

beraten - fördern - vermitteln

jobcenter
im Kreis Warendorf



Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2012

für das

Jobcenter Kreis Warendorf

Inhaltsverzeichnis

Gliederung	Inhalt	Seite
	Vorwort der Geschäftsführerin	4
1	Der regionale Arbeitsmarkt	5
1.1	Wirtschaftliche Entwicklung im Kreis Warendorf	5
1.2	Prognosen für den Arbeitsmarkt 2012	7
2	Geschäftspolitische Ziele	8
2.1	Geschäftspolitische Ziele 2011	8
2.1.1	Summe passiver Leistungen	8
2.1.2	Integrationsquote	8
2.1.3	Bestand Kunden im Kundenkontakt mit einer Dauer von über 24 Monaten	9
2.1.4	Index aus Kundenzufriedenheit	9
2.1.5	Index aus Prozessqualität	10
2.2	Geschäftspolitische Ziele 2012	10
3	Ressourcen	12
3.1	Finanzen	12
3.2	Personal	13
4	Analyse der Strukturdaten	14
4.1	Struktur des Stellenmarktes im Kreis Warendorf	14
4.2	Kundenanalyse nach Arbeitsmarktnähe (Profillagen)	15
4.3	Kundenanalyse erwerbsfähiger Leistungsberechtigter nach Geschlecht, Alter und Herkunft	16
4.4	Kundenanalyse nach Bedarfsgemeinschaftstypen	18
5	Operative Einheiten im Jobcenter	20
5.1	Arbeitgeberservice	20
5.2	Ausbildungsvermittlung	24
5.3	Vermittlung	26
5.4	Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement	30
5.5	Sozialintegratives Fallmanagement	34
6	Zielgruppen 2012	37
6.1	Neuantragsteller	37
6.2	Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen	38
6.3	Langzeitleistungsbezieher	40

6.4	Frauen	42
6.5	Alleinerziehende	44
6.6	Jugendliche und junge Erwachsene	47
6.7	Ältere	53
6.8	Selbstständige	55
6.9	Menschen mit Migrationshintergrund	57
6.10	Kunden mit gesundheitlichen Einschränkungen	62
6.10.1	Rehabilitanden und Schwerbehinderte	62
6.10.2	Sonstige Personen mit körperlichen und/ oder psychischen Beeinträchtigungen	63
6.11	Bürgerarbeit	64
7	Maßnahmeplanung 2011	66
8	Abkürzungsverzeichnis	67
9	Allgemeine Hinweise	68

Vorwort

Das Arbeitsmarktprogramm (AMP) ist das arbeitsmarktpolitische Gesamtkonzept des Jobcenters Kreis Warendorf und soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenters eine Orientierung über die geschäftspolitischen Ziele, die arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte und die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen im Kreis Warendorf geben.



Mit dieser Fassung liegt Ihnen der erste Entwurf des Arbeitsmarktkonzeptes für das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf vor. Mir ist es aufgrund der gravierenden Veränderungen, die mit der kommunalen Trägerschaft einhergehen und den damit verbundenen Ängsten und Verunsicherungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig, ein hohes Maß an Transparenz zu schaffen, wie ich mir die Arbeitsmarktpolitik im Kreis Warendorf vorstelle. Daher bin ich im AMP erstmals auf die operativen Einheiten im Jobcenter eingegangen und habe einen deutlichen Schwerpunkt auf die arbeitsmarktliche Zielgruppenarbeit gelegt. Unsere Leistungsberechtigten sollen als Individuen wahrgenommen werden, denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzend entgegenreten. Ich möchte mit diesem Programm einen weiteren Schwerpunkt auf die individuelle Beratung und Förderung sowie einen bewerberorientierten Ansatz bei der Vermittlung in Arbeit legen. Nur wer seine Leistungsberechtigten kennt, weiß was für sie möglich ist. Ein weiterer Aspekt ist die Umsetzung einer regionalen Arbeitsmarktpolitik, die sich am Sozialraum orientiert. In Ahlen muss die Arbeitsmarktpolitik anders aussehen als in Beelen. Es gilt in allen Städten und Gemeinden die guten sozialen Netzwerkstrukturen zu nutzen. Nur gemeinsam mit den Sozialpartnern ist es möglich, eine ganzheitliche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik aus einem Guss zu gestalten.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Petra Schreier'.

Petra Schreier
Geschäftsführerin

1 Der regionale Arbeitsmarkt

1.1 Wirtschaftliche Entwicklung im Kreis Warendorf

Der Kreis Warendorf ist nach wie vor ein Pendlerbezirk. Per Stichtag 30.06.2010 waren täglich 57.757 Pendler auf den Straßen im Kreisgebiet unterwegs. Auf 1 Einpendler kommt 1,8 Auspendler. Eine aktuelle Auswertung zum Stichtag 30.06.2011 zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort mit Pendlerdaten wird erst am 10.02.2012 neu erscheinen.

Im Kreisgebiet dominieren neben den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen aber nach wie vor die typischen Fertigungsberufe (Schlosser, Mechaniker, Metall-, und Metallnebenberufe), sowie die Warenkaufleute und Gesundheitsdienstberufe.

Im Kreis Warendorf waren im Dezember 2010 insgesamt 79.072 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig. Zum Stichtag waren 75.197 Deutsche und 3.847 Ausländer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Anteil der Männer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag bei 59,5%, der Anteil der Frauen bei 40,5%. Dies ist auch eine Folge der Struktur der Arbeitsplätze im Kreisgebiet. Damit stieg die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 0,1% gegenüber dem Vorjahresstichtag (31.12.2009). Aktuelle Daten zum Stichtag 31.03.2011 werden erst am 20.10.11 veröffentlicht.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Berufsgruppen im Kreis Warendorf

	Dez 10
Insgesamt	79.072
I, II Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner	1.983
III Fertigungsberufe	26.631
dar. Chemiarbeiter, Kunststoffverarbeiter	1.203
Metallerzeuger, -bearbeiter	2.025
Schlosser, Mechaniker, zugeordnete Berufe	7.855
Elektriker	2.075
Montierer und Metallberufe,	1.699
Ernährungsberufe	2.034
Bauberufe	1.781
Tischler, Modellbauer	1.676

	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	923
	Warenprüfer, Versandfertigmacher	1.089
	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	2.407
	Maschinen und zugehörige Berufe	412
IV	Technische Berufe	5.818
	dav. Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	2.127
	Techniker, Technische Sonderfachkräfte	2.691
V	Dienstleistungsberufe (beinhaltet Arbeitnehmerüberlassung)	44.010
	dav. Warenkaufleute	6.280
	Dienstleistungskaufleute, zugehörige Berufe	2.213
	Verkehrsberufe	5.912
	Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	14.046
	Ordnungs-, Sicherheitsberufe	639
	Schriftwerkschaffende, schriftwerkordnende sowie künstlerische Berufe	523
	Gesundheitsdienstberufe	5.742
	Sozial- und Erziehungsberufe	5.191
	Allgemeine Dienstleistungsberufe	3.464
VI	Sonstige Arbeitskräfte	626
	Keine Zuordnung möglich	4

Quelle: Statistik der BA

Folgende Wirtschaftszweige zeigen einen positiven bzw. negativen Trend gegenüber dem Vorjahr auf:

Positiver Trend:

- Dienstleistungskaufleute, zugehörige Berufe (+ 5,3%)
- Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischerei, Bergleute, Mineralgewinner (+ 4,1%)
- Warenprüfer, Versandfertigmacher (+ 3,5%)
- Ordnungs-, Sicherheitsberufe (+ 3,4%)

Negativer Trend:

- Allgemeine Dienstleistungsberufe (- 15,7%)
- Schriftwerkschaffende, -ordnende sowie künstlerische Berufe (- 6,4%)
- Montierer und Metallberufe (- 4,8%)
- Maschinen und zugehörige Berufe (- 2,8%)

1.2 Prognosen für den Arbeitsmarkt 2012

Seit Anfang des Jahres 2011 beläuft sich die Zahl der kreisweiten Bedarfsgemeinschaften (BG) im Jahresdurchschnitt auf rund 8.200 BG. Seit April 2010 ist die kreisweite Zahl der BG gemäß manueller Datenermittlung kontinuierlich zurückgegangen. Für das Jahr 2012 geht das Jobcenter (JC) aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung und der Prognosen der nationalen Wirtschaftsforschungsinstitute von 7.950 BG im Jahresdurchschnitt und 12.070 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresdurchschnitt aus.

Die nationalen Wirtschaftsforschungsinstitute prognostizieren aktuell die Konjunktur-entwicklung bis zum Jahr 2012. Es wird als wahrscheinlich betrachtet, dass sich der Aufschwung im Jahr 2012 fortsetzt. Die Prognosen der nationalen Wirtschaftsforschungsinstitute liegen zwischen 1,6% und 2,3% Wirtschaftswachstum. Damit gelingt es der deutschen Wirtschaft, den Aufholprozess nach der weltweiten Finanzkrise fortzuführen. In Deutschland nimmt vor allem die Binnenkonjunktur Fahrt auf und die deutliche Besserung auf dem Arbeitsmarkt setzt sich fort. Die weltwirtschaftliche Erholung wird jedoch von Schulden- und Vertrauenskrise sowie der äußerst expansiven Wirtschaftspolitik der USA überschattet.

In welchem Ausmaß Arbeitslosengeld II (Alg II) Empfänger von der sich zu erwartenden stabilisierenden Entwicklung des Arbeitsmarktes im Jahr 2012 profitieren können, kann nicht valide prognostiziert werden.

2 Geschäftspolitische Ziele

2.1 Stand der Zielerreichung 2011

Darstellung der Zielwerte 2011

Ziel	Zielindikatoren	Zielwert 2011
Verringerung der Hilfebedürftigkeit	Summe passive Leistungen	34.211.448 €
Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit	Integrationsquote	25,0
Langzeitbezug vermeiden	Bestand Kunden im Kundenkontakt mit Dauer > 24 Monate	1.875
Kundenzufriedenheit	Index aus Kundenzufriedenheit	2,58

2.1.1 Summe passiver Leistungen

Der Zielindikator „Summe passiver Leistungen“ ist definiert als die Summe der passiven Leistungen (ALG II + Sozialgeld) für Leistungsbezieher nach dem SGB II. Das Ziel des SGB II, Hilfebedürftigkeit zu verringern, ist im Wesentlichen in der Veränderung der Summe passiver Leistung abgebildet. Nicht berücksichtigt werden die sonstigen (kommunalen) Leistungen sowie die Beiträge zur Sozialversicherung. Bis einschließlich Juli 2011 wurden bislang 20,152 Mio. Euro und damit 584 Tsd. Euro weniger als der Sollwert an Alg II und Sozialgeld ausgezahlt. Die Zielvorgabe wurde damit um 2,8 % unterschritten.

2.1.2 Integrationsquote

Mit Hilfe des Zielindikators der „Integrationsquote“ kann das Ziel der „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ nachgehalten werden. Der Zielindikator "Integrationsquote" gibt den Anteil der im Berichtszeitraum in Erwerbstätigkeit (Aufnahme einer selbstständigen oder sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt) oder in Ausbildung integrierten Kunden im Kundenkontakt an, gemessen an allen Kunden im Kundenkontakt.

Im Jahresfortschritt wurde für den Monat Juli 2011 eine Integrationsquote von 17,8 % der Kunden im Kundenkontakt vorgegeben. Die bisher erreichte Integrationsquote betrug – nach dem ersten Ladestand der Daten 17,4 % bzw. 1.690 Integrationen.

2.1.3 Bestand Kunden im Kundenkontakt mit einer Dauer von über 24 Monaten

Die Kennzahl „Bestand Kunden im Kundenkontakt mit Dauer > 24 Monate“ gibt die Anzahl der Kunden an, die sich am Zähltag länger als 24 Monate ohne Unterbrechung im Kundenkontakt (SGB II) befinden. Die Kennzahl verdeutlicht, inwieweit es den Trägern der Grundsicherung gelingt, die Anzahl der Kunden, die länger als 24 Monate ununterbrochen im Kundenkontakt des SGB II sind (also der Kunden, die grundsätzlich aktiviert werden können), möglichst gering zu halten. Je länger der Kunde Leistungen der Grundsicherung bezieht und ohne Beschäftigung ist, desto weiter entfernt er sich vom 1. Arbeitsmarkt und desto größer und kostspieliger sind die zu unternehmenden Anstrengungen, um wieder die Arbeitsmarktreife und im Idealfall die Integration zu erreichen.

Im Jahresfortschritt wurde für den Monat Juli 2011 ein durchschnittlicher Bestand von 1.883 Kunden im Langzeitbezug vorgegeben.

Der aktuelle Bestand beträgt 2.004 und liegt somit 6,4 % über dem Sollwert.

2.1.4 Index aus Kundenzufriedenheit

Der Zielindikator "Index aus Kundenzufriedenheit" ist definiert als gewichteter Index zur Zufriedenheit der Kunden mit dem Service- und Dienstleistungsangebot des Jobcenters. Er wird durch die telefonische Befragung von 50 Kunden des Jobcenters pro Quartal erhoben und gibt an, wie sich der Zielwert im Vergleich zum Vorjahr verändern hat. Dies ermöglicht den Jobcentern, Stärken in der Arbeit und Zusammenarbeit mit dem Kunden zu erkennen und auszubauen, aber auch Schwachpunkte im prozessualen Wirken herauszuarbeiten und zu korrigieren. Der Index aus Kundenzufriedenheit berechnet sich aus den Befragungsergebnissen zu vier Themenblöcken (Beratung und Vermittlung, Geldleistungen, Mitarbeiter, Rahmenbedingungen), die unterschiedlich gewichtet werden und basiert auf dem System der Schulbenotung (Note 1 bis 6). Somit gilt: je kleiner der Index, umso erfolgreicher agiert das JC im Umgang mit seinen Kunden.

Grundlage zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit bildet ein mit dem BMAS und den kommunalen Spitzenverbänden abgestimmter Fragebogen.

	2010		2011	
	Quartal III	Quartal IV	Quartal I	Quartal II
Beratung und Vermittlung	2,86	2,87	2,77	2,72
Geldleistung	2,88	2,96	2,77	2,73
Mitarbeiter	2,64	2,63	2,55	2,55
Rahmenbedingungen	2,54	2,57	2,5	2,41
Index aus Kundenzufriedenheit - Ist	2,73	2,76	2,65	2,61
Zielwert - Soll (Basis Zielwert)	2,59	2,59	2,58	2,58

2.1.5 Index aus Prozessqualität

Auch im Jahr 2011 legt das JC großen Wert auf die Prozessqualität. Die schnelle Bearbeitung der Kundenanliegen und die unverzügliche Eingliederung in Arbeit sind prioritäre Aufgaben. Um diese Ziele sicherzustellen, wurden seitens des BMAS Qualitätsstandards festgelegt.

Diese unterstützen den operativen Bereich, indem sie das eigene Handeln unmittelbar und konsequent auf die Belange des Kunden ausrichten. Somit dienen sie letztendlich auch dazu, den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen, die Eigenverantwortung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu stärken und deren Hilfebedürftigkeit zu reduzieren.

2.2 Geschäftspolitische Ziele 2012

Mit dem „Gesetz zur Neuorganisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ hat der Gesetzgeber dauerhaft zwei unterschiedliche Organisationsmodelle und Aufsichtsstrukturen verankert. Zugleich soll die Leistungsfähigkeit des Systems durch einen öffentlichen Kennzahlenvergleich und eine Steuerung über Ziele verbessert werden. Die Zielsteuerung erfolgt – unabhängig von der Organisationsform – nach einheitlichen Grundprinzipien. Zum einen soll durch die Kennzahlen und die SGB II-Vergleichstypen die zeitliche Entwicklung der Zielerreichung der JC und zugelassenen kommunalen Träger (zKT) tendenziell bewertet und zum anderen sollen durch den Vergleich mit ähnlichen JC und zKT Wettbewerbs- und Lernanreize gesetzt werden. Die Umsetzung einer angemessenen Zielplanung wird durch die systematische Nutzung der SGB II Vergleichstypen unterstützt.

Zum 01.01.2012 wird der zKT Kreis Warendorf dem SGB II – Typ 8 (Ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlichen Rahmenbedingungen) zugeordnet.

Darstellung der Zielwerte 2012

Ziel	Zielindikatoren
Verringerung der Hilfebedürftigkeit	Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt
Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit	Integrationsquote
Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug	Veränderung des Bestands an Langzeitbeziehern

Grundlagen für die Zielvereinbarungen

Für die drei in § 48b Abs. 3 Satz 1 SGB II definierten Ziele werden folgende unterschiedliche Methoden vereinbart:

Ziel 1 „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“

Für das Ziel 1 wird auf eine quantitative Zielwertfestlegung verzichtet. Die Entwicklung der Kennzahl 1 „Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“ und ihre Ergänzungsgrößen werden auf Bundes-, Landes- und Jobcenterebene beobachtet.

Leistungen zum Lebensunterhalt sind die Regelleistungen [...], die Mehrbedarfe [...], die Leistungen nach § 23 Absatz 1, der befristete Zuschlag nach dem § 24 und die zusätzlichen Leistungen für die Schule nach § 24a des SGB II.

Ziel 2 „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“

Für das Ziel 2 ist die Bildung eines Zielwerts vorgesehen. Zielindikator ist die Kennzahl 2 „Integrationsquote“.

Für das Jahr 2012 ergibt sich eine Integration (anders als im Jahr 2011), wenn ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter in einem Monat eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung oder eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen hat.

Ziel 3 „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“

Zielindikator für Ziel 3 ist die Kennzahl 3 „Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern“.

Langzeitleistungsbezieher sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren.

Um die Zielwertermittlung der JC (zkT/gE) bei Ziel 2 und 3 im Sinne einer einheitlichen Basis zu unterstützen, erarbeitet das BMAS gemeinsam mit den Ländern, kommunalen Spitzenverbänden und der BA ein Verfahren zur Ermittlung von Referenzrahmen (Abweichungskorridor, in dessen Rahmen Abweichungen plausibel sind). Eine Übermittlung der Referenzrahmen an die JC (zkT/gE) ist bislang noch nicht erfolgt. Zielwerte sind daher noch nicht festgelegt.

3 Ressourcen

3.1 Finanzen

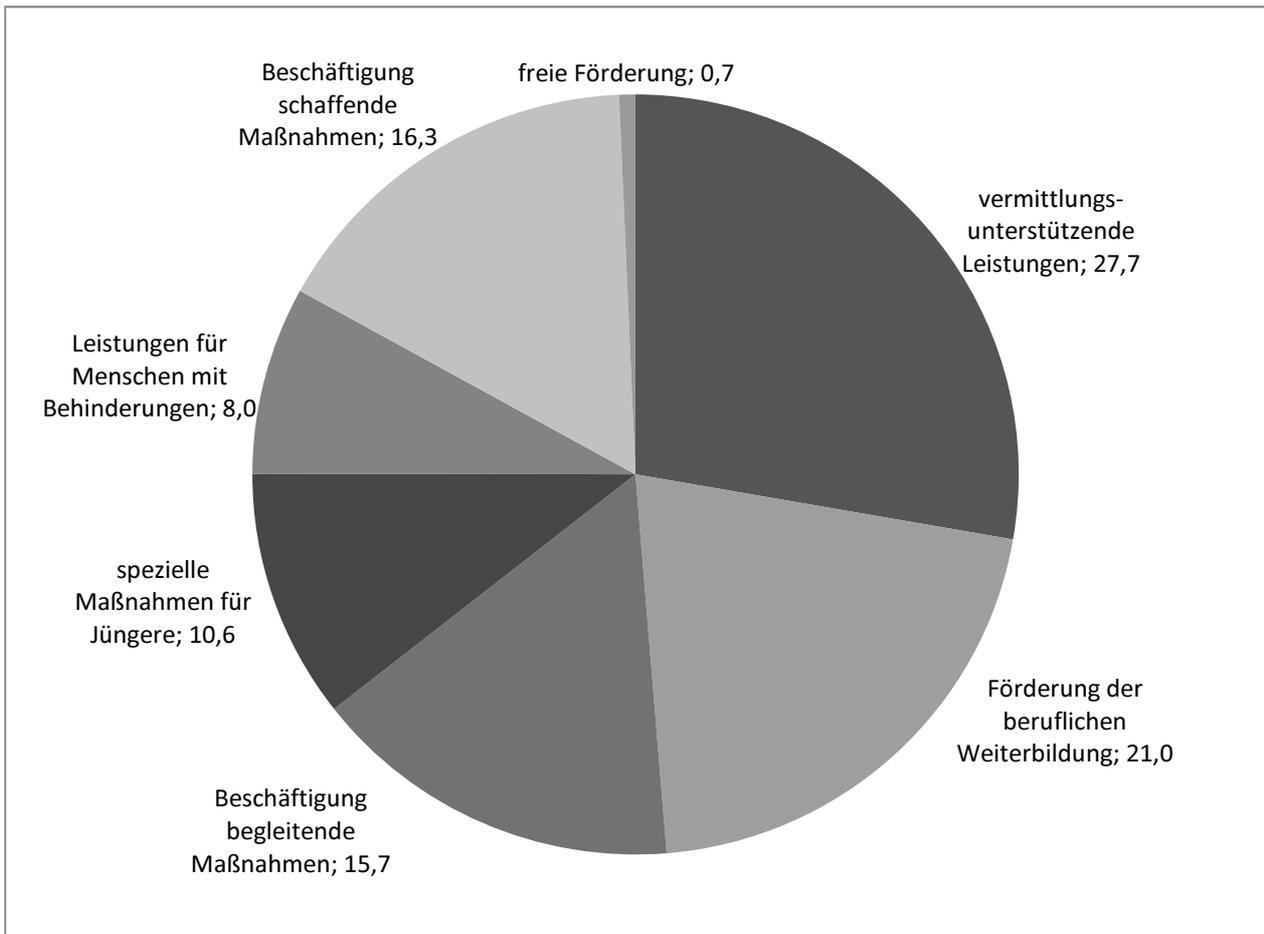
Aktuell liegen sowohl für das Verwaltungsbudget als auch für den Eingliederungstitel noch keine Informationen über die Höhe der im Jahr 2012 zur Verfügung stehenden Mittel vor. Insgesamt plant der Bund gegenüber 2011 bei der Grundsicherung eine Einsparung in Höhe von 1 Mrd. €. Eine eigene Prognose sagt aus, dass damit für das JC Kreis Warendorf voraussichtlich folgende Mittel zur Verfügung stehen:

Verwaltungsbudget	8.920.000 €
Eingliederungstitel II (Egt II)	7.990.000 €

Während die Mittel für das Verwaltungsbudget im Rahmen der Mittel des Vorjahres liegen könnten, werden sich die Mittel für den Eingliederungstitel gegenüber 2011 voraussichtlich um rd. 1,9 Mio. verringern. Bei der Prognose wurde davon ausgegangen, dass sowohl die Mittel für den Beschäftigungspakt 50plus wie auch für den Beschäftigungszuschuss in gleicher Höhe wie 2011 zur Verfügung stehen.

Die für Ermessensentscheidungen der aktiven Arbeitsförderung veranschlagten Mittel wie z.B. vermittlungsunterstützende Leistungen (u.a. Bewerbungskosten, Reisekosten, Bewerbungstraining, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)

rung beim Arbeitgeber), beschäftigungsschaffende Maßnahmen (u.a. Arbeitsgele-
 genheiten), beschäftigungsbegleitende Leistungen (u.a. Eingliederungszuschüsse an
 Arbeitgeber) werden im Haushalt in einen Eingliederungstitel eingestellt. Aufgrund
 der aktuellen Planung für das Jahr 2012 unter Berücksichtigung der geschäftspoliti-
 schen Ziele ergibt sich folgende prozentuale Verteilung des Eingliederungstitels:



3.2 Personal

Das Personal hat aus Sicht des Kreises Warendorf eine Schlüsselfunktion bei der
 Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II. Eine auskömmliche Personalausstattung,
 Stabilität in der Personalstruktur sowie insbesondere motiviertes, gut ausgebildetes
 und qualifiziertes Personal sind die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Aufga-
 benwahrnehmung.

Das JC hat über sechs Jahre die Erfahrung gemacht, dass sich eine angemessene
 Betreuungsrelation positiv auf die Zielerreichung und die Sicherstellung des gesetzli-
 chen Auftrags auswirkt. Der Bund wird für das Geschäftsjahr 2012 deutlich weniger

Haushaltsmittel bereit stellen als noch im Jahr 2011. Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird zurückgehen. Der Kreis Warendorf hat vor diesem Hintergrund zur Personalplanung 2012 bisher 170 Kapazitäten (2011 = 180 Kapazitäten) freigegeben. Er prüft im Rahmen seiner Zuständigkeit die Aufbauorganisation sowie die Ablaufprozesse und schöpft mögliche Optimierungspotentiale aus. Darüber hinaus wurden „außerhalb“ des Stellenplanes 8,15 Stellen für die Umsetzung des Bildungs- und Teilhabepaketes und 11 Stellen für die Umsetzung des Beschäftigungspaketes „Perspektive 50plus“ genehmigt.

4 Analyse der Strukturdaten

4.1 Struktur des Stellenmarktes im Kreis Warendorf

Die Entwicklung des Stellenzugangs im Kreis Warendorf zeigt einen sehr schwankungsanfälligen Verlauf. Im Juli 2011 wurden 784 Stellen bei dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS) gemeldet. Gegenüber dem Vorjahreswert ist eine Steigerung um 1,2% zu verzeichnen. Bei den gemeldeten Arbeitsstellen handelt es sich um Arbeitsstellen ohne selbstständige/freiberufliche Tätigkeiten und ohne Stellen der privaten Arbeitsvermittlung. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es sich dabei nur um die beim gAGS der Agentur für Arbeit Ahlen und dem JC im Kreis Warendorf gemeldeten offenen Stellen handelt. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass der Anteil der gemeldeten offenen Stellen am Gesamtbestand der offenen Stellen sich auf 30 % bis 40 % beläuft. Für das Jahr 2012 ist ein eigener Arbeitgeberservice des zkt Kreis Warendorf geplant. Eine Kooperation mit der Agentur für Arbeit wird angestrebt.

Zeitreihe Zugang an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen:

Zeit	Zugang an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen
Jul. 10	775
Aug. 10	753
Sep. 10	723
Okt. 10	578
Nov. 10	651
Dez. 10	482
Jan. 11	484
Feb. 11	779
Mrz. 11	697
Apr. 11	775
Mai. 11	748
Jun. 11	796
Jul. 11	784

Quelle: Statistik der BA – Statistik nach Regionen

4.2 Kundenanalyse nach Arbeitsmarktnähe (Profillagen)

Die Kunden des Jobcenters im Kreis Warendorf werden für eine zielgerichtete und passgenaue Integrationsarbeit in unterschiedliche Profillagen eingeteilt. Dabei wird grundsätzlich zwischen integrationsnahen und komplexen Profillagen unterschieden.

Bestand der Kunden im Kundenkontakt:

Profillagen	Anzahl		Anteil		Veränderung zum Vorjahresmonat
	July 10	July 11	July 10	July 11	
Alle	6.564	5.769	100,0	100,0	-12,1
integrationsnah	1.505	1.226	22,9	21,3	-18,5
komplex	4.817	4.368	73,4	75,7	-9,3

Quelle: SGB II – Cockpit 2011

Insgesamt ist die Anzahl der Kunden im Kundenkontakt, also die Kunden, die der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, von 6.564 im Juli 2010 auf 5.769 im Juli 2011 zurückgegangen. Dies entspricht einem prozentualen Rückgang von 12,1 %. Die Anzahl der integrationsnahen Kunden ist innerhalb des letzten Jahres von 1.505 auf 1.226, also um 18,5 % zurückgegangen. Die Kunden mit komplexen Profillagen haben mit 4.817 im Juli 2010 um 9,3 % abgenommen. Somit hat sich der Anteil der Kunden, die dem 1. Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten 6 bzw. maximal 12 Monate zur Verfügung stehen, von 22,9 % auf 21,3 % verringert.

Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass bei der Maßnahmeplanung und beim Einkauf für das Jahr 2012 weiterhin niedrighschwellige Maßnahmen berücksichtigt werden sollten, die die Leistungsberechtigten gezielt fördern, auch wenn sich in der Regel keine unmittelbare Arbeitsmarktintegration anschließt. Das Ziel der Integration soll so durch mittel- oder langfristige Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt und Abbau der Vermittlungshemmnisse erreicht werden.

4.3 Kundenanalyse erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht, Alter und Herkunft

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten reduziert sich kontinuierlich. Im Vorjahresmonat Juli 2010 waren 11.872 erwerbsfähige Leistungsberechtigte beim JC gemeldet. Danach sind die Zahlen, mit einem kleinen Einbruch im Februar 2011, leicht rückläufig und liegen nach aktuellstem Stand (Juli 2011) bei 11.165 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Anzahl erwerbsfähige Leistungsberechtigte:



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bei Betrachtung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten – unterteilt nach dem Geschlecht – im Kreis Warendorf fällt auf, dass weiterhin mehr Frauen als Männer betroffen sind. Rund 53% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind Frauen.

Die Anteile von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Altersstufen haben sich innerhalb der letzten 12 Monate nur marginal verändert.

Es fällt auf, dass der Anteil der unter 25 Jährigen mit fast 19,1 % weiterhin relativ hoch ist. Hier gilt es gemäß den geschäftspolitischen Zielen weiterhin anzusetzen, da gerade der Einstieg in das Berufsleben für die zukünftige Entwicklung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen entscheidend ist. Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über 55 Jahre liegt im Juli 2011 bei 1.649 und somit bei 14,9 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte:

	Juli 10	Jul 11	Differenz Vorjahresmonat	
			absolut	in %
Gesamt	11.872	11.073	-799	-6,7
U25	2.347	2.118	-229	-9,8
Ü25 - U50	6.839	6.243	-596	-8,7
Ü50	2.686	2.712	26	1,0

Quelle: Statistik der BA (Juli 10) und operativer Datensatz (Juli 11)

Der Anteil von Ausländern an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beträgt im Juli 2011 ca. 24,1 %. Da diese Personengruppe häufig neben beruflichen Qualifikationsdefiziten auch noch Sprachprobleme aufweist, ist sie schwieriger in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte:

	Jul 11	in %
Gesamt	11.165	100,0
Deutsche	8.385	75,1
davon Frauen	4.518	40,5
Männer	3.867	34,6
Ausländer	2.688	24,1
davon Frauen	1.436	12,9
Männer	1.252	11,2

Quelle: operativer Datensatz

4.4 Kundenanalyse nach Bedarfsgemeinschaftstypen

Mit Stand Juli 2011 betreut das JC im Kreis Warendorf 8.021 Bedarfsgemeinschaften (BG) mit 16.575 Leistungsberechtigten. Hierzu zählen neben den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auch die Sozialgeldempfänger.

Wie die Entwicklung der alleinerziehenden Bedarfsgemeinschaften deutlich macht, konnte der Anteil von Alleinerziehenden an allen Bedarfsgemeinschaften im Kreis Warendorf gegenüber dem Vorjahresmonat Juli 2010 nochmals gesenkt werden.

Die spezialisierte Betreuung der Alleinerziehenden im Integrationsbereich des Jobcenters zahlt sich aus.

Verteilung der Alleinerziehenden nach Orten:

Anlaufstellen	Jul 10	Jul 11	Differenz Vorjahresmonat	
			absolut	in %
Ahlen	521	523	2	0,4
Drensteinfurt	48	46	-2	-4,2
Sendenhorst	53	43	-10	-18,9
Beckum	276	254	-22	-8,0
Ennigerloh	109	105	-4	-3,7
Oelde	130	124	-6	-4,6
Wadersloh	30	31	1	3,3
Beelen	30	29	-1	-3,3
Everswinkel	30	33	3	10,0
Ostbevern	63	60	-3	-4,8
Sassenberg	64	63	-1	-1,6
Telgte	68	70	2	2,9
Warendorf	207	211	4	1,9
Gesamt	1.629	1.592	-37	-2,3

Die Entwicklung von Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften lässt einen Trend erkennen. So ist deren Anteil von Juli 2010 bis Juli 2011 gesunken. Im Juli 2010 waren noch 3.681 Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften gemeldet, für den Berichtsmonat Juli 2011 sind nach den vorläufigen Zahlen 3.453 Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften zu verzeichnen. Dies ist eine Reduzierung um 228 Single Bedarfsgemeinschaften.

	BG insgesamt	Single-BG	%- Anteil
Jul 10	8.321	3.681	44,2
Jul 11	7.917	3.453	43,6

Quelle: Statistik der BA (Juli 10) und operativer Datensatz (Juli 11)

Da sich aus dem Kriterium Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften kein direkter Maßnahmebedarf ableiten lässt und demnach – je nach Profillage – ein sehr individueller Förderungsbedarf zu erwarten ist, können keine spezifischen Maßnahmen geplant werden.

5 Operative Einheiten im Jobcenter

Das JC ist im Sachgebiet „aktivierende Leistungen“ in operative Einheiten untergliedert, die je nach Zielgruppe und Arbeitsmarktnähe der Leistungsberechtigten unterschiedliche Handlungsansätze haben.

5.1 Arbeitgeberservice

Bedeutung für den Gesamtprozess und strategische Ziele

Das JC Kreis Warendorf versteht sich als Dienstleister für lokale Unternehmen und beobachtet und analysiert aufmerksam die wirtschaftliche Situation innerhalb der Region. Durch einen eigenständigen Arbeitgeberservice (AGS) soll es zu einem intensiven Austausch mit den Betrieben kommen, um auf Veränderungen des Arbeitsmarktes und auf Anforderungen an das Personal umgehend reagieren zu können. Durch individuelle und passgenaue Auswahl von geeigneten Leistungsberechtigten des SGB II sollen die Arbeitgeber bei ihrer Personalrekrutierung unterstützt werden. Das Dienstleistungsspektrum des Arbeitgeberservices reicht von der persönlichen fachkundigen Beratung der Arbeitgeber, der Einrichtung von Trainings- und betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zur Gewährung von Eingliederungszuschüssen. Dabei wird großen Wert darauf gelegt, eine unbürokratische Abwicklung zu gewährleisten und den damit einhergehenden Verwaltungsaufwand so minimal wie möglich zu halten.

Personaleinsatz

In jedem der 6 Regionalteams des Sachgebietes „aktivierende Leistungen“ wird ein zentraler Ansprechpartner mit regionaler Zuständigkeit als Arbeitgeberservice fungieren. Kreisweit werden somit 6 Ansprechpartner für Unternehmen eingesetzt, wobei im Team Warendorf ein siebter Ansprechpartner langfristige Personalausfälle vertritt und zudem zentraler Ansprechpartner und Koordinator des Jobcenters für Ausbildungsfragen ist.

Die Ansprechpartner vertreten sich untereinander (Ahlen 1 / Ahlen 2, Beckum / Oelde, Warendorf / Telgte).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eingangszonen werden den Arbeitgeberservice in administrativen Tätigkeiten unterstützen (Anlegen von Vermittlungsaufträgen, Anforderung von Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung von Anträgen im Rahmen des Vermittlungsbudgets etc.).

Ein Teamleiter organisiert im Auftrag der Sachgebietsleitung die Abwicklung, Steuerung und Geschäftsabläufe des Arbeitgeberservices. Die zuständigen Teamleiter der Regionalteams stellen die Einhaltung der Prozesse und Geschäftsvorgaben sicher und zeichnen sich für die Zielerreichung verantwortlich.

Fachlichkeit

Die sieben Ansprechpartner des Arbeitgeberservices werden den jeweiligen Regionalteams zugeordnet. 4 derzeitige Mitarbeiter des gemeinsamen Arbeitgeberservices werden auch in 2012 ihre Tätigkeit im Arbeitgeberservice verrichten. Sie sind für die stellenorientierte Arbeitsvermittlung bereits bestens geschult und vorbereitet.

Das eingesetzte Personal wird hinsichtlich seiner Aufgabenwahrnehmung auch in 2012 gut geschult und qualifiziert. Neben berufskundlichen Kenntnissen, die über fachliche Grundkenntnisse der Berufskunde hinausgehen, verfügt es über hervorragende Vertriebskenntnisse. Die Mitarbeiter sind sprachlich sehr versiert, rhetorisch geschult und verfügen über so viel Flexibilität, jederzeit im Kontakt mit Arbeitgebern den „richtigen Ton“ und die angemessene Sprache zu wählen. Die Dynamik und Flexibilität des Arbeitsmarktes erfordert gleichermaßen hoch motivierte und dynamische Mitarbeiter, um den Anforderungen jederzeit gerecht zu werden.

Jeder Ansprechpartner im Arbeitgeberservice erhält einen branchenspezifischen Schwerpunktbereich. Eignung, Neigung und berufliche Vorerfahrungen der eingesetzten Ansprechpartner werden hierbei berücksichtigt. Regional betrachtet richtet sich der branchenspezifische Schwerpunkt nach der Ausprägung der Wirtschaftsstrukturen im Kreis Warendorf und den angrenzenden Kreisen und Städten.

Im Nordkreis, der vielfach ländlich und landwirtschaftlich geprägt ist, wird ein Mitarbeiter für die Branchen Garten-, Landschaftsbau sowie Landwirtschaft kompetenter

Ansprechpartner sein. In der Region Ahlen – Beckum wird die Fachlichkeit auf den Bereich Metall- und Elektroindustrie ausgerichtet.

Die Spezialisten werden ihr branchen- und berufsspezifisches Wissen als Multiplikator bedarfsgerecht an die weiteren Ansprechpartner des Arbeitgeberservices und die Vermittler weitergeben.

Die Ansprechpartner des Arbeitgeberservices erhalten alle Informationen, Statistiken und Analysen zum regionalen Arbeitsmarkt. Sie beobachten die arbeitsmarktliche Entwicklung im und um den Kreis Warendorf und sind somit jederzeit in der Lage, die Vermittler bei der Beratung der Leistungsberechtigten zur beruflichen Orientierung zu unterstützen.

Arbeitsweise

Der Arbeitgeberservice wirbt eigeninitiativ offene Arbeitsstellen ein und ist gleichzeitig Ansprechpartner für Arbeitgeber bei Personalbedarfen. Jeder Arbeitgeber hat damit einen konkreten Ansprechpartner im JC für seine Personalangelegenheiten.

Personalbedarfe werden vom Arbeitgeberservice unverzüglich aufgenommen, transparent gemacht, bearbeitet und zur Zufriedenheit der Unternehmen gedeckt. Sofern nichts anderes vereinbart wurde, soll jede Anfrage und jeder Auftrag von Arbeitgebern innerhalb 48 Stunden bearbeitet sein. Im Falle fehlender Besetzungsmöglichkeit, wird – in Absprache mit dem Arbeitgeber - Kontakt mit der Agentur für Arbeit Ahlen und angrenzenden Optionskommunen aufgenommen, ob ihrerseits eine Besetzungsmöglichkeit besteht.

Zur Einwerbung von Stellen werden regelmäßig Jobbörsen und regionale Tageszeitungen ausgewertet.

Die ausgewiesenen Stellenangebote werden auf Relevanz für das JC überprüft. Sofern relevante Stellenangebote ausgewiesen sind, wird unverzüglich Kontakt zum Arbeitgeber aufgenommen und es werden – sofern bereits möglich – Personalvorschläge unterbreitet.

Darüber hinaus wird ausgehend von den Bedarfen und Profilen der Leistungsberechtigten regelmäßig sog. „Kaltakquise“ bei Arbeitgebern betrieben. D.h. es werden Personalbedarfe bei Arbeitgebern, ohne dass ein konkretes Stellenangebot vorliegt, erhoben. Die Stellenakquirierung richtet sich in erster Linie nach dem vorhandenen Bewerberpotential (bewerberorientierte Vermittlung). Es sollen keine Stellen eingeworben werden, die anschließend nicht besetzt werden können.

Um Einblicke in Betriebsstrukturen zu bekommen, werden mit Arbeitgebern regelmäßig Betriebsbesuche vereinbart. In nicht seltenen Fällen sind sowohl Kenntnisse des praktizierten Führungsstils, der vorhandenen Team- und Altersstrukturen als auch Kenntnisse der Arbeitsprozesse und Abläufe nur vor Ort zu erwerben. In der Grundsicherung haben aber gerade diese Faktoren Einfluss darauf, welche Personen zur nachhaltigen Integration für das Unternehmen geeignet sind.

Jeder Ansprechpartner des Arbeitgeberservices erhält nach Absprache mit den bewerberorientierten Vermittlern des Jobcenters 10 erwerbsfähige Leistungsberechtigte zur Direktvermittlung überstellt. Dabei handelt es sich um motivierte Leistungsberechtigte, die voraussichtlich innerhalb kürzester Zeit integriert werden können. Zielvorgabe ist eine Vermittlung dieses Personenkreises in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis innerhalb von 2 Monaten.

Es gilt der Grundsatz, dass kein risikobehafteter Personalvorschlag ohne entsprechende Rücksprache mit dem Arbeitgeber erfolgt. Nur in Rücksprache mit dem Arbeitgeber können noch vorhandene Defizite der Leistungsberechtigten transparent gemacht werden. Das Vertrauen der Arbeitgeber in die Kompetenz des Jobcenters ist das höchste Gut.

Ziele 2012

Der Einschaltungsgrad des Arbeitgeberservices durch Unternehmen soll sukzessive gesteigert werden. Im Jahr 2012 soll der Anteil der Integrationen, die über den Arbeitgeberservice, alternativ über die bewerberorientierte Vermittlung mit direktem Arbeitgeberkontakt erfolgen, bereits 25% der Gesamtintegrationen betragen. Das entspricht dem Anteil, der bisher auch über den gemeinsamen Arbeitgeberservice

der Agentur und des Jobcenters erzielt wurde. In 2013 wird ein Anteil von 30% anvisiert. Im Jahr 2015 sollen 50% der Integrationen durch aktiven Arbeitgeberkontakt mit Unternehmen erreicht werden.

Detaillierte operative Vorgaben hinsichtlich der Anzahl zu leistender Arbeitgeberkontakte, Betriebsbesuche, Vermittlungsvorschläge und Dauer der Bearbeitungszeiten tragen zur Zielerreichung bei.

5.2 Ausbildungsvermittlung

Grundlage

Es soll eine Vereinbarung zwischen dem Kreis Warendorf und der Agentur für Arbeit Ahlen zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit im Handlungsfeld „Übergang Schule – Beruf“ geschlossen werden. Hierin werden die Aufgaben der Träger, die Struktur der Zusammenarbeit sowie die Inhalte der Zusammenarbeit geregelt. Die Vereinbarung schließt seitens des Kreises – neben den Aufgaben des Jobcenters - die Aufgaben des Amtes für Kinder, Jugendliche und Familien und des Schul-, Kultur und Sportamtes des Kreises im Handlungsfeld „Übergang Schule- Beruf“ mit ein. Damit wird der Kerngedanke der kommunalen Trägerschaft nicht nur gelebt, sondern auch nach außen sichtbar.

Personaleinsatz

Das JC wird mit spezialisierten Fachkräften, die ausschließlich für die Betreuung der Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren zuständig sind, bewerberorientiert Ausbildungsstellenvermittlung betreiben. Sie haben bei der Betreuung einen besonders guten Betreuungsschlüssel von 1:75 bis max. 1:100.

Unterstützt werden die Fachkräfte von 6 Mitarbeitern des eigenständigen Arbeitgeberservices, die vornehmlich stellenorientiert Arbeits- und Ausbildungsstellen einwerben. Ein weiterer Mitarbeiter des Arbeitgeberservices wird sich ausschließlich der Ausbildungsstellenvermittlung widmen und in diesem Feld als Fachkoordinator und Multiplikator fungieren.

Fachlichkeit

4 derzeitige Mitarbeiter des gemeinsamen Arbeitgeberservices werden auch in 2012 ihre Tätigkeit im Arbeitgeberservice verrichten. Sie sind für die stellenorientierte Ausbildungsstellenvermittlung bereits bestens geschult und vorbereitet. Darüber hinaus wird der Fachkoordinator des Arbeitgeberservices sehr schnell geschult, um sich Fachkenntnisse in der Berufskunde und im Berufsbildungsgesetz anzueignen. Die bisherigen Zuständigkeiten der spezialisierten Fachkräfte im Integrationsbereich für die ausgewiesene Zielgruppe bleiben erhalten. Damit wird vorhandenes Fachwissen im Umgang mit der Zielgruppe gesichert. Eine ehemalige Berufsberaterin, die bereits in früheren Jahren erfolgreich bewerberorientierte Ausbildungsstellenvermittlung betrieben hat und jetzt als Fallmanagerin für die Zielgruppe der unter 25-Jährigen eingesetzt ist, dient als Multiplikatorin für die weiteren bewerberorientiert arbeitenden Fachkräfte.

Arbeitsweise

Der Arbeitgeberservice wirbt die Stellen ein. Bei jedem Arbeitgeberkontakt wird neben dem Thema Arbeitsstellen auch das Thema Ausbildungsstellen angesprochen. Die Integrationsfachkräfte gehen in Absprache mit dem Arbeitgeberservice gezielt auf Firmen zu und versuchen ihre ausbildungswilligen und ausbildungsreifen Personen in Ausbildung zu vermitteln. Bei Bedarf bieten sie gezielt Fördermöglichkeiten an. Es gilt der Grundsatz, dass kein risikobehafteter Vermittlungsvorschlag ohne entsprechende Rücksprache mit dem Arbeitgeber erfolgt. Nur in Rücksprache mit dem Arbeitgeber können aufzuarbeitende Defizite der Jugendlichen und jungen Erwachsenen transparent gemacht werden. Das Vertrauen der Arbeitgeber in die Kompetenz des Jobcenters ist das höchste Gut.

Das JC beteiligt sich gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Ahlen an bundesweiten Aktionstagen zur Ausbildungsstellenakquise und regionalen Berufsbildungsmessen.

Ziele

Der Kreis Warendorf versteht sich auch künftig als Dienstleister für die lokalen Unternehmen – nicht zuletzt aufgrund des gesteigerten Interesses an der wirtschaftlichen Entwicklung innerhalb der Region.

Ziel ist es, die Arbeitgeber bei der Suche und -auswahl nach Auszubildenden durch eine individuelle, passgenaue, unbürokratische und schnelle Vermittlung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu unterstützen.

Im Ausbildungsjahr 2011/2012 soll die Zahl der Vermittlungen in Ausbildung mindestens dem des gemeinsamen Arbeitgeberservices aus dem Ausbildungsjahr 2010/2011 entsprechen. In den Folgejahren sollen Steigerungen erzielt werden.

5.3 Vermittlung

Bedeutung für den Gesamtprozess und strategische Ziele

Im Sachgebiet „aktivierende Leistungen“ wird die Vermittlung in allen Regionalteams des kommunalen Jobcenters angeboten. Ziel der Vermittlung ist es, Leistungsberichtigte in den Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. so vorzubereiten, dass ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich erhöht werden. Die Vermittler stellen zudem sicher, dass alle Neuantragsteller auf Leistungen nach dem SGB II unverzüglich alle erforderlichen Leistungen zur unmittelbaren Integration in Arbeit erhalten. Vermittler im Sachgebiet „aktivierende Leistungen“ haben den Fokus auf die bewerberorientierte Vermittlung marktnäherer Leistungsberechtigter. Sie tragen damit zu einem Großteil der vereinbarten Integrationsquote des Jobcenters in 2012 bei.

Personaleinsatz

In jedem Regionalteam des Sachgebietes „aktivierende Leistungen“ werden je nach Teamgröße 2 bis 5 Vermittler eingesetzt. Insgesamt werden 31,65 Vermittlerkapazitäten in das JC eingebracht. Davon werden 10 Kapazitäten für die Betreuung der über 50 Jährigen in der Joboffensive 50+ eingesetzt. Pro Vermittler werden in etwa

160 Leistungsberechtigte im Alter von 25 Jahren und älter betreut. Für die Personen unter 25 Jahren ist ein Betreuungsschlüssel von 1:100 vorgesehen. Leistungsberechtigte über 50 Jahren werden in der Joboffensive 50+ betreut.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eingangszonen werden die Vermittler in administrativen Tätigkeiten unterstützen (Sicherstellung der Datenqualität, Anforderung von Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung von Anträgen im Rahmen des Vermittlungsbudgets etc.).

Ein Teamleiter organisiert im Auftrag der Sachgebietsleitung die Abwicklung, Steuerung und Geschäftsabläufe der Arbeitsvermittlung. Die zuständigen Teamleiter der Regionalteams stellen die Einhaltung der Prozesse und Geschäftsvorgaben sicher und zeichnen sich für die Zielerreichung verantwortlich.

Fachlichkeit

Die derzeitigen Vermittler werden auch in 2012 als Vermittler eingesetzt. Diese sind bereits in der Anwendung arbeitsmarktpolitischer Programme und Arbeitsmarktinstrumente umfassend geschult. Strukturierte Profilings, Erfassungen von Handlungsbedarfen und zielgerichtete Matchingstrategien sind hinlänglich bekannt. Damit wird vorhandenes Fachwissen im Umgang mit der Zielgruppe gesichert.

Die Zielgruppenorientierung für Alleinerziehende, Ältere und Leistungsberechtigte unter 25 Jahren wird auch in 2012 fortgesetzt. Damit kann hinsichtlich der Umsetzung von Zielgruppenstrategien eine hohe Fachlichkeit gewährleistet werden.

Hinsichtlich der Arbeitsweise wird 2012 ein Strategiewechsel vorgenommen. Vermittler werden verstärkt auf Arbeitgeber zugehen und bewerberorientierte Vermittlung betreiben. Hinzu kommt für die Vermittler neben dem Thema Arbeitsvermittlung auch das Thema Ausbildungsvermittlung. Alle mit den veränderten Geschäftsprozessen einhergehenden erforderlichen Schulungen, insbesondere Vertriebsstrategien, Kommunikationskompetenzen und Personalmanagement werden zeitnah angeboten.

Darüber hinaus werden die Grundlagen in der Beratungsarbeit wie Authentizität, Empathie und positive Wertschätzung geschult.

Arbeitsweise

Die Vermittlung erfasst grundsätzlich alle neuen Leistungsberechtigten. Jeder Leistungsberechtigte erhält im ersten Gespräch einen festen Ansprechpartner. Dieser führt dann mit ihm ein Profiling durch. Bei Bedarf wird das Gesundheitsamt des Kreises Warendorf zur Feststellung von Auswirkungen gesundheitlicher Einschränkungen auf die Erwerbstätigkeit einbezogen. Nach dem Profiling steht fest, welche Berufsfelder für eine Integration in Frage kommen und welche Hilfen bzw. Maßnahmen individuell notwendig sind, um den Leistungsberechtigten in den Arbeitsmarkt zu vermitteln bzw. um die Integrationschancen zu erhöhen. Sollte hier festgestellt werden, dass der Leistungsberechtigte nicht ohne besonders hohen Beratungsaufwand oder intensive Hilfen in den Arbeitsmarkt integrierbar ist, wird das beschäftigungsorientierte bzw. das sozialintegrative Fallmanagement eingeschaltet (s. entsprechende Konzepte).

Zeitlich vorgegebene Fristen hinsichtlich der Beratungsaufnahme, dem Abschluss eines Profilings und Angeboten an die Leistungsberechtigten werden den Vermittlern als interne Orientierung bei neuen Antragstellern vorgegeben. Sie dienen dazu, eine frühzeitige Aktivierung und eine dienstleistungsorientierte Arbeitsweise sicherzustellen.

Verbleibt der Leistungsberechtigte nach dem Profiling in der Vermittlung, arbeitet der Vermittler mit dem Leistungsberechtigten individuell und partnerschaftlich an der Heranführung an bzw. Integration in den Arbeitsmarkt.

Für die Vermittlung in den Arbeitsmarkt spielen unterschiedliche Aspekte eine Rolle:

- berufliche Qualifikation und Berufserfahrung
- Arbeits- und Sozialverhalten
- persönliche Situation
- Arbeitsmarktbedingungen

Grundsätzlich soll eine ressourcenorientierte Beratung der Leistungsberechtigten erfolgen. D.h. es steht im Fokus „was jemand kann, nicht was jemand nicht kann“.

Sollten die Ressourcen für eine erfolgreiche Integration nicht ausreichen, sind individuelle Handlungskonzepte zur weiteren Entwicklung von Ressourcen oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen zu entwickeln und umzusetzen.

Alle mit dem Leistungsberechtigten gemeinsam erarbeiteten Lösungsansätze sind in einer Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen. Dabei ist der Grundsatz des Förderns und Forderns aus dem SGB II zu berücksichtigen.

Sollte der Leistungsberechtigte den Pflichten aus dieser Vereinbarung nicht nachkommen, prüft der Vermittler Sanktionen und entscheidet auch darüber. Der Vermittler muss intensiv mit den Leistungssachbearbeitern zusammenarbeiten und einen kontinuierlichen Informationsaustausch sicher stellen.

Der Vermittler unterbreitet dem Leistungsberechtigten Stellenangebote und fordert Eigenbemühungen ein. Ausgehend vom Profil des Leistungsberechtigten akquiriert er selbst, nach vorheriger Absprache mit dem Arbeitgeberservice Stellen. Leistungsschwächen und Vermittlungshemmnisse des Leistungsberechtigten sollen gezielt durch Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber ausgeglichen werden.

Leistungsberechtigte unter 25 Jahren werden mindestens einmal in zwei Monaten persönlich von ihrem Vermittler beraten. Leistungsberechtigte über 25 Jahren erhalten mindestens einmal halbjährlich ein Beratungsangebot. Jeder Vermittler führt überdies monatlich mindestens 80 persönliche und qualifizierte Beratungs- und Vermittlungsgespräche mit den Leistungsberechtigten durch.

Der Vermittler hat sich jederzeit einen Überblick über den regionalen Arbeitsmarkt zu verschaffen, um zu erkennen in welchen regionalen Branchen Personalbedarfe bestehen und um aussichtsreiche Strategien zur Qualifizierung der Leistungsberechtigten zu entwickeln und umzusetzen. Hierzu ist es wichtig, dass ein intensiver Austausch mit dem Arbeitgeberservice besteht.

Für Maßnahmen, die eingekauft werden (z.B. Bewerbungstraining oder Vermittlung von berufsspezifischen Kenntnissen), ist jeweils ein Vermittler als Koordinator zuständig. Zu den Aufgaben gehört die Kommunikation mit dem Maßnahmeträger, Teilnehmerbefragungen und Überwachung des Besetzungsstands.

Ziele

Ziel der Vermittlung ist es, eine konkrete Anzahl von Leistungsberechtigten in Arbeit oder Ausbildung zu integrieren. Die konkreten Zielwerte für das Jahr 2012 sind noch nicht festgelegt. Jedes Regionalteam erhält eine konkrete Zielvorgabe.

5.4 Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement

Grundlage

Die Gesetzesbegründung zum SGB II enthält eine klare Verpflichtung zum Aufbau eines Fallmanagements: „Zur schnellstmöglichen Überwindung der Hilfebedürftigkeit bedarf es einer maßgeschneiderten Ausrichtung der Eingliederungsleistungen auf den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Kernelement der neuen Leistung soll deshalb das Fallmanagement sein. Im Rahmen des Fallmanagements wird die konkrete Bedarfslage des Betroffenen erhoben; darauf aufbauend wird dann ein individuelles Angebot unter aktiver Mitarbeit des Hilfebedürftigen geplant und gesteuert.“

Bedeutung für den Gesamtprozess und strategische Ziele

Im Sachgebiet „aktivierende Leistungen“ wird das beschäftigungsorientierte Fallmanagement in allen Regionalteams des kommunalen Jobcenters angeboten. Leistungsberechtigte in schwierigen Lebenslagen, mit derzeitigen oder dauerhaften Problemen, die die Arbeitsaufnahme nachhaltig erschweren, erhalten eine besondere Unterstützung durch das beschäftigungsorientierte Fallmanagement des Jobcenters. Ziel des beschäftigungsorientierten Fallmanagements ist es, Leistungsberechtigte mit multiplen Vermittlungshemmnissen zu befähigen eine Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen oder ihre Chancen zur Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme deutlich zu er-

höhen. Sie tragen damit zu einem Großteil der Zielerreichung „Vermeidung von langfristigen Leistungsbezug“ des Jobcenters in 2012 bei.

Personaleinsatz

In jedem Regionalteam des Sachgebietes „aktivierende Leistungen“ werden je nach Teamgröße 2 bis 4 beschäftigungsorientierte Fallmanager eingesetzt. Insgesamt werden 16,50 Kapazitäten zur Umsetzung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements in das JC eingebracht. Pro beschäftigungsorientiertem Fallmanager werden in etwa 120 Leistungsberechtigte im Alter von 25 Jahren und älter betreut. Für die Personen unter 25 Jahren ist ein Betreuungsschlüssel von 1:75 vorgesehen. Auch Leistungsberechtigte über 50 Jahren können im beschäftigungsorientiertem Fallmanagement betreut werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eingangszonen werden die Fallmanager in administrativen Tätigkeiten unterstützen (Terminierungen, Vorbereitung von Anträgen im Rahmen des Vermittlungsbudgets etc.).

Ein Teamleiter organisiert im Auftrag der Sachgebietsleitung die Abwicklung, Steuerung und Geschäftsabläufe des beschäftigungsorientierten Fallmanagements. Die zuständigen Teamleiter der Regionalteams stellen die Einhaltung der Prozesse und Geschäftsvorgaben sicher und zeichnen sich für die Zielerreichung verantwortlich.

Fachlichkeit

Die derzeitigen Fallmanager werden auch in 2012 als Fallmanager eingesetzt. Damit wird vorhandenes Fachwissen im Umgang mit der Zielgruppe gesichert.

Die Fallmanager sind im Regelfall ausgebildete Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Pädagogen oder Psychologen. Vereinzelt üben Verwaltungsfachkräfte des gehobenen nichttechnischen Dienstes die Tätigkeiten als Fallmanager aus. Diese wurden für die Tätigkeit gesondert geschult oder haben eine zertifizierte Ausbildung zum Fallmanager absolviert. 8 Mitarbeiter haben einen zertifizierten Abschluss zum Fallmanager. 6 befinden sich derzeit in der Zertifizierung zum Fallmanager.

Die Zielgruppenorientierung im beschäftigungsorientierten Fallmanagement für Alleinerziehende und Leistungsberechtigte unter 25 Jahren wird auch in 2012 fortgesetzt. Damit kann hinsichtlich der Umsetzung von Zielgruppenstrategien eine hohe Fachlichkeit gewährleistet werden.

Arbeitsweise

Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement als Handlungskonzept richtet sich nicht an alle Leistungsberechtigten nach dem SGB II, sondern nur an Leistungsberechtigte mit vielfachem Unterstützungsbedarf im Hinblick auf ihre persönliche, familiäre oder soziale Situation. Dabei muss in jedem Fall eingeschätzt werden, dass die Unterstützung zumindest mittel- und langfristig zur nachhaltigen Eingliederung in Beschäftigung führen kann.

Durch das JC Kreis Warendorf wurden basierend auf der Grundlage eines Fachkonzepts zur Fallsteuerung verbindliche Zugangs- und Abgangskriterien formuliert. Darüber hinaus sollen folgende Zielgruppen besondere Berücksichtigung und einen erleichterten Zugang zum Fallmanagement erhalten:

- Unter 25-Jährige
- Alleinerziehende
- Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft von Leistungsberechtigten, welche im Fallmanagement betreut werden, sofern die Einbeziehung in den Fallmanagementprozess begründet wird (z.B. bei Familienproblematiken)

Aufgrund der häufig sehr komplexen Problemlagen ist eine Kontinuität in der Betreuung unerlässlich für den Erfolg des Fallmanagements. Hier kommt besonders dem Herstellen eines Vertrauensverhältnisses und einer gemeinsamen Arbeitsgrundlage entscheidende Bedeutung zu. Auf dieser Basis werden gemeinsam die individuellen Ressourcen und Bedarfe festgestellt. Mittels der Prozessschritte Einstiegsberatung – Arbeitsbündnis herstellen – Assessment – Integrationsplanung und Eingliederungsvereinbarung – Leistungssteuerung wird das Prinzip des „Fördern und Forderns“ in Zusammenarbeit mit dem Leistungsberechtigten kleinschrittig beplant, umgesetzt

und gesteuert. Das Ziel der nachhaltigen Arbeitsaufnahme wird dabei nie aus den Augen verloren.

Leistungsberechtigte unter 25 Jahren werden mindestens einmal in zwei Monaten persönlich von ihrem beschäftigungsorientierten Fallmanager beraten. Leistungsberechtigte über 25 Jahren erhalten mindestens einmal halbjährlich ein Beratungsangebot. Jeder Fallmanager führt überdies monatlich mindestens 60 persönliche und qualifizierte Beratungsgespräche mit den Leistungsberechtigten durch. Grundsätzlich soll eine ressourcenorientierte Beratung der Leistungsberechtigten erfolgen. D.h. es steht im Fokus „was jemand kann, nicht was jemand nicht kann“. Gleichwohl ist die Beschäftigung und Thematisierung von Vermittlungshemmnissen im beschäftigungsorientiertem Fallmanagement unausweichlich.

Dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement steht ein umfangreiches soziales Netzwerk von Hilfsangeboten und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verfügung. Die Fallmanager koordinieren die erforderlichen Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten. Der beschäftigungsorientierte Fallmanager hat einen Überblick über regionale Netzwerkstrukturen, um zu erkennen, wo welche Hilfeleistungen angeboten und genutzt werden können.

Für jeden sozialen Netzwerkpartner ist jeweils ein Fallmanager als Koordinator und fachlicher Ansprechpartner des Jobcenters zuständig. Zu den Aufgaben gehört neben der Kommunikation mit dem Träger auch die Überwachung des abgestimmten Verfahrens.

Nach Beendigung von durchgeführten Maßnahmen sind einzelfallorientierte Analysen über die Erreichung der vereinbarten Ziele zu entwickeln und zu dokumentieren. Im Idealfall können durch die eingesetzten Instrumente die festgestellten Defizite abgebaut und vereinbarte Ziele erreicht werden.

Die Fallmanager bleiben bis zur beruflichen Integration federführend verantwortlich für die gemeinsame Integrationsplanung mit den Kunden. Auch die Integration selbst kann durch das Fallmanagement unterstützt, forciert und begleitet werden. Die be-

beschäftigungsorientierten Fallmanager können Leistungsberechtigte alternativ den Vermittlern überstellen.

Ziele

Ziel des beschäftigungsorientierten Fallmanagements ist es, zur Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug beizutragen. Die konkreten Zielwerte für das Jahr 2012 sind noch nicht festgelegt. Jedes Regionalteam erhält eine konkrete Zielvorgabe.

Auch zur Erreichung des Ziels Integration in Ausbildung oder Arbeit wird das beschäftigungsorientierte Fallmanagement einen konkreten Beitrag leisten. Auch hier wird es pro Team Zielvorgaben geben.

5.5 Sozialintegratives Fallmanagement

Grundlage

Die Erfahrungen aus 6 Jahren Grundsicherung belegen, dass es einen Personenkreis manifestierter Langzeitarbeitsloser gibt, die trotz individueller und intensiver Unterstützungsleistungen bisher nicht in Arbeit integriert werden konnten.

Bedeutung für den Gesamtprozess und strategische Ziele

Im Sachgebiet „aktivierende Leistungen“ wird das sozialintegrative Fallmanagement in allen Regionalteams des kommunalen Jobcenters angeboten. Leistungsberechtigte, die bereits seit Jahren im Leistungsbezug sind, aus unterschiedlichen Gründen bisher nie in Arbeit integriert werden konnten und deren Integration voraussichtlich auch langfristig nicht zu erreichen ist, sollen mit dem sozialintegrativem Fallmanagement eine neue Leistung des Jobcenters erhalten. Hier sollen neue und innovative Wege beschritten werden. Die inhaltliche Ausgestaltung ist nicht vordefiniert. In jedem Fall wird hier ein besonderes Augenmerk auf die Hinwirkung zu den Leistungen für Bildung und Teilhabe gelegt.

Es ist im sozialintegrativem Fallmanagement der Spagat zu leisten, besonders arbeitsmarktferne Leistungsberechtigte auf der einen Seite nicht fallen zu lassen, auf der anderen Seite Freiräume zur zielgerichteten Arbeit im beschäftigungsorientiertem Fallmanagement und der Vermittlung zu schaffen.

Personaleinsatz

In jedem Regionalteam des Sachgebietes „aktivierende Leistungen“ wird ein sozialintegrativer Fallmanager eingesetzt. Insgesamt werden 5,27 Kapazitäten zur Umsetzung des sozialintegrativen Fallmanagements in das JC eingebracht. Pro sozialintegrativen Fallmanager werden in etwa 300-400 Leistungsberechtigte im Alter von 25 Jahren und älter betreut. Auch Leistungsberechtigte über 50 Jahren können im sozialintegrativen Fallmanagement betreut werden. Alleinerziehende und Personen unter 25 Jahren werden nicht im sozialintegrativen Fallmanagement betreut.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eingangszonen werden die Fallmanager in administrativen Tätigkeiten unterstützen (Terminierungen, Vorbereitung von Eingliederungsvereinbarungen etc.).

Ein Teamleiter organisiert im Auftrag der Sachgebietsleitung die Abwicklung, Steuerung und Geschäftsabläufe des sozialintegrativen Fallmanagements.

Die zuständigen Teamleiter der Regionalteams stellen die Einhaltung der Prozesse und Geschäftsvorgaben sicher und zeichnen sich für die Zielerreichung verantwortlich.

Fachlichkeit

Die sozialintegrativen Fallmanager sind sehr unterschiedlich ausgebildet. Hintergrund ist, dass es unterschiedliche Handlungsansätze geben soll und diese anschließend miteinander verglichen werden sollen. Erst nach Evaluation der neuen Leistung kann ausgewertet werden, welche berufliche Vorerfahrung der Fallmanager im Umgang mit der Zielgruppe hilfreich und zielführend ist.

Arbeitsweise

Die sozialintegrativen Fallmanager sind in ihrer Arbeitsweise frei und können selbst Konzepte entwickeln. Es bestehen lediglich Eckpunkte zur Umsetzung im sozialintegrativen Fallmanagement:

- Bei jedem Leistungsberechtigten ist die Erwerbsfähigkeit zu überprüfen und entsprechende Maßnahmen sind einzuleiten (sofern nicht bereits geschehen).
- Mit jedem Leistungsberechtigten wird alle 6 Monate eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen.
- Familien mit Kindern, die anspruchsberechtigt auf Leistungen für Bildung und Teilhabe sind, sind zielgerichtet zur Inanspruchnahme dieser Leistungen zu beraten. Mit der hierfür vorgesehenen Schulsozialarbeit in den Kommunen ist eng und konstruktiv zusammenzuarbeiten.

Darüber hinaus bieten sich Gruppenveranstaltungen zu sozialen Themen und den vorhandenen sozialen Netzwerken an, wie auch Workshops für besondere Zielgruppen.

Als Förderung im sozialintegrativen Fallmanagement kommen neben Individualleistungen aus dem Vermittlungsbudget ausschließlich Arbeitsgelegenheiten in Frage.

Sobald ein im sozialintegrativen Fallmanagement betreuter Leistungsberechtigter ein Anliegen hat, welches auf eine engmaschigere Betreuung, auf die Nutzung sozialer Netzwerke, der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder auf die Arbeitsaufnahme (ohne Arbeitsgelegenheiten) abzielt, ist dieser unverzüglich dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement zu überstellen.

Ziele

Ziel des sozialintegrativen Fallmanagements ist es, neue Strategien und Ansätze für vermeintlich nicht integrierbare Leistungsbezieher zu entwickeln und zu erproben

und die Erwerbsfähigkeit zu überprüfen. Es wird nachgehalten, wie viele Leistungsberechtigte dem beschäftigungsorientiertem Fallmanagement zur zielgerichteten Unterstützung überstellt werden können und damit wieder als grundsätzlich integrierbar gelten. Das sozialintegrative Fallmanagement wird keinen unmittelbaren Beitrag zur Zielerreichung leisten können.

6 Zielgruppen 2012

Die vom Bund zugeteilten Eingliederungsmittel werden im Jahr 2012 und den Folgejahren 2013 bis 2014 deutlich zurückgehen. Hingegen sind die politischen Erwartungen im Hinblick auf die Wirkung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt gestiegen. Es wird eine Effizienzsteigerung beim Einsatz der Arbeitsmarktinstrumente erwartet. Eine auf möglichst unverzügliche und dauerhafte Integrationswirkung ausgerichtete Maßnahmenplanung steht daher im Vordergrund. Gleichwohl dürfen schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose nicht vom ersten Arbeitsmarkt abgehängt werden. Beschäftigung schaffende Maßnahmen zur Sicherstellung oder Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit werden auch in 2012 zielorientiert vorgehalten.

6.1 Neuantragsteller

Aufgrund der dargestellten wirtschaftlichen Entwicklung wird eine Aufnahmefähigkeit des regionalen und bundesweiten Arbeitsmarktes für das Geschäftsjahr 2012 vorhanden sein. In welcher konkreten Größenordnung sich diese belaufen wird, kann nicht valide prognostiziert werden.

Eine belastbare Prognose im Hinblick auf Quantität und Qualität (berufliche Qualifikation) der Neuantragsteller ist nicht möglich, da zwar ermittelt werden kann, in welchem Monat Arbeitslosengeld I (ALG I)-Bezüge auslaufen, aber damit nicht zwangsläufig ein nahtloser ALG II-Bezug einhergeht, weil für den ALG II-Bezug andere Voraussetzungen gelten (insbesondere Hilfebedürftigkeit).

Es ist weiterhin zu erwarten, dass monatlich eine zweistellige Anzahl relativ marktnaher Antragsteller auf das JC zukommt.

Für diesen Personenkreis bieten sich neben den beschäftigungsbegleitenden Hilfen - wie alle Formen des Lohnkostenzuschusses - insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen - an. Entsprechend der bisherigen bundesweiten Strategie muss, wenn nicht eine zeitnahe Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist, die Zeit der Erwerbs-

losigkeit mit einer qualitativ hochwertigen Weiterbildung genutzt werden, um die bestehende Qualifizierung zu erhalten bzw. auszubauen und auf der anderen Seite das Fachkräftepotential und somit die Chancen bei den Arbeitgebern zu erhöhen.

Eine große Bedeutung kommt dem Instrument „Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)“ zu. Hierfür hat das JC rd. 21 % der zur Verfügung stehenden Egt II-Mittel angesetzt. Die Ausgabe von Bildungsgutscheinen (BGS) unterliegt dabei keinerlei geschäftspolitischen Beschränkungen. Sie orientiert sich an folgenden Branchen:

- Metall-/ Elektrobereich (insbesondere Schweißerqualifizierungen)
- Lager-/ Logistik (auch Bus- oder LKW-Führerschein)
- Pflege
- Kaufmännischer Bereich

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung reicht von einer Kurzqualifizierung von zwei Tagen bis zur Umschulung mit Berufsabschluss mit einer Dauer von zwei bzw. drei Jahren.

6.2 Leistungsberechtigte mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit unter 400 Euro (Minijobber)

Ca. 1.700 erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II haben bereits Erwerbseinkommen unter 400 Euro/ Monat (Minijobber).

Eine Betrachtung der Zielgruppe muss differenziert erfolgen und die Lebensumstände und beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven berücksichtigen. Es lassen sich zunächst zwei unterschiedliche Kategorien bilden:

- Leistungsberechtigte mit Teilzeiteinschränkungen
- Leistungsberechtigte ohne Teilzeiteinschränkung

Bei den Leistungsberechtigten mit Teilzeiteinschränkungen muss ferner differenziert werden, ob die Teilzeiteinschränkungen auf die Person (z.B. gesundheitliche Einschränkung der Erwerbsfähigkeit) oder auf das soziale und familiäre Umfeld (z.B. fehlende Kinderbetreuung) zurückzuführen ist. Sofern die Teilzeiteinschränkung auf die Person zurückzuführen ist, lotet das JC aus, welche Perspektiven unter Berück-

sichtigung der personenbezogenen Umstände möglich sind. Sofern die Teilzeiteinschränkung auf das soziale oder familiäre Umfeld zurückzuführen ist, wird das JC zunächst klären, inwieweit kurzfristig oder mittelfristig eine Ausweitung der Arbeitszeit in Frage kommt. Zur Erprobung und Stabilisierung einer ausgeweiteten Arbeitszeit können Arbeitsgelegenheiten sinnvoll sein, die „rund um die Zeiten des Minijobs“ durchgeführt werden. Der Minijob muss dabei nicht aufgegeben, sondern kann in bewährter Form fortgeführt werden.

Die Leistungsberechtigten ohne Teilzeiteinschränkungen lassen sich ebenfalls in zwei Untergruppen einteilen. Die eine Gruppe beinhaltet die Personen, die sich mangels finanzieller Anreize keine Aufstockung der Arbeitszeit wünscht. Die andere Gruppe sucht nach geeigneten Beschäftigungsverhältnissen mit ausgeweiteter Arbeitszeit. Entweder befinden sich diese Personen in Branchen, die tendenziell eher geringfügig beschäftigen (Einzelhandel, Gastronomie) oder sie haben sich ganz bewusst zunächst für einen Minijob als „Sprungbrett“ entschieden. Beide Gruppen werden vom JC gefördert. Allerdings ist die erste Untergruppe nur sehr schwer identifizierbar, da seitens der Leistungsberechtigten Sanktionen befürchtet werden, sofern sie ihr mangelndes Interesse an einer Aufstockung kundtun. Das bedeutet für das JC, dass sehr sensibel mit dem Thema und den Leistungsberechtigten umgegangen werden muss. Ansonsten fühlen sich die Leistungsberechtigten schnell einem Generalverdacht unterlegen, „nicht zu wollen“.

Sinnvoll können für diese Zielgruppe Arbeitsgelegenheiten sein oder aber Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Förderung mit branchenspezifischen Qualifizierungen. Allen Minijobbern ist es wichtig, dass ihr Beschäftigungsverhältnis nicht ohne konkrete Alternative beendet werden muss.

6.3 Langzeitleistungsbezieher

Die Kennzahl für die Zielgruppe ändert sich im Vergleich zur derzeitigen Auswertung. Anstatt der Kunden im Kundenkontakt wird auf den Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten umgestellt. Langzeitleistungsbezieher sind ab 2012 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren, d.h. Leistungen nach dem SGB II bezogen haben. Die Dauer wird dabei tagesgenau berechnet. Die Kennzahl der erwerbsfähigen Langzeitbezieher wird erst ab Vollendung des 17. Lebensjahres ausgewiesen.

Die aktuelle Entwicklung der Kennzahl gestaltet sich derzeit wie folgt:

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
2010	7.093	7.085	7.089	7.089	7.123	7.126	7.097	7.070	7.065	7.047	7.039	7.077
2011	7.108	7.150	7.171	7.180								
% Veränderung	0,2	0,9	1,2	1,3								

Ein positiver Wert in der Veränderung bedeutet, dass der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern gegenüber dem des Vorjahres zugenommen hat.

Über das neue Berichtschema können nur Daten mit Wartezeit verwendet werden, d.h. Daten des Monats April werden erst im August veröffentlicht.

Eine Entwicklung der Zahlen für das Jahr 2012 kann nicht valide prognostiziert werden. Grundsätzlich ist jedoch aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung auch mit einer Reduzierung der Langzeitleistungsbezieher zu rechnen. So rechnet das JC Warendorf mit einer Reduzierung um rund 106 Langzeitleistungsbezieher im Jahresdurchschnitt.

Der Personenkreis der Langzeitarbeitslosen mit einem durchgängigen SGB II-Leistungsbezug von 24 Monaten und mehr weist vielfach multiple Vermittlungshemmnisse auf, die in der Regel nicht in einem kurzen Zeitraum behoben werden können.

Für diese Personengruppe müssen neben den flankierenden kommunalen Leistungen nach § 16a SGB II (Kinderbetreuung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung und Sucht- und Drogenberatung) niedrigschwellige tagesstrukturierende Angebote vorgehalten werden. Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante nach § 16d S.2 SGB II können bspw. geeignete beschäftigungsschaffende Maßnahmen für diese Zielgruppe sein. Neben der Beschäftigung beinhaltet diese auch sozialpädagogische Betreuung.

Die Personengruppe der Langzeitleistungsbezieher ist sehr heterogen, daher werden hinsichtlich langzeitarbeitsloser Zielgruppen (Migranten, Frauen, Alleinerziehende, Ältere) weitere Angebote vorgehalten. Zu berücksichtigen ist, dass bei den Langzeitleistungsbeziehern bisweilen Fördereintritte an ihren vielfältigen Hemmnissen schei-

tern. Intensive Betreuungsleistungen der Fallmanager/-innen und Vermittler/-innen setzen hier an, die Bereitschaft der Kunden zu erhöhen. Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit geringen Eigenbemühungen werden darüber hinaus Maßnahmen zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorgehalten.

Geplant sind für diese Zielgruppe außerdem Workshops zur Ressourcenorientierung und Motivationsstärkung, die durch Fallmanager des Jobcenters durchgeführt werden sollen. Des Weiteren richtet sich auch das für 2012 geplante Modell des Bedarfsgemeinschafts-Coaching an die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen. Durch eine ganzheitlich orientierte Aktivierungsarbeit kann verfestigte Hilfebedürftigkeit innerhalb einer Familie im gruppendynamischen Prozess und gemeinsamer Verantwortlichkeit häufig besser aufgebrochen und gelöst werden. Ausgehend von der ganzheitlichen Betrachtung der sich im Leistungsbezug befindenden Bedarfsgemeinschaften kann im besten Fall die Beendigung des Langzeitbezugs mehrerer Personen durch Integration der am besten zu vermittelnden erreicht werden.

Daneben sollen Leistungsberechtigte mit anspruchsberechtigten Kindern auf Leistungen für Bildung und Teilhabe gezielt auf diese Förderleistungen angesprochen und auf deren Inanspruchnahme hingewirkt werden. In enger Kooperation mit der zu diesem Zweck vorgehaltenen Schulsozialarbeit soll Ausgrenzungsprozessen entgegengewirkt werden.

Für ein Konzept zur Bekämpfung manifestierter Langzeitarbeitslosigkeit sollen Fördermittel beim Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW beantragt werden. Das Konzept wurde unter Beteiligung vom Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, dem Schul-, Kultur und Sportamt, dem Gesundheitsamt und dem Sozialamt des Kreises erarbeitet. Hier geht es darum, durch interdisziplinäre und systemische Ansätze der Familienberatung ganze Familien zu erreichen einheitlich zu beraten und zu coachen, um strukturell bedingte Verarmung zu durchbrechen.

Im neu geschaffenen sozialintegrativen Fallmanagement werden neue Förder- und Betreuungsansätze erprobt werden.

6.4 Frauen

Ziel des Jobcenters ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen bei allen Aktivitäten und Fördermaßnahmen zu berücksichtigen. Geschlechtsspezifischen Nachteilen wird entgegengewirkt, familienspezifische Lebensverhältnisse von Menschen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, werden berücksichtigt. Das JC hat das nach § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III anzustrebende Ziel, Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit zu fördern (Zielförderquote) im Blick und berichtet darüber regelmäßig in der jährlich zu erstellenden Eingliederungsbilanz. Diesem gesetzlichen Auftrag wird das JC gerecht, indem es bei der Beratung und bei allen Planungen, die Besonderheiten der Lebenswirklichkeit bei beiden Geschlechtern berücksichtigt (Gender Mainstreaming).

Lebensrealität von Frauen ist, dass sie häufig die alleinige bzw. hauptsächliche Verantwortung für die Familienversorgung (Kinderbetreuung, Pflege, hauswirtschaftliche Versorgung) übernehmen und somit nicht uneingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können. Oft wird Teilzeit-Beschäftigung angestrebt und/oder Frauen können nur innerhalb eines starren Rahmens arbeiten, nämlich dann, wenn Kinderbetreuung oder Pflege anderweitig sichergestellt ist. Falls sich die Arbeitssuche aus diesem Grund schwierig gestaltet, werden ihnen im Rahmen der individuellen Beratung Möglichkeiten und Hilfen aufgezeigt, durch die sie flexibler sein können. Dies ist durch eine enge Zusammenarbeit mit Jugendämtern und Pflegeberatungsstellen möglich.

Mit dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien des Kreises wurde eine Kooperationsvereinbarung zur Sicherstellung der Kinderbetreuung abgeschlossen. Ziel ist, dass keine Arbeitsaufnahme an fehlender Kinderbetreuung scheitern soll. Bei Arbeitszeiteinschränkungen setzt das JC einen Fragebogen ein, mit dem detailliert die Möglichkeiten und Grenzen des Arbeitsvolumens und Arbeitszeiten abgefragt werden. Die Frauen sollen dadurch angeregt werden, über eine Ausweitung der Arbeitszeiten nachzudenken.

Bei der Planung von Weiterbildungs- und sonstigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wird darauf geachtet, dass ausreichend Teilzeit-Maßnahmen im Angebot sind, die entweder vormittags stattfinden oder die eine gewisse Flexibilität hinsichtlich

des täglichen Beginns und Endes vorsehen und somit familienfreundlich gestaltet sind. Es gibt Maßnahmen, die sich speziell an Frauen richten, wie „Frauen in den Beruf“, eine Teilzeit-Qualifizierung für Wiedereinsteigerinnen nach Familientätigkeit. Andere Teilzeit-Maßnahmen, die bspw. die Auffrischung von Fachwissen im kaufmännischen oder medizinischen Bereich zum Inhalt haben, werden überwiegend von Frauen besucht.

Das JC informiert und berät erwerbsfähige Leistungsberechtigte über die Möglichkeiten der Teilzeit-Ausbildung und Teilzeit-Umschulung. Es arbeitet in einem Netzwerk „Teilzeit-Berufsausbildung“ mit und beteiligt sich an der Besetzung einer münsterlandweiten Maßnahme, die das Ziel hat, junge Mütter (auch Väter) bei der Planung und Vorbereitung einer Teilzeit-Berufsausbildung zu unterstützen sowie sie und den Ausbildungsbetrieb in der ersten Zeit der Ausbildung zu begleiten.

Das JC ist Mitglied im Arbeitskreis „Beschäftigung für Frauen und Mädchen im Kreis Warendorf“, in dem Maßnahmeempfehlungen erarbeitet werden. Die Ergebnisse werden als Anregung für die Maßnahmeplanung dem JC und der Arbeitsagentur zugeleitet.

Um Frauen zielgerichtet und bedarfsgerecht über Themen zu informieren, die für eine Integration hilfreich sein können, veranstaltet das JC in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Ahlen Fraueninformationstage oder Vorträge zu Themen wie (Teilzeit-) Existenzgründung, Förderung mit Bildungsscheck und Bildungsprämie.

Im Rahmen der Initiative 50+ werden für Frauen, die älter als 50 Jahre alt sind, in Kleingruppen 2-tägige Workshops mit dem Ziel durchgeführt, die Frauen in ihrer Selbstwahrnehmung und ihrem Selbstbewusstsein zu stärken, sie zu neuen Wegen (berufliche und regionale Flexibilität) zu ermuntern, ihre Stärken- und Schwächen herauszuarbeiten, eine persönliche Kompetenzbilanz zu erstellen und mit ihnen über berufliche Perspektiven und Alternativen zu sprechen.

Es wurde zur Unterstützung der MitarbeiterInnen des Bereichs „Materielle Hilfen“ im JC ein „Leitfaden Schwangerschaft und Geburt“ erstellt, in dem die besonderen Hil-

fen, die das SGB II hierfür vorsieht, aufgelistet sind. So soll auf jeden Fall sichergestellt sein, dass Schwangere im Kreis Warendorf gut beraten werden.

6.5 Alleinerziehende

Ein geschäftspolitischer Schwerpunkt des Jobcenters ist es, Beschäftigungschancen für Alleinerziehende zu erschließen und zu verbessern. Dazu gehört auch, sie darin zu unterstützen, die Rahmenbedingungen zu schaffen, dass eine Arbeitsaufnahme auch möglich ist. Die Gruppe der erwerbsfähigen Alleinerziehenden wird im Kreis Warendorf in der Arbeitsvermittlung und im beschäftigungsorientierten Fallmanagement durch spezielle Ansprechpartnerinnen nach einem regionalem Handlungskonzept betreut. So ist sichergestellt, dass die besonderen Belange dieser Gruppe bei allen Integrationsplanungen im Blick bleiben. Die Beauftragte für Chancengleichheit im JC organisiert die Netzwerkarbeit und schafft oder verbessert die strukturellen Rahmenbedingungen zur Eingliederung der Zielgruppe in Arbeit. Eine Fallmanagerin ist als Koordinatorin das Bindeglied zwischen JC und Institutionen. Sie gleicht die vorhandenen regionalen Hilfs- und Förderstrukturen für Frauen/Alleinerziehende mit der operativen Aufgabenerledigung im JC ab.

Für Alleinerziehende ist es besonders schwierig, Arbeit und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bekommen. Sie sind vielfach verantwortlich für die Erziehung und Versorgung ihres Kindes/ ihrer Kinder. Oft haben sie das Gefühl, durch eine besonders gute Betreuung ihren Kindern den Vater (bei alleinerziehenden Vätern die Mutter) ersetzen zu müssen. Manchmal haben sie problematische Trennungen hinter sich, die sie selbst und oft auch die Kinder psychisch noch belasten. Daneben sehen sie sich in der Verantwortung, das materielle Auskommen sicherstellen zu müssen. Das JC betreut rund 1.600 Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften. Die Größe dieser Gruppe verdeutlicht, wie schwierig es für Alleinerziehende ist, existenzsichernde Beschäftigung zu finden.

Bei den Alleinerziehenden handelt es sich um einen sehr heterogenen Personenkreis. Es gibt Alleinerziehende, die sich in keinster Weise als „Problemgruppe“ sehen. Sie sind i. d. R. gut ausgebildet, die Kinderbetreuung ist gut geregelt und sie erwarten, schnell wieder Arbeit zu finden. Auf der anderen Seite gibt es Alleinerziehende, die Probleme haben, eine ausreichende Kinderbetreuung zu organisieren

oder die große Bedenken haben, ihr Kind/ihre Kinder – die u. U. durch eine problematische Trennungsphase der Eltern traumatisiert sind - einige Stunden allein zu lassen oder die zeitlich nur sehr eingeschränkt arbeiten können. In solchen Fällen unterstützt das JC sie darin, eine gute Kinderbetreuung zu organisieren. Auch bei sonstigen Schwierigkeiten wie Überschuldung, Sucht, psychischen Problemen (eigene oder auch der Kinder) hilft das JC durch die Zusammenarbeit mit entsprechenden Hilfseinrichtungen.

In der Planung und beim Einkauf von Eingliederungsmaßnahmen werden die besonderen Belange der Zielgruppe berücksichtigt. So werden neben den Eingliederungsleistungen, welche zielgruppenübergreifend vorgehalten werden, auch spezielle Maßnahmen vorgehalten, die auf die Bedürfnisse von alleinerziehenden Leistungsberechtigten zugeschnitten sind. Sozialintegrative und arbeitsmarktpolitische Inhalte wie Sicherstellung der Kinderbetreuung, berufliche Orientierung, Stabilisierung der Lebenssituation und individuelle Qualifizierungen werden miteinander kombiniert. Maßnahmen und Qualifizierungen in Teilzeit werden angeboten. Bisweilen können Arbeitsgelegenheiten zur Heranführung an den Arbeitsmarkt und zur Aktivierung und Stabilisierung langzeitarbeitsloser alleinerziehender Frauen zielführend sein.

Die Stabilität eines Beschäftigungsverhältnisses kann unter geschützten Rahmenbedingungen erprobt werden.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus der Institution Frau & Beruf, der Agentur für Arbeit Ahlen und dem JC hat sich zum Ziel gesetzt, die Lage für die Gruppe der Alleinerziehenden im Kreis Warendorf zu verbessern. Um Transparenz über die tatsächliche Situation und die Bedarfe von Alleinerziehenden zu bekommen, führte Frau & Beruf mit finanzieller Unterstützung des Landesprogramms „Netzwerk W“ eine Befragung von Alleinerziehenden und sie beratende Institutionen durch. Die Befragung wurde auf der Internetseite www.wiedereinstieg-im-kreis-waf.de (auch in türkischer Sprache) eingestellt und wurde im JC durch Arbeitsvermittler und Fallmanager mit alleinerziehenden Leistungsberechtigten kommuniziert. Es zeigt sich, dass die Alleinerziehenden ein hohes Interesse an Information, Austausch und Unterstützung haben. Zudem sind viele Beratungsangebote nicht bekannt.

Im Anschluss an die Bekanntgabe der Umfrageergebnisse hat sich ein kreisweites Netzwerk „Gemeinsam für Alleinerziehende“ gegründet. Es besteht aus Frau & Beruf, dem JC, der Agentur für Arbeit Ahlen, verschiedenen Bildungsträgern und Beratungseinrichtungen. Ziel des Netzwerkes ist, die gemeinsame Arbeit zu fördern und zusammen Neues zu entwickeln. Einmal jährlich tauscht sich das kreisweite Netzwerk zu in der Beratung festgestellten Bildungsbedarfen von Alleinerziehenden aus, die als Vorschläge der Agentur für Arbeit Ahlen und dem JC zugeleitet werden.

Ein erstes regionales Netzwerk für Alleinerziehende startete in Ahlen. Hier sind neben Frau & Beruf, Agentur für Arbeit Ahlen und JC, das Jugendamt und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Ahlen, die Familienbildungsstätte, ein Familienzentrum, die Verbraucherzentrale, das Beratungszentrum für Alleinerziehende und Impulse e.V. mit der Erwerbslosenberatungsstelle vertreten. Dieses regionale Netzwerk organisiert konkrete Angebote für Alleinerziehende in der Stadt Ahlen. Erstes Projekt war die Einrichtung eines „Treffs für Alleinerziehende“. Zunächst sind vier Treffen innerhalb eines Jahres geplant. Es wird die Möglichkeit geschaffen, andere Frauen kennen zu lernen und direkt vor Ort mit Vertreterinnen der unterschiedlichen Einrichtungen Kontakt aufnehmen zu können. Jedes Treffen hat ein eigenes Schwerpunktthema.

Das erste Treffen fand am 14.06.11 statt und stand unter dem Motto „Willkommen beim Netzwerk“. Die Netzwerkpartner stellten sich mit ihren Angeboten vor; Schwerpunktthema war das Bildungspaket für Kinder. Für das zweite Treffen ist das Motto „Meine Kinder und ich“ (Kinderbetreuungs-, Bildungs- und Freizeitangebote, Sportmöglichkeiten für Kinder) vorgesehen, das dritte Treffen hat das Motto „Mein Job und ich“ (Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Bildungsangebote und Förderung) und das vierte Treffen unter der Überschrift „Ich“ hat Inhalte wie die eigene Lebensgestaltung, Freizeit und Hobby, Entwickeln von Perspektiven zum Inhalt.

Koordiniert werden die Aktivitäten des kreisweiten und des regionalen Netzwerkes durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) beim JC. Die Steuerungsgruppe besteht aus Frau & Beruf und den BCA von der Agentur für Arbeit Ahlen und dem JC.

Weitere Planungen betreffen die Erstellung einer Internet-Seite und/oder einer Broschüre mit Adressen von Institutionen, die für Alleinerziehende von Interesse sind.

6.6 Jugendliche und junge Erwachsene

Die Zielgruppe der unter 25 Jährigen (U25) umfasst alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Alter zwischen 15 und 24 Jahren. Diese Personengruppe ist sehr heterogen in Bezug auf Sozialisation, Vermittlungshemmnisse und berufliche Ambitionen. Gemein ist ihnen, dass das JC im Kreis Warendorf auf die Betreuung und die Eröffnung von beruflichen und damit gesellschaftlichen Perspektiven für diese Leistungsberechtigten einen geschäftspolitischen Schwerpunkt legt.

Struktur erwerbsfähige Jugendliche unter 25 LJ unterteilt nach Schulabschlüssen

	Insgesamt	Deutsche	Ausländer
Insgesamt	2.118	1.645	473
ohne Hauptschulabschluss	251	201	50
Hauptschulabschluss	740	593	147
Realschulabschluss	442	356	86
Fachhochschulreife	198	150	48
allgemeine Hochschulreife	127	102	25
keine Angaben	360	243	117

Quelle: operativer Datensatz – Stand 07/11

Struktur erwerbsfähige Jugendliche unter 25 LJ unterteilt nach Berufsbildungs- bzw. Studienabschluss

	Insgesamt	Deutsche	Ausländer
Insgesamt	2.118	1.645	473
ohne abgeschl. Berufsausbildung	1.632	1.271	361
in Deutschland nicht anerk. Berufsausbildung	4	2	2
in Deutschland nicht anerk. Hochschulabschluss	1	0	1
Betriebliche/schulische Ausbildung	168	151	17
keine Angaben	313	221	92

Quelle: operativer Datensatz – Stand 07/11

Jugendliche und junge Erwachsene werden von speziell für die Zielgruppe geschul-ten Integrationskräften betreut. Dieses ermöglicht eine hohe Qualität in der Beratung. Ein besonderer Betreuungsschlüssel (im beschäftigungsorientierten Fallmanagement 1:75, im Vermittlungsbereich 1:100) ermöglicht es, diese Zielgruppe intensiv zu berate-n.

Für U25 steht eine Vielzahl an Beratungs- und Betreuungsangeboten sowie Maß-nahmen zur jeweiligen Zielerreichung zur Verfügung. Dabei ist das JC als Leistungs-träger in ein umfangreiches Netzwerk aus Institutionen, Hilfseinrichtungen, Vereinen und Verbänden eingebettet.

Es kooperiert eng mit dem Regionalen Bildungsbüro sowie dem Amt für Kinder, Ju-gendliche und Familien des Kreises, der Berufsberatung, der Kreishandwerkerschaft, der Industrie- und Handelskammer und der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf mbH.

Selbstverständlich stehen dieser Zielgruppe alle Eingliederungsleistungen, die unab-hängig vom Alter vorgehalten werden, zur Verfügung (z.B. Suchtberatungsstellen, Schuldnerberatung).

Zur systematischen Erfassung des Personenkreises, der heterogenen (Teil-) Zielset-zungen, mit den unterschiedlichsten Maßnahmen und Leistungen, ist es erforderlich die Zielgruppe in vier Gruppen aufzuteilen:

Schüler der allgemeinbildenden Schulen ab 15 Jahren

Das JC hat ein erhebliches Interesse an einer frühzeitigen Förderung von förderbe-dürftigen Jugendlichen. Innerhalb des Personenkreises der SGB II Bezieher ist zu erwarten, dass ein nicht unerheblicher Teil ohne zusätzliche Unterstützung durch individuelle Förderprogramme von einem dauerhaften Bezug von SGB II-Leistungen bedroht ist. Hier gilt es den Hebel schon frühzeitig anzusetzen. Dieser Aspekt kommt insbesondere zum Tragen, da im Alter von 15-17 Jahren der Grundstein für eine er-folgreiche Zukunft ohne Inanspruchnahme von Transferleistungen gelegt wird.

Jugendliche im Alter von 15-17 Jahren mit multiplen Hemmnissen, die SGB II Leistungen beziehen und eine allgemeinbildende Schule besuchen, werden von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Ahlen in enger Kooperation mit den Fallmanagern und Vermittlern des Jobcenters betreut. Über die Rechtsgrundlage des § 421s SGB III wird, wie im Jahr 2011, in vier Schulen im Kreis Warendorf eine Berufseinstiegsbegleitung für 40 sozial benachteiligte förderungsfähige Schüler ermöglicht. Neben der Berufseinstiegsbegleitung nehmen acht Schulen im Kreis Warendorf an dem Projekt STARTKLAR teil. Individuelle Coachings, Praktika und eine vertiefte Berufsorientierung sollen bei der Erlangung eines Schulabschlusses und der Ausbildungssuche unterstützen. Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung werden kreisweit auch für den Rechtskreis SGB II von der Agentur für Arbeit Ahlen durchgeführt.

Seitens des Jobcenters werden halbjährlich die Zeugnisse der Schüler angefordert. Ab Februar des vorletzten Schuljahres werden die Schulabgänger einem persönlichen Ansprechpartner überstellt und zu einem qualifizierten Beratungsgespräch in das JC geladen, um den Verlauf des Schuljahres, die Bewerbungsbemühungen um einen Ausbildungsplatz und den Kontakt zum Berufs- oder Reha-Berater in Erfahrung zu bringen. Bei Bedarf können sozialintegrative Leistungen nach § 16a SGB II angeboten werden.

Der persönliche Ansprechpartner erarbeitet in Kooperation mit den Netzwerkpartnern mit dem Schüler ein individuelles Förderkonzept und schreibt dieses im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung fest.

Ab März eines jeden Ausbildungsjahres werden alle Schulabgänger in dem für U 25-Jährige üblichen Rhythmus von 2 Monaten eingeladen. Damit soll durch individuelle Beratung der Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt werden.

Die Netzwerkpartner des Jobcenters für diese Zielgruppe sind insbesondere Schulen, das Regionales Bildungsbüro des Kreises Warendorf, die Jugendämter, die Agentur für Arbeit Ahlen (Berufsberatung), die Familienzentren sowie das Schul-, Kultur- und Sportamt und Gesundheitsamt des Kreises Warendorf.

Noch nicht oder eingeschränkt ausbildungsfähige Schulabgänger

Nicht alle Abgänger der allgemeinbildenden Schulen sind für die unmittelbare Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung geeignet. Mangelnde intellektuelle Fähigkeiten sowie Defizite in der Persönlichkeitsstruktur oder im Sozialverhalten verhindern einen direkten Einstieg in die Ausbildung oder den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung.

Das Ziel für diesen Personenkreis ist, die Personen mittels vorgeschalteter oder flankierender Maßnahmen zu der Aufnahme oder zum Erhalt einer betrieblichen Ausbildungsstelle zu befähigen.

Zu den Netzwerkpartnern gehören insbesondere die Berufskollegs, sowie die Träger überbetrieblicher Ausbildungen, Lehrgänge und Maßnahmen. Darüber hinaus wird im Kreis Warendorf das ESF Landesprogramm „Werkstattjahr“ durch Träger umgesetzt.

Für noch nicht oder eingeschränkt ausbildungsfähige Schulabgänger hält das JC im Jahr 2012 neben den Pflichtleistungen der Agentur für Arbeit (u.a. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) für das laufende Ausbildungsjahr 8 Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), 15 Plätze ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und 10 Einstiegsqualifizierungen (EQ) zur Besetzung bereit.

Der Ausbildungsbonus nach § 421r SGB III steht auch für förderungsfähige Bewerber des Rechtskreises SGB II zur Verfügung. Zielgruppe sind Ausbildungsabbrecher, die zuvor bei einem Insolvenzbetrieb beschäftigt waren.

Ausbildungsfähige Ausbildungsstellenbewerber

Diese Zielgruppe wird das JC bewerberorientiert in Ausbildungsstellen vermitteln. Der Arbeitgeberservice wirbt die Stellen ein. Bei jedem Arbeitgeberkontakt wird neben dem Thema Arbeitsstellen auch das Thema Ausbildungsstellen angesprochen. Die Integrationsfachkräfte gehen in Absprache mit dem Arbeitgeberservice gezielt auf Firmen zu und versuchen ihre ausbildungswilligen und ausbildungsreifen Leis-

tungsberechtigten in Ausbildung zu vermitteln. Bei Bedarf bieten sie gezielt Fördermöglichkeiten an. Es gilt der Grundsatz, dass kein risikobehafteter Vermittlungsvorschlag ohne entsprechende Rücksprache mit dem Arbeitgeber erfolgt. Nur in Rücksprache mit dem Arbeitgeber können aufzuarbeitende Defizite der Jugendlichen und jungen Erwachsenen transparent gemacht werden.

Das JC beteiligt sich gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Ahlen an bundesweiten Aktionstagen zur Ausbildungsstellenakquise und regionalen Berufsbildungsmessen.

U 25-Jährige, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen

Die bislang aufgeführten Leistungen und Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung werden vom JC vorrangig in Anspruch genommen, da die berufliche Qualifikation den besten Schutz vor Arbeitslosigkeit darstellt. Deshalb sollten möglichst alle Jugendlichen bei entsprechender Eignung eine betriebliche oder schulische Ausbildung bzw. ein Studium absolvieren oder zur Aufnahme einer Ausbildung befähigt werden. Im Anschluss an die Ausbildung wird ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt angestrebt.

Die intensive Betreuung und Unterstützung des Jobcenters sorgt dafür, dass kein Jugendlicher länger als vier Wochen ohne ein Angebot bleibt und kein Jugendlicher länger als drei Monate arbeitslos ist. Berufseinsteiger werden intensiv betreut. Dabei sind die Aspekte Nachhaltigkeit der Beschäftigung und Qualifizierung zu berücksichtigen. Sollte das Ziel Integration in den ersten Arbeitsmarkt nur über den Abbau von Vermittlungshemmnissen erreichbar sein, müssen unverzüglich Maßnahmen ergriffen werden, die kurz- oder mittelfristig zu Integrationsfortschritten sowie mittel- oder langfristig zu einer Integration in den 1. Arbeitsmarkt führen.

Die Netzwerkpartner sind insbesondere die Betriebe und Bildungsträger im Kreis Warendorf und Umgebung. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Maßnahmen zur Aktivierung und Stabilisierung der Zielgruppe.

Für die Betreuung und Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe sind geschäftspolitische Steuerungselemente, wie die zeitnahe Erstberatung nach Antragstellung sowie eine Unterbreitung eines ersten Angebotes für eine Arbeit, Ausbildungsstelle, Maß-

nahme zur Aktivierung oder sozialintegrative Maßnahme vorgesehen. Eine gezielte und passgenaue Maßnahmeplanung für die Zielgruppe ist selbstverständlich.

Darüber hinaus erfolgt in der Fallbearbeitung eine enge Abstimmung mit den zuständigen persönlichen Ansprechpartnern der Eltern. Vielfach sind Probleme in der Familienstruktur begründet (Familien mit verfestigtem Sozialleistungsbezug), sodass hier der systemische Beratungsansatz zielführend ist.

Der Zielgruppe stehen, sofern die Fördervoraussetzungen vorliegen, alle Eingliederungsleistungen, die unabhängig vom Alter vorgehalten werden, zur Verfügung.

Das Landesprogramm „Jugend in Arbeit“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW fördert seit Jahren benachteiligte und schwer vermittelbare Jugendliche und junge Erwachsene. Ausgewählte Träger in den Regionen beraten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sehr intensiv hinsichtlich der Arbeitsaufnahme. Die Kammern versuchen diese Jugendlichen in Arbeit zu integrieren. Das JC wird auch in 2012 arbeitslose junge Erwachsene in das Programm einmünden lassen.

6.7 Ältere

Das JC im Kreis Warendorf hat sich bereits im Jahr 2009 entschlossen, am Förderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales teilzunehmen. Der Antrag für die dritte Förderphase im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ wurde im Jahr 2010 für 5 Jahre bewilligt. Gemeinsam mit 5 anderen Grundsicherungsstellen im Nahbereich (Hamm, Unna, Märkischer Kreis, Ennepe-Ruhr-Kreis und Hagen), bildet das JC einen Beschäftigungspakt. Gefördert werden die im Rahmen einer Zielvereinbarung festgelegten Aktivierungen und Integrationen.

Mit den Paktpartnern werden unter Beachtung des Kodex für Perspektive 50plus, Konzepte entwickelt und durchgeführt, mit dem Ziel, die Beschäftigungschancen für Ältere zu verbessern. Die Pakt - Netzwerke sollen partnerschaftlich, verbindlich und effektiv zusammenarbeiten.

Struktur der älteren erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter:

	Gesamt	Frauen	Männer
Leistungsberechtigte über dem 50. Lebensjahr	2.483	1.271	1.212
davon: 50 - 55 Jahre	1.018	516	502
56 - 60 Jahre	870	457	413
61 - 64 Jahre	595	298	297
darunter: ohne abgeschl. Berufsausbildung	1.407	771	636
betriebliche/ schulische Berufsausbildung	868	405	463
Bachelor	5	2	3
Master	1	1	0
Diplom	31	5	26
keine Angaben	119	61	58

Quelle: operativer Datensatz – Stand 07/11

Im Kreis Warendorf waren im August 2011 insgesamt 1.484 Männer und Frauen im Rechtskreis SGB II in der Altersgruppe 50 bis unter 65 Jahre arbeitslos gemeldet. Obwohl sich die Arbeitslosigkeit bei beiden Rechtskreisen insgesamt (-11,7%) und auch bezogen auf einzelne Gruppen verringert hat, ist die Altersgruppe der über 50-jährigen als einzige mit einer Steigerung der Arbeitslosigkeit von 1,3% bezogen auf den Vorjahresmonat ermittelt worden.

Es lässt sich feststellen, dass diese Zielgruppe nicht homogen ist. Entsprechend reicht das einzusetzende Instrumentarium von der klassischen beruflichen Weiterbildung über Eingliederungszuschüsse, Arbeitsgelegenheiten und spezielle Aktivierungsmaßnahmen, die sich an Bewerber mit komplexeren Profillagen wenden und aus dem Projekt „Perspektive 50plus“ finanziert werden.

Für das Jahr 2011 wurden dem JC im Kreis Warendorf Fördermittel vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Höhe von 1.228.000,- € zur Verfügung gestellt. Auch für das Jahr 2012 ist von dieser Summe auszugehen.

Mit der Förderung werden insgesamt u.a. 11 Fachkräfte (JobCoaches) und die Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen finanziert. Die JobCoaches betreuen Männer und Frauen im Alter von über 50 Jahren mit einem Betreuungsschlüssel von etwa 1:160.

Nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung ist es notwendig, auch ältere Arbeitnehmer als leistungsfähige und qualifizierte Arbeitskräfte der heimischen Wirtschaft zu erhalten und sie aus der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu ist es unumgänglich, Ältere entsprechend ihrer Stärken und Schwächen einzusetzen und das Wissen und die Qualifikationen Älterer zu erweitern und zu erhalten.

Dabei müssen das „Können“ und das „Wollen“ sauber herausgearbeitet werden und bei erkannten Defiziten gezielte Ausgleichsstrategien entwickelt werden. Durch gezielte Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen Hemmschwellen, die der Integration in den Arbeitsmarkt und der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft entgegen stehen, abgebaut bzw. verringert werden.

Mit dem Beschäftigungspakt sollen vorrangig folgende Ziele erreicht werden:

- Steigerung der Integrationszahlen älterer Arbeitsloser durch zusätzliche Aktivierungs- und Vermittlungsmaßnahmen
- Aktivierung Älterer durch das Angebot von Gesundheits- und Mobilitätsmaßnahmen
- Gezielter Einsatz der Regelinstrumente nach dem SGB II i.V.m. dem SGB III
- Kompetenzverbesserung der JobCoaches durch paktinterne gezielte Weiterbildung

Die der Joboffensive 50+ überstellten Leistungsberechtigten werden durch die JobCoaches eingeladen. Durch intensive Einzelgespräche und ein tiefgreifendes Profiling wird mit den Leistungsberechtigten gemeinsam eine Standortbestimmung durchgeführt. Die hierbei festgestellten Stärken sollen vorteilhaft dargestellt werden, erkannte Defizite formuliert und Maßnahmen zu deren Verringerung bzw. Beseitigung ergriffen werden.

Gemeinsam mit den Leistungsberechtigten werden Ziele formuliert, ggf. in Zwischenschritten unterteilt, und in einer Eingliederungsvereinbarung festgeschrieben. In vereinbarten Zeitabschnitten wird die Zielerreichung gemeinsam ermittelt, evtl. Gründe für das Nichterreichen erfragt, Integrationsstrategien ggf. korrigiert und die Eingliederungsvereinbarung fortgeschrieben.

Schwerpunkte in dieser 3. Förderphase sind weiterhin die Gesundheitsvorsorge und Mobilitätsförderung im Rahmen von eingekauften Maßnahmen. Aus der Erkenntnis heraus, dass sich durch längere Arbeitslosigkeit die gesundheitliche und soziale Situation von Menschen verschlechtern kann und dieser Prozess bei zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit noch verstärkt wird, sollen hier gezielte Ansätze der Gegensteuerung gefunden werden, um somit die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu steigern. Die Chance auf einen Arbeitsplatz steigt mit dem Erhalt der Gesundheit. Schwerpunkte im Modul Gesundheitsvorsorge sind Stressbewältigung, Entspannungstechniken, Bewegung im Alltag, Genussstraining und gesunde Ernährung.

Im Modul der Mobilitätsförderung stehen insbesondere Fragen und Antworten zur persönlichen, beruflichen und regionalen Mobilität. Durch Langzeitarbeitslosigkeit ist häufig der finanzielle Rahmen für die Unterhaltung eines Fahrzeuges nicht mehr vorhanden. Das führt dazu, dass bei gleichzeitiger Unkenntnis des ÖPNV und fehlender Kenntnis über Jobfamilien (nahe Berufsfelder zum eigenen Beruf) der erreichbare Arbeitsmarkt sehr klein wird. Unterstützung in diesem Modul erfolgt insbesondere durch ein Fahrplan- und Mobilitätstraining, Exkursionen, Kennenlernen des Pendlernetzes, Zeit- und Selbstmanagement sowie eine individuelle Erhöhung der Marktchancen und Marktfähigkeiten.

Erreichte Aktivierungen und Integrationen werden zusätzlich in einer Datenbank des Ministeriums erfasst, aus der heraus auch die monatliche Statistik generiert wird. Das JC im Kreis Warendorf liegt derzeit bei den Integrationen bei einer Zielerreichung von 92% (07/2011) bezogen auf das Jahresendergebnis.

6.8 Selbstständige

In den letzten Jahren hat die Selbstständigkeit als alternative Form des Erwerbs des Lebensunterhalts an Bedeutung gewonnen. Auch Leistungsberechtigte in der Grund-

sicherung sehen den Weg der Selbstständigkeit als Chance, ihre Lebenssituation zu verbessern. Gleichzeitig reichen zunehmend die Einkünfte aus dieser Selbstständigkeit nicht aus, um den Lebensunterhalt decken zu können. Es werden derzeit im JC Kreis Warendorf ca. 350 – 400 Selbstständige betreut und gefördert. Ungefähr die Hälfte dieser Leistungsberechtigten hat bereits vor der Unternehmensgründung Arbeitslosengeld II bezogen. Bei den restlichen ca. 50 % handelt es sich überwiegend um Kleinbetriebe (Friseure, Hausmeisterdienste, Gastwirte etc.), die ihren Lebensunterhalt durch die Selbstständigkeit nicht selber sichern können. Ausgehend von den unterschiedlichen Arten der zu betreuenden Unternehmen ergeben sich verschiedene Handlungskriterien. Die Beratung und Betreuung Selbstständiger stellt die Integrationsarbeit im Rechtskreis SGB II daher vor besondere Herausforderungen.

Für den Personenkreis der Selbstständigen bzw. der angehenden Existenzgründer stehen verschiedene Instrumentarien und Netzwerke zur Verfügung. Aus dem Bereich des SGB II sind hier insbesondere

- die Maßnahmen zur Vorbereitung der Selbstständigkeit,
- die Unterstützung mit dem Einstiegsgeld (ESG), sowie
- das Investitionsdarlehen gem. § 16 c SGB II

zu nennen.

Das JC im Kreis Warendorf betreut sowohl Personen, die an einer Gründung interessiert sind, als auch bereits selbstständige Hilfebedürftige, die Alg II erhalten, weil sie ihren Lebensunterhalt nicht oder nicht in vollem Umfang aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können.

Da mit dem Schritt der Selbstständigkeit auch ein wirtschaftliches Risiko verbunden ist, ist die Nutzung von externen fachlichen Beratungsstellen unumgänglich. In jedem Fall muss die Geschäftsidee tragfähig sein.

Die Selbstständigkeit muss eine realistische Option sein, den Leistungsbezug (Alg II) und die Abhängigkeit von Sozialleistungen in absehbarer Zeit und dauerhaft zu beenden. Die persönlichen Ansprechpartner/-innen des Jobcenters stehen hierfür beratend zur Verfügung.

Als Förderinstrument kommt ebenso die Kofinanzierung des Existenzgründercoachings der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Betracht, um die Gründer auch in der ersten Zeit nach ihrer Gründung mit Know-How zu begleiten.

Im Jahr 2012 werden rd. 25 Förderungen mit Einstiegsgeld erwartet. Bis zum 31.08.2011 wurden 25 Anträge gestellt, davon wurden 7 Anträge von Frauen gestellt. Bewilligt wurden insgesamt 15 Anträge, davon 4 von Frauen.

6.9 Menschen mit Migrationshintergrund

Eine Person hat nach gängigem Verständnis einen Migrationshintergrund, wenn:

- ein Elternteil oder beide Eltern nicht in Deutschland geboren wurden und/oder
- die Kindheit/Jugend nicht in Deutschland verbracht wurde und/oder
- die Staatsangehörigkeit nicht deutsch ist und/oder
- Deutsch nicht als erste Sprache oder gemeinsam mit einer anderen Sprache erlernt wurde.

Menschen mit Migrationshintergrund sind doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie die übrige Bevölkerung. Zudem sind sie überdurchschnittlich häufig im Niedriglohnbereich tätig.

Ein Grund dafür ist zum Teil die meist geringe berufliche Qualifikation verbunden mit der Arbeit im vom Strukturwandel stärker betroffenen sekundären Sektor (Industrie). Aus betrieblicher Sicht sind mangelnde Deutschkenntnisse der zentrale Hinderungsfaktor für die Beschäftigung von Migranten. Die Kenntnis der deutschen Sprache ist ein wichtiger Schlüssel zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von Migranten. Darüber hinaus ist es für Migranten schwer, eine angemessene Beschäftigung am deutschen Arbeitsmarkt zu finden. Dies hängt nicht nur mit dem niedrigen Qualifikationsniveau zusammen.

Hinzu kommt die fehlende Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen. Die formale Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist mit besonderen Schwierigkeiten verbunden. So stehen auch gut ausgebildete Migranten oft vor hohen Hürden, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Als weiterer Punkt, der die In-

tegration von Migranten in den Arbeitsmarkt erschweren kann, sind die kulturellen Hürden nicht zu vernachlässigen. Hier gilt es für beide Seiten – Deutsche und Migranten - Vorurteile und Ressentiments abzubauen und die Möglichkeiten, die kulturelle Vielfalt bietet, zu erkennen und zu nutzen.

Es ist festzustellen, dass ein Migrationshintergrund in der 2. Generation etc. aus den IT-Systemen der BA nicht ermittelt werden kann. Außerdem kann z.B. ein Migrationshintergrund nicht ermittelt werden, wenn der Kunde erst nach Erhalt der deutschen Staatsangehörigkeit in den IT-Systemen der BA erfasst wurde.

Die nachfolgende Übersicht stellt die Ausländer dar, die im Kontakt mit dem JC im Juli 2011 im Vergleich zum Vorjahresmonat stehen.

Ausländer im Kundenkontakt:

	Jul 10			Jul 11		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Insgesamt	1.419	731	688	1.275	625	650
davon: 15 - 24 Jahre	119	55	64	75	35	40
24 - 49 Jahre	1.090	568	522	997	485	512
50 - 64 Jahre	210	108	102	203	105	98

Quelle: Controllingsystem der BA für SGB II

Aufgabe des Jobcenters im Kreis Warendorf muss es sein, durch gezielte Information, Beratung, Unterstützung und Qualifizierung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationshintergrund einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu ermöglichen bzw. zu erleichtern.

Maßnahmen innerhalb des Jobcenters

Die Mitarbeiter des Jobcenters im Kreis Warendorf sollen Kenntnisse interkultureller Zusammenhänge erlernen und erfahren. Sie sollen über Wissen anderer Kulturen und kulturelle Entwicklungen, Kenntnisse über Migrationsprozesse und deren Einfluss auf die persönliche Identität sowie Sprachkompetenz verfügen.

Die bereits begonnenen Schulungen zur interkulturellen Kompetenz werden perspektivisch auf alle Mitarbeiter des Jobcenters ausgeweitet, inhaltlich erweitert und regelmäßig vertieft.

Die Einstellung von Personal mit Migrationshintergrund und/oder entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen wird in Zukunft forciert. Darüber hinaus soll eine Abfrage unter den derzeitigen Mitarbeitern Auskunft darüber geben, ob Fremdsprachenkenntnisse beim eingesetzten Personal bereits vorhanden sind. Die sprachlichen Ressourcen der Mitarbeiter sollen sinnvoll für die Beratung von Leistungsberechtigten mit Migrationshintergrund genutzt werden.

Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik für Migrantinnen und Migranten soll auf den Ahleener Südstadt gelegt werden. Hier ist eine außerordentliche Dichte von Menschen mit Migrationshintergrund zu verzeichnen. Die Zusammenarbeit mit dem vor Ort ansässigen Stadtteilbüro wird hinsichtlich gemeinsamer arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten intensiviert.

Maßnahmen und Programme für Menschen mit Migrationshintergrund

Die Integration der auf Dauer im Bundesgebiet lebenden Ausländer in das wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Leben in der Bundesrepublik Deutschland soll u.a. durch Integrationskurse gefördert werden. Ziel ist es, die hier lebenden Ausländer mit der Sprache, Rechtsordnung, Kultur und Geschichte Deutschlands vertraut zu machen. Ausländer sollen dadurch befähigt werden, die Angelegenheiten des täglichen Lebens selbständig zu regeln. Integrationskurse sind in einen Sprachkurs sowie einen Orientierungskurs, in dem u.a. Kenntnisse über die deutsche Gesellschaft und den Staatsaufbau vermittelt werden, unterteilt. Den Abschluss bilden ein Sprachtest und ein Test zum Orientierungskurs.

Wird eine vorgegebene, erforderliche Punktzahl in den Tests erreicht, wird die erfolgreiche Teilnahme durch das "Zertifikat Integrationskurs" bestätigt. Im Kreis Warendorf werden derzeit Integrationskurse durch die AWO Unterbezirk Hamm - Warendorf e.V., die FAA Gesellschaft für berufliche Bildung Ahlen mbH, das InBIT Paderborn gGmbH, Netzwerk Beruf und Bildung, REVAG e.V., die Volkshochschulen in Ahlen,

Beckum und Warendorf sowie das Wirtschafts-Institut Lenzen-Jack Hamm GmbH angeboten.

Ein über den Europäischen Sozialfond (ESF) gefördertes BAMF-Programm soll Personen mit Migrationshintergrund eine berufsbezogene, sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung vermitteln. Hierbei werden berufliche Qualifizierung und Praktikum effektiv miteinander kombiniert. Für den Zeitraum 2007-2013 wurde das BAMF beauftragt, die bundesweite Durchführung des Programms "Qualifikation und Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund durch berufsbezogene Maßnahmen, insbesondere berufsbezogene Sprachkurse und Praktika", zu organisieren. Hierbei bedient sich das BAMF zuvor zugelassener, regionaler Träger. Zugelassener regionaler Träger im Kreis Warendorf ist die AWO Unterbezirk Hamm-Warendorf e.V.

Rund 30% der Leistungsberechtigten im SGB II mit Migrationshintergrund verfügen über einen beruflichen oder akademischen Abschluss, der in Deutschland nicht anerkannt ist. Dieses führt häufig zu unterqualifizierter Beschäftigung mit wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen für die Betroffenen. Die Anerkennung des im Herkunftsland erworbenen Berufs ist vielfach die notwendige Voraussetzung für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung in Deutschland. Durch Anerkennungsberatung wird der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für ausländische Fachkräfte und inländische Migranten ermöglicht bzw. verbessert. Die Anerkennungsberatung wird auch für zugelassene kommunale Träger durch die Zentrale Auslandsvermittlung der Agentur für Arbeit (ZAV) kostenlos durchgeführt. Nächster regionaler Standort für den Kreis Warendorf ist Dortmund.

Durch Umschulungen und Qualifizierungsmaßnahmen werden die Vermittlungschancen in den ersten Arbeitsmarkt verbessert. Dieses Instrument kann insbesondere auch Menschen mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung vorhandener individueller Fähigkeiten und Vorkenntnisse befähigen, einen erleichterten Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden und soll daher verstärkt auch für diesen Personenkreis genutzt werden.

Netzwerkarbeit

Die Netzwerkpartner sind insbesondere:

- Migrationsdienste
- Integrationskursträger
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Träger der ESF - BAMF - Kurse
- Kommunen
- Stadtteilbüro für den Ahleener Südosten

Die Zusammenarbeit mit dem Kreis, den Kommunen und den Migrationseinrichtungen in der Integrationspolitik ist 2011 ausgebaut worden und soll über das Jahr 2012 optimiert werden.

6.10 Kunden mit gesundheitlichen Einschränkungen

6.10.1 Rehabilitanden und Schwerbehinderte

Durch die Gesetzgebung ist die Gesellschaft aufgefordert, Strukturen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung zu schaffen. In Deutschland findet dies Ausdruck in Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes: "Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden". Dieser Auftrag, Unterstützung für Menschen mit Behinderung zu schaffen, findet sich auch im Sozialgesetzbuch II wieder:

Die Leistungen der Grundsicherung sind gemäß §1 Satz 4 Nr. 5 SGB II insbesondere darauf auszurichten, dass *behindertenspezifische Nachteile* überwunden werden.

Rehabilitanden

Das JC ist zwar kein Reha-Träger, aber für die berufliche Wiedereingliederung und für die Finanzierung der Maßnahmen auch künftig zuständig.

Die Auswahl des Instrumenteneinsatzes ist sehr individuell auf die Bedürfnisse des jeweiligen Rehabilitanden abgestimmt. Hier kann sowohl die Teilnahme an einer

Maßnahme ohne Zielgruppenorientierung wie z.B. eine berufliche Weiterbildung, als auch die Teilnahme an einer spezifischen Maßnahme für Rehabilitanden sinnvoll sein und gefördert werden. Für die berufliche Ersteingliederung von Rehabilitanden bleibt weiterhin die Agentur für Arbeit zuständig.

Zukünftig kommt insbesondere der sehr engen Kooperation mit der Agentur für Arbeit in Ahlen eine hohe Bedeutung zu. In einer Vereinbarung zur Zusammenarbeit des Jobcenters mit der Agentur für Arbeit werden Regelungen zur gemeinsamen Fallbearbeitung und Kommunikation zwischen den Institutionen festgeschrieben.

Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen sind besonders hohen Risiken im Erwerbsleben ausgesetzt. Ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt ist stark eingeschränkt. Sozial- und arbeitsmarktpolitische Instrumente sollen helfen, die Barrieren im allgemeinen Arbeitsmarkt im Einzelfall zu überwinden. Gesetzliche Quotierungsregelungen zielen darauf, die Chancen auf einen Arbeitsplatz strukturell zu erhöhen. Leider ziehen es immer noch viele Arbeitgeber vor, Ausgleichszahlungen zu tätigen, anstatt mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

Statistische Angaben über die Anzahl der arbeitslosen Rehabilitanden im Rechtskreis SGB II sind nicht möglich. Die Anzahl der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen im Bereich SGB II geht aus der nachfolgenden Übersicht hervor:

Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Rechtskreis SGB II:

Anlaufstellen	Jul 10	Jul 11	Differenz Vorjahres- monat
Ahlen	95	103	8
Beckum	51	42	-9
Beelen	10	9	-1
Drensteinfurt	14	21	7
Ennigerloh	15	19	4
Everswinkel	5	4	-1

Oelde	18	28	10
Ostbevern	11	13	2
Sassenberg	10	10	0
Sendenhorst	17	23	6
Telgte	15	20	5
Wadersloh	6	4	-2
Warendorf	31	41	10
Gesamt	298	337	39

Quelle: Statistik der BA – Arbeitslosigkeit nach Kommunen

Mittlerweile werden rund 65 % aller schwerbehinderten arbeitslosen Menschen bei den SGB II – Trägern betreut. Dies ist auch beim JC im Kreis Warendorf der Fall (65,1 % aller schwerbehinderten arbeitslosen Menschen waren im Juli 2011 beim JC im Kreis Warendorf gemeldet, 34,9 % bei der Agentur für Arbeit Ahlen).

Ein Teil der schwerbehinderten Leistungsberechtigten ist zugleich Rehabilitand und erhält Leistungen zur beruflichen Eingliederung nach dem SGB IX. Die schwerbehinderten Leistungsberechtigten sind auf alle 13 Städte und Gemeinden des Kreises verteilt und betreffen alle Altersschichten. Aufgrund der Heterogenität der Zielgruppe wird es sich bei der Leistungserbringung auch zukünftig im Wesentlichen um Einzelfallhilfen handeln.

Die intensive Kooperation mit dem Integrationsfachdienst (IFD) soll weitergeführt und ausgebaut werden. Neben Vermittlungsgutscheinen mit erhöhten Integrationsprämien sollen Eingliederungszuschüsse für Schwerbehinderte und vor allem die Probebeschäftigung nach § 16 SGB II i.V. mit § 238 SGB III zum Einsatz kommen.

6.10.2 Sonstige Personen mit körperlichen und/ oder psychischen Beeinträchtigungen

Die Zielgruppe der gesundheitlich Beeinträchtigten umfasst mehr als die Rehabilitanden und die Schwerbehinderten. Eine Vielzahl von SGB II-Leistungsberechtigten weist gesundheitliche Probleme auf, ohne dass sie schwerbehindert ist, oder dass ein Bedarf an Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation erkennbar bzw. gegeben

ist. Gemein ist ihnen, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen erhebliche Auswirkungen auf die Integrationschancen in ihrem Zielberuf haben.

Das JC wird für diese Personen im Wege der Einzelfallprüfung, Arbeitsgelegenheiten nach § 16d S.2 SGB II zur Heranführung an den Arbeitsmarkt und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit vorhalten. Der eigene Umgang mit den Beeinträchtigungen soll optimiert und Perspektiven hinsichtlich der Integration in Arbeit erarbeitet werden. Das positive Leistungsbild der medizinischen Begutachtung soll hier als Grundlage dienen.

Darüber hinaus ist für 2012 die Erstellung eines Konzeptes zur Gesundheitsförderung für Arbeitslose in Planung. Inhalte des Konzeptes sollen u.a. sein: Statistische Grundlagen, Analysen und daraus abzuleitende Handlungsbedarfe, Regelungen zur Zusammenarbeit mit vorrangigen Leistungsträgern (z.B. Krankenkasse), zukünftige Maßnahmen und Programme für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

6.11 Bürgerarbeit

„Bürgerarbeit“ ist ein Modellprojekt, mit dem ein neuer Lösungsansatz erprobt und den Integrationsbemühungen vor Ort durch Schaffung zusätzlicher Anreize für eine gute und konsequente Aktivierung neue Impulse gegeben werden soll.

Vorrangiges Ziel ist es, arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte dabei zu unterstützen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Das Modellprojekt „Bürgerarbeit“ setzt sich aus zwei Phasen zusammen:

Aktivierungsphase (Mindestdauer: sechs Monate):

Beratung/Standortbestimmung,

Vermittlungsaktivitäten,

Qualifizierung/Förderung,

Beschäftigungsphase:

die eigentliche „Bürgerarbeit“ (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bereich zusätzlicher und im öffentlichen Interesse liegender Arbeit) sowie ein beschäftigungsbegleitendes Coaching.

Die Aktivierungsphase begann am 15.07.2010 und ist mittlerweile abgeschlossen. 500 in erster Linie arbeitsmarktferne „Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften“ im Alter von 25 bis 49 Jahren sind dem Projekt „Bürgerarbeit“ überstellt und aktiviert worden. Mit Stand 30.08.2011 wurden bislang 153 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Rahmen des Projektes innerhalb der Aktivierungsphase in den Arbeitsmarkt integriert.

In der Beschäftigungsphase befinden sich aktuell etwa 75 erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Bis zum 31.03.2012 sollen 100 Bürgerarbeitsplätze eingerichtet und besetzt werden. Die Vergütung der Bürgerarbeitsplätze beträgt bei 30 Wochenarbeitsstunden mindestens 900,00 € monatlich (zzgl. 180,00 € Sozialversicherungsbeiträge), bei 20 Wochenarbeitsstunden mindestens 600,00 € monatlich (zzgl. 120,00 € Sozialversicherungsbeiträge). Es gelten die tariflichen und ortsüblichen Bestimmungen.

7 Maßnahmeplanung

Das Finanzbudget des Eingliederungstitels bestimmt maßgeblich die Maßnahmeplanung für 2012. Die aktuelle Planung konkreter Maßnahmen nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 SGB III und § 16 d SGB II kann der Anlage entnommen werden. Sie ist Bestandteil des Arbeitsmarktprogramms, unterliegt aber einer permanenten, monatlichen Prüfung und Anpassung an die Herausforderungen und Handlungsaufträge für das Geschäftsjahr 2012. Es handelt sich hierbei um eine Bedarfsliste, sortiert nach geschäftspolitischen Prioritäten. Eine Realisierung kann erst erfolgen, wenn verlässliche Angaben über zugeteilte Haushaltsmittel für das Eingliederungsbudget vorliegen und ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Vorge stellt sind alle Maßnahmen, die bereits eingekauft und im Haushaltsjahr 2012 fortgeführt werden.

Wichtig war bei der Planung, dass alle besonderen Zielgruppen – verteilt über die drei größeren Standorte Ahlen, Beckum und Warendorf und deren Einzugsgebiete – in ausreichendem Maße berücksichtigt werden.

Neben den sogenannten Gruppenmaßnahmen sind ebenfalls individuelle Leistungen, wie z. B. Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, Eingliederungszuschüsse in den unterschiedlichen Formen, Vermittlungsgutscheine und die Förderung der beruflichen Weiterbildung, eingeplant.

Die flankierenden Leistungen nach § 16a SGB II werden kreisweit bedarfsgerecht erbracht. Hierzu wurden diverse Vereinbarungen zwischen dem JC und dem kommunalen Träger sowie dem kommunalen Träger und beauftragten Dritten abgeschlossen.

8 Abkürzungsverzeichnis

abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
AC	Assessment-Center
AGH	Arbeitsgelegenheit
Alg II	Arbeitslosengeld II
A2LL	web-basierte Fachsoftware zur Umsetzung des SGB II-Leistungsrechts
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildung in außerbetriebliche Einrichtungen
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BEZ	Beschäftigungszuschnitt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
CAD	Computergestütztes Konstruieren
DVS	Deutscher Verband für Schweißen
ECDL	European Computer Driving Licence
EDV	elektronische Datenverarbeitung
EgT	Eingliederungstitel
EGZ	Eingliederungszuschnitt
eLb	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESF	Europäischer Sozialfond
ESG	Einstiegsgeld
EV	Eingliederungsvereinbarung
EQ	Einstiegsqualifizierung
FF	Freie Förderung
FTEC	Feststellungs-, Trainings- und Erprobungszentrum
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
GGVS	Gefahrgutverordnung Straße
HoGa	Hotel- und Gaststättenbereich
IF	Integrationsfern
IFD	Integrationsfachdienst
IG	großer Förderbedarf
IHK	Industrie- und Handelskammer
IK	kleiner Förderbedarf
IN	Integrationsnah

IT	Informationstechnik
JC	Jobcenter
MAG	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
MAT	Maßnahmen bei einem Träger
SGB	Sozialgesetzbuch
SVA	Strafvollzugsarchiv
TZ	Teilzeit
VHS	Volkshochschule
U25	Personen im Alter von unter 25 Jahren
Ü50	Personen im Alter von über 50 Jahren
VerBIS	Zentrale Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem der BA
VB	Vermittlungsbudget
VZ	Vollzeit

9 Allgemeine Hinweise

Die Daten stehen für die vollständigen Kreise aus A2LL und XSozial zur Verfügung. Aufgrund verzögerter Antragsbearbeitung in den Dienststellen sind die Bestandsdaten jeweils am aktuellen Rand um durchschnittlich 5,5 Prozent untererfasst. Eine Vollständigkeit der Bestände ergibt sich nach derzeitigen Erfahrungswerten erst nach einer Wartezeit von 3 Monaten. Dies bedeutet, dass zum jeweiligen aktuellen Berichtsmonat nur Daten desjenigen Monats verfügbar gemacht werden, der 3 Monate zurück liegt. Beispielsweise werden demnach die Daten für den Berichtsmonat April 2011 erst auf Basis der Daten mit Datenstand des Juli 2011 berichtet.

Der operative Datensatz (opDS) verknüpft Datensätze aus den Fachverfahren A2LL und VerBIS und stellt sie in aufbereiteter Form dar. Die Daten werden monatlich, unabhängig vom Statistiktag zur Verfügung gestellt. Sie enthalten alle wichtigen Informationen über die zu betreuenden Bedarfsgemeinschaften und ihre Mitglieder. Wegen der üblichen Verzögerungen in den Bearbeitungsprozessen enthält die A2LL-Datenbank an einem beliebigen Stichtag noch nicht alle Fälle, die sich später als Anspruchsberechtigte zu diesem Stichtag herausstellen. Insoweit hat der Datensatz im Vergleich zum statistisch relevanten Material nach Wartezeit eine Untererfassung und muss etwas abweichende Ergebnisse von statistischen Auswertungen erbringen.