Referat Finanzen und Controlling

JOBCENTER WUPPERTAL

GenderDatenReport 2013

IMPRESSUM

Herausgeber

Der Vorstand der Jobcenter Wuppertal AöR	
Vorstandsvorsitzender	Thomas Lenz
Vorstand Finanzen und Personal	Uwe Kastien
Vorstand Arbeitsmarkt und Kommunikation	Dr. Andreas Kletzander

GenderTeam / Bearbeitung

Referat Finanzen und Controlling (Jobcenter Wuppertal AöR)	Barbara Grzechnik
Referat Finanzen und Controlling (Jobcenter Wuppertal AöR)	Jonas Colsman
Gleichstellungsbeauftragte (Jobcenter Wuppertal AöR)	Nicole Wiemann
Fachbereichsleitung Personal und Zentrale Dienste (Jobcenter Wuppertal AöR)	Andrea Windrath-Neumann
Fachbereichsleitung Integration (Jobcenter Wuppertal AöR)	Kristin Degener
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (Jobcenter Wuppertal AöR)	Monika Maas
Verwaltung und Projektplanung (Jobcenter Wuppertal AöR)	Simone Gall
Gleichstellungsbeauftragte (Stadt Wuppertal)	Roswitha Bocklage
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck (Stadt Wuppertal)	Nicole Malavasi
Beauftragte für Chancengleichheit (Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal)	Angela Grote-Beverborg

Druck Jobcenter Wuppertal AöR

JOBCENTER WUPPERTAL

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort 5

Zahlen, Daten, Fakten aus dem Bergischen Städtedreieck 6

1. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 13

1.1. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Alter und Geschlecht 14

1.2. Erwerbsfähige Leistungsbrechtigte nach Alter und Ausländerstatus 15

1.3. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Alter und Schulabschluss 18

1.4. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Alter und Berufsabschluss 21

1.5. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht und Profillagen 24

1.6. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht und Status: Arbeitslose, nicht arbeitslose Arbeitssuchende und nicht Aktivierte 27

1.7. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte Arbeitslose nach Geschlecht 30

1.8. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit ergänzendem Leistungsanspruch 31

1.9. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht und Integrationen 33

2. Maßnahmedaten mit Schwerpunktsetzung 34

2.1. Ausgewählte Integrationsmaßnahmen nach Geschlecht und Alter 35

2.2. Integrationsmaßnahmen für Personen unter 25 Jahren (U25) 36

3. Schwerpunktthema Erziehende im SGB II 39

3.1. Alleinerziehende ELb nach Alter und Geschlecht 43

3.2. Alleinerziehende BG und Partner-BG mit Kindern 44

3.2.1. SGB II-Quote 44

3.2.2. Erwerbstätigkeit erziehender Personen 45

3.2.3. Langzeitleistungsbezug 45

3.2.4. Bedarfsgemeinschaften gestaffelt nach Anzahl und Alter der Kinder 46

4. Projekt Familienfreundliches Unternehmen 51

5. Personalstruktur 53

5.1. Einsatz der Beschäftigten nach Funktion und Geschlecht 54

5.2. Anzahl der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht 55

5.3. Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und befristeten Arbeitsverträgen 56

5.4. Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Fachbereichen 57

5.5. Anzahl der Beschäftigten im Fachbereich 4 nach Aufgaben 59

5.6. Aufgabengerechte Qualifizierung des Personals 61

GLOSSAR-Nähere Erläuterungen zu ausgewählten Größen- 62

Abkürzungsverzeichnis 67

Anhang 68

Notizen: 71

VORWORT

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir, das GenderTeam, freuen uns, Ihnen den neuen GenderDatenReport für das Jahr 2013 präsentieren zu können.

Wie in der Vergangenheit waren an der Erstellung dieses Berichtes federführend jobcenterintern die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), das Referat Finanzen und Controlling, die Gleichstellungsbeauftragte, der Fachbereich Integration sowie extern das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck beteiligt. Unterstützung erhielt das GenderTeam durch den Fachbereich Personal und Zentrale Dienste der Jobcenter Wuppertal AöR, die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wuppertal sowie die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal.

Im Rahmen der Einführung des Gender Mainstreamings bei der Stadt Wuppertal im Jahr 2005 wurde erstmals die Arbeit an einem Bericht, der die geschlechtsspezifischen Entwicklungen sowohl hinsichtlich der Kundinnen und Kunden als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter Wuppertal AöR, damals noch ARGE Wuppertal, darstellt, aufgenommen. Ziel war es, Handlungsbedarfe aufzuzeigen und geeignete Steuerungsmaßnahmen zu entwickeln.

Im letzten Jahr konnte das GenderTeam diesem Bericht ein neues Gesicht geben. Nun möchten wir die Zahlen mit dem GenderDatenReport 2013 fortschreiben. Wieder möchten wir einen geschlechtsspezifischen Blick auf die Zielgruppen sowie Maßnahmen und Projekte der Jobcenter Wuppertal AöR werfen und mit den Daten eine Grundlage für zukünftige Ansatzpunkte und geeignete Handlungsfelder geben.

Nachdem der GenderDatenReport 2012 das Schwerpunktthema „Alleinerziehende“ beinhaltete, möchten wir in diesem Jahr den Fokus erweitern und uns mit den „Erziehenden“ insgesamt und den spezifischen Angeboten der Jobcenter Wuppertal AöR beschäftigen.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

Das GenderTeam

JOBCENTER WUPPERTAL

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN AUS DEM BERGISCHEN STÄDTEDREIECK

ZUSAMMENGESTELLT VON DER GLEICHSTELLUNGSSTELLE FÜR FRAU UND MANN UND DEM KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF BERGISCHES STÄDTEDREIECK

Die Daten des GenderDatenReports beziehen sich auf Frauen und Männer im SGB II Leistungsbezug. Um diese Daten in den regionalen Kontext einbetten zu können, haben wir Ihnen Daten aus dem Bergischen Städtedreieck, aber auch bundesdeutsche Daten zur Orientierung vorangestellt.
Im Folgenden finden Sie Auszüge aus unserer Broschüre „Daten, Zahlen, Fakten – Berufliche Gleichstellung im bergischen Städtedreieck“, Februar 2014.

Nach einer kurzen allgemeinen Einführung in die bergischen Daten haben wir den Schwerpunkt dieses GenderDatenReports zum Thema „Erziehende“ aufgegriffen und hierzu ausführlichere Daten zusammengestellt.

Weiblicher, älter und vielfältiger

Die Bevölkerung des bergischen Städtedreiecks ist bezogen auf die Geschlechterverteilung fast ausgewogen. Insgesamt leben in Wuppertal, Remscheid und Solingen 618.800[1] Einwohner/innen, davon sind 51,1 Prozent Frauen (13.614 mehr als Männer). Hierbei liegt das Bergische Städtedreieck absolut im Trend von NRW und bundesweit.

Die bergische Bevölkerung ist älter als im Landesdurchschnitt. Es gibt heute mehr über 64-jährige Menschen als Jugendliche unter 18 Jahren und mehr als jede/r fünfte Einwohner/in hat bereits das 65. Lebensjahr vollendet. Auch in dieser Altersgruppe gibt es in der Regel mehr Frauen als Männer.

Im Bergischen Städtedreieck beträgt der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund 31,7 Prozent, das ist mit fast 200 000 Menschen knapp ein Drittel. In der Bundesrepublik sind es mit 15,7 Millionen gerade einmal 19,3 Prozent. Der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund an der weiblichen Bevölkerung beträgt ebenfalls mehr als ein Drittel.

Die Bevölkerungsstruktur des Bergischen Städtedreiecks wird weiblicher, älter und vielfältiger.

[1] Quelle: Industrie- und Handelskammer: http://www.wuppertal.ihk24.de/standortpolitik/zahlen_und_fakten/wirtschaftliche_lage_und_entwicklungen/897256/demographische_entwicklung.html

Frauen sind seltener und weniger erwerbstätig als Männer

Der Anteil der Erwerbstätigen an der bergischen Bevölkerung beträgt insgesamt 67,3 Prozent. Frauen sind mit einer Erwerbsquote von 59,6 Prozent deutlich unterrepräsentiert, bei den Männern liegt die Erwerbsquote bei 72,4 Prozent.

Von den erwerbstätigen Frauen hat knapp ein Drittel einen Teilzeitjob, bei den Männern sind es gerade mal 4,6 Prozent. Der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen liegt im Bergischen Städtedreieck bei 23,1 Prozent.

Die geringere Erwerbsquote von Frauen und das niedrigere Arbeitsvolumen haben zur Folge, dass Frauen weniger in die Sozialversicherungen einzahlen und somit im Rentenalter eine geringere Rentenversorgung haben. Hier ist es wichtig, die Frage nach den Ursachen zu stellen – Kinderbetreuung und familienfreundliche Unternehmen können wesentliche Einflussfaktoren sein – um damit neue Ansatzpunkte zu entwickeln.

Hohe Arbeitslosigkeit

Generell gilt für das Bergische Städtedreieck unabhängig vom Geschlecht: Die Arbeitsmarktsituation ist angespannt. Mit einer Arbeitslosenquote von 10,1 Prozent liegt das Bergische Städtedreieck über dem NRW-Durchschnitt von 8,2 Prozent[2].

EINFLUSSFAKTOR FAMILIE AUF DIE BERUFLICHEN MÖGLICHKEITEN

KINDER ALS BILDUNGSBREMSE

Eine Elternschaft wirkt sich insbesondere einschränkend auf spätere Bildungschancen aus – und hiervon sind vor allem Frauen betroffen. Das gilt insbesondere für die Ausbildung: Junge Frauen, die während der Berufsausbildung ein eigenes Kind betreuen, tragen ein deutlich höheres Risiko, die Ausbildung nicht abzuschließen, als junge Frauen ohne Kinder.

[2]Quelle: Arbeitsmarktreport 2014: http://www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/arbeitsmarktreport_2014_02.pdf

Besonders betroffen sind niedrig qualifizierte Migrantinnen: Da sie vergleichsweise früh eine Familie gründen, weisen sie häufig keinen Berufsabschluss auf. Diese Gruppe hat kaum Chancen auf einen Ausbildungsplatz im späteren Lebensverlauf.

- *Der Anteil an Frauen ohne Kinder ist gestiegen: 20 Prozent aller Frauen bleiben kinderlos.*

ERWERBSUNTERBRECHUNG IST FRAUENSACHE

Mehr Frauen als Männer unterbrechen ihre berufliche Tätigkeit aufgrund von Elternschaft: 77 Prozent der Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit waren aufgrund von Erziehungsaufgaben phasenweise nicht erwerbstätig – und zwar im Durchschnitt gut zehn Jahre lang.

Tätigkeitsunterbrechungen werden jedoch seltener und kürzer – und der Anteil der Väter steigt! Im Jahr 2010 haben immerhin 23 Prozent der Männer Elternzeit in Anspruch genommen, wenn auch in vielen Fällen lediglich für die zwei Partnermonate.

Erwerbsunterbrechungen wirken sich negativ auf das Lohnniveau bei Frauen aus – 18 Prozent des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen sind darauf zurückzuführen. Eine Rückkehr in den Beruf und Weiterbildungsmöglichkeiten sind durch sie erschwert.

- *Ein erfolgreicher Wiedereinstieg ist ein gemeinsamer Prozess von mehreren beteiligten Personen: den Betreffenden selbst, den Arbeitgebern, den Partner/innen. Die Dauer des Ausstiegs wird nicht unbedingt freiwillig gewählt. Sie hängt vor allem von der Zahl der Kinder ab, von den Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere mit Eintritt in die Schule, der Einstellung des Arbeitgebers zur Beschäftigung von Frauen mit Familiensorge und den sozialen Netzen, inkl. der eigenen Familie und deren Bereitschaft zur Übernahme von familiären Aufgaben. Hierauf kann auf den verschiedensten Ebenen Einfluss genommen werden.*

TENDENZ ZUR „RETRADITIONALISIERUNG“

Selbst Paare, die ein partnerschaftliches Rollenverständnis haben und zunächst von einer gleichberechtigten Aufteilung von Familienaufgaben ausgehen, fallen tendenziell in „typische“ Rollen zurück.

Spätestens wenn Kinder geboren werden, schränken sich eher Frauen beruflich ein. Bei stark traditionellen Partnerschaften verstärkt sich die Weiterführung der traditionellen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeiten mit zunehmender Dauer der Partnerschaft.

Geschlechterarrangement	**Zeitpunkt**		
	Eheschließung	**Nach 6 Jahren Ehe**	**Nach 14 Jahren Ehe**
Stark traditional*	25,5	54,8	60,2
Traditional**	29,0	25,5	24,9
Partnerschaftlich	43,6	18,6	13,7
Nicht traditional	1,7	0,7	0,8
Stark nicht traditional	0,2	0,4	0,4
Paare (n = …)	1.423	773	518

(Stark traditional*: männlicher Alleinernährer, Traditional**: männlicher Ernährer mit weiblicher Zuverdienerin
Quelle: Erster Gleichstellungsbericht der Stadt Wuppertal)

Ein Phänomen zeichnet sich in Bezug auf die Identifikation als „Eltern“ ab: Bei Männern führt die Antizipation der Ernährerrolle eher zur Anhebung ihrer Bildungs- und Berufsanstrengungen. Sie sind motiviert, ein höheres Einkommen für die Familie zu erzielen.

- *Die gegebenen Rahmenbedingungen in Unternehmen begünstigen eine „klassische Rollenverteilung“. So besteht in Unternehmen zum Beispiel häufig noch eine starke Präsenzkultur, die einer Übernahme von Familienaufgaben entgegen steht. Mit mehr Innovationsbereitschaft und Flexibilität könnten Arbeitgeber dazu beitragen, Sorgearbeit in den beruflichen Alltag zu integrieren – und darüber hinaus Männer, die ihren Teil zur Familiensorge beitragen möchten unterstützen.*

BILDUNG BEEINFLUSST DAS VERHALTEN

Frauen mit geringer Bildung unterbrechen ihre berufliche Tätigkeit deutlich länger als qualifizierte Frauen. Aber auch auf einer höheren Qualifikationsebene steht die Elternschaft der Karriere entgegen: So haben zum Beispiel Wissenschaftlerinnen seltener Kinder als Wissenschaftler – negative Folgen für die akademische Weiterentwicklung durch eine Mutterschaft sind hierbei sicherlich ein wesentlicher Faktor. Auch in Führungsetagen sind Mütter seltener vertreten.

- *Generell gilt: Eine frühe Familiengründung beeinträchtigt die Möglichkeiten der (Weiter-) Qualifikation für Mütter. Hier existieren zwar Möglichkeiten, wie eine Teilzeitausbildung oder familienfreundliches Studieren – diese greifen jedoch noch nicht umfassend genug.*

- *Eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wesentliches Kriterium für diese Entwicklungen. Sowohl Erwerbsunterbrechungen als auch der Wiedereinstieg können durch flexible Arbeitszeitmodelle und eine gute Kinderbetreuungssituation positiv beeinflusst werden. Gerade im Bergischen Städtedreieck sind es überwiegend gut ausgebildete und berufserfahrene Fachkräfte, die einen familienbedingten Ausstieg aus der Erwerbsarbeit nehmen.*

DEFIZIT IN DER KINDERBETREUUNG

Für die Betreuungssituation der Kinder im Bergischen Städtedreieck gilt: Je älter ein Kind ist, desto niedriger ist die Betreuungsquote. Liegt die Quote für Kinder von 3 bis 6 Jahren noch bei 90,2 Prozent, sinkt sie bei Kleinkindern unter 3 Jahren auf 8,3 Prozent. Beide Werte liegen unter dem Landesdurchschnitt von 92,6 Prozent bzw. 10,4 Prozent. In unserer Region finden sich ähnlich viele Plätze in Ganztagsschulen (9,7 Prozent) wie im Landesdurchschnitt (9,2 Prozent). Das heißt allerdings nicht, dass dieses als ausreichend zu bewerten ist und den Bedürfnissen der Eltern entspricht.

- *Die Kinderbetreuung ist ein sehr zentrales Thema für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Als Grund für geringe Erwerbsquoten bei Frauen mit Kindern und den hohen Anteil an arbeitslosen Alleinerziehenden sind die Defizite im Kinderbetreuungsangebot in Betracht zu ziehen. Auch das ungenutzte Erwerbspotenzial von Frauen resultiert daraus. Die Betreuungsangebote müssen weiter ausgebaut werden und sich an dem Bedarf der Eltern orientieren – und damit auch über ein Angebot für Teilzeiterwerbstätige hinausgehen. (Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2011. Mittlerweile haben alle Städte im Bergischen Städtedreieck große Anstrengungen zur Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten unternommen. Die Situation bleibt angespannt.)*

KINDER HALTEN AB

Die Beschäftigungssituation für Mütter im Bergischen Städtedreieck ist ungünstig und vor allem ungünstiger als im NRW-Durchschnitt. Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern unter 3

Jahren liegt im Bergischen Städtedreieck bei rund 33 Prozent (NRW: 40 Prozent), bei Frauen mit Kindern unter 18 Jahren erhöht sich der Anteil immerhin auf 58,7 Prozent (NRW: 62,1 Prozent).

Mit 54,8 Prozent liegt die Erwerbstätigenquote von Alleinerziehenden unter dem NRW-Durchschnitt von 64,6 Prozent. Hier wird der kausale Zusammenhang von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Erwerbstätigkeit bestätigt.

VOR ALLEM FRAUEN „ERGÄNZEN“

Knapp über die Hälfte der Erwerbstätigen, die trotz Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt nicht selbstständig bestreiten können und Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende beziehen, sind Frauen. Wiederum knapp über die Hälfte dieser „Ergänzerinnen“ haben Kinder.

Die meisten der erwerbstätigen ALG II-Bezieherinnen gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach – demgegenüber sind bei den Männern rund 26,5 Prozent der „Ergänzer“ in Vollzeit beschäftigt.

Im Bergischen Städtedreieck ist das Verhältnis ähnlich, die Entwicklung im Vergleich zu NRW ist jedoch eine andere. Es gibt im Bergischen vor allem geringfügig beschäftigte „Ergänzerinnen“ (49,1 Prozent). Und es ist eine überdurchschnittliche Zunahme von 4,6 Prozent festzustellen (NRW: 2,2 Prozent). Der Anteil der erwerbstätigen ALG II-Leistungsberechtigten in Teilzeit liegt bei 18,3 Prozent, was gegenüber dem Vorjahr eine Abnahme von 0,5 Prozent bedeutet. NRW-weit ist hingegen eine Zunahme von 4,5 Prozent zu verzeichnen.

- *Der deutlichen Zunahme der geringfügigen Beschäftigung unter den „Ergänzerinnen“ im Bergischen Land ist entgegenzuwirken. Die Aufnahme von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Teilzeit und insbesondere in Vollzeit ist zu fördern. Ziel ist die gesellschaftliche Teilhabe und eine eigenständige Alterssicherung.*

Die Jobcenter Wuppertal AöR arbeitet in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und der Stadt an der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation in Wuppertal, damit allen gleichermaßen der Zugang zu existenzsichernder Beschäftigung möglich wird.

JOBCENTER WUPPERTAL

KUNDINNEN- UND KUNDENENDATEN

1. STRUKTUR DER ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN

Zum Stichtag am 31.12.2013 betreute die Jobcenter Wuppertal AöR 46.958 Leistungsbeziehende. Dabei ist zwischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten[3] (33.422 Personen, 71,2 Prozent) sowie solchen, die nicht erwerbsfähig sind (13.536 Personen, 28,8 Prozent), zu unterscheiden[4]. Die Anzahl der Leistungsbeziehenden sowie die Unterteilung in erwerbsfähige Leistungsberechtigte und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtige ist nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahreszeitraum.

Das erste Kapitel des GenderDatenReports 2013 verschafft nun einen Überblick über die Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb).

Es erfolgt zunächst eine Unterscheidung nach Alter und Geschlecht sowie nach Geschlecht und Ausländerstatus. Eine Differenzierung hinsichtlich des Alters und Schulabschlusses, aber auch bezüglich des Alters und des Berufsabschlusses schließt sich an. Im Weiteren werden die eLb in diesem Kapitel vor dem Hintergrund ihres Geschlechts und ihrer Profillage sowie des Geschlechts und des Status (arbeitslos, nicht arbeitslose Arbeitsuchende, nicht Aktivierte) unterschieden. Bevor der erste Abschnitt mit einem Überblick über die Lage von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Langzeitleistungsbezug (differenziert nach Geschlecht) und solchen, die bereits erfolgreich ohne weitere Inanspruchnahme von SGB II-Leistungen in Arbeit integriert wurden, schließt, erfolgt eine Zusammenfassung zum Geschlecht und Alter von arbeitslosen Personen sowie zu erwerbstätigen Leistungsberechtigten mit ergänzendem Leistungsanspruch.

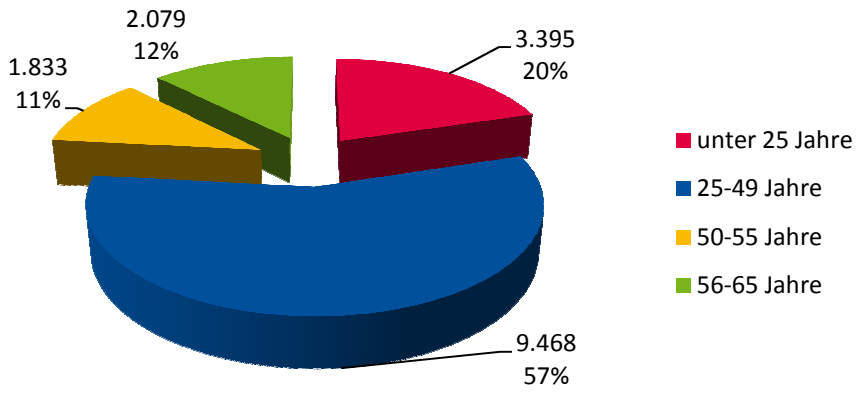
[3] Erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens 3 Std. täglich erwerbstätig zu sein.
[4] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Report für Kreise und kreisfreie Städte; Stadt Wuppertal

1.1. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH ALTER UND GESCHLECHT

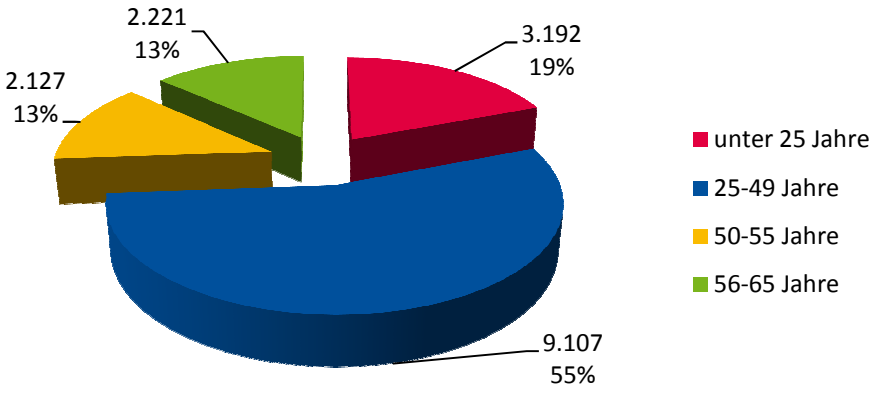
	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-55 Jahre	56-65 Jahre
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	33.422	6.587	18.575	3.960	4.300
davon					
- weiblich	16.775	3.395	9.468	1.833	2.079
- männlich	16.647	3.192	9.107	2.127	2.221

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -weiblich- (Stand: 31.12.2013)



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -männlich- (Stand: 31.12.2013)



Das Verhältnis der eLb nach dem Geschlecht ist relativ ausgeglichen. Während der Anteil der eLb bei den U25 Jährigen und den 25-49 Jährigen bei den weiblichen Personen größer ist, weist der Anteil der männlichen eLb ab dem 50. Lebensjahr in Relation zu den weiblichen einen höheren Wert aus.

1.2. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBRECHTIGTE NACH ALTER UND AUSLÄNDERSTATUS

Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer im SGB II–Leistungsbezug ist mit 28,1 Prozent (Dezember 2013) an der gesamten Zahl der Leistungsberechtigten relativ hoch. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung in Wuppertal ist mit 14,8 Prozent[5] etwa halb so hoch. Als Ausländerinnen und Ausländer gelten Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Über die im Jahr 2011 eingeführte bundesweite Erhebung der Daten zum Migrationshintergrund können zurzeit keine aussagefähigen Zahlen zu diesem Personenkreis geliefert werden.

Entsprechend des Leitbilds der Jobcenter Wuppertal AöR sind alle Leistungen der aktiven Arbeitsförderung im Prinzip allen Leistungsberechtigten zugänglich. Dabei orientiert sich ein passgenaues Angebot an den individuellen Erfordernissen der Leistungsberechtigten und berücksichtigt die zu erwartende Integrationswirkung ebenso wie die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

Neben den Möglichkeiten, die die allgemeinen Maßnahmenangebote bieten, unterstützt die Jobcenter Wuppertal AöR Menschen mit Migrationshintergrund darüber hinaus mit Qualifizierungsangeboten und beteiligt sich an drittfinanzierten Programmen. Der Spracherwerb hat zunächst oberste Priorität.
In enger Zusammenarbeit mit dem Ressort „Zuwanderung und Integration“ (Ressort 204) der Stadt Wuppertal ermöglicht die Jobcenter Wuppertal AöR Bewerberinnen und Bewerbern mit nicht ausreichenden Deutschsprachkenntnissen die Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen.

Mit dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen neuen Zuwanderungsgesetz wurden erstmals auch staatliche Integrationsangebote für Personen mit Migrationshintergrund gesetzlich festgelegt. Zentrale Integrationsmaßnahmen stellen dabei die nach § 43 AufenthG geregelten Integrationskurse dar, deren Ziel es ist, Ausländerinnen und Ausländer an die Sprache, die Rechtsordnung, die Kultur und die Geschichte Deutschlands so heranzuführen, dass sie ohne Hilfe oder Vermittlung Dritter in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens selbständig handeln können. Um den besonderen Lebensumständen der Zielgruppe Rechnung zu tragen, gibt es hier auch spezielle Angebote für

[5] Quelle: Statistik und Wahlen, Stadt Wuppertal, Dezember 2013

Eltern, Integrationskurse in Teilzeit und mit Kinderbetreuung für Kinder unter 3 Jahren. Im Jahr 2013 wurden 771 Teilnehmende[6], darunter 470 Frauen in Wuppertal in Integrationskurse vermittelt.
Darüber hinaus werden Sprachkurse für Menschen mit Migrationshintergrund mit den unterschiedlichsten Qualifikationen mit einem berufsbezogenen Schwerpunkt, gekoppelt an Praktika, angeboten. Sie werden vom „Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ (BAMF) und durch den Europäischen Sozialfond (ESF) gefördert. Dieses Angebot nutzten in 25 Kursen, darunter ein Kurs für Gehörlose, insgesamt 362 Personen, darunter 246 Frauen.

Als gute Beispiele für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt sind die Kombinationsangebote von Sprachförderung und Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten hervorzuheben. Sie wurden gemeinsam mit Qualifizierungsträgern, die über markt- und bedarfsbezogene Erfahrungen verfügen, in den Bereichen der Gesundheitsberufe, des Verkaufs und für die berufsübergreifende Qualifizierung entwickelt. Für Migrantinnen werden spezielle Arbeitsgelegenheiten als klassische Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt angeboten. Sie finden in Teilzeit statt und bieten berufliche Orientierung bzw. Beschäftigungserfahrung in den Tätigkeitsfeldern Produktion/Montage sowie Näherei/Wäscherei/Verkauf und wurden von 116 Teilnehmenden im Jahr 2013 genutzt.

Ein wichtiger Aspekt bei der erfolgreichen beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist die (Teil-)Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse. Nachdem im Jahr 2012 das „Bundesgesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“[7] in Kraft getreten war, wurde Mitte des Jahres 2013 das „Landes-Anerkennungsgesetz NRW“[8] verabschiedet. Hiermit eröffnet sich die Möglichkeit, neben der Bundeszuständigkeit bei dualen Ausbildungsgängen Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren für Berufe einzuleiten, die landesrechtlich geregelt sind (viele schulische Ausbildungen). Die Anerkennungsberatung findet durch das „Ressort für Zuwanderung und Migration“ statt. Eine diesbezüglich Schulung für alle beteiligten Institutionen im Jahr 2013, durchgeführt vom „Arbeitskreis Migration“, wurde von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Jobcenter Wuppertal AöR besucht. Im Jahr 2013 konnten ca. 130 Personen, darunter 60 Frauen beraten werden, nicht mitgezählt die Beratungen durch das Ressort 204 im Rahmen der Int:A 2013. Anfallende Kosten für z.B. Übersetzung von Zeugnissen können unter bestimmten Umständen von der Jobcenter Wuppertal AöR (§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 44 SGB III) übernommen werden.

[6] Quelle: Stadt Wuppertal; Ressort 204

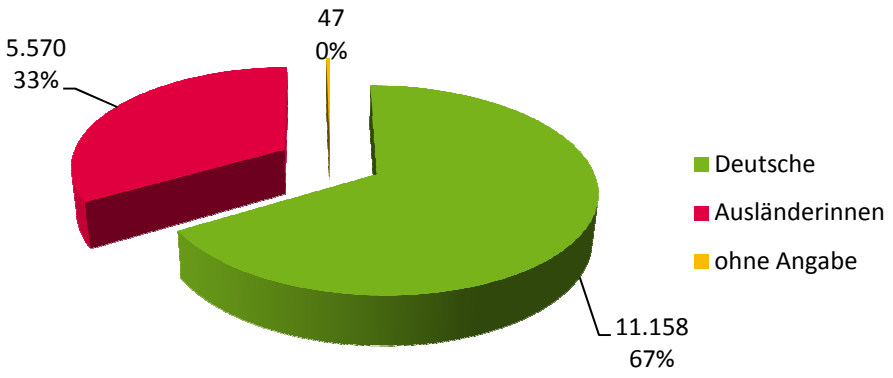
[7] Quelle: www.anerkennung-in-deutschland.de

[8] Quelle: www.recht.nrw.de

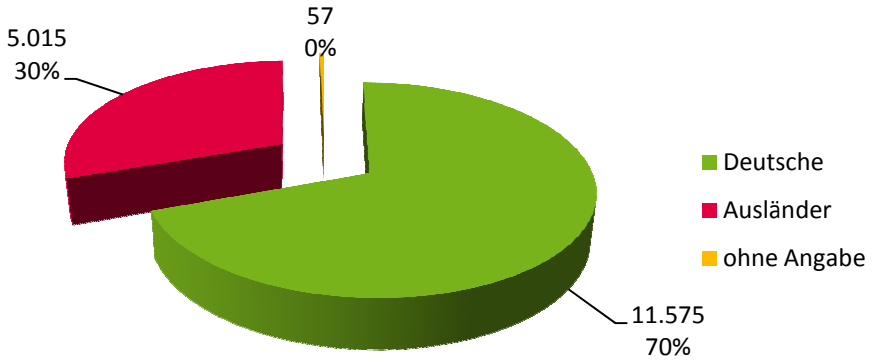
	Gesamt	Deutsche	Ausländer/innen	ohne Angabe
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -Ausländer/innenanteil-	33.422	22.733	10.585	104
davon				
- weiblich	16.775	11.158	5.570	47
- männlich	16.647	11.575	5.015	57

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte - Ausländerinnenanteil (Stand: 31.12.2013)



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte - Ausländeranteil (Stand: 31.12.2013)



Bei der Betrachtung der Ausländerinnen und Ausländer unter den eLb zeigt sich mit 33 Prozent ein höherer Wert bei den Frauen. Der Männeranteil wird hingegen mit 30 Prozent ausgewiesen. Absolut gesehen sind das 5.570 ausländische weibliche und 5.015 ausländische männliche eLb. Die prozentuale Verteilung innerhalb der Geschlechter weist im Vergleich zum Vorjahr keinen Unterschied auf.

1.3. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH ALTER UND SCHULABSCHLUSS

Von allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) verfügen 39,7 (45)[9] Prozent über keinen Schulabschluss, 33,5 (32) Prozent haben einen Hauptschulabschluss erworben und insgesamt 25,3 (23) Prozent verfügen über einen höheren Schulabschluss.

In der Gruppe der Menschen zwischen 25-49 Jahren haben 40 (43) Prozent keinen Schulabschluss. In der Gruppe der 50-55 Jährigen liegt der Anteil sogar bei 56,6 (51) Prozent. Die Vermittlung in Arbeit von Menschen ohne Schul- und in der Folge oft ohne Berufsabschluss stellt weiterhin eine besondere Herausforderung an die Zusammenarbeit der Integrationsfachkräfte mit den Kundinnen und Kunden dar.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-55 Jahre	56-65 Jahre
Kein Schulabschluss	13.266	887	840	7.429	1.909	2.201
Hauptschulabschluss	11.201	1.081	1.104	6.233	1.345	1.438
Mittlere Reife	5.128	840	719	2.877	364	328
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	3.339	521	294	1.861	330	333
Keine Angaben	488	193	108	175	12	0
Gesamt	33.422	3.522	3.065	18.575	3.960	4.300

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

Die Betrachtung der Verteilung nach Geschlecht ergibt folgende Ergebnisse: 51,8 (47) Prozent der weiblichen eLb verfügen über keinen Schulabschluss, bei den Männern sind es 48,2 (44) Prozent. In den verschiedenen Altersstufen gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern, nur in der Gruppe der 56-65 Jährigen finden sich im Gegensatz zu den Frauen annähernd doppelt so viele Männer mit einem höheren Schulabschluss wieder.

Andererseits verfügen 25,8 (23) Prozent der Frauen und 24,9 (22) Prozent der Männer über eine mittlere Reife bzw. eine Fachhochschulreife/Hochschulreife. Sie erfüllen – ebenso wie das Drittel der eLb mit Hauptschulabschluss - theoretisch die Zugangsvoraussetzungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung, bei der nach Abschluss und bei Arbeitsaufnahme kein Leistungsbezug nach dem SGB II mehr zu erwarten ist.

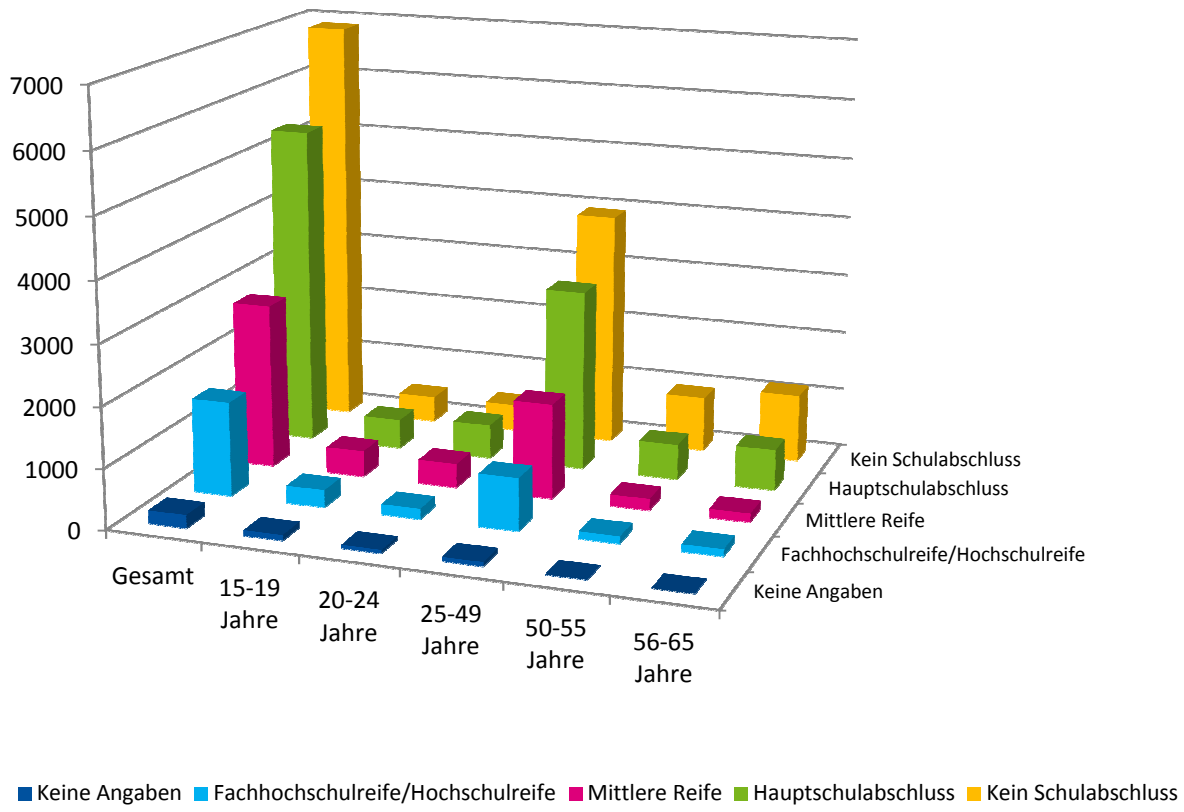
[9] Die Werte in den Klammern stellen die Werte zum Vorjahresmonat dar

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2013)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) -weiblich-	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-55 Jahre	56-65 Jahre
Kein Schulabschluss	6.874	435	447	3.930	929	1.133
Hauptschulabschluss	5.360	493	574	3.020	590	683
Mittlere Reife	2.755	436	403	1.580	191	145
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	1569	289	172	869	121	118
Keine Angaben	217	91	55	69	2	0
Gesamt	16.775	1.744	1.651	9.468	1.833	2.079

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2013)

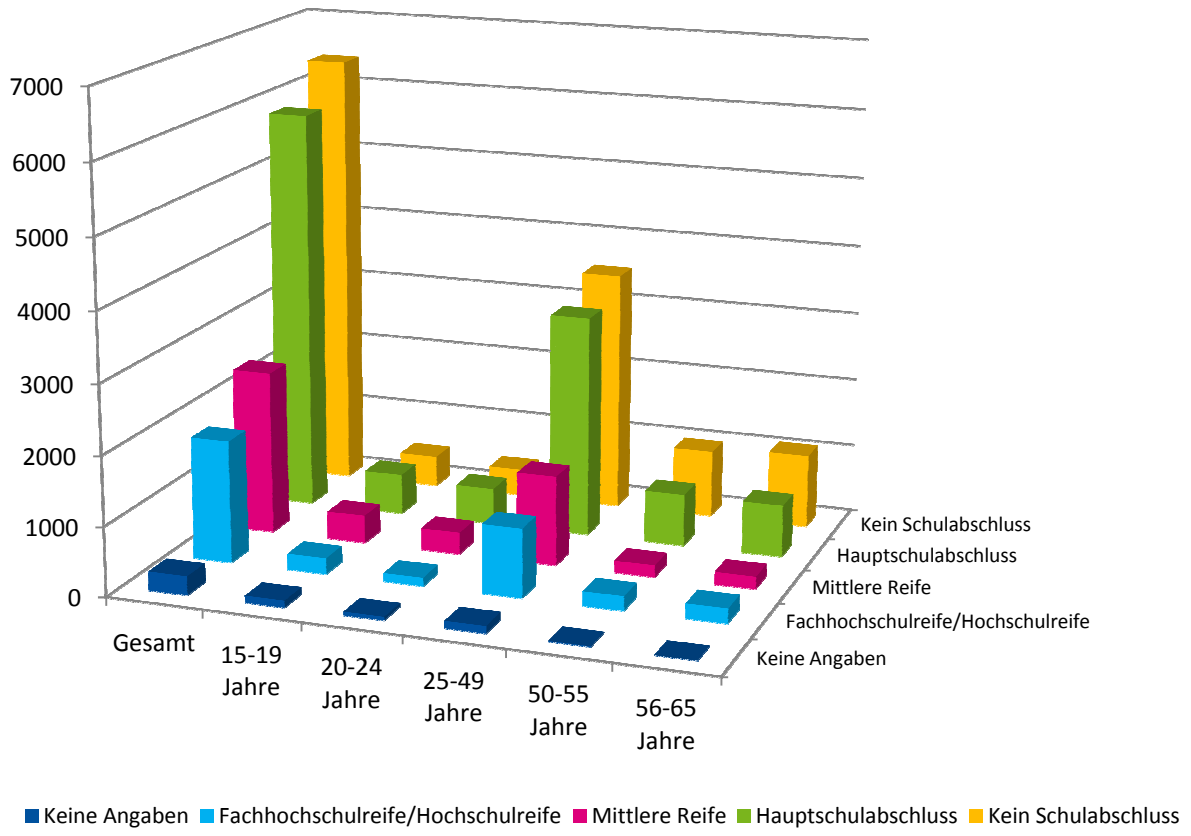


Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss -männlich-(Stand: 31.12.2013)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)-männlich-	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-55 Jahre	56-65 Jahre
Kein Schulabschluss	6.392	452	393	3.499	980	1.068
Hauptschulabschluss	5.841	588	530	3.213	755	755
Mittlere Reife	2.371	404	316	1.297	173	181
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	1.770	232	122	992	209	215
Keine Angaben	273	102	53	106	10	2
Gesamt	16.647	1.778	1.414	9.107	2.127	2.221

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss -männlich- (Stand: 31.12.2013)



1.4. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH ALTER UND BERUFSABSCHLUSS

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss (Stand: 31.12.2013)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-55 Jahre	56-65 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	24.087	3.303	2.621	12.835	2.574	2.754
Betriebliche/ schulische Ausbildung	7.855	24	309	4.946	1.224	1.352
Akademische Ausbildung	795	0	13	488	127	167
keine Angabe	685	195	122	306	35	27
Gesamt	33.422	3.522	3.065	18.575	3.960	4.300

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

Knapp über 72 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Vergleich zum Vorjahr ist das eine Steigerung von 4,5 Prozent.

Die männlichen eLb haben zu 70,1 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung.

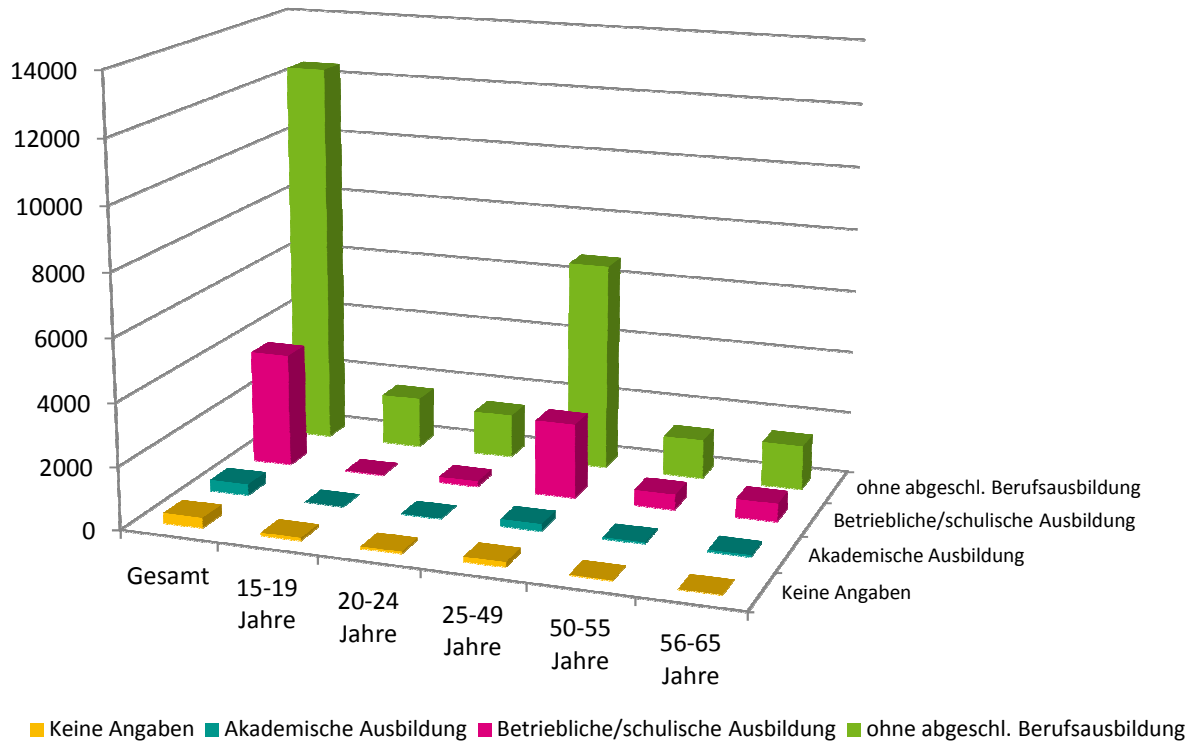
Bei den Frauen liegt der Anteil ohne abgeschlossene Berufsausbildung bei 74,1 Prozent. Auch wenn sich die Differenz zwischen Frauen und Männern im Vergleich zum Vorjahr stabil zeigt, bleibt es grundsätzlich wichtig, dass der Übergang von der Schule in den Beruf auch genderspezifisch durch die Jobcenter Wuppertal AöR begleitet wird. Seit Ende des Jahres 2012 ist das Jobcenter aktives Mitglied im Lenkungsausschuss des NRW-Landesprojektes „Kein Abschluss ohne Anschluss“ der Stadt Wuppertal.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2013)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)-weiblich-	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-55 Jahre	56-65 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	12.425	1.636	1.404	6.687	1.267	1.431
Betriebliche/schulische Ausbildung	3.667	16	174	2.397	497	583
Akademische Ausbildung	354	0	11	230	53	60
keine Angabe	329	92	62	154	16	5
Gesamt	16.775	1.744	1.651	9.468	1.833	2.079

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2013)

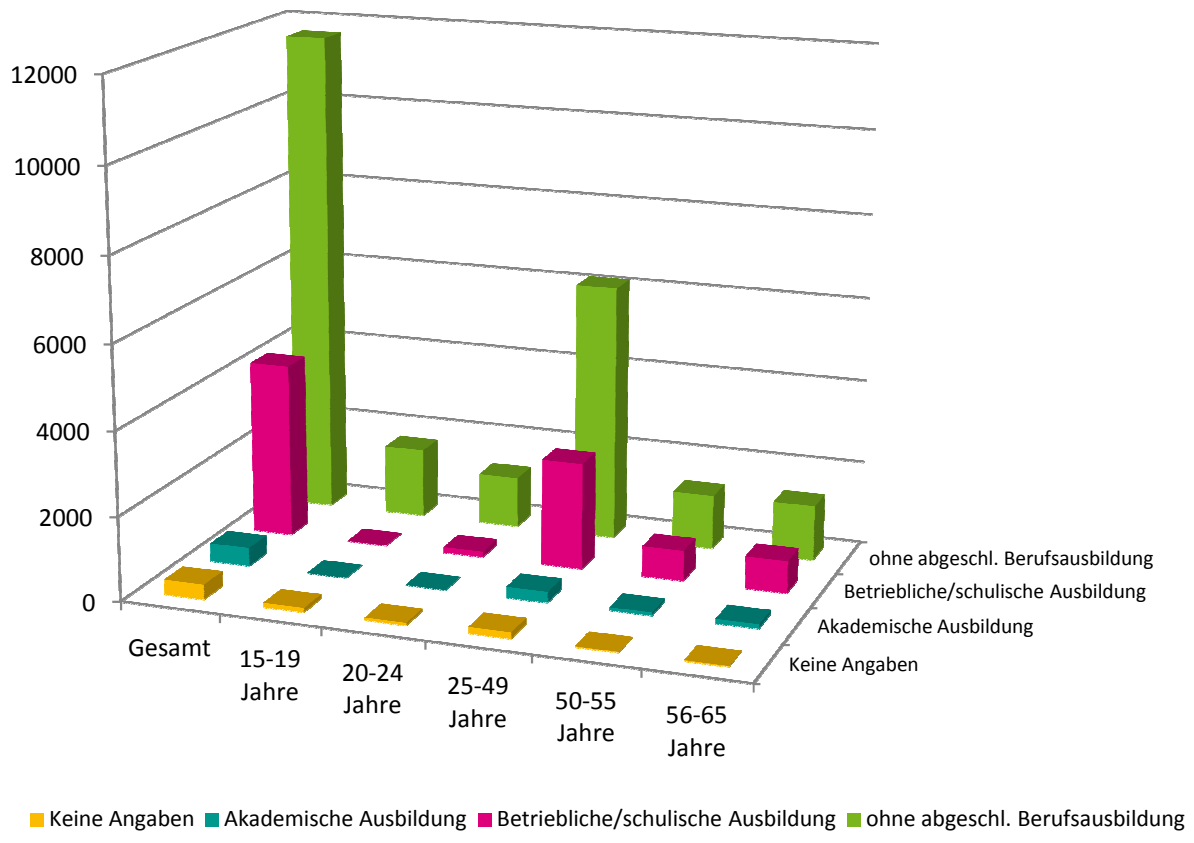


Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss -männlich- (Stand: 31.12.2013)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) -männlich-	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-55 Jahre	56-65 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	11.662	1.667	1.217	6.148	1.307	1.323
Betriebliche/schulische Ausbildung	4.188	8	135	2.549	727	769
Akademische Ausbildung	441	0	2	258	74	107
keine Angabe	356	103	60	152	19	22
Gesamt	16.647	1.778	1.414	9.107	2.127	2.221

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss -männlich- (Stand:31.12.2013)



1.5. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH GESCHLECHT UND PROFILLAGEN

Um den Leistungsbeziehenden der Jobcenter Wuppertal AöR passgenaue Angebote unterbreiten zu können, findet im Rahmen der Kundenbetreuung ein ausführliches Profiling statt. Eine ganzheitliche Betrachtung der eLb anhand einer Stärken- und Potenzialanalyse mündet in sechs sogenannten Profillagen. Diese beschreiben den Zusammenhang von vermittlerisch relevanten Handlungsbedarfen und zeitlicher Integrationsprognose. Gleichzeitig geben sie Auskunft darüber, welche individuellen Handlungsstrategien in Richtung Integration auf den Arbeitsmarkt aktuell sinnvoll sind. Aus den Profillagen ergeben sich die Zuständigkeiten für die Betreuung der Kundinnen und Kunden, entweder in der Arbeitsvermittlung (Integrationsnahe) oder im Fallmanagement (Integrationsferne). Im Anhang findet sich eine nähere Beschreibung über das Verfahren des Profilings und über die einzelnen Profillagen.

Zusätzlich zu den sechs Profillagen (s. Tabelle), die Aufschluss über die Integrationsnähe jeder einzelnen Kundin und jedes einzelnen Kunden geben, können die Profillagen „N“ und „I“ für Personen, die noch nicht zugeordnet wurden bzw. bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind und noch Leistungen beziehen, ausgewählt werden. Die Kundinnen und Kunden, denen aufgrund der Voraussetzungen des § 10 SGB II (siehe bitte Erläuterung auf Seite 26) zurzeit eine Arbeitsaufnahme nicht zugemutet werden kann, erhalten die Profillage „Z“ – Zuordnung nicht erforderlich.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) nach Profillagen (Stand: 31.12.2013)

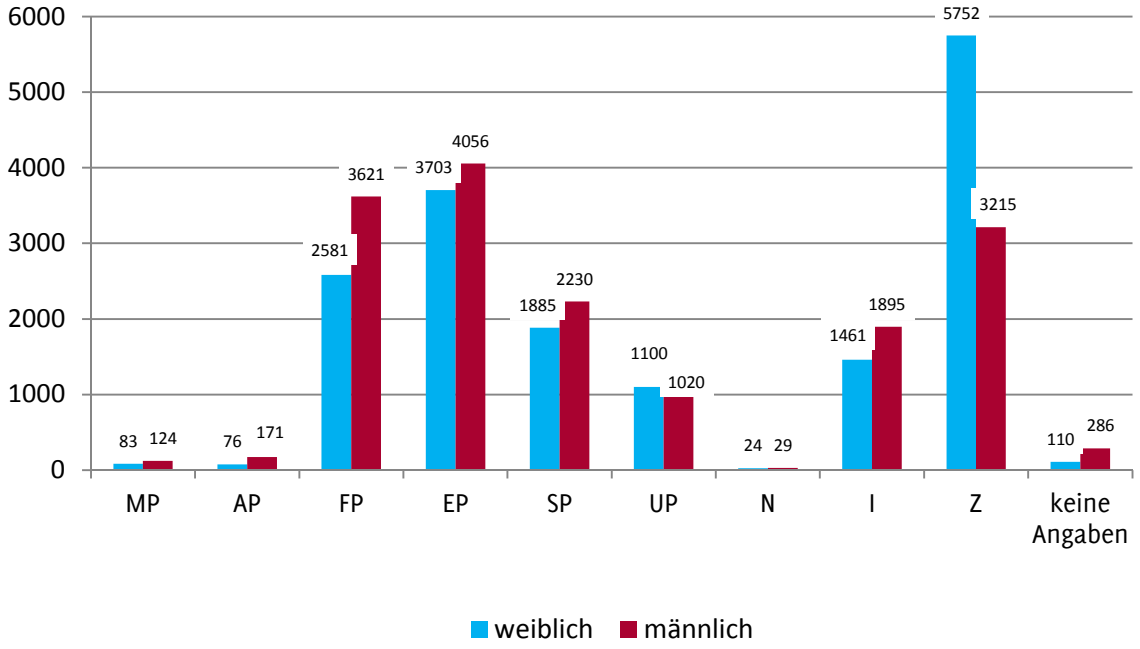
		davon	
		weiblich	männlich
Gesamt	33.422	16.775	16.647
Marktprofil (MP)	207	83	124
Aktivierungsprofil (AP)	247	76	171
Förderprofil (FP)	6.202	2.581	3.621
Entwicklungsprofil (EP)	7.759	3.703	4.056
Stabilisierungsprofil (SP)	4.115	1.885	2.230
Unterstützungsprofil (UP)	2.120	1.100	1.020
Noch nicht zugeordnet (N)	53	24	29
Integriert, aber noch hilfebedürftig (I)	3.356	1.461	1.895
Zuordnung nicht erforderlich (Z)	8.967	5.752	3.215
keine Angaben	396	110	286

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

Der größte Anteil der Frauen in den Profillagen liegt mit 34,3 Prozent bei den „Z“ – Profilen (Zuordnung nicht erforderlich). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der „Z“ Profillagen insgesamt leicht angestiegen, bei den Männern ist der Anteil prozentual zum Vorjahresvergleich stabil geblieben.

Den Schwerpunkt bei den Männern bildet mit 24,4 Prozent die Profillage Entwicklungsprofil, gefolgt von der Einordnung in das Förderprofil mit 21,8 Prozent. Der Anteil der Frauen am Förderprofil liegt um mehr als 6 Prozentpunkte unter dem Anteil der Männer. Insgesamt sind der Profillage „FP“ (Förderprofil) im Vergleich zum Vorjahr über 600 Personen weniger zugeordnet .

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Profillagen (Stand: 31.12.2013)



Grundsätzlich wird anhand der Profillagenverteilung deutlich: Der Anteil der eLb im Marktprofil und im Aktivierungsprofil ist gering – es überwiegt hier mit fast zwei Drittel jeweils der Männeranteil. Mehr als 58 Prozent der Personen/eLb im Förderprofil sind männlich. Hier handelt es sich um integrationsnahe Profillagen, die, wie auch die integrierten Kundinnen und Kunden (56 Prozent Männeranteil), in der Arbeitsvermittlung betreut werden.

ELb, die dem Entwicklungsprofil zugeordnet werden, können sowohl in der Arbeitsvermittlung als auch im Fallmanagement begleitet werden. Sie bilden die zweitgrößte Gruppe und weisen einen Männerüberhang auf. Aber auch im integrationsferneren Stabilisierungsprofil überwiegt der

Männeranteil mit etwas über 54 Prozent. Im Unterstützungsprofil zeichnet sich hingegen ein leichter Frauenüberhang ab.

Beide Profillagen werden im Fallmanagement betreut. Erwartungsgemäß findet sich der größte Frauenanteil mit knapp zwei Drittel (64 Prozent) in der Profillage „Z“. Dieser Profillage werden die sog. „nicht Aktivierten“ zugeordnet, denen aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen aktuell eine Arbeitsaufnahme nicht zugemutet werden kann. Dazu zählen u.a. die Gruppe der Schülerinnen und Schüler ohne nennenswerte Vermittlungshemmnisse, aber auch Menschen mit Familiensorge, z.B. wegen Übernahme der Pflege von Angehörigen mit einer Pflegestufe oder aufgrund der Erziehung der unter 3-jährigen Kinder (§ 10 Abs.1 Nr. 3-4 SGB II). Da es sich bei den letzten Gruppen um klassisch weibliche Aufgaben handelt, erklärt dies den sehr hohen Frauenanteil bei der Profillage „Z“. Erziehende mit Kindern unter 3 Jahren, die den § 10 SGB II in Anspruch nehmen, können sich in diesem Zeitraum jederzeit wieder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen.

Deutlich wird: Es gibt zum Vorjahr kaum Veränderungen in den Profillagen, obwohl es im Jahr 2013 sowohl 11.242 eLb-Abgänge aus dem Leistungsbezug als auch 10.403 eLb-Zugänge gab (eigene Statistik). Demnach hat sich die Struktur der Leistungsberechtigten trotz Bewegung nicht verändert.

1.6. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH GESCHLECHT UND STATUS: ARBEITSLOSE, NICHT ARBEITSLOSE ARBEITSSUCHENDE UND NICHT AKTIVIERTE

Arbeitslose sind Personen, die

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

nicht arbeitslose Arbeitsuchende sind Personen, die

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

nicht Aktivierte sind Personen,

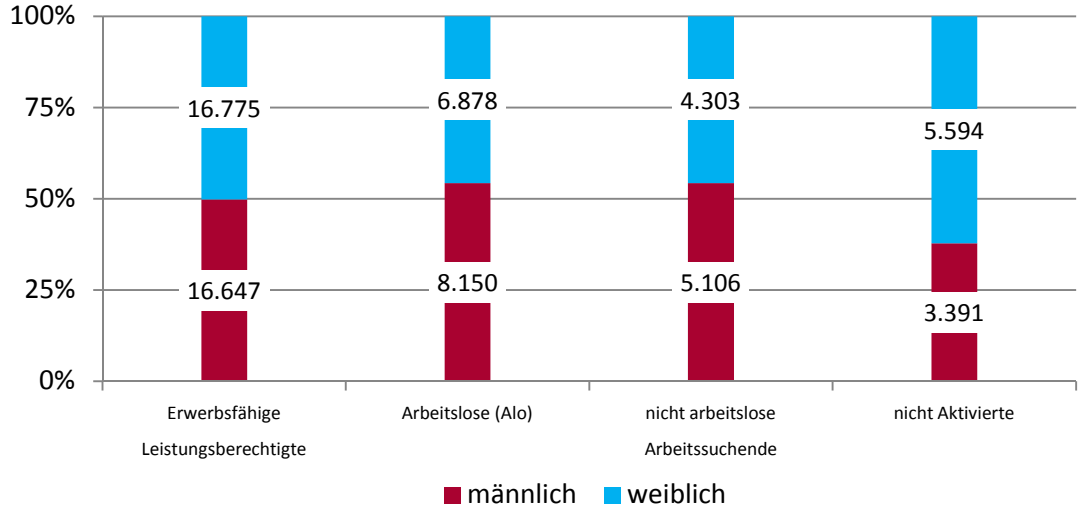
- denen Arbeit nach § 10 SGB II nicht zumutbar ist, z.B. weil sie Kinder und Angehörige betreuen oder eine Schule besuchen
- die über einen längeren Zeitraum erwerbsunfähig sind (> 6 Wochen), aber nicht zum Personenkreis des SGB XII (Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung) gehören.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im prozentualen Vergleich zu Arbeitslosen, nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden und nicht Aktivierten (Stand: 31.12.2013)

	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	in %	Arbeits-lose	in %	nicht arbeitslose Arbeits-suchende	in %	nicht Aktivierte	in %
Gesamt	33.422	100%	15.028	45%	9.409	28%	8.985	27%
davon								
- weiblich	16.775	50%	6.878	46%	4.303	46%	5.594	62%
- männlich	16.647	50%	8.150	54%	5.106	54%	3.391	38%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistik-Service West

eLb im prozentualen Vergleich zu Arbeitslosen, nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden und nicht Aktivierten



Von allen eLb sind 45 Prozent der Kundinnen und Kunden arbeitslos und stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Rund 28 Prozent werden als nicht arbeitslose Arbeitssuchende gezählt, da sie sich z.B. in einer Maßnahme befinden, kurzzeitig erkrankt sind oder z.B. über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus erwerbstätig sind, aber weiterhin Arbeit suchen. Auch dieser Personenkreis steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Sowohl in der Gruppe der Arbeitslosen als auch in der der nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden besteht ein etwa gleich großer Überhang von männlichen Kunden. Einen etwa gleich hohen Anteil an den eLb bilden die Nicht Aktivierten.

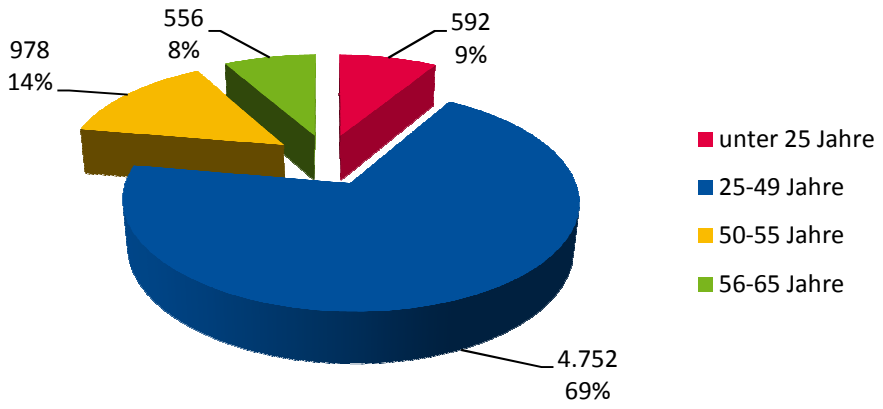
Der hohe Frauenanteil in der Gruppe der nicht Aktivierten (62 Prozent) erklärt sich u.a. durch die hohe Zahl der Alleinerziehenden, die zu über 90 Prozent weiblich sind. Im Vorjahresvergleich differieren die Prozentzahlen um jeweils 1 Prozent. Einen Ausreißer bilden hier die „nicht aktivierten“. Hier sank die Anzahl insgesamt um 12,4 Prozent, der Frauenanteil an den Nichtaktivierten aber stieg um 5,3 Prozent.

1.7. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE ARBEITSLOSE NACH GESCHLECHT

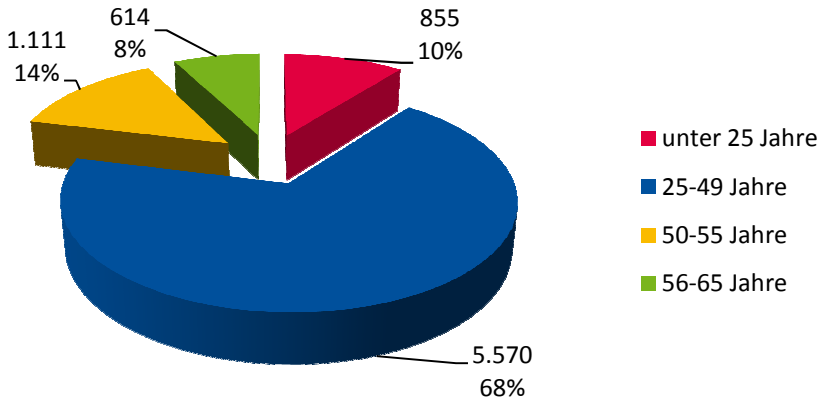
Arbeitslose	Gesamt	in %	unter 25 Jahre	in %	25-49 Jahre	in %	50-55 Jahre	in %	56-65 Jahre	in %
	15.028	100%	1.447	10%	10.322	68%	2.089	14%	1.170	8%
davon										
- weiblich	6.878	46%	592	41%	4.752	46%	978	47%	556	47%
- männlich	8.150	54%	855	59%	5.570	54%	1.111	53%	614	53%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistik-Service West

Arbeitslose nach Alter -weiblich- (Stand: 31.12.2013)



Arbeitslose nach Alter -männlich- (Stand: 31.12.2013)



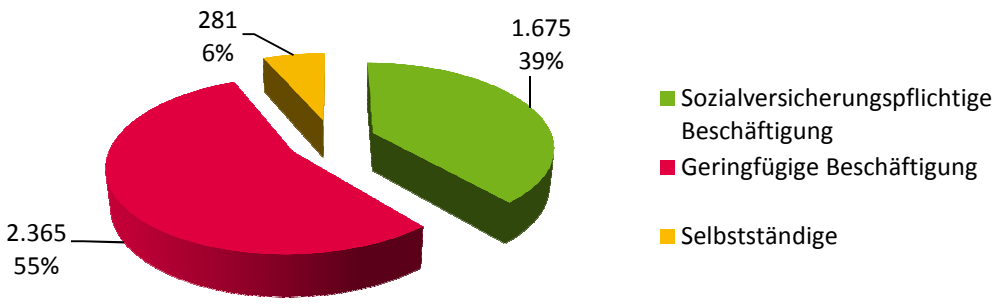
Der Anteil der weiblichen eLb mit dem Status arbeitslos liegt bei 46 Prozent. Die Verteilung der Geschlechter auf die jeweiligen Altersstufen ist dabei nahezu identisch.

1.8. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE MIT ERGÄNZENDEM LEISTUNGSANSPRUCH

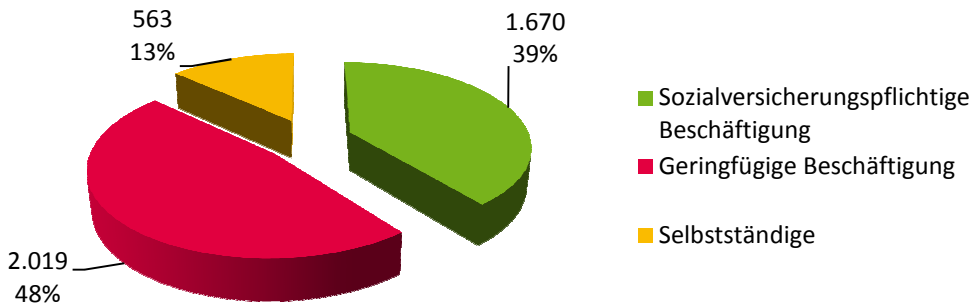
	Gesamt	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung	Selbstständige
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	33.422	3.345	4.384	844
davon				
- weiblich	16.775	1.675	2.365	281
- männlich	16.647	1.670	2.019	563

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistik-Service West

Erwerbstätige Leistungsberechtigte -weiblich- (Stand: 31.12.2013)



Erwerbstätige Leistungsberechtigte -männlich- (Stand: 31.12.2013)



Der prozentuale Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten eLb liegt bei den Frauen und Männern jeweils bei 39 Prozent. Hingegen differieren die Zahlen bei den geringfügig Beschäftigten – 55 Prozent der Frauen und 48 Prozent der Männer gehören zu dieser Gruppe. Bei den Selbständigen ist der Anteil der beschäftigten Männer (13 Prozent) im Vergleich zu dem der Frauen (6 Prozent) mehr als doppelt so hoch. Insgesamt sind mehr weibliche (4.321) als männliche eLb (4.252) erwerbstätig. Im Vergleich zum Vorjahr gibt es keine relevante Veränderung sowohl in der prozentualen als auch in der absoluten Verteilung.

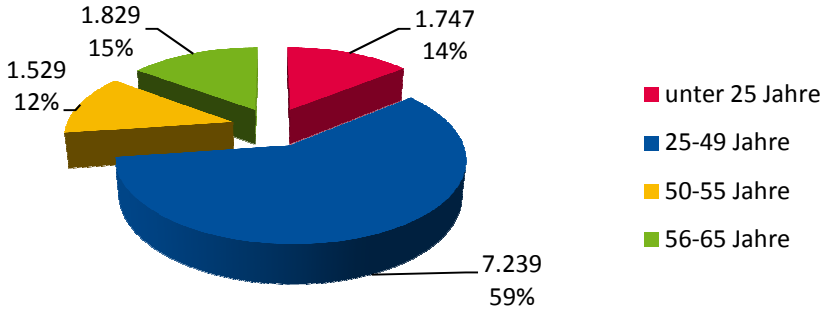
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht und Langzeitleistungsbezug

	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-55 Jahre	56-65 Jahre
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	33.422	6.587	18.575	3.371	4.889
davon					
Langzeitleistungsbeziehende*	23.625	3.262	13.383	3.247	3.733
davon					
- weiblich	12.344	1.747	7.239	1.529	1.829
- männlich	11.281	1.515	6.144	1.718	1.904

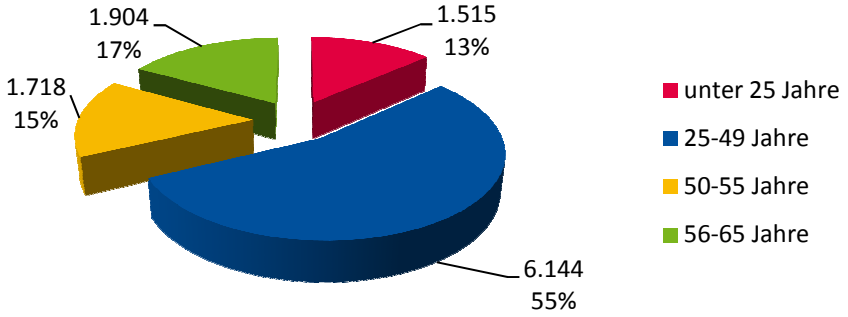
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistik-Service West

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

Langzeitleistungsbeziehende eLb -weiblich- (Stand: 31.12.2013)



Langzeitleistungsbeziehende eLb -männlich- (Stand: 31.12.2013)



Während bei den U25 und 25-49 jährigen eLb prozentual mehr Frauen (14 Prozent bzw. 59 Prozent) im Langzeitleistungsbezug (LZB) sind, liegt der Wert der Männer in den beiden Kategorien mit 13 Prozent bzw. 55 Prozent etwas niedriger. In den Altersklassen 50-55 und 56-65 Jahre sind mehr Männer (15 Prozent bzw. 17 Prozent) in Relation LZB. Die Frauen sind in diesen Altersklassen mit 12 Prozent und 15 Prozent vertreten. Insgesamt sind im LZB mehr erwerbsfähige leistungsberechtigte Frauen (12.344) als Männer (11.281). Als Erklärungs- und gleichzeitig Handlungsansatz dient die klassische Rollenverteilung. Frauen erziehen Kinder und verweilen daher häufiger im Leistungsbezug. Die Angebote der Jobcenter Wuppertal AöR, die hier ansetzen, werden kontinuierlich weiterentwickelt.

1.9. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH GESCHLECHT UND INTEGRATIONEN

	Gesamt
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -Integrationen-	5.663
davon	
-weiblich	2.072
-männlich	3.591

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistische Sonderauswertung

Vorrangiges Ziel der Jobcenter Wuppertal AöR ist die Integration der Kundinnen und Kunden in den ersten Arbeitsmarkt. Als Integration in den ersten Arbeitsmarkt gilt:

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Integrationen (Stand: 31.12.2013)

Im Verhältnis zu den eLb (33.931 Personen = Durchschnitt der letzten 12 Monate) ergibt die Summe der Integrationen (5.663) eine Integrationsquote von 16,69 Prozent. Die Integrationsquote der Frauen liegt mit 12,2 Prozent um 42,2 Prozent niedriger als die Integrationsquote der Männer, die bei 21,1 Prozent liegt. Hier sei an den hohen Frauenanteil bei den nicht Aktivierten (§ 10 SGB II) erinnert. Überwiegend Frauen nehmen die Elternzeit für die unter 3-jährigen Kinder in Anspruch, aufgrund dessen ihnen zunächst eine Arbeit nicht zumutbar ist. Darüber hinaus sind Rahmenbedingungen, wie eine geregelte Kinderbetreuung, besonders bei Grundschulkindern nach Unterrichtsschluss, oft nicht gegeben. Das führt zu engen Zeitkorridoren, die mit der Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder Maßnahmeteilnahme nicht kompatibel sind.

2. MAßNAHMEDATEN MIT SCHWERPUNKTSETZUNG

Die aktive Arbeitsförderung gehört auch weiterhin zu den Kernaufgaben der Integrationsarbeit in der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Deshalb wird besondere Aufmerksamkeit auf die zielgerichtete Förderung aller potentiellen Bewerberinnen und Bewerber gerichtet. Die Integrationsarbeit wird durch den Einsatz verschiedener Eingliederungsinstrumente unterstützt. Diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen können auf eine direkte Integration abzielen oder die Kundinnen und Kunden näher an den Arbeitsmarkt heranführen.

Die nachfolgenden Statistiken erläutern die Nutzung ausgesuchter Integrationsinstrumente, wie Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG), Maßnahmen bei Trägern (MAT), Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW), Eingliederungszuschuss (EGZ), Einstiegsgeld (ESG) sowie Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach Geschlecht und Alterszugehörigkeit.

Als Datenbasis dienen die Zugangszahlen im Jahresverlauf.
Bei der Alterszugehörigkeit wurde eine Unterteilung der Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer nach unter 25 Jahre (U25) und über 25 Jahre (Ü25) vorgenommen.

2.1. AUSGEWÄHLTE INTEGRATIONSMAßNAHMEN NACH GESCHLECHT UND ALTER

Ausgewählte Integrationsmaßnahmen nach Geschlecht und Alter (Stand:31.12.2013)

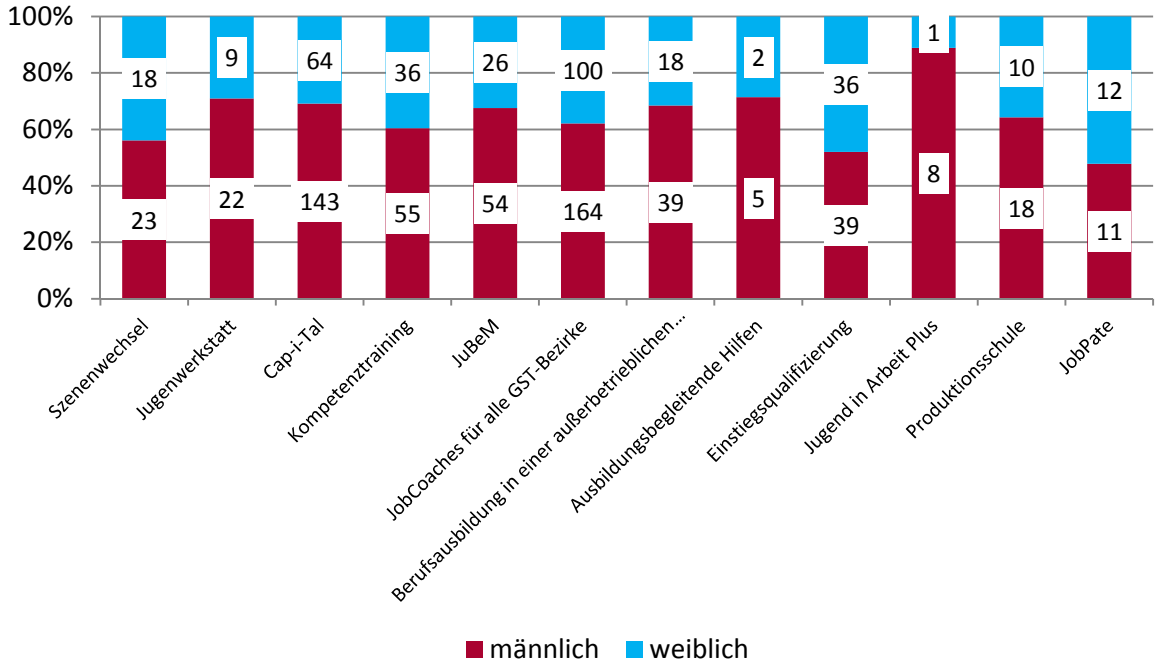
Art der Integrations-maßnahmen	Gesamt	U 25			Ü 25			Gesamt	
		männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Vermittlung, Aktivierung, berufl. Eingliederung									
Aktivierung u. berufl. Eingliederung - § 45 SGB III (MAG)	565	69	52	121	312	132	444	381	184
Aktivierung u. berufl. Eingliederung - § 45 SGB III (MAT)	10.137	1.345	1.070	2.415	4.432	3.290	7.722	5.777	4.360
Qualifizierung/ Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)									
Berufliche Weiterbildung Fortbildung u. Umschulung	507	11	7	18	285	211	496	292	215
Beschäftigungsbe-gleitende Leistungen									
Eingliederungszu-schüsse an Arbeitgeber (EGZ)	435	29	9	38	277	120	397	306	129
Einstiegsgeld (ESG)	778	35	24	59	496	223	719	531	247
Beschäftigung schaffende Maßnahmen									
Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit MAE	3.141	428	242	670	1.600	871	2.471	2.028	1.113
Gesamt	15.563	1.917	1.404	3.321	7.402	4.847	12.249	9.315	6.248

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

Deutlich wird, dass bezogen auf alle hier aufgeführten Integrationsmaßnahmen ein Verhältnis von 40:60 zugunsten der männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu verzeichnen ist. Dies gilt ebenso für die Gruppe der U25 und Ü25. Nennenswerte Abweichungen sind nicht festzustellen. Bedacht werden muss auch hier der hohe Anteil der Frauen an den nicht Aktivierten. Dieser Gruppe werden aufgrund der bereits erwähnten Zumutbarkeitsregelung keine Maßnahmen vorgeschlagen.

2.2. INTEGRATIONSMAßNAHMEN FÜR PERSONEN UNTER 25 JAHREN (U25)

Ausgewählte Integrationsmaßnahmen für Personen U25 Jahre (Stand: 31.12.2013)



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

Die Verteilung auf die spezifischen Maßnahmen zeichnet folgendes Bild: Die Maßnahmen sind überwiegend von männlichen Jugendlichen in einem Verhältnis von 60:40 besetzt. Eine Ausnahme bezüglich des Besetzungsverhältnisses mit 90:10 bildet die Maßnahme **Jugend in Arbeit Plus**.

Diese Auswertungen beziehen sich auf die folgenden Maßnahmen, die das Jobcenter Wuppertal für junge Menschen unter 25 Jahren anbietet.

Arbeitsgelegenheiten (AGH)

- **Szenenwechsel** ist eine Arbeitsgelegenheit, die die Teilnehmenden durch theater-, tanz-, und kunstpädagogische Methoden aktivieren und motivieren will, um ihnen neue Lernerfahrungen und Handlungsoptionen zu eröffnen.

- Die **Jugendwerkstatt** und **JuBeM** (Beschäftigungs- und Eingliederungsmaßnahme für junge Menschen) unterstützen förderungsbedürftige Jugendliche im Rahmen einer

Arbeitsgelegenheit bei einer beruflichen Orientierung in verschiedenen Berufsfeldern und der Heranführung an eine Ausbildung oder Arbeit.

- **Cap-i-Tal (Cooperation Ausbildungsprojekte im Tal)** bietet eine berufliche Qualifizierung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit mit dem Ziel, sie in eine (betriebliche oder außerbetriebliche) Ausbildung oder in Arbeit zu vermitteln.

- **Kompetenztraining U25** ist eine Arbeitsgelegenheit, die die jugendlichen Teilnehmenden bei der Erlangung des Hauptschulabschlusses und gleichzeitig bei der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung unterstützt.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III)

- **JobCoaches** unterstützen Jugendliche sowohl bei der Strukturierung ihres Lebensalltags und der Stärkung ihres Selbstvertrauens als auch bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven und der Eingliederung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt. Im Jahr 2013 wurde die Maßnahme erweitert, so dass das Angebot nun in allen Geschäftsstellen (GST) vorgehalten wird.

- **JobPate** ist eine Maßnahme, welche Jugendliche und junge Erwachsene, insbesondere mit Migrationshintergrund, durch ehrenamtliche berufserfahrene Erwachsene (Paten/Patinnen) bei ihrem schulischen Abschluss unterstützt. Berufliche Perspektiven im Arbeitsleben werden überprüft sowie der Übergang in eine Ausbildung ermöglicht. Dabei werden die Teilnehmenden auch noch in der ersten Zeit der Berufsausbildung begleitet.

- **Produktionsschule** ist ein Integrationsinstrument für förderungsbedürftige junge Menschen, die für die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme noch nicht geeignet sind. Dieser Personenkreis wird mittels einer produzierenden Beschäftigung oder Dienstleistung in betriebsnaher Arbeitsumgebung auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorbereitet. Die gezeigten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen ermöglichen somit, die Berufsauswahl zu treffen, zu überprüfen oder zu bewerten, so dass eine möglichst nachhaltige Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt erfolgen kann.

Außerbetriebliche Ausbildungen (BaE)

- **BaE** sollen lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die auch mit ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, einen Ausbildungsabschluss ermöglichen. Sie werden in

kooperativer Form (praktische Ausbildung beim Arbeitgeber mit sozialpädagogischer Begleitung durch Bildungsträger) und in integrativer Form (komplette Ausbildung beim Bildungsträger, im Jahr 2013 nur noch laufende Maßnahmen, keine Neueinstiege) angeboten.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

- **abH** werden eingesetzt, um Jugendlichen die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen und Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)

- **BvB** werden eingesetzt, um die Jugendlichen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorzubereiten oder ihre berufliche Eingliederung zu fördern. Vorrangig wird jedoch die Vorbereitung und Eingliederung in Ausbildung angestrebt. Diese Maßnahme wird aus Beitragsmitteln zur Arbeitslosenversicherung finanziert und deshalb durch die Bundesagentur für Arbeit angeboten. Da an diesen Maßnahmen Jugendliche aus beiden Rechtskreisen – SGB II und SGB III – teilnehmen können, ist eine separate Darstellung der eLb im Säulendiagramm nicht möglich.

Einstiegsqualifizierungen (**EQ)**

- **EQ** sind betriebliche Praktika mit einer Dauer zwischen 6 und längstens 12 Monaten und bereiten Jugendliche und junge Erwachsene in einem Betrieb auf eine Berufsausbildung vor.

Europäischer Sozialfonds (ESF)

- **Jugend in Arbeit Plus (ESF-Förderung)** eröffnet Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf die Chance auf einen Berufseinstieg, bereitet sie auf die Aufnahme einer Beschäftigung vor, vermittelt sie passgenau auf betriebliche Arbeitsplätze und stabilisiert ihr Beschäftigungsverhältnis durch eine zeitlich befristete Begleitung.

Die hier dargestellten Maßnahmen umfassen nicht das komplette Angebot für junge Menschen unter 25 Jahren der Jobcenter Wuppertal AöR. Außerdem können auch alle weiteren Maßnahmen der Jobcenter Wuppertal AöR, die keine ausdrückliche Altersbeschränkung haben, von unter 25 Jährigen grundsätzlich in Anspruch genommen werden.

3. SCHWERPUNKTTHEMA ERZIEHENDE IM SGB II

Nachdem im letzten Jahr das Schwerpunktthema „Alleinerziehende“ behandelt wurde, steht für das Jahr 2013 die Gruppe der „Erziehenden“ im Fokus.

Familienstrukturen haben sich über die letzten Jahrzehnte stark verändert. Neben der klassischen Familienform „Vater, Mutter, Kind(er)“ existieren u.a. Lebensgemeinschaften sowie eingetragene Lebensgemeinschaften mit und ohne Kind(er), sog. Regenbogenfamilien, generationenübergreifende Haus- oder Wohngemeinschaften, Ein-Eltern-Familien sowie Patchwork-Familien.

Das Statistische Bundesamt weist 8,1 Millionen Familien mit Kindern unter 18 Jahren für das Jahr 2012 aus. Eine Langzeiterhebung zu Familienformen in den Jahren 1996 bis 2012 zählt bundesweit einen Rückgang von 11,4 Prozent auf immer noch 70,7 Prozent bei den Ehepaaren, einen Anstieg um 4,6 Prozent auf 9,4 Prozent bei den Lebenspartnerschaften und einen Anstieg von 6,1 Prozent auf 19,9 Prozent bei den Alleinerziehenden[10] .

Im Dezember 2013 wurden in der Jobcenter Wuppertal AöR 24.112 Bedarfsgemeinschaften (BG) betreut. Darunter leben über die Hälfte (13.312, 55,2 Prozent) allein, 4.612 Personen sind Alleinerziehende und 5.545 Personen leben in einer Ehe oder Lebenspartnerschaft. Davon sind wiederum 1.802 BG ohne Kinder unter 18 Jahren. Demnach gibt es insgesamt 8.356 Erziehende-BG mit 15.468 Kindern unter 18 Jahren im Leistungsbezug der Jobcenter Wuppertal AöR. Über die Hälfte davon lebt allein erziehend[11].

Nach wie vor ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Thema – und häufig genug noch „Frauensache“. Das zeigt sich an dem hohen Anteil der Frauen, die sich aufgrund von Kinderbetreuung in Elternzeit befinden.

Ein Umdenken bzw. eine Erweiterung der klassischen Geschlechterrollen eröffnet auch den Männern und Vätern neue Perspektiven. Die aktuellen Daten über die Nutzung von Elterngeld durch Väter für das Jahr 2012 zeigen im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Anstieg. In Wuppertal haben 17,8 Prozent der Väter, deren Kinder im Jahr 2012 geboren wurden, Elterngeld bezogen. Die Elterngeld-Bezugsdauer der Väter, deren Elterngeldleistungen im Jahr 2012 beendet wurden, lag im

[10] Quelle: Statistisches Bundesamt

[11] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Durchschnitt bei 4,4 Monaten. Zwei Drittel (66 Prozent) der Väter nahmen zwei Monate Elterngeld von insgesamt 14 möglichen Monaten (bei Paaren)[12].

Damit (Weiter-)Beschäftigung, Qualifizierung und Integration in Erwerbstätigkeit bei Erziehenden nachhaltig möglich ist und stattfindet, reicht es nicht, wenn „nur“ die Frage der Kinderbetreuung gut gelöst ist. Eine durchgängige Aufweichung der klassischen Rollenbilder wird langfristig zu verbesserten Rahmenbedingungen führen. Innerfamiliär ist die gleichmäßigere Verteilung bei der Erledigung der Haus- und Erziehungsarbeit ein Ansatzpunkt. Außerfamiliär trägt ein selbstverständliches Angebot von flexibleren Arbeitszeitmodellen, Teilzeitausbildung und Teilzeitarbeit dann zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, wenn es sich nicht nur typischerweise an Frauen richtet. Auch bei der Planung und Vermittlung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsangeboten ist eine Perspektiverweiterung diesbezüglich anzustreben. Nicht zuletzt geht es um existenzsicherndes Einkommen, und bei der Realisierung sind alle Agierenden auf allen Ebenen gefragt.

Ansprechpartnerin für das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Leistungsberechtigten nach dem SGB II ist die Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (BCA) der Jobcenter Wuppertal AöR. Als Vertreterin dieser nimmt sie gemeinsam mit einer Mitarbeiterin des Jugendamtes auch die Geschäftsführung des „AlleinerziehendenNetzes Wuppertal“ wahr.

Erziehende, aber auch Fachkräfte der Jobcenter Wuppertal AöR, Beratungsstellen, Institutionen oder Arbeitgeber können sich an die BCA wenden, wenn es um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.

Die Jobcenter Wuppertal AöR ist in Bewegung - Bewährtes wird fortgesetzt, neue Ideen werden angestoßen und umgesetzt:

- Um dem Personenkreis der Erziehenden, der im SGB II-Bezug in Elternzeit ist und dem Arbeitsmarkt aufgrund von Kindererziehung nicht zur Verfügung steht (§ 10 SGB II), gerecht zu werden, bietet die BCA regelmäßig Informationsgespräche an, die eine frühe Aktivierung (auf freiwilliger Basis) zum Ziel haben. Perspektivisch soll diese Personengruppe in einem Zentrum für Erziehende betreut werden.

[12] Quelle: Statistisches Bundesamt

- Für Schwangere wurden erstmals im Jahr 2013 Informationsgespräche sowie eine Maßnahme für Schwangere angeboten (s.u.).

Informationsangebote

- Angebote von Einzelberatungen bei konkreten Anlässen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Regelmäßige Beratungsangebote für (Wieder-)Einsteigende
- Bewerbungsmappencheck für (Wieder-)Einsteigende

Neue und bewährte spezifische bzw. geeignete Maßnahmen zur Aktivierung und zur beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III) für den Personenkreis der Erziehenden

- **MiTA** ist eine Vorbereitungsmaßnahme für alleinerziehende Mütter, die eine Teilzeitausbildung aufnehmen wollen.
- **MaMV** bietet als Teilzeitmaßnahme für berufserfahrene alleinerziehende Mütter und Väter ab 25 Jahren, bei denen das jüngste Kind bereits betreut ist, Unterstützung für den konkreten Wiedereinstieg in das Berufsleben.
- **KiEBiTz** richtet sich als Teilzeitmaßnahme mit Kinderbetreuung an (allein-)erziehende Mütter und Väter, deren jüngstes Kind noch nicht betreut ist, um Handlungsstrategien für die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu entwickeln und zu trainieren.
- **SchwuPs**, das Teilzeitangebot „Schwanger und berufliche Perspektiven schaffen“, bündelt Informationen und Beratungsangebote für Schwangere ab dem 18. Lebensjahr in den Schwerpunkten Schwangerschaft und Geburt, Berufs- und Lebensplanung, Qualifizierung sowie Gesundheitsorientierung und unterstützt im Hinblick auf die eigene realistische berufliche Perspektive nach der Elternzeit.

Fremd- und drittfinanzierte Angebote für den Personenkreis der Erziehenden

- **BAMF** und **ESF** – Drittmittelförderung sind Sprach-, Integrations- und Alphabetisierungskurse in Teilzeit und mit Kinderbetreuung für Kinder unter 3 Jahren, die noch keinen Kindergarten- bzw. Betreuungsplatz haben, sowie eine berufsbezogene Sprachförderung (ESF-BAMF-Programm), u.a. auch als Teilzeitangebot.

Arbeitsgelegenheiten speziell für Frauen bzw. geeignet für Erziehende, teilweise mit niedrigschwelliger Kinderbetreuung, z.B.

- **Stoffwechsel** ist eine Teilzeitarbeitsgelegenheit im Second-Hand-Segment für Frauen mit den Bereichen Wäscherei, Näherei, Dekoration und Verkauf.
- **Stoffwechsel Migra** ist eine Teilzeitarbeitsgelegenheit für Frauen mit Migrationshintergrund in den Bereichen Näherei, Wäscherei, Verkauf, Dekoration; Neben Sprachunterstützung werden auch Schlüsselqualifikationen vermittelt.
- **Tip Top** ist ein Arbeits- und Orientierungsprojekt für Migrantinnen ab 40 Jahren mit muslimischem Hintergrund und wenig Erwerbserfahrung.
- **Phoenix** ist ein Projekt für junge Frauen ab 18 Jahren zur Ausbildungsplanung und beruflichen Weiterentwicklung.
- **Top Family** ist ein Projekt für Frauen ab 25 Jahren, die perspektivisch einen Wiedereinstieg im Bereich Hauswirtschaft, Pflege, Pädagogik planen.
- **MEGA** ist ein Arbeitsprojekt für Migrantinnen über 40 Jahre im gewerblich-technischen Bereich mit wenig oder gar keinen beruflichen Vorerfahrungen.
- **Toys Company** ist ein Projektbetrieb zur Wiederaufarbeitung von Spielzeug; Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen Einkauf/Akquise, Verkauf, Vertrieb, Verwaltung, Werkstatt und Lager.

Für das Jahr 2013 handelt es sich um eine Größenordnung von 506 Neuzugängen bei den Arbeitsgelegenheiten.

Grundsätzlich kann jede Arbeitsgelegenheit in Teilzeit absolviert werden und bietet so die Möglichkeit der Teilnahme für Menschen mit Familiensorge.

Weitere Angebote

Natürlich stehen grundsätzlich alle Integrationsinstrumente den Erziehenden zur Verfügung. Neben den oben dargestellten gibt es weitere Angebote, die aufgrund familienfreundlicher Rahmenbedingungen besonders geeignet sind. Das Spektrum der Angebote ist vielfältig, insbesondere bei Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung (FbW), die zusätzliche Qualifizierungen - von der Teil-Qualifizierung bis zur Umschulung – ermöglichen.

Perspektivisch ist ein Zentrum für Erziehende mit Kindern unter 3 Jahren sowie für Erziehende mit bereits älteren Kindern, die aufgrund fehlender Kinderbetreuung noch nicht arbeiten können, geplant. Bereits hier soll eine frühe Aktivierung und dadurch eine Perspektiventwicklung angestoßen werden. Aktuell wird die Standortfrage geklärt.

3.1. ALLEINERZIEHENDE ELB NACH ALTER UND GESCHLECHT

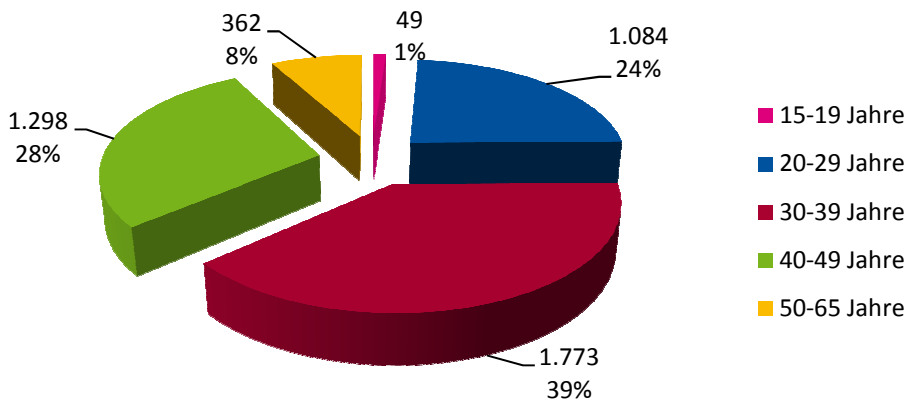
Alter	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	4.566	4.129	437
darunter			
20-29 Jahre	1.084	1.030	54
30-39 Jahre	1.773	1.636	137
40-49 Jahre	1.298	1.131	167
50-65 Jahre	362	285	77

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Die Anzahl aller Alleinerziehenden ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Die meisten Alleinerziehenden sind mit 39 Prozent zwischen 30 und 39 Jahren alt. Die Verteilung der männlichen Alleinerziehenden zeigt mit zunehmendem Alter eine steigende Tendenz. Sie beginnt mit 5 Prozent bei den 20–29 Jährigen und weist in der Altersklasse 50-65 Jahre mit 21,3 Prozent die stärkste Ausprägung auf. Unverändert liegt der Anteil der Väter im Schnitt bei knapp 10 Prozent.

eLb Alleinerziehende -Gesamt- (Stand: 31.12.2013)



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Partner-BG mit Kindern

Eine mit den Alleinerziehenden vergleichbare Darstellung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei den Partner-BG mit Kindern ist nicht möglich, da die im Haushalt lebenden Kinder über 15 Jahren ebenfalls als erwerbsfähige Leistungsberechtigte gezählt werden. Das Ergebnis, insbesondere in den Altersgruppen 15-19 Jahre und 20-29 Jahre, spiegelt damit nicht die Erziehenden wider.

3.2. ALLEINERZIEHENDE BG UND PARTNER-BG MIT KINDERN

Mit Blick auf die Erziehenden betrachten wir im Folgenden den entsprechenden Anteil an verschiedenen Personengruppen, aufgeschlüsselt nach dem Status alleinerziehend oder in Paar-BG lebend.

Dabei fragen wir zunächst nach der SGB II-Quote[13] der Kinder unter 3 Jahren und der unter 15-Jährigen. Bei der ersten Gruppe kann davon ausgegangen werden, dass der Betreuungsaufwand für die kleinen Kinder hoch ist und einer Arbeitsaufnahme bzw. einem Wiedereinstieg oft im Wege steht. Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz bei den unter-Dreijährigen gilt seit August 2013. Je älter die Kinder sind, umso geringer ist der Betreuungsaufwand. Die über 15-Jährigen haben wir an dieser Stelle nicht mehr mit einbezogen. Als nächstes wurde analysiert, wie sich grundsätzlich die Erwerbstätigkeit erziehender Personen darstellt. Wie hoch ist der Anteil der BG mit minderjährigen Kindern und mindestens einer erwerbstätigen Person? Wie verteilt sich der Langzeitleistungsbezug auf die Familienform? Da Anzahl und Alter der Kinder maßgeblich die Erwerbschancen beeinflussen (vgl. IAB Forschungsbericht Alleinerziehende Mütter im Bereich des SGB II, 8/2013, S. 4) zeigen wir im letzten Abschnitt die Staffelung der BG nach Anzahl und Alter der Kinder.

3.2.1. SGB II-Quote

Mit 2.756 Kindern unter 3 Jahren im SGB II-Bezug beträgt die SGB II-Quote dieser Personengruppe in Wuppertal 31,8 Prozent. Der Durchschnitt im Land Nordrhein-Westfalen liegt bei 20,4 Prozent (damit ist er um 56 Prozent höher). Im bundesweiten Vergleich pendelt er sich bei 16,9 Prozent ein. Entgegen dem landes- und bundesweiten Trend ist diese Quote in Wuppertal im Vergleich zum Jahr 2012 weiter angestiegen. Die SGB II-Quote aller Kinder unter 15 Jahren in Wuppertal liegt mit 13.235 Kindern bei 29 Prozent, landesweit kommt sie auf 18,2 Prozent. Im Vergleich beträgt die Bundesquote sogar nur 15,1 Prozent[14]. Auch hier ist über die letzten Jahre ein Anstieg zu beobachten, der nicht dem bundes- und landesweiten Trend entspricht.

[13] Die SGB II-Quote spiegelt den Anteil der leistungsberechtigten Personen nach dem SGB II an der Gesamtheit einer bestimmten Personengruppe wider.

[14] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3.2.2. Erwerbstätigkeit erziehender Personen

Der Anteil der Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einer erwerbstätigen leistungsbeziehenden Person beträgt insgesamt 30,3 Prozent. Dies entspricht 7.295 BG. Dabei wird ein durchschnittliches Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit von 135 € je BG erzielt und deckt das Haushaltsbudget[15] zu 12 Prozent.

Bei den Alleinerziehenden-BG beträgt der Anteil mit mindestens einer erwerbstätigen leistungsbeziehenden Person mit 1.291 BG 28 Prozent und liegt mit fast 2 Prozentpunkten nur gering unter dem Gesamtschnitt. Mit durchschnittlich 113 € je BG trägt das Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit mit 8 Prozent zur Deckung des Haushaltsbudgets bei. Innerhalb der Partner-BG verfügen 56,8 Prozent der BG (2.126 BG) über mindestens eine erwerbstätige leistungsbeziehende Person. Damit liegt der Anteil hier um 87,5 Prozent höher, gemessen an allen Bedarfsgemeinschaften mit einer erwerbsfähigen leistungsbeziehenden Person.

Mit 362[16] € je BG werden 17 Prozent des Haushaltsbudgets aus abhängiger Erwerbstätigkeit gedeckt. Bei allen Personengruppen ist die Höhe des erzielten Einkommens in Wuppertal niedriger als im Landes- bzw. Bundesvergleich, während die Höhe des zur Verfügung stehenden Haushaltsbudgets z.B. aufgrund von höheren Kosten der Unterkunft über dem Durchschnitt liegt.

3.2.3. Langzeitleistungsbezug

Die Quote der BG mit mindestens einer langzeitleistungsbeziehenden Person beträgt für alle BG-Typen 74,2 Prozent und steigert sich bei den Partner-BG auf 78,4 Prozent und bei den Alleinerziehenden-BG auf durchschnittlich 79,7 Prozent. Bei einer weitergehenden Betrachtung der BG-Typen steigt die Quote bei den Alleinerziehenden-BG in Abhängigkeit von der Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder auf 88,7 Prozent. Die Partner-BG weisen bei 3 und mehr Kindern eine Quote von 86,2 Prozent auf.

[15] Das Haushaltsbudget gibt den Geldbetrag an, der einer Bedarfsgemeinschaft monatlich zur Verfügung steht. Es werden sowohl die an die BG ausgezahlten Geldleistungen nach dem SGB II als auch das der BG zur Verfügung stehende Netto-Einkommen berücksichtigt. Leistungen für Unterkunft und Heizung fließen ebenfalls in die Berechnung des Haushaltsbudgets ein. (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

[16] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3.2.4. Bedarfsgemeinschaften gestaffelt nach Anzahl und Alter der Kinder

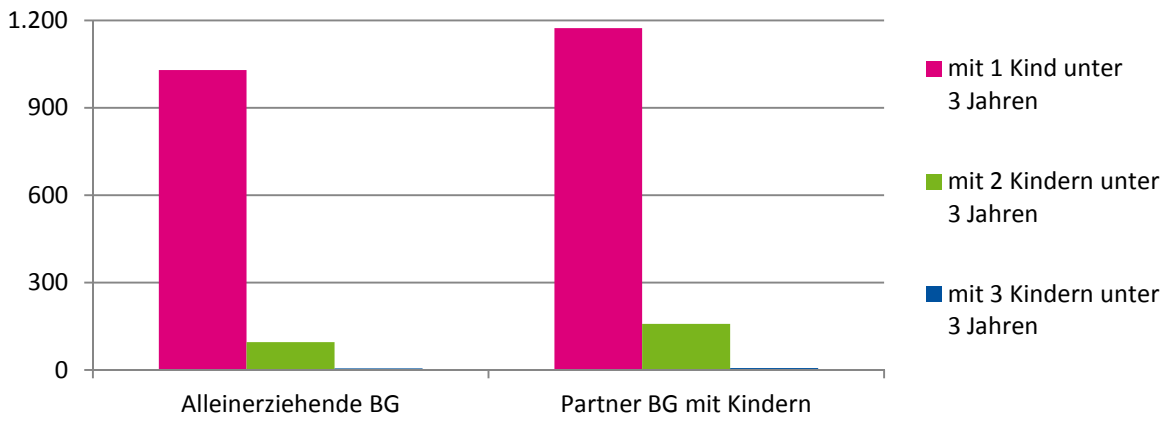
Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 3 Jahren

BG Typ	Gesamt	darunter		
		mit 1 Kind unter 3 Jahren	mit 2 Kindern unter 3 Jahren	mit 3 Kindern unter 3 Jahren
BG Gesamt	24.112	2.215	254	11
darunter				
Alleinerziehende BG	4.613	1.029	95	5
Partner BG mit Kindern	3.743	1.173	158	6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Weniger als ein Viertel der 4.613 Alleinerziehenden-BG lebt mit mindestens einem Kind unter 3 Jahren. Demgegenüber leben mehr als ein Drittel der Partner–BG mit Kindern unter 3 Jahren. Die Anzahl der 3.743 Partner-BG ist um ca. 800 BG insgesamt geringer als die Alleinerziehenden-BG.

Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 3 Jahren



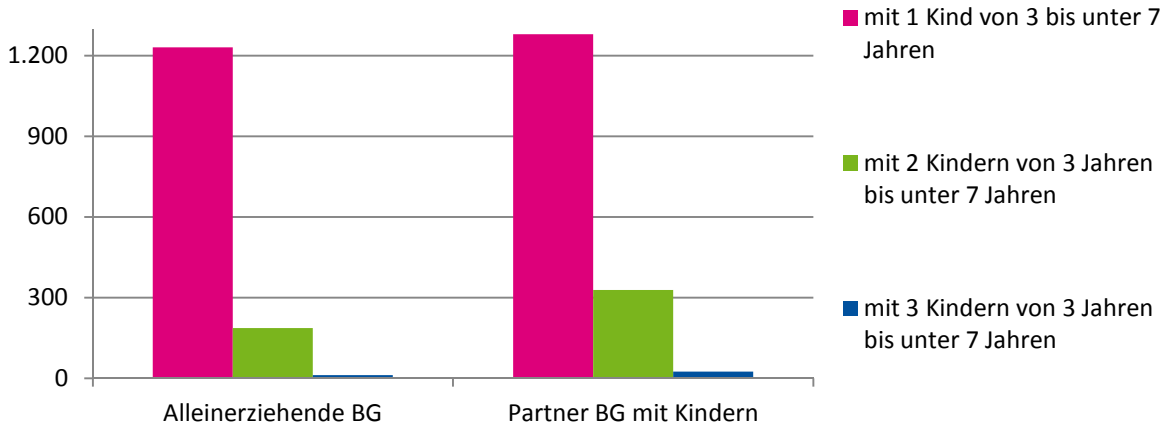
Bedarfsgemeinschaften mit Kindern zwischen 3 – 6 Jahren

BG Typ	Gesamt	darunter		
		mit 1 Kind von 3 bis unter 7 Jahren	mit 2 Kindern von 3 bis unter 7 Jahren	mit 3 Kindern von 3 bis unter 7 Jahren
BG Gesamt	24.112	2531	516	37
darunter				
Alleinerziehende BG	4.613	1.231	187	12
Partner BG mit Kindern	3.743	1.279	328	25

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Für die Vorschulkinder ab 3 Jahren gilt ein ähnliches Verhältnis wie bei den U3 Kindern: Partner-BG haben mehr Kinder, sowohl absolut als auch prozentual, als die Alleinerziehenden.

Bedarfsgemeinschaften mit Kindern zwischen 3 – 6 Jahren

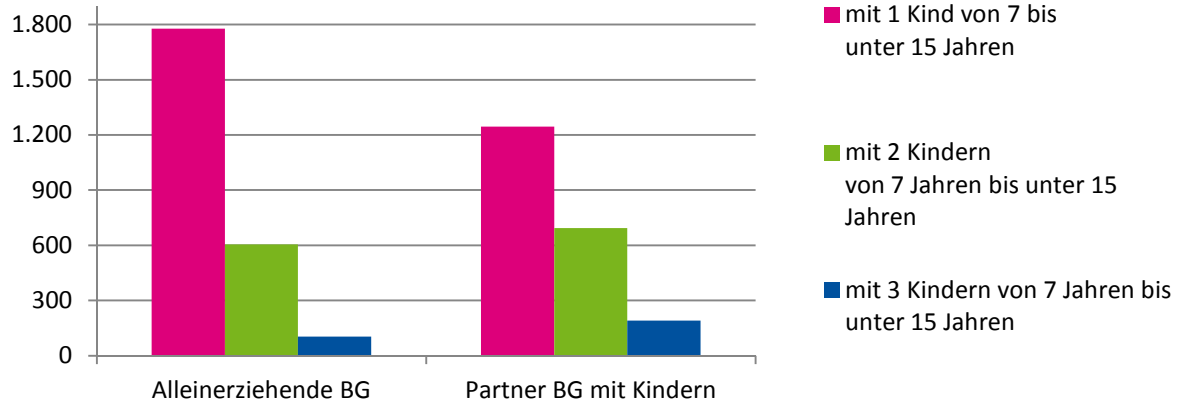


Bedarfsgemeinschaften mit Kindern zwischen 7 – 15 Jahren

BG Typ	Gesamt	darunter		
		mit 1 Kind von 7 bis unter 15 Jahren	mit 2 Kindern von 7 bis unter 15 Jahren	mit 3 Kindern von 7 bis unter 15 Jahren
BG Gesamt	24.112	3.050	1.304	298
darunter				
Alleinerziehende BG	4.613	1.778	606	105
Partner BG mit Kindern	3.743	1.246	694	192

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Das oben beschriebene Verhältnis ändert sich mit dem Schuleintritt. In Alleinerziehenden-BG leben mehr schulpflichtige Einzelkinder als in Partner-BG. In dieser Altersgruppe weisen die Partner-BG mit 18,5 Prozent (2 Kindern) bzw. 5,1 Prozent (3 Kindern) im Vergleich zu den Alleinerziehenden mit 13,1 Prozent (2 Kinder) und 2,3 Prozent (3 Kinder) mehr Geschwisterkinder auf.

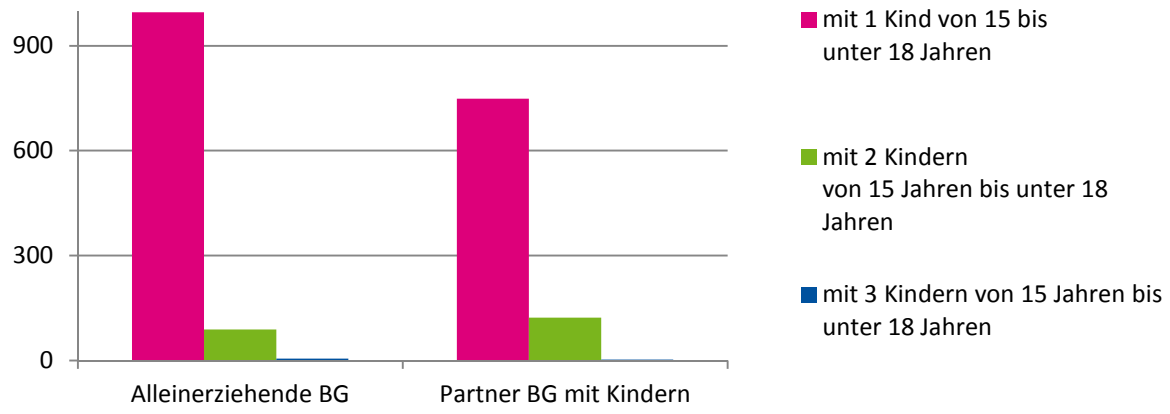


Bedarfsgemeinschaft mit Kindern zwischen 15 – 18 Jahren

BG Typ	Gesamt	darunter		
		mit 1 Kind von 15 bis unter 18 Jahren	mit 2 Kindern von 15 bis unter 18 Jahren	mit 3 Kindern von 15 bis unter 18 Jahren
BG Gesamt	24.112	1.805	215	8
darunter				
Alleinerziehende BG	4.613	996	89	5
Partner BG mit Kindern	3.743	749	123	3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die oben beschriebene Tendenz setzt sich fort: Je älter die Kinder sind, um so eher leben sie in Alleinerziehenden-BG. Je mehr Kinder erzogen werden, um so eher leben sie in Partner-BG.



PERSONALDATEN

4. PROJEKT FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN

Nach der Entscheidung der Jobcenter Wuppertal AöR sich als Unternehmen familienfreundlich zu positionieren, wurde im Januar 2013 im Rahmen der Projektarbeit begonnen, gezielt Maßnahmen für Beschäftigte mit familiären Pflichten zu entwickeln und diese strukturell zu verankern.

Im Laufe des Jahres 2013 widmete sich die Projektgruppe vorrangig dem Thema alternative Arbeitszeitmodelle und betrieblich unterstützte Kinderbetreuung. Es wurde mit dem Funktionszeitmodell eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit kreiert, die den Beschäftigten mehr Möglichkeiten bietet Beruf und Familie zu vereinbaren. Das Modell hat zum Ziel die Einteilung der Arbeitszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter Wuppertal AöR zu flexibilisieren und gleichzeitig den Anspruch, die Aufgabenerfüllung und Kundenorientierung im Fokus zu behalten. Es basiert auf dem Gedanken, dass nicht alle Beschäftigten immer jederzeit an ihrem Platz greifbar sein müssen, sondern ihre Arbeitszeit flexibel, ohne festgelegte Kernarbeitszeiten, gestalten können.

Für den Kundenverkehr steht während der Öffnungszeiten immer ein Pool von Beschäftigten zur Verfügung, um die sogenannte Sofortkundenbetreuung abzuwickeln. Das Funktionszeitmodell wird voraussichtlich im Jahr 2015 im Rahmen eines Modellprojektes in einer Geschäftsstelle eingeführt, um die Praktikabilität und Anwendbarkeit auf das Gesamtunternehmen zu testen und Optimierungsbedarfe festzustellen.

Zum Thema betrieblich unterstützte Kinderbetreuung wurde eine Umfrage durchgeführt, um den tatsächlichen Bedarf und das Interesse bei den Beschäftigten abzufragen. Nach dem sehr positiven Ergebnis gilt es nun im Weiteren konkrete Angebote zu entwickeln, um diesen Bedarfen gerecht zu werden.

Zum Jahresende wurde die Arbeit an einem Konzept für Beschäftigte vor, während und nach der Familienphase begonnen, das sich an den Bedarfen der Beschäftigten orientieren und gleichzeitig die Bindung an das Unternehmen stärken möchte. Ziel ist es, miteinander im Gespräch zu bleiben, zu begleiten und durch verschiedene Angebote eine flexible und zeitnahe Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen.

Als erstes konkretes Angebot an die Beschäftigten ist für das Jahr 2014 ein Eltern-Kind-Büro am Standort Bachstr. 2 in Planung. Im Betreuungsnotfall besteht die Möglichkeit, das eigene Kind mit ins Büro zu bringen, selbst für die Betreuung zu sorgen und dabei zu arbeiten. Die Räumlichkeiten werden sowohl Spielangebote für Kinder als auch einen vollständig ausgestatteten Arbeitsplatz für die Eltern bieten. Das Angebot soll an einem Standort starten und perspektivisch auch auf andere Standorte ausgeweitet werden.

Die Projektarbeit wird im Jahr 2014 fortgesetzt und neben dem bereits begonnenen Thema insbesondere das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf der Agenda haben.

5. PERSONALSTRUKTUR

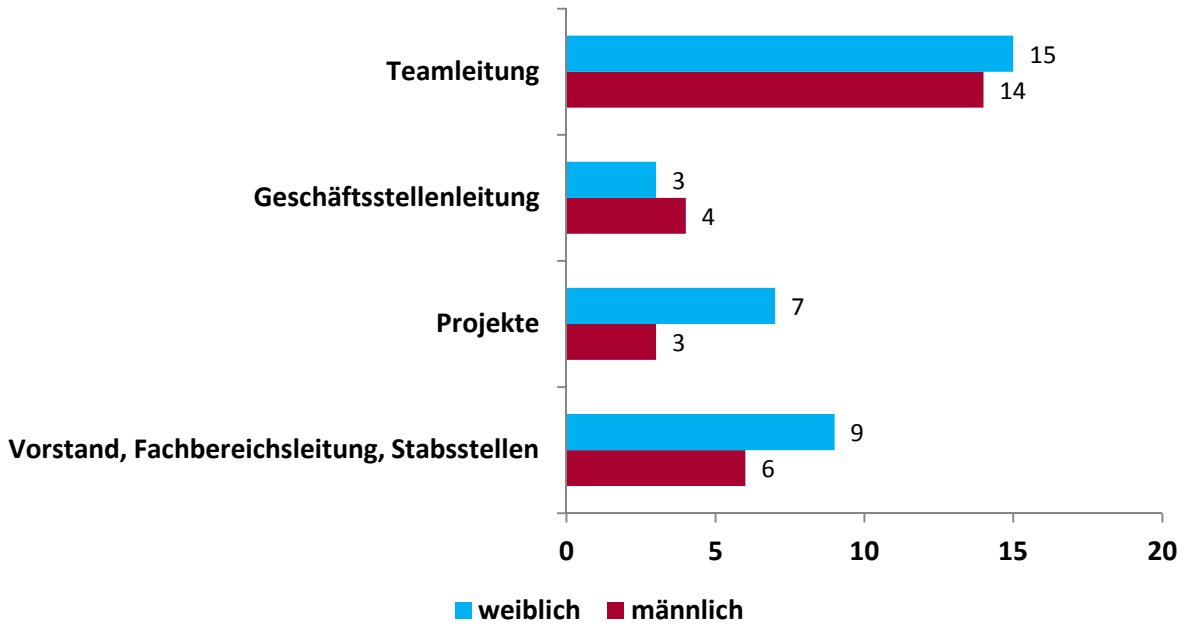
Mit der Aufgabenwahrnehmung wurden im Jahr 2013 im Jahresdurchschnitt 572 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

In der Gesamtheit der Beschäftigten der Jobcenter Wuppertal AöR macht der Frauenanteil 65 Prozent (Stand: 31.12.2013) aus, dieser Anteil spiegelt sich entsprechend sowohl im Bereich des mittleren als auch des gehobenen Dienstes wider. Im Vorjahresmonat war der Frauenanteil bei 63,5 Prozent, somit stieg der Frauenanteil um 2,4 Prozent an.

Die Führungskräfte gliedern sich wie folgt auf:

	weiblich	männlich
Vorstand Fachbereichsleitungen Stabsstellen	9	6
Projekte	7	3
Geschäftsstellenleitungen	3	4
Teamleitungen	15	14

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; manuelle Auswertung

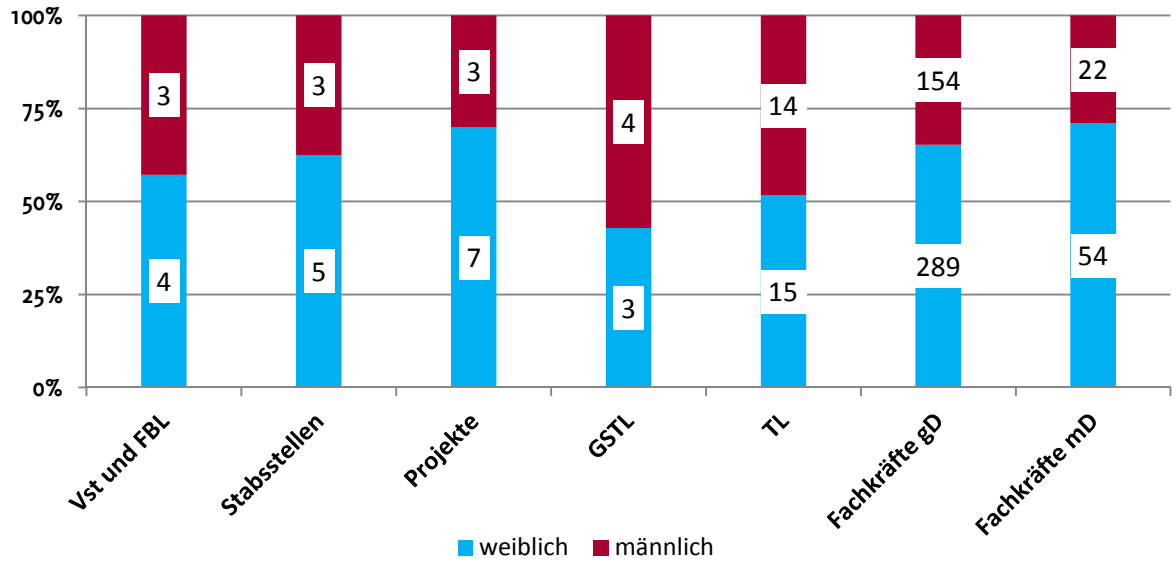


5.1. EINSATZ DER BESCHÄFTIGTEN NACH FUNKTION UND GESCHLECHT

Mitarbeiter/Innen nach Funktion und Geschlecht

Bereich	Gesamt	weiblich	männlich
Vorstand und Führungskräfte			
Vorstand und Fachbereichsleitungen	7	4	3
Stabsstellen	8	5	3
Projekte	10	7	3
Geschäftsstellenleitungen	7	3	4
Teamleitungen	29	15	14
Sachbearbeitung			
Fachkräfte gehobener Dienst	443	289	154
Fachkräfte mittlerer Dienst	76	54	22
Gesamt	580	377	203

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; manuelle Auswertung



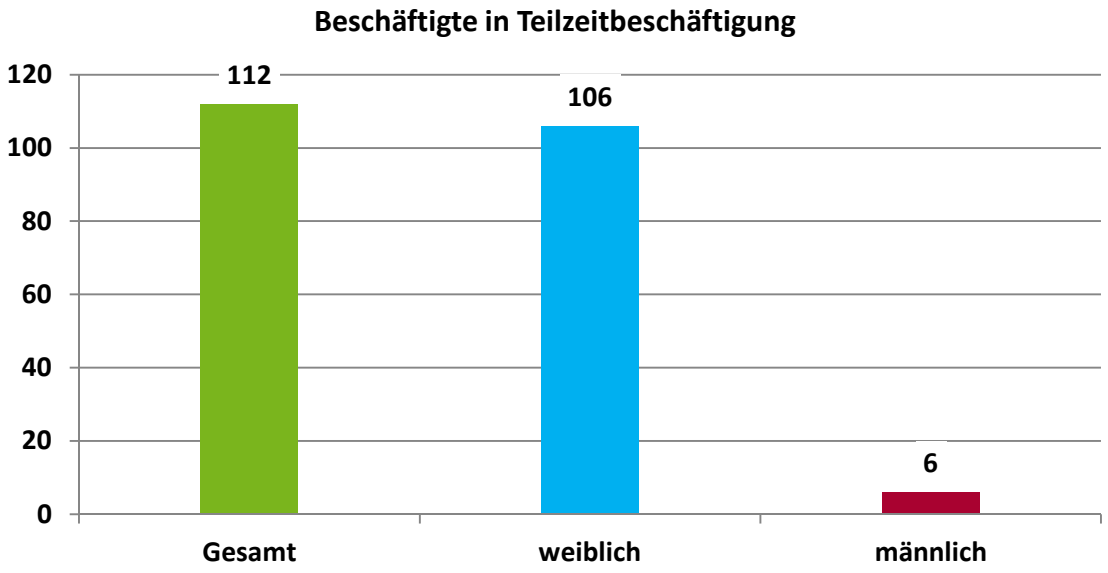
Bei den in der Regel höher bewerteten Stellen des Vorstandes, der Fachbereichsleitungen, der Geschäftsstellenleitungen sowie der Teamleitungen ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern von 52,4 Prozent auf 55,7 Prozent gestiegen, dies ist ein Anstieg der weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zu den männlichen Beschäftigten in Führungspositionen von 6,3 Prozent zum Vorjahresmonat. Im Vergleich liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten des gehobenen und des mittleren Dienstes bei 66,1 Prozent.

5.2. ANZAHL DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT

Anzahl der Beschäftigten in Teilzeitbeschäftigung (Stand: 31.12.2013)

Gesamt	112
davon	
- weiblich	106
- männlich	6

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; manuelle Auswertung



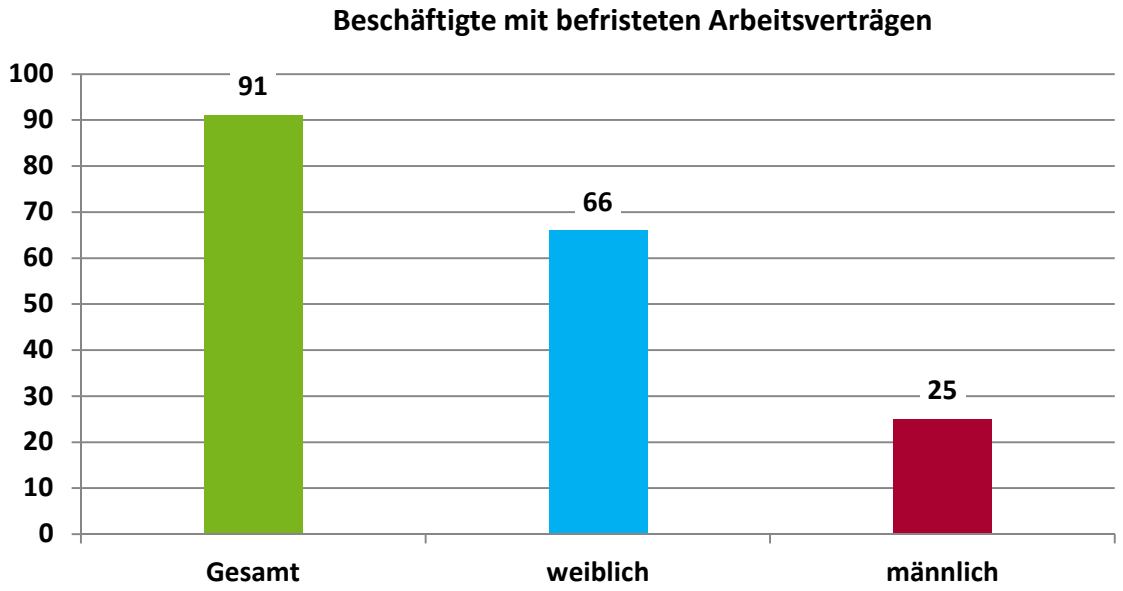
Bei den Teilzeitbeschäftigten beläuft sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf 94,6 Prozent. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtmitarbeiterschaft liegt hingegen bei 65 Prozent.

5.3. ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT UND BEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGEN

Anzahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen (Stand: 31.12.2013)

Gesamt	91
davon	
- weiblich	66
- männlich	25

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; manuelle Auswertung



Bei den Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen sind mit 72,5 Prozent mehr Frauen im Verhältnis zu Männern befristet beschäftigt. Diese Verteilung beruht auf zwei Faktoren, erstens liegt der Frauenanteil an der Gesamtmitarbeiterschaft bei 65 Prozent und zweitens wurden mehr weibliche als männliche Beschäftigte im Jahr 2013 eingestellt.

Grundsätzlich werden bei Neueinstellungen die Stellen zunächst auf zwölf Monate befristet, bei Eignung ist die spätere Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorgesehen.

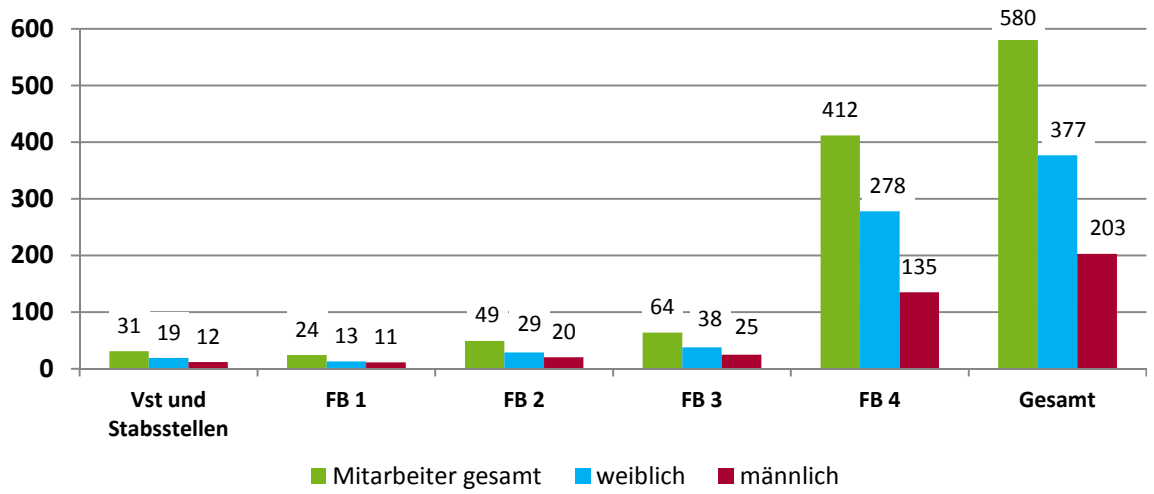
5.4. ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT UND FACHBEREICHEN

Fachbereiche	Beschäftigte gesamt	weiblich	männlich	Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigung	weiblich	männlich
Vorstand, Stabstellen, Gremien und Projekte	31	19	12	*	*	0
Fachbereich Personal und Zentrale Dienste (FB 1)	24	13	11	5	5	0
Fachbereich Recht und Refinanzierung (FB2)	49	29	20	12	12	0
Fachbereich Integration (FB3)	64	38	25	19	18	*
Fachbereich Leistung (FB4)	412	278	135	75	70	5
Gesamt	580	377	203	112	106	6

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; manuelle Auswertung

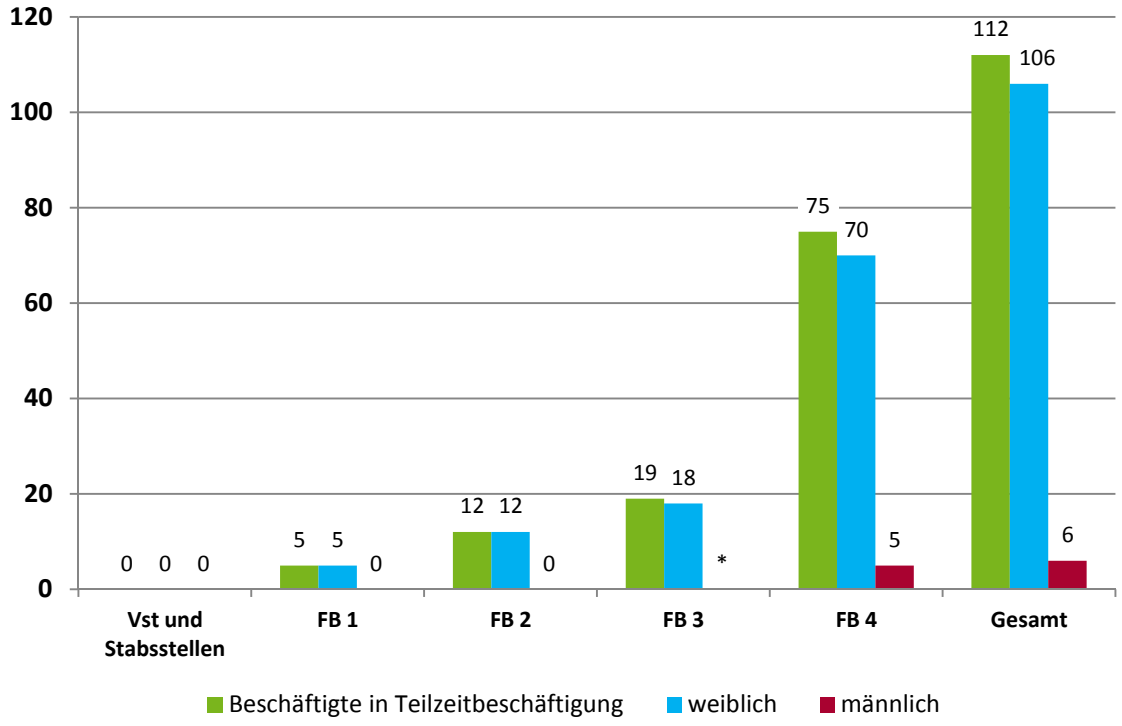
*Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Beschäftigte nach Organisationseinheiten/Leistungseinheiten (Stand: 31.12.2013)



Der Fachbereich 4, Leistung, umfasst die meisten Stellen, da hier alle Beschäftigten der Geschäftsstellen aller Aufgabenbereiche organisatorisch angebunden sind. Die Fachaufsicht für die Integrationskräfte liegt jedoch im Fachbereich 3, Integration.

Teilzeitbeschäftigte nach Organisationseinheiten/Leistungseinheiten (Stand: 31.12.2013)



*Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; manuelle Auswertung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den unterschiedlichen Fachbereichen spiegelt im Wesentlichen den Anteil der Beschäftigten des jeweiligen Fachbereichs an der Gesamtmitarbeiterschaft wider.

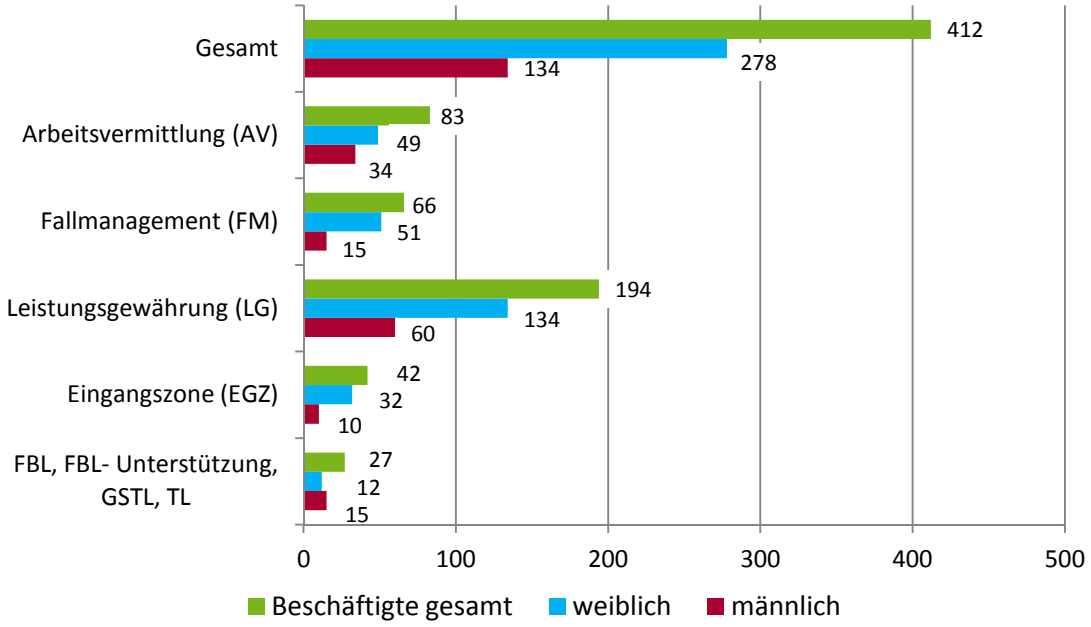
5.5. ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM FACHBEREICH 4 NACH AUFGABEN

Fachbereich 4 davon	Beschäftigte gesamt	weiblich	männlich	Teilzeit-beschäftigte	weiblich	männlich
FBL FBL-Unterstützung GSTL TL	27	12	15	*	*	0
Eingangszone (EGZ)	42	32	10	17	15	*
Leistungsgewährung (LG)	194	134	60	27	26	*
Fallmanagement (FM)	66	51	15	20	20	0
Arbeitsvermittlung (AV)	83	49	34	10	8	*
Gesamt	412	278	134	75	70	5

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; manuelle Auswertung

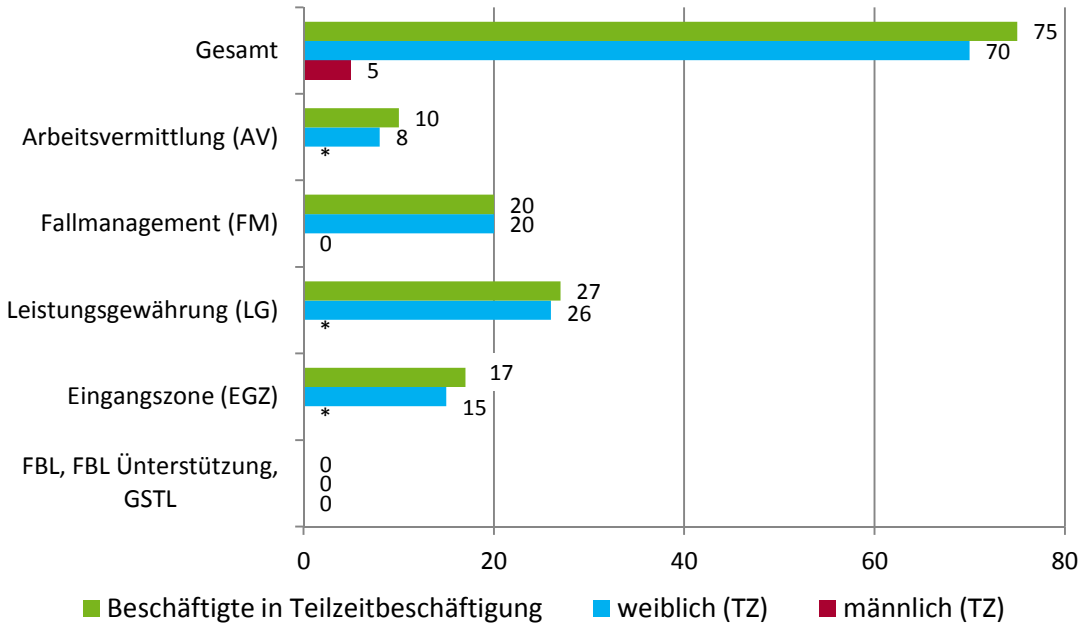
*Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Anzahl der Beschäftigten des FB 4 nach Aufgabe (Stand: 31.12.2013)



Innerhalb der GSTen ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bereich der Eingangszone mit 76,2 Prozent und des Fallmanagements mit 77,3 Prozent am höchsten. In der Leistungsgewährung spiegelt sich das Verhältnis der Beschäftigten mit 69,1 Prozent zu Gunsten der Frauen wider. In der Arbeitsvermittlung liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 59 Prozent.

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten des FB 4 nach Aufgabe (Stand: 31.12.2013)



Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; manuelle Auswertung

*Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Innerhalb des Fachbereiches 4 finden sich mit 36 Prozent die meisten Teilzeitbeschäftigten im Bereich der Leistungsgewährung, der Anteil der weiblichen Beschäftigten beläuft sich hier auf 96,1 Prozent.

5.6. AUFGABENGERECHTE QUALIFIZIERUNG DES PERSONALS

Aufgabengerechte Qualifizierungen

Aufgrund der vielfältigen Aufgabenbereiche in der Jobcenter Wuppertal AöR und des unterschiedlichen Ausbildungsstandes der seit dem 01.01.2012 vielen neu eingestellten Beschäftigten, nahm auch im Jahr 2013 die aufgabengerechte Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Schlüsselrolle in der Personalentwicklung ein.

Zur Abdeckung des Schulungsbedarfs wurde in den Vorjahren ein Rahmenqualifizierungsplan (RQP) erstellt, der insgesamt ca. 80 Schulungsangebote umfasst. Diese Schulungen unterteilen sich in die Schulungen für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter Wuppertal AöR, die sogenannten Basis- und Aufbauschulungen. Die Basisschulungen umfassen insgesamt 30 Schulungsangebote, die Aufbauschulungen für die erfahrenen Beschäftigten umfassen 50 Schulungsangebote. Damit wird der Fortbildungsbedarf weitestgehend intern abgedeckt.

Die Schulungen decken die Bereiche IT, Rechtsgrundlagen, Integration, Kommunikation und Deeskalation, Führung, Gesundheitsfürsorge und verschiedene andere Themen ab. Die jedem Seminar zugeordnete(n) Zielgruppe(n) sowie die fachlichen Inhalte sind bedarfsgerecht organisiert. Vorrangig wurden zu Beginn des Jahres 2013 die IT-Schulungen sowie die Rechtsgrundlagenschulungen durchgeführt, welche im Rahmen der Einarbeitung der neuen Beschäftigten erforderlich waren. Im letzten Jahresviertel lag der Schwerpunkt dann im Bereich Führung sowie Kommunikation und Deeskalation.

Die Organisation der Schulungen obliegt dem „Fachbereich Personal und Zentrale Dienste“, die Durchführung eines Seminares erfolgt im Regelfall durch interne Referentinnen bzw. Referenten. Im Einzelfall werden fehlende Schulungskapazitäten als Inhouse-Veranstaltung durch externe Anbieter ergänzt.

Bestand Fortbildungsbedarf in Bereichen, welche nicht über den Rahmenqualifizierungsplan abgedeckt wurden sind, wurden vor allem für Einzelpersonen individuelle Schulungsangebote ermöglicht.

GLOSSAR-NÄHERE ERLÄUTERUNGEN ZU AUSGEWÄHLTEN GRÖßEN-

Bedarfsgemeinschaft (BG)

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

a) weitere erwerbsfähige Leistungsberechtigte,

b) die im Haushalt lebenden Eltern oder das im Haushalt lebende Elternteil eines unverheirateten erwerbsfähigen Kindes, welches das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und der/die im Haushalt lebende Partner/in dieses Elternteils,

c) als Partner/in des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

- der/die nicht dauernd getrennt lebende Ehegatte/in,
- der/die nicht dauernd getrennt lebende Lebenspartner/in
- eine Person, die mit dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einem gemeinsamen Haushalt so zusammenlebt, dass nach verständiger Würdigung der wechselseitige Wille anzunehmen ist, Verantwortung füreinander zu tragen und füreinander einzustehen,

d) die dem Haushalt angehörenden unverheirateten Kinder der in den Buchstaben a) bis c) genannten Personen, wenn sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, soweit sie die Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen beschaffen können.

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)

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

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

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

Bis zum 31.03.2011 wurden eLb als erwerbsfähige Hilfebedürftige (eHb) bezeichnet.

Gender

„Gender“ bezeichnet die gesellschaftlich bestimmten Geschlechterrollen, die Rechte und Pflichten von Frauen und Männern. Da soziale Unterschiede erlernt und traditionell weitergegeben werden, ist das gesellschaftliche und kulturelle Geschlecht veränderbar und entwicklungsfähig. Der Begriff „Gender“ impliziert somit, die gesellschaftlichen Zusammenhänge der Geschlechterverhältnisse stärker in den Blick zu nehmen und Geschlechterrollen zugunsten von Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Männer zu verändern.

Gender Mainstream

Die Strategie des „Gender Mainstream“ wurde entwickelt, um die Erfahrungen und Anliegen von Frauen und Männern in die Planung, Durchführung, Überwachung und Auswertung (politischer) Maßnahmen von Anfang an einzubeziehen und somit die Richtung der Geschlechterpolitik im einzelnen zu bestimmen. Somit ist hiermit ein Instrument geschaffen, dass es ermöglicht, zu überprüfen, wie sich (politische) Maßnahmen auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken. Die Vorgaben der EU schließen eine Konkurrenz zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming aus, indem von der so genannten „Doppelstrategie“ gesprochen wird, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender Mainstreaming und herkömmliche

Frauenpolitik sind somit zwei unterschiedliche, aber sich ergänzende Strategien mit der gleichen Zielrichtung.

Integrationen

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

Langzeitleistungsbeziehende (LZB)

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

JOBCENTER WUPPERTAL

Leistungen für Unterkunft und Heizung

Die Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung, die für die Ergänzungsgröße „Veränderung der Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung“ ermittelt wird, setzt sich aus den kommunal finanzierten Leistungen nach § 22 SGB II zusammen. Differenziert werden kann zwischen:

- den laufenden Kosten für Unterkunft und Heizung (§ 22 Abs. 1 SGB II)
- den einmaligen Kosten für Instandhaltung und Reparatur bei selbstgenutzten Wohneigentum (§ 22 Abs. 2 SGB II)
- Wohnungsbeschaffungs- und Umzugskosten (§ 22 Abs. 6 SGB II)
- Übernahme von Mietschulden (§ 22 Abs. 8 SGB II)

Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung)

Die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt, die für die Kennzahl „Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung)“ ermittelt wird, setzt sich gemäß § 4 Abs. 1 der RVO zu 48a aus den folgenden vom Bund finanzierten Leistungsarten zusammen:

- Arbeitslosengeld II-Regelbedarf (§ 20 SGB II)
- Sozialgeld-Regelbedarf und Mehrbedarfe (§ 23 SGB II)
- Mehrbedarfe (§ 21 SGB II)
- Einmalleistungen (§ 24 Abs. 1 SGB II)

Sozialversicherungsbeiträge (u.a. § 252 SGB V und § 170 SGB VI) und Zuschüsse zur Sozialversicherung (§ 26 SGB II) sind demnach nicht Bestandteil der Kennzahl, obwohl diese SGB II-Leistungen ebenfalls durch den Bund finanziert werden. Unberücksichtigt bleiben definitionsgemäß u.a.:

- Krankenversicherung - Beiträge Pflichtversicherung
- Krankenversicherung - Beiträge Zuschuss
- Pflegeversicherung - Beiträge Pflichtversicherung

- Pflegeversicherung - Beiträge Zuschuss
- Zusatzbeitrag Krankenversicherung.

Mainstream

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

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

abH	ausbildungsbegleitende Hilfe
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AGH	Arbeitsgelegenheiten
aKDn	Arbeitsgemeinschaft Kommunaler IT-Dienstleister in Nordrhein-Westfalen
Alo	Arbeitslose
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
BaE	Außerbetriebliche Ausbildung
BAMF	Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt
BG	Bedarfsgemeinschaft
BvB	Berufsvorbereitende Maßnahmen
EGZ	Eingliederungszuschüsse
eLb	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESF	Europäischer Sozialfond
ESG	Einstiegsgeld
EQ	Einstiegsqualifizierung
EZV	Eingliederungszuschüsse für Vertretungen
FB	Fachbereich
FBL	Fachbereichsleitungen
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
GST	Geschäftsstelle
GStL	Geschäftsstellenleitung
LZB	Langzeitleistungsbeziehende
MAE	Mehraufwandsentschädigung
MAG	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
MAT	Maßnahmen bei einem Träger
mD	mittlerer Dienst
TL	Teamleitung
Vst	Vorstand

ANHANG

Profiling

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

Profillagen werden im Rahmen des sogenannten „4-Phasen-Modells der Integrationsarbeit“ (4PM) gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden erarbeitet. Das 4PM sieht eine Orientierung an den Arbeitsschritten vor – von der Erfassung der Kundinnen und Kunden über die Beratung und Vermittlung bis hin zur Eingliederung -, die den gesamten Integrationsprozess abbilden: Profiling, Zielfestlegung, Strategieauswahl und Umsetzung/Nachhaltung.

Das Profiling umfasst eine Gesamtbetrachtung von Stärken und Potentialen (im Sinne von Entwicklungsmöglichkeiten) unter Berücksichtigung des Zielberufes bzw. der Zieltätigkeit und mündet auf der Basis dieser Stärken- und Potentialanalayse in sechs sogenannte Profillagen. Die Profillagen beschreiben den Zusammenhang von vermittlerisch relevanten Handlungsbedarfen und zeitlicher Integrationsprognose. Die zeitliche Integrationsprognose stellt die Frage nach dem wahrscheinlichen Eintritt einer Integration in Arbeit im Zeitraum von bis zu 6 Monaten, bis zu 12 Monaten, bis zu 24 Monaten und darüber hinaus.

Die relevanten Handlungsbedarfe ergeben sich aus den vier Schlüsselgruppen

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

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

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

Rahmenbedingungen: persönliche Rahmenbedingungen, örtliche Mobilität, Wohnung, familiäre Situation und Betreuung, finanzielle Situation. Die Festlegung der Profillage berücksichtigt den jeweils aktuellen Stand einer Kundin oder eines Kunden. Dementsprechend sind die Profillagen keine Festlegung auf Dauer, sondern beziehen Veränderungen, die möglicherweise eine andere Profillage mit anderen Handlungsstrategien erfordern, mit ein und bilden auf die Weise auch Integrationsfortschritte ab.

Idealtypisch wird bei jedem Termin bzw. Kontakt das Profiling aktualisiert. So können Integrationsfortschritte, z.B. nach einer absolvierten Maßnahme oder durch veränderte Rahmenbedingungen, dokumentiert werden und ggf. in eine andere Profillage münden. Die Profillagen sind also nicht statisch, sondern durchlässig, und beschreiben die Integrationsbewegungen in die verschiedenen Richtungen.

Die Verteilung auf die Profillagen gibt Auskunft darüber,

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

Markt-, Aktivierungs- und Förderprofile beschreiben integrationsnahe, Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Unterstützungsprofile hingegen komplexe Profillagen. Die komplexen Profillagen werden durch ein Fallmanagement begleitet, die integrationsnäheren Profillagen werden in der Arbeitsvermittlung betreut.

- Marktprofile weisen keine vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe in den Schlüsselgruppen auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit auf den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten. Sie sind ohne umfangreiche zusätzliche Unterstützung vermittelbar.
- Aktivierungsprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in der Schlüsselgruppe „Motivation“ auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit auf den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten. Kundinnen und Kunden mit dieser Profillage bedürfen primär einer Aktivierung. Ihre Qualifikation wird prinzipiell am Arbeitsmarkt nachgefragt, aber sie bewegen sich ggf. in einem für ihre Situation ungünstigen regionalen und/oder fachlichen

Arbeitsmarkt. Möglicherweise muss eine berufliche Alternative erarbeitet oder die Bereitschaft zur Mobilität/Flexibilität erhöht werden.

- Förderprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in einer der drei Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit auf den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 12 Monaten.
- Entwicklungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in einer der drei Förder-Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in einer weiteren Dimension und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit von mehr als 12 Monaten.
- Stabilisierungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der Dimension „Leistungsfähigkeit“ auf sowie zusätzlich in zwei weiteren Schlüsselgruppen. Hier ist das Heranführen an die Erwerbsfähigkeit in bis zu 12 Monaten wahrscheinlich.
- Unterstützungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der Dimension „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen. Hier ist ein Heranführen an die Erwerbsfähigkeit in weniger als 12 Monaten unwahrscheinlich.

Es gibt noch weitere sogenannte Sonderprofillagen:

„Integriert“: Personen, die eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, aber weiterhin Leistungen nach dem SGB II beziehen, da das Einkommen nicht zur Beendigung des Leistungsbezuges führt. Gleichzeitig sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft. Das bedeutet, dass nicht zu erwarten ist, dass der Leistungsbezug der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person durch

- eine Änderung im Beschäftigungsverhältnis,
- einen Stellenwechsel oder
- das Angebot von Eingliederungsmaßnahmen (z. B. berufsbegleitende Fortbildung)

nachhaltig beendet bzw. gesenkt werden kann.

NOTIZEN: