haben rückblickend auf die letzten 24 Monate mindestens 21 Monate lang Leistungen nach dem SGB II bezogen.

Langzeitleistungsbeziehende ELB -weiblich*- (Stand: 31.12.2019)



Langzeitleistungsbeziehende ELB -männlich*- (Stand: 31.12.2019)



Rund 74 Prozent (Vj. 72 Prozent) aller ELB sind Langzeitleistungsbeziehende (LZB). Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert leicht angestiegen. Weiterhin liegt der Frauenanteil mit 76,0 Prozent (Vj. 73,1 Prozent) zu 72,2 Prozent (Vj. 70,7 Prozent) deutlich über dem der Männer*. Der Frauenanteil ist innerhalb der Gruppe der LZB um 2,9 Prozentpunkte zum Vorjahr stärker als der

Männeranteil gestiegen. Innerhalb der Geschlechterverteilung sind in der Altersklasse der 25-49-jährigen ELB mit 59 Prozent (Vj. 60 Prozent) prozentual mehr Frauen* im LZB. Der Wert bei den Männern* in dieser Altersklasse ist mit 54 Prozent (Vj. 55 Prozent) etwas gesunken. In der Altersklasse „50-54 Jahre“ sind mit 11 Prozent (Vj. 12 Prozent) mehr Männer* als Frauen* im LZB. In dieser Altersklasse blieb der Frauenanteil bei 9 Prozent (Vj. 9 Prozent). In der Altersklasse „unter 25 Jahre“ ist der Anteil der Geschlechter mit jeweils 15 Prozent ausgeglichen. In der Alterklasse der „55 Jahre und älter“ sind mehr Männer* mit 20 Prozent (Vj. 19 Prozent) in Relation zu den Frauen* im LZB. Der Frauenanteil in dieser Altersklasse ist mit 17 Prozent (Vj. 17 Prozent) gleich geblieben. Bei allen LZB sind mit rund 51 Prozent mehr Frauen* (12.473) als Männer* (11.850) vertreten, wobei der Anteil der 25-49-Jährigen besonders hoch ist. Gerade in dieser Altersspanne erziehen Frauen* Kinder und verweilen daher häufiger im Leistungsbezug, da sie entweder dem Arbeitsmarkt gar nicht oder nur zeitlich eingeschränkt zur Verfügung stehen und ihre Erwerbstätigkeit bzw. das erzielte Einkommen in vielen Fällen nicht bedarfsdeckend ist.

Langzeitleistungsbezug ist ein Phänomen, welches nicht nur das Jobcenter Wuppertal betrifft. Der hier festgestellte Anstieg hat viele Facetten. Wer z.B. keine Schulbildung und/ oder keine (aktuelle) Berufsausbildung nachweisen kann, findet schwerer eine finanziell auskömmliche Arbeit. Im Langzeitleistungsbezug befinden sich z.B. Erwerbstätige, deren Einkommen zur Erwirtschaftung des Lebensunterhalts für sich bzw. ihre Bedarfsgemeinschaft nicht ausreicht. Generell erschwert nicht ausreichende Kinderbetreuung den (Wieder)Einstieg in das Berufsleben und kann den Aufenthalt im SGB II verlängern. Zu den Langzeitleistungsbeziehenden zählen häufig dementsprechend Alleinerziehende und Familien mit mehreren Kindern. Bei Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund wissen wir, dass die Integration oft länger dauert, wenn zunächst Sprachkenntnisse erworben werden müssen. Menschen, die ihre Angehörigen pflegen oder die selbst länger erkrankt sind, aber auch Absolventen*innen von Weiterbildungen zählen ebenso zu den Langzeitleistungsbeziehenden.

Im Jahr 2019 hat das Jobcenter etwas Besonderes umgesetzt: die Initiative „Fair eingestellt“.

Im Rahmen dieser Initiative wurden verschiedene Formate entwickelt, die die Menschen in Wuppertal direkt ansprechen und sie gegen Vorurteile gegenüber Langzeitleistungsbeziehenden und Langzeitarbeitslosen sensibilisieren. Dazu zählt z.B. eine ungewöhnliche Plakataktion, die Schaltung

von Anzeigen in einer Tageszeitung, die Vorstellung der Initiative beim Businessbreakfast, beim Bündnis gegen Armut, bei einem Kamingsgespräch mit Unternehmen, Radiospots etc. Die Initiative „fair eingestellt“ richtet sich an die Wuppertaler Bevölkerung und an die Betroffenen selbst und sorgt für die Erhöhung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie spricht aber auch konkret Unternehmen an und berät und unterstützt diese bei der Einstellung von Langzeitleistungsbeziehenden. Es können alle Regelinstrumente zur Unterstützung genutzt werden. Und es gibt etwas Neues: Das Teilhabechancengesetz.

Das besondere dabei ist, dass es für alle Langzeitleistungsbeziehenden ein passendes Förderprogramm gibt und für die Unternehmen, die einstellen. Sie bekommen zudem eine*n Coach zur Seite, der*die individuell auf die jeweiligen Voraussetzungen, Fähigkeiten und Herausforderungen eingehen kann. Die Dauer der Förderung variiert und kann bis zu einigen Jahren gehen, einen monatlichen Lohnkostenzuschuss von null bis 100 Prozent beinhalten sowie passgenaue Qualifizierungsmöglichkeiten.

Das eröffnet Langzeitleistungsbeziehenden und Unternehmen neue Perspektiven.

Der Teufelskreis für Langzeitleistungsbeziehende, mangelnde Perspektiven, geringere Beschäftigungschancen, finanzielle Einbußen, soziale Isolation, Verlust aktueller Qualifikation, dauerhafte Verfestigung bestehender Vorbehalte, geringere Beschäftigungschancen usw. kann so durchbrochen und neue Wege für die langfristige berufliche Integration arbeitsloser Menschen können aufgezeigt und beschrritten werden.

Arbeitgeber*innen können offene Jobs besetzen oder neue Stellen schaffen, indem z.B. Aufgaben, die von Fachkräften ausgeübt werden, die aber nicht zu ihrem Tätigkeitsbereich gehören zusammengefasst werden und in eine neue Stelle münden. Zeitgleich werden Fachkräfte entlastet. Der Unternehmensservice des Jobcenters unterstützt Unternehmen gerne dabei, passende Mitarbeiter*innen zu finden. Möglich ist dies durch das neue Teilhabechancengesetz im SGB II, welches im Januar 2019 in Kraft getreten ist. Es löst das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ ab und übernimmt Erkenntnisse daraus in die Regelstruktur.

Es gibt zwei Varianten, für beide ist ein Einsatz in der Privatwirtschaft oder im gemeinnützigen Bereich möglich und es gilt die Altersgrenze von über 25 Jahren.

Die eine Förderung (§ 16 i SGB II) richtet sich an diejenigen, die innerhalb von 7 Jahren länger als 6 Jahre im Leistungsbezug waren. Für Erziehende und Menschen mit einer Schwerbehinderung gilt eine Verkürzung auf 5 Jahre bei der Betrachtung von den letzten 6 Jahren.

Die andere Förderung (§ 16 e SGB II) kann für diejenigen, die länger als zwei Jahre ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung waren, Anwendung finden.

Das Jobcenter hat eine Vorschaltmaßnahme konzipiert, bei der geeignete Kandidaten*innen vorbereitet wurden. Das unterstützt das Prinzip der passgenauen Vermittlung und erleichtert den Bewerber*innen und den Unternehmen das Bewerbungsverfahren.

Im Laufe des Jahres sind auf diese Art 304 Personen über das Teilhabechancengesetz in Arbeit gekommen, darunter 103 Frauen*.

Die meisten Beschäftigungsverhältnisse sind im Helferbereich angesiedelt und liegen im Schnitt bei einer 36 Stunden/Woche. Die Branchen variieren stark, es wurde z.B. in Berufsgruppen wie Betreuungskraft/Alltagsbegleitung, Büro/Verwaltung, Gartenbau, Lagerwirtschaft/Transport, aber auch Veranstaltungsservice und Projektassistenz vermittelt.

Die geringe Kündigungsquote dieser durch das Teilhabechancengesetz auf den Weg gebrachten Beschäftigungen von nur 6 Prozent bestätigt, dass es gut funktioniert, wenn Förderung, Coaching und Qualifizierung gut ineineandergreifen.

Weitere Informationen: https://www.jobcenter.wuppertal.de/bindata/fair_eingestellt-broschuere.pdf

1.6. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH INTEGRATIONEN

	Gesamt
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -Integrationen-	6.995
davon	
- weiblich*	2.365
- männlich*	4.630

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Vorrangiges Ziel des Jobcenters Wuppertal ist die Heranführung der Kunden*innen an und in den ersten Arbeitsmarkt. Als Integration in den ersten Arbeitsmarkt gilt:

- Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit
- Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit über 15 Std. wöchentlich
- Aufnahme einer betrieblichen/außerbetrieblichen Berufsausbildung nach dem Bundesbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO)
- Aufnahme einer voll qualifizierenden Berufsausbildung (schulisch oder betrieblich; soweit nicht nach BBiG bzw. HwO).

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Integrationen (Stand: 31.12.2019)



Im Verhältnis zu den ELB (32.816 Personen = Durchschnittlicher Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vormonat und den elf davor liegenden Monaten) ergibt die Summe der Integrationen (6.995) eine beachtliche Integrationsquote von 21,82 Prozent. Die Integrationsquote bei den Frauen* liegt bei 14,11 Prozent (Vj. 13,75 Prozent) und bei den Männern* bei 27,49 Prozent (Vj. 27,30 Prozent). Der Anteil an allen Integrationen stieg bei den Frauen* auf 34 Prozent (Vj. 33 Prozent) und somit wurde das Vorjahresergebnis verbessert. Die Integrationsquote bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt bei 22,14 Prozent (Vj. 21,80 Prozent) und konnte somit leicht gesteigert werden. Bei den

Männern* wurden 33,92 Prozent (Vj. 32,64 Prozent) in Arbeit oder Ausbildung integriert, bei den Frauen* waren es 10,48 Prozent (Vj. 10,71 Prozent).

1.7. ELB ALLEINERZIEHENDE NACH ALTER

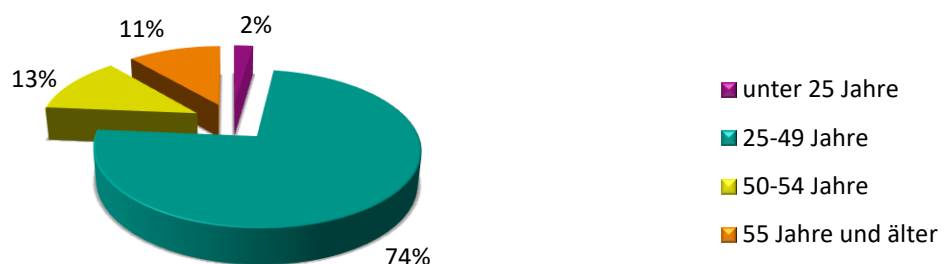
	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55 Jahre und älter
ELB Alleinerziehende	4.184	368	3.482	222	112
davon					
- weiblich*	3.837	360	3.225	179	73
- männlich*	347	8	257	43	39

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Alleinerziehende ELB -weiblich*- (Stand: 31.12.2019)



Alleinerziehende ELB -männlich*- (Stand: 31.12.2019)



Rund 12,8 Prozent aller ELB sind alleinerziehend. Der prozentuale Anteil der Alleinerziehenden insgesamt ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Die Anzahl der männlichen* Alleinerziehenden liegt bei 8,3 Prozent (Vj. 8,6 Prozent). Im Unterschied dazu ist der Anteil aller männlichen Alleinerziehenden, die in Wuppertal leben, mit knapp 11 Prozent (10,9) deutlich höher.

Je älter die alleinerziehenden Väter sind, desto höher ist ihr Anteil. Sowohl in der Altersklasse „50-54 Jahre“ als auch in der Altersklasse „55 Jahre und älter“ sind alleinerziehende Väter im Verhältnis zur

jeweiligen Grundgesamtheit nach Geschlecht mit 13 Prozent bzw. 11 Prozent wesentlich stärker vertreten als die Frauen* (5 Prozent bzw. 2 Prozent). Die Integrationsquote liegt im Jahr 2019 mit 17,5 Prozent zu 16,4 Prozent deutlich über dem Niveau des Vorjahres. Sie liegt 3,39 Prozentpunkte über der Integrationsquote aller Frauen*.

2. ARBEITSSUCHENDE ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH BILDUNGSABSCHLÜSSEN

Wer keinen anerkannten Schul- oder Berufsabschluss hat, ist mit höherer Wahrscheinlichkeit stärker von Arbeitslosigkeit bedroht als Menschen mit gutem Schul- und Berufsabschluss. Zudem sind die Verdienstaussichten in der Regel niedriger. Auch die Aktualität des Berufsabschlusses bzw. der Berufserfahrung spielen eine Rolle bei einer Integration in Arbeit. Das Jobcenter kann das Nachholen eines Schulabschlusses oder den Erwerb von (Teil)Qualifikationen bis zu Umschulungen nach individueller Prüfung fördern. Letzteres ist für viele Menschen interessant, besonders auch für Frauen, die z.B. nach der Familienphase wieder in das Berufsleben einsteigen möchten und dann feststellen müssen, dass ihre berufsbezogenen Kenntnisse nicht mehr den aktuellen Standards entsprechen. Auch diejenigen, die bisher z.B. aufgrund von Erziehungszeiten keinen Abschluss erzielen konnten, erhalten Chancen auf den Erwerb eines qualifizierten Berufsabschlusses. Bei Menschen über 25 Jahren übernehmen die Beratung sowie die Anspruchsprüfung die Bildungslotsinnen des jobcentereigenen Maßnahmebetriebs.

Insgesamt befinden sich Personen mit akademischer Bildung vergleichsweise selten im Leistungsbezug. Im Hinblick auf die akademische Vorbildungen kann vermutet werden, dass sich eine Reihe von Personen mit ausländischem Pass noch im Anerkennungsverfahren befinden.

Das duale Ausbildungssystem, fußend auf den Säulen geordneter theoretischer Unterricht in Berufsschulen und Praxislernen im Betrieb, führt zu einer fundierten theoretischen und praktischen Ausbildung mit hoher Akzeptanz und vielseitigen Aufstiegsmöglichkeiten.

Dieses System existiert in den meisten anderen Ländern nicht. Der Nachteil für zugewanderte Menschen: Im Ausland erworbene Berufserfahrung kann hier häufig nur in Teilen anerkannt werden. Da das System der dualen Ausbildung mit der hohen Wertschätzung der Tätigkeiten vielen Neuzugewanderten wenig bekannt ist, genießt ein Studium in der Regel eine höhere Anerkennung. Die Chancen, die in der Perspektive in einer dualen Ausbildung stecken, müssen noch besser kommuniziert werden.

Für junge Menschen unter 25 Jahren unterstützt die jobcentereigene Ausbildungsvermittlung Team Start. Klar dabei, Perspektiven zu entwickeln und einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Damit beginnt das Team früh, denn es ist regelmäßig unterwegs und berät die Schüler*innen u.a. direkt vor Ort in den Schulen. Hier wurden zwischen ausgewählten Schulen und dem Jobcenter Kooperationen abgeschlossen.

Zusammenarbeit wird groß geschrieben und es gibt gemeinsame Beteiligungen an Ausbildungs- und Jobmessen für junge Leute mit z.B. der Wirtschaftsförderung, der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer, den Berufskollegs und dem jobcentereigenen Unternehmensservice. Und natürlich mit den Unternehmen.

Weitere Informationen:

https://www1.jobcenter.wuppertal.de/berufliche_integration/content/start.klar.php

Der Übergang Schule - Beruf wird seit einigen Jahren mit besonderen Programmen gestützt, damit bereits frühzeitig an Perspektiven gearbeitet werden kann und der Systemwechsel fließend ineinander übergehen kann. Niemand soll verloren gehen. Hier wirkt das Jobcenter Wuppertal mit einer eigenen Koordinatorin ebenfalls aktiv mit.

Weitere Informationen:

<https://www.wuppertal.de/schule-beruf>

<https://www.mags.nrw/uebergang-schule-beruf-startseite>

2.1. ARBEITSSUCHEnde ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH SCHULABSCHLUSS

	Gesamt	weiblich*	männlich*
Arbeitssuchende ELB nach Schulabschluss	22.698	10.074	12.624
darunter			
kein Hauptschulabschluss	10.418	4.780	5.638
Hauptschulabschluss	6.470	2.819	3.651
Mittlere Reife	2.853	1.348	1.505
Fachhochschulreife	742	277	465
Abitur/Hochschulreife	2.131	817	1.314
keine Angabe	84	33	51

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Von allen arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (22.698) besitzen 45,9 Prozent (Vj. 45,7 Prozent) keinen Schulabschluss. Einen Hauptschulabschluss haben 28,5 Prozent (Vj. 28,3 Prozent) erworben und insgesamt 12,6 Prozent (Vj. 12,4 Prozent) haben die Mittlere Reife. Die Fach- bzw. Hochschulreife können 12,7 Prozent (Vj. 12,8 Prozent) vorweisen.

Im Vergleich zu der Anzahl aller, liegt der Anteil der Alleinerziehenden ohne Schulabschluss mit 42,9 Prozent (Vj. 41,4 Prozent) unter dieser Marke. Den Hauptschulabschluss erzielten 31,3 Prozent (Vj. 32,5 Prozent), die Mittlere Reife erreichten 16,8 Prozent (Vj. 16,8 Prozent). Die Tendenz der Alleinerziehenden, mehr Schulabschlüsse zu haben als die Gesamtgruppe endet bei dem Erwerb von Fach- bzw. Hochschulreife. Hier nimmt die Anzahl mit zusammen 8,8 Prozent (Vj. 8,7 Prozent) zwar leicht zu, liegt aber deutlich unter der Vergleichsgruppe.

Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit besitzen zu 65,6 Prozent (Vj. 66 Prozent) keinen Schulabschluss. Rund 13,9 Prozent (Vj. 13 Prozent) haben den Hauptschulabschluss erreicht. Damit liegen sie auffällig unter der Vergleichsgruppe. Über die mittlere Reife verfügen 6,0 Prozent (Vj. 5,7 Prozent). Insgesamt 14,0 Prozent (Vj. 14,2 Prozent) können die Fach- bzw. Hochschulreife nachweisen. Hier befinden sich Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich über der Vergleichsgruppe aller arbeitssuchenden Leistungsberechtigten.

Die Betrachtung von Schulabschlüssen nach Geschlecht ergibt folgendes Ergebnis: 47,5 Prozent (Vj. 46,7 Prozent) der weiblichen* arbeitsuchenden ELB besitzen keinen Schulabschluss, bei den Männern* sind es 44,7 Prozent (Vj. 44,8 Prozent).

Den Bildungsabschluss Fachhochschulreife/Hochschulreife besitzen 10,9 Prozent (Vj. 11,1 Prozent) der Frauen* dieser Personengruppe und 14,1 Prozent (Vj. 14,2 Prozent) der Männer*. Relativ ausgewogen stellt sich die Verteilung hier beim mittleren Bildungsabschluss dar: 13,4 Prozent (Vj. 13,6 Prozent) der Frauen* und 11,9 Prozent (Vj. 11,5 Prozent) der Männer* haben ihn erworben.

2.2. ARBEITSSUCHEDE ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH BERUFSABSCHLUSS

	Gesamt	weiblich*	männlich*
Arbeitssuchende ELB nach Berufsabschluss	22.698	10.074	12.624
darunter			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17.598	7.921	9.677
Betriebliche/schulische Ausbildung	4.442	1.912	2.530
Akademische Ausbildung	594	214	380
Keine Angabe	64	27	37

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Mehr als zwei Drittel aller arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, somit 77,5 Prozent (Vj. 76,5 Prozent) verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung schlossen 19,6 Prozent (Vj. 20,4 Prozent) ab und eine akademische Ausbildung wiesen 2,6 Prozent (Vj. 2,4 Prozent) nach. In diesem Bereich ist eine Steigerung zu verzeichnen.

Der Anteil der Alleinerziehenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt bei 76,2 Prozent (Vj. 74 Prozent). Es konnten 22,5 Prozent (Vj. 24,3 Prozent) eine betriebliche bzw. schulische Berufsausbildung absolvieren und ein akademischer Abschluss liegt bei 1,1 Prozent (Vj. 1,3 Prozent) der Alleinerziehenden vor.

Bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ergibt sich ein anderes Bild. Hier besitzen 91,3 Prozent (Vj. 91,4 Prozent) keine abgeschlossene Berufsausbildung (Vgl. Kapitel 2, S. 26). Eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung erwarben 5,7 Prozent (Vj. 6,4 Prozent) und eine akademische Ausbildung schlossen 2,7 (Vj. 2,3 Prozent) ab.

Arbeitssuchende erwerbsfähige Frauen* sind zu 78,6 Prozent (Vj. 77,4 Prozent) ohne Berufsabschluss. Frauen* schlossen zu 18 Prozent (Vj. 20 Prozent) eine betriebliche/schulische Berufsausbildung ab, über einen akademischen Abschluss verfügten 2,1 Prozent (Vj. 1,9 Prozent) der Frauen*.

76,7 Prozent (Vj. 75,8 Prozent) der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Männer* konnten keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen.

Über eine betriebliche/schulische Ausbildung verfügten 20 Prozent (Vj. 20,8 Prozent) der Männer*.

Bei den Männern* liegt der Anteil an Akademikern bei 3 Prozent (Vj. 2,8 Prozent).

3. MAßNAHMEDATEN MIT SCHWERPUNKTSETZUNG

Zielgerichtete Förderung allen Kunden*innen anzubieten gehört zu dem Schwerpunkt der beruflichen Integrationsarbeit. Sie wird durch den Einsatz verschiedener Eingliederungsinstrumente unterstützt. Ein Beispiel:

Die Alleinerziehenden im SGB II bilden seit Berichtslegung eine Größe, die sich kaum ändert. Das hängt mit den Rahmenbedingungen der Alleinerziehenden zusammen, die Leistungen beantragen müssen. Daneben ist der komplexe Alltag häufig eine große Herausforderung, besonders für diejenigen, die einen anderen Lebensplan für sich entworfen hatten. Es wurden in den letzten Jahren mehrere Studien aufgelegt, die die besondere gesellschaftliche Benachteiligung von Alleinerziehenden und ihren Kindern in den Mittelpunkt stellen (Quelle: Alleinerziehende unter Druck, Bertelsmann Stiftung 2016, Alleinerziehend, Situation – Bedarfe. VaMV 2019).

Eine große Hürde ist nach wie vor die Kinderbetreuung, die nicht ausreichend und in nicht ausreichendem Umfang zur Verfügung steht – obwohl die Plätze ausgebaut werden. Besonders in Engpässen und Notfällen und vor allem für die Grundschüler*innen sind die Angebote weiterhin ergänzungswürdig. Der bundesweite Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ab dem Jahr 2025 kann nur begrüßt werden. Heute hilft es noch nicht. Das Jobcenter Wuppertal hält einige Maßnahmen für (allein)Erziehende vor, die teilweise eine niedrigschwellige Kinderbetreuung umfasst und auf Beschäftigung, Aktivierung und Qualifizierung setzt. Im Jahr 2019 haben wir ein Experiment gewagt und ein Seminar für Alleinerziehende angeboten, das unkonventionell und mit Unterstützung einer Trainerin, die auch ausgebildete Schauspielerin ist, ihre Themen bearbeitete und Impulse zu neuem Denken und Handeln setzte. Das Seminar richtete sich an alleinerziehende Männer und Frauen, die ihre Kinder bereits in der Regelbetreuung haben oder die mit ihren Schulkindern bzw. älteren Kindern zusammen leben. Ziel war, die Arbeitsaufnahme nicht trotz, sondern wegen eines Kindes konkret ins Auge zu fassen. Ein Aspekt lag darin, individuell für alltägliche Ärgernisse und Hindernisse machbare Lösungen in kleinen Schritten zu erarbeiten. Strategien zur Perspektiventwicklung wurden vorgestellt und im Austausch mit den anderen teilnehmenden Frauen und Männern besprochen und auf die eigenen Voraussetzungen und Möglichkeiten angepasst. Abgerundet wurde das Seminar durch zwei individuelle Coachingeinheiten. Bei dem abschließenden Dreiergespräch zwischen dem*der Teilnehmenden, der Trainerin und der zuständigen Integrationsfachkraft wurden die entwickelten Ideen präsentiert und aufgenommen.

Beteiligung an Drittmittelprojekten mit den Schwerpunkten Alleinerziehende und andere Familienformen

Traditionell beteiligt sich das Jobcenter Wuppertal an Drittmittelprojekten, gefördert vom Land oder dem Bund und in Kooperation mit anderen städtischen Institutionen wie dem Jugendamt oder dem Ressort für Zuwanderung und Migration, oft unter Mitwirkung von lokalen Bildungsträgern.

Die Verbesserung der Chancen der Arbeitsmarktintegration zur nachhaltigen Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung in benachteiligten Stadtteilen, die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit und die Heranführung an die Regelsysteme stehen im Vordergrund. Alle Projekte wurden vom Land und vom Europäischen Sozialfond gefördert.

Das Projekt POWER wurde mit einem lokalen Träger umgesetzt und unterstützte in drei ausgewählten Quartieren im Osten der Stadt mit Förderungsbedarf alleinerziehende und oder erwerbslose Mütter dabei, Stärkung für sich und ihre Kinder zu erfahren. Pädagogische Fachkräfte agieren mobil in den Quartieren und stehen den Frauen an verschiedenen Orten für erste Gespräche zur Verfügung – dort, wo sich die Mütter aufhalten. Sie knüpfen Kontakt, bauen Vertrauen auf und beraten zu den Themen Berufswegeplanung, Qualifizierungsangebote und weisen bei Bedarf auf Anknüpfungspunkte zur Beratungsstruktur hin. Für die Kinder und Jugendlichen wurden Trainings und Zukunftsworkshops in den Schulen angeboten, die Selbstsicherheit und Perspektiventwicklung fördern sollten. Quartiere im Quadrat bietet ebenfalls Familien Unterstützung an, bezieht aber vier Quartiere in vier verschiedenen Stadtteilen mit ein, die einen je passgenaue Arbeitsschwerpunkt vorhalten. Sie drehen sich um soziale Teilhabe, berufliche Entwicklung und Stärkung von Familien. Zentral ist der Beitrag zur Erhöhung der Erziehungskompetenz und der beruflichen Orientierung. Ein Quartier hat ein Lotsensystem aufgebaut, ein anderes eine Vätergruppe initiiert, das nächste organisiert ein Begegnungscafé für Mütter und das vierte baut aufsuchende Jugendarbeit im Quartier aus. Dies ist ein Beispiel für die gelungene Zusammenarbeit zwischen Jugendamt, Jobcenter, Ressort für Zuwanderung und Integration und den lokalen Trägern. Familien im Quartier ist eine Weiterentwicklung des Vorgängers 75 Familien Plus, umgesetzt vom Jugendamt und dem Jobcenter. Die Beteiligten beschäftigten sich besonders mit den Themen der ärztlichen Versorgung ihrer Kinder sowie Kindergarten, Schule, Erziehung und Alltagsorganisation. Dementsprechend wurde das Beratungsangebot aufgebaut. Im Laufe der Teilnahme wurden U-Untersuchungen für die Kinder wahrgenommen, Anträge auf Bildung und Teilhabe gestellt und durch die Beratungskontakte konnte an Vermittlungs- und Beratungsangebote herangeführt werden.

3.1. AUSGEWÄHLTE INTEGRATIONSMAßNAHMEN

Ausgewählte Integrationsmaßnahmen nach Geschlecht (Stand: 31.12.2019)

Art der Integrationsmaßnahmen	Gesamt	davon	
		Weiblich*	Männlich*
Vermittlung, Aktivierung, berufl. Eingliederung			
Aktivierung u. berufl. Eingliederung - § 45 SGB III (MAT)	8.179	3.632	4.547
Qualifizierung/ Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)			
Berufliche Weiterbildung u. Fortbildung u. Umschulung	290	115	175
Beschäftigungsbegleitende Leistungen			
Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber (EGZ)	62	15	47
Einstiegsgeld (ESG)	277	90	187
Beschäftigung schaffende Maßnahmen			
Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit MAE	1.144	474	670
Gesamt	9.952	4.326	5.626

Quelle: BA Statistik – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Rechtskreis SGB II (Monatszahlen)

Im SGB II ist eine Frauenförderquote festgelegt. Sie sieht eine Mindestbeteiligung von Frauen* vor (§ 16 SGB II i.V.m. § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III) und verpflichtet die Träger der Grundsicherung mit ihren Förderleistungen die berufliche Situation von Frauen* zu verbessern. Danach sollen Frauen* mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. Dieser realisierte Förderanteil wird durch die Frauenförderquote erfasst. Sie wird pro Jobcenter ausgerechnet und liegt für das Jobcenter Wuppertal im Berichtsjahr Jahr 2019 bei 43,5 Prozent, im Vorjahr lag die Soll-Förderquote bei 43,2 Prozent.

Die obige Tabelle gibt den durchschnittlichen Jahresbestand 2019 an Teilnehmenden in den entsprechenden ausgewählten Maßnahmen wieder. Achtung, die Zahlen zu Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) sind hier nicht aufgelistet, da sie statistisch nur als Eintrittszahlen erhoben werden und somit einer anderen Systematik unterliegen (zu den Zahlen s.u.).

Bei der Nutzung aller Instrumente stieg die Beteiligung von Frauen* mit 43,1 Prozent (Vj. 42,4 Prozent) im Vergleich zum Vorjahr an; die Förderquote wurde nur um 0,4 % unterschritten.

Wenn es um die Aufnahme einer Beschäftigung (EGZ, ESG) auf dem Arbeitsmarkt geht, ist die Mindestbeteiligung von Frauen* an der Förderung noch zu verbessern. Diese Beobachtung wird auch bei den Zahlen zu MAG mit 517 Gesamteintritten (davon 146 weiblich* und 371 männlich*; also einem Verhältnis von 28:72) deutlich.

Die Anzahl der Teilnehmerinnen an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflicher Eingliederung (MAT) liegt oberhalb der Frauenförderquote.

4. SCHWERPUNKTTHEMA: GESUNDHEIT

Das Thema Gesundheit spielt auch in den Jobcentern eine immer größere Rolle. Dabei richtet sich der Blick nach innen auf die Beschäftigten und nach außen auf die Leistungsberechtigten.

Seit 2017 gibt es im Jobcenter einen Gesundheitsbeauftragten. Neben der Vernetzungstätigkeit gestaltet er u.a. das betriebliche Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit dem Team Personal mit. Auf freiwilliger Basis werden Kollegen*innen, die längere Zeit erkrankt waren, dazu eingeladen, an einem Gespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM-Gespräch) teilzunehmen. Knapp ein Drittel der Eingeladenen, nahm das Angebot auch an; ein Unterschied zwischen den Geschlechtern konnte bezüglich der Annahme nicht verzeichnet werden.

Folgegespräche wurden zu fast 100 Prozent wahrgenommen. Ein Resultat für alle Beschäftigten: Dem Bewegungsmangel bei sitzenden Tätigkeiten kann nun mit sogenannten Deskbikes „entgegengeradelt“ werden. Es wurden einige Schreibtischfahrräder angeschafft, die nun allen Beschäftigten zur Verfügung stehen. Wer möchte, nutzt es und kann sich während der Schreibtischtätigkeit bewegen.

Der Gesundheitsbeauftragte zeichnet auch für das Gesundheitsprojekt verantwortlich, bei dem gesetzliche Krankenkassen mit 60 Jobcentern und Arbeitsagenturen bundesweit zusammenarbeiten, um Arbeits- und Gesundheitsförderung zu verzahnen. Er koordiniert und organisiert Angebote für Kunden*innen mit dem Schwerpunkt Prävention und Gesundheitsförderung.

Diese Verzahnung von Arbeit und Gesundheit ermöglicht, legitimiert durch das Präventionsgesetz von 2015, passgenaue, lebensweltlich orientierte Angebote zu initiieren. Auch bereits bestehende Angebote der Krankenkassen zu den zentralen Themen wie Stressbewältigung, Bewegung und gesunde Ernährung können gezielt genutzt werden. Hier liegen noch viele ungenutzte Möglichkeiten, zudem sind die Angebote für SGB II-Beziehende kostenlos.

Gesundheit und Erwerbslosigkeit ist jedoch ein komplexes Thema, deshalb wird gezielt in die Sensibilisierung für dieses Themenfeld investiert.

In allen acht Geschäftsstellen gibt es Gesundheitslotsen*innen, die motivierende Gesundheitsgespräche mit den Kunden*innen führen. Alle haben eine entsprechende Schulung durchlaufen: Im Berichtsjahr wurden 25 Kollegen*innen geschult.

Die Gespräche beruhen auf Freiwilligkeit und es kann z.B. um auf kostenfreie Angebote der Krankenkassen aufmerksam gemacht werden.

Insgesamt wurden 157 Gespräche umgesetzt, darunter 101 mit Kundinnen, das sind 64 Prozent.

Daneben können auch Angebote koordiniert werden, die in der Lebenswelt der Kunden*innen stattfinden.

Die meisten Angebote sind geschlechtsunabhängig, wie z.B. das Training für den Schwebelbahn-Lauf. Aber es wurden auch spezielle Angebote für Frauen auf den Weg gebracht, darunter Yoga-Kurse für Bewohnerinnen des Frauenhauses oder Angebote zur Stressbewältigung und Achtsamkeitstrainings, die in den Räumen vom Träger durchgeführt wurden - vor- oder nach den Arbeitsmarktmaßnahmen. Vorteil: Die Frauen sind schon da. Auch das Thema Ernährung wurde in diesem Rahmen angedockt, neue Informationen konnten beim gemeinsamen Einkauf und bei der anschließenden Zubereitung direkt angewandt werden. Zum Spektrum gehört noch ein Rückenschulkurs und das Erlernen von Entspannungsmethoden.

Die Herausforderung besteht darin, dass diese Angebote jetzt angenommen und später bei anderen Anbietern weiter genutzt werden.

Welche Erkrankungen die Kunden*innen haben, soll und kann im Jobcenter nicht erfasst werden. So erklärt sich, warum zum Thema gesundheitliche Einschränkungen keine jobcenterinternen Statistiken vorliegen. Bei der alltäglichen Arbeit ist aber wichtig zu wissen, ob funktionale Einschränkungen in Bezug auf die Erwerbsfähigkeit festgestellt wurden – nicht zuletzt zur Kunden*innen.

Anhaltende Arbeitslosigkeit ist ein gesundheitlicher Risikofaktor, diese Annahme ist unbestritten (siehe auch Armut, soziale Ungleichheit und Gesundheit, RKI 2005).

Die beiden Hauptthesen „Wettbewerbschancen kranker Arbeitnehmer*innen sind schlechter als die gesunder“ und „anhaltende Arbeitslosigkeit verschlechtert eher den Gesundheitszustand“ sind Beschreibungen von Wirkungsrichtungen, die sich selten klar trennen lassen. Als mögliche individuelle Folgen von Arbeitslosigkeit und besonders von Langzeitarbeitslosigkeit neben der Verarmung, kultureller und sozialer Isolation, Entwertung evtl. bisheriger Qualifikationen werden vielschichtige gesundheitlicher Probleme gesehen. Auch für Angehörige können gravierende Beeinträchtigungen entstehen. (vgl. „Folgen der Arbeitslosigkeit“, Oschmiansky und Berthold, Bundeszentrale für politische Bildung, 02.20202). Die Untersuchung „Die Arbeitslosen von Marienthal“ von Jahoda u.a. aus den 30er Jahren gilt als Klassiker der empirischen Sozialforschung zu den Folgen von Arbeitslosigkeit. Durch die Schließung einer Fabrik wurde beinahe der ganze Ort arbeitslos. Der Gesundheitszustand besonders der Kinder von Erwerbslosen war deutlich schlechter, Männer wurden als mut- und hilflos beschrieben. Den Frauen wurden weniger Auffälligkeiten attestiert, sie hatten aufgrund der klassischen Hausfrauentätigkeit und erzieherischen Aufgaben zu tun.

Aktuelle Untersuchungen der letzten Jahre, die sich auf die Lage von erwerbslosen Frauen beziehen, liegen zurzeit nicht vor.

5. BLITZLICHT 2019

- **Internationales Frauenfest**

Wir haben uns am zweiten Internationalen Frauenfest beteiligt. Dieses wurde vom Arbeitskreis Geflüchtete Frauen ausgerichtet, das Jobcenter hat als Mitglied des Arbeitskreises mitorganisiert. Der Tag war in drei Teile aufgeteilt: vormittags fand ein Fachaustausch statt, ab nachmittags waren Informationsstände für die Frauen aufgebaut. Später startete das fröhliche Fest, bei dem auch Kinder willkommen waren.

- **Beratungswoche für Frauen**

Eine Geschäftsstelle hat eine „Beratungswoche für Frauen“ durchgeführt. An zwei Tagen fanden Beratungsgespräche statt, bei denen dann für die darauffolgende Woche Einladungen verteilt wurden. Dort gab es an zwei Tagen kleine „Messen“ mit passgenauen Angeboten für die Frauen. Fester Bestandteil war immer eine Bildungs- und Teilhabe – Beratung. Abgerundet und unterstützt wurde das Angebot von Trägern, die Infotische aufgebaut hatten. Hier konnte direkt nachgefragt und beraten werden. An einem weiteren Tag fand ein Workshop unter dem Motto „Sie sind die Expertin“ statt. Was passt, was ist ausbaufähig, was fehlt waren die Leitfragen, auf die in Kleingruppen Antworten erarbeitet wurden. Insgesamt nahmen 120 Frauen an der Beratungswoche teil.

- **Jobcenter vor Ort**

Alle acht Geschäftsstellen führen in den ihnen zugeordneten Stadtteilen und Quartieren, je nach Bedarf Angebote „vor Ort“ durch. Dahinter steckt die Idee, zu den Menschen zu gehen und dort Beratungsangebote zu etablieren, wo sie sich aufhalten, z.B. in Stadtteilbibliotheken, auf der Nordbahntrasse oder eben in Familienzentren und Begegnungsorten. Eine Geschäftsstelle nutzte ein regelmäßig stattfindendes Café für Erziehende mit Kindern unter einem Jahr und stellte dort die Angebote des Jobcenters vor. In Themeninseln wie „Leistungsgewährung“, „Integration“, „Bildung und Teilhabe“, „Zentrum für Erziehende“ und „Alleinerziehende“ konnten die Anwesenden sich ungezwungen erkundigen und beraten lassen.

GLOSSAR

Bedarfsgemeinschaft (BG)

Eine Bedarfsgemeinschaft bezeichnet Personen, die im selben Haushalt leben und gemeinsam wirtschaften. Eine Bedarfsgemeinschaft hat mindestens einen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, außerdem zählen dazu:

- a) weitere erwerbsfähige Leistungsberechtigte,
- b) die im Haushalt lebenden Eltern oder das im Haushalt lebende Elternteil eines unverheirateten erwerbsfähigen Kindes, welches das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und der bzw. die im Haushalt lebende Partner bzw Partnerin dieses Elternteils,
- c) als Partner bzw. Partnerin des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
 - der bzw. die nicht dauernd getrennt lebende Ehegatte,
 - der bzw. die nicht dauernd getrennt lebende Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin
 - eine Person, die mit dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einem gemeinsamen Haushalt so zusammenlebt, dass nach verständiger Würdigung der wechselseitige Wille anzunehmen ist, Verantwortung füreinander zu tragen und füreinander einzustehen,
- d) die dem Haushalt angehörenden unverheirateten Kinder der in den Buchstaben a) bis c) genannten Personen, wenn sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, soweit sie die Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen beschaffen können.

Der Begriff der Bedarfsgemeinschaft ist enger gefasst als derjenige der Haushaltsgemeinschaft, zu der alle Personen gehören, die auf Dauer mit einer Bedarfsgemeinschaft in einem Haushalt leben. So zählen z.B. Großeltern und Enkelkinder sowie sonstige Verwandte und Verschwägerter nicht zur Bedarfsgemeinschaft. Von jedem Mitglied der Bedarfsgemeinschaft wird erwartet, dass es sein* ihr Einkommen und Vermögen zur Deckung des Gesamtbedarfs aller Angehörigen der Bedarfsgemeinschaft einsetzt (Ausnahme: minderjährige Kinder). Zweckgemeinschaften (wie z.B. Studenten-WGs) fallen nicht unter die Definition der Bedarfsgemeinschaft.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)

Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) gelten gem. § 7 SGB II Personen, die

- das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a SGB II noch nicht erreicht haben,
- erwerbsfähig sind,
- hilfebedürftig sind
- und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Als erwerbsfähig gilt gem. § 8 SGB II, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Gender

„Gender“ bezeichnet die gesellschaftlich bestimmten Geschlechterrollen, die Rechte und Pflichten von Frauen* und Männern*. Da soziale Unterschiede erlernt und traditionell weitergegeben werden, ist das gesellschaftliche und kulturelle Geschlecht veränderbar und entwicklungsfähig. Der Begriff „Gender“ impliziert somit, die gesellschaftlichen Zusammenhänge der Geschlechterverhältnisse stärker in den Blick zu nehmen und Geschlechterrollen zugunsten von Geschlechtergerechtigkeit für Frauen* und Männer* zu verändern. Mittlerweile bezieht Geschlechtergerechtigkeit auch diejenigen ein, die sich der Zweigeschlechtlichkeit nicht zuordnen können oder wollen.

Gender Mainstream

Die Strategie des „Gender Mainstream“ wurde entwickelt, um die Erfahrungen und Anliegen von Frauen* und Männern* in die Planung, Durchführung, Überwachung und Auswertung (politischer) Maßnahmen von Anfang an einzubeziehen und somit die Richtung der Geschlechterpolitik im einzelnen zu bestimmen. Somit ist hiermit ein Instrument geschaffen, dass es ermöglicht, zu überprüfen, wie sich (politische) Maßnahmen auf die Lebenssituation von Frauen* und Männern* auswirken.

Die Vorgaben der EU schließen eine Konkurrenz zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming aus, indem von der so genannten „Doppelstrategie“ gesprochen wird, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender Mainstreaming und herkömmliche Frauenpolitik sind somit zwei unterschiedliche, aber sich ergänzende Strategien mit der gleichen Zielrichtung.

Integrationen

Als Integrationen im Sinne der Kennzahlen nach § 48a SGB II werden nur diejenigen Übergänge in Erwerbstätigkeit gezählt, die mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen, den Leistungsbezug – auch längerfristig – zu überwinden. Erfasst wird die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbstständigen Tätigkeit, auch wenn diese durch die Beschäftigung begleitende Leistungen, wie einen Eingliederungszuschuss oder das Einstiegsgeld, gefördert wird. Eintritte in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung, insbesondere duale Berufsausbildung oder schulische Berufsausbildung mit anerkanntem Berufsabschluss, werden ebenfalls als Integration erfasst, da hiermit die Aussichten für eine dauerhafte Vermeidung der Hilfebedürftigkeit steigen.

Langzeitleistungsbeziehende

Langzeitleistungsbeziehende (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren (§ 6 Abs. 1 RVO zu § 48a SGB II). Damit nicht Zeiten vor Vollendung des 15. Lebensjahres und somit der Nichterwerbsfähigkeit in den Betrachtungszeitraum der Dauerermittlung eingehen, werden LZB erst ab Vollendung des 17. Lebensjahres ausgewiesen. Damit eine Person als LZB gezählt werden kann, muss diese am statistischen Stichtag als erwerbsfähige leistungsberechtigte Person im SGB II-Bestand sein und zum Stichtag eine Verweildauer im SGB II von mindestens 21 Monaten in den vergangenen 24 Monaten aufweisen. Hierzu werden vom Stichtag aus die vergangenen 24 Monate betrachtet, welche mit 730 Tagen definiert werden, da die Berechnung der Dauer tagesgenau erfolgt. Innerhalb dieses Betrachtungszeitraums werden alle bestandsrelevanten Zeiträume einer Person-Bedarfsgemeinschaft- und trägerübergreifend aufsummiert. Sich überschneidende Zeiträume werden einfach berücksichtigt, Unterbrechungs- und Ausschlussgrundzeiten nicht mitgezählt. Es handelt sich somit um die trägerübergreifende bisherige Netto-Gesamtdauer im SGB II in den letzten 24 Monaten vom betrachteten Stichtag. Eine Person wird dann als LZB gezählt, wenn sie von den als Betrachtungszeitraum festgelegten 730 Tagen (per Definition 2×365 Tage) mindestens 638 Tage (per Definition $730 \text{ Tage} / 24 \text{ Monate} \times 21 \text{ Monate}$) bestandsrelevant im SGB II war, wobei der Stichtag mitgerechnet wird.

Mainstream

Der Begriff „Mainstream“ bedeutet, dass ein bestimmtes Handeln zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster und Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen einer Organisation gehört.

ANHANG

Profiling

Allgemein sind die Profillagen, die ein systematisches, strukturiertes und transparentes Arbeiten in der Integration ermöglichen, als Instrument der einheitlichen Kundensteuerung im Integrationsprozess zu verstehen.

Die Integrationsprognose ist das Handwerkszeug dafür und gliedert sich in die Schritte Situationsanalyse, Zielfestlegung, Integrationsstrategie. Die erarbeitete Integrationsprognose ermöglicht die sichere Auswahl der individuell erforderlichen Maßnahmen und Angebote. Hier erfolgt die Verknüpfung der vermittelrischen Einschätzung zur Marktnähe mit der vermuteten zeitlichen Dimension der Vermittelbarkeit. Daraus ergeben sich die Profillagen marktnah und marktfern. Weitere Profillagen beschreiben Situationen, in denen eine Arbeitsaufnahme zurzeit nicht möglich ist oder bei denen eine Ausweitung der bisherigen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zurzeit nicht möglich ist (I für integriert).

In einem Gespräch über die individuellen, beruflich relevanten Stärken, Ressourcen und Handlungsbedarfe wird eine Situationsanalyse/Standortbestimmung gemeinsam mit dem*der Kunde*in erarbeitet.

Auf dieser Grundlage wird eine Zielfestlegung – wo soll es beruflich hingehen– erstellt.

Im Anschluss ergibt sich eine Integrationsstrategie, die konkret und unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der*des Kunden*in festgelegt wird: Was sind die nächsten Schritte und welche weiteren Themen werden als relevant betrachtet und müssen bearbeitet werden?

Die relevanten Handlungsbedarfe ergeben sich aus den vier Schlüsselgruppen:

Qualifikation: Schule, Beruf, Berufserfahrung, berufliche Weiterbildung, Sprachkenntnisse (Strategie z.B.: bei Handlungsbedarf „berufliche Weiterbildung“ Teil-Qualifizierung zur Anpassung an den aktuellen Stand realisieren)

Leistungsfähigkeit: vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen, intellektuelle Leistungseinschränkungen (Strategie z.B. bei Fragen an gesundheitliche Einschränkung: Feststellen der Leistungsfähigkeit durch Einschaltung des Ärztlichen Dienstes)

Motivation: Eigeninitiative/Arbeitshaltung, Lern- und Weiterbildungsbereitschaft, Mitwirkung (Strategie z.B.: bei Perspektiven verändern)

Rahmenbedingungen: persönliche Rahmenbedingungen, örtliche Mobilität, Wohnung, familiäre Situation und Betreuung, finanzielle Situation.

Die Festlegung der Profillage berücksichtigt den jeweils aktuellen Stand einer*eines Kunden*in.

Dementsprechend sind die Profillagen keine Festlegung auf Dauer, sondern beziehen Veränderungen, die möglicherweise eine andere Profillage mit anderen Handlungsstrategien erfordern, mit ein und bilden auf die Weise auch Integrationsfortschritte ab.

Die Verteilung auf die Profillagen gibt Auskunft darüber,

- wo die Kunden*innen des Jobcenters Wuppertal stehen, bezogen auf ihre Stärken, ihre Potentiale (im Sinne von Entwicklungsmöglichkeiten) sowie auf ihre (zeitliche) Integrationsprognose und
- welche unterschiedlichen Lebens- und Problemlagen der zu betreuenden Kunden*innen zu berücksichtigen sind, welche Handlungsstrategien sich daraus ergeben und welche Auswirkungen das auf das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm hat.

Ausgewählte Integrationsmaßnahmen

Betriebliche Praktika als **Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)** können von Bewerber*innen genutzt werden, um berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu aktualisieren bzw. zu erwerben. Unternehmen können wiederum während des Praktikums erkennen, ob eine berufliche Eignung vorliegt. Nebenbei bietet sich die Möglichkeit zu prüfen, ob beide Seiten zu einander passen.

Bei **Maßnahmen bei Trägern (MAT)** handelt es sich um Gruppenmaßnahmen, die zielgruppenspezifisch die Potentiale der Teilnehmenden feststellen oder verbessern sollen und somit an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen oder im Idealfall zu einer Integration führen sollen.

Qualifizierung verbessert die beruflichen Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten jeder einzelnen Person und bietet den besten Schutz vor Arbeitslosigkeit. Weiterbildung spielt heute eine große Rolle im Arbeitsleben. Der Wandel der Arbeitswelt aufgrund des technologischen Fortschritts und der Globalisierung führt dazu, dass die beruflichen Anforderungen steigen. Einmal erworbene Qualifikationen reichen kaum noch aus, um damit das komplette Berufsleben zu bestreiten.

Bei länger andauernder Arbeitslosigkeit sind während der Ausbildung erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten oft für einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben veraltet. Um einer Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen oder eine Integration in den Arbeitsmarkt vorzubereiten, fördert das Jobcenter den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse oder Teilqualifikationen (**Förderung der beruflichen Weiterbildung = FbW**).

Bei der Einstellung von Arbeitnehmer*innen, die zu Beginn der Beschäftigung den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes (noch) nicht entsprechen, kann den Betrieben ein **Eingliederungszuschuss (EGZ)** gewährt werden. Er gleicht die Differenzen der beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken der Bewerber*innen im Verhältnis zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes im Vordergrund vorübergehend aus.

Kommt ein Beschäftigungsverhältnis zustande, kann unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ein **Einstiegsgeld (ESG)** erhalten.

Arbeitsgelegenheiten (AGH) sind immer nachrangig gegenüber Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, Qualifizierung und anderen Eingliederungsinstrumenten. Die vorrangige Zielsetzung von Arbeitsgelegenheiten ist die (Wieder-) Heranführung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten an den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie dienen insbesondere dazu, die „soziale“ Integration zu fördern. Auf der anderen Seite soll aber auch die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen aufrecht erhalten bzw. wieder hergestellt werden, um die Chance zur Integration in den regulären Arbeitsmarkt zu erhöhen. Arbeitsgelegenheiten tragen darüber hinaus dazu bei, die Qualität im Bereich sozialer Dienstleistungen zu steigern und bestehende gesellschaftliche Problemlagen zu mindern.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

aKDn	Arbeitsgemeinschaft Kommunalen IT-Dienstleister in Nordrhein-Westfalen
AGH	Arbeitsgelegenheiten
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
BBiG	Bundesbildungsgesetz
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt
BG	Bedarfsgemeinschaft
EGZ	Eingliederungszuschüsse
ELB	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESF	Europäischer Sozialfond
ESG	Einstiegsgeld
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
GeB	Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse
HwO	Handwerksordnung
LZB	Langzeitleistungsbeziehende
MAE	Mehraufwandsentschädigung
MAG	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
MAT	Maßnahmen bei einem Träger
NEF	Nicht Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
RLB	Regelleistungsberechtigte
SGB	Sozialgesetzbuch
Vj.	Vorjahr

NOTIZEN:
