

# GenderDatenReport 2020



## IMPRESSUM

---

### **Herausgeber**

Der Vorstand der Jobcenter Wuppertal AöR

Vorstandsvorsitzender

Thomas Lenz

Vorstand Finanzen und Personal

Uwe Kastien

Vorstand Arbeitsmarkt und Kommunikation

Dr. Andreas Kletzander

### **GenderTeam / Bearbeitung**

Referat Finanzen und Controlling (Jobcenter Wuppertal AöR)

Jonas Colsmann

Referat Finanzen und Controlling (Jobcenter Wuppertal AöR)

Oliver Hannig

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Monika Maas

(Jobcenter Wuppertal AöR)

Maßnahmenplanung (Jobcenter Wuppertal AöR)

Simone Gall

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann (Stadt Wuppertal)

Roswitha Bocklage

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann (Stadt Wuppertal)

Martina Völker

### **Druck**

Jobcenter Wuppertal AöR

### **Internet**

[Jobcenter Wuppertal](#)

[Competentia](#)

[Gleichstellungsstelle für Frau und Mann](#)

## INHALTSVERZEICHNIS

---

<b>Vorwort</b> .....	4
<b>Erkenntnisse vorab</b> .....	5
<b>Gendersensible Berufswahlorientierung – zur Situation in Wuppertal</b> .....	7
<b>1. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten</b> .....	12
1.1. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Alter.....	13
1.2. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Profillagen.....	14
1.3. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Status: Arbeitslose, nicht arbeitslose Arbeitsuchende und Nichtaktivierte.....	17
1.4. Erwerbsfähige leistungsberechtigte Arbeitslose.....	20
1.5. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Langzeitleistungsbezug.....	21
1.6. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Integrationen.....	25
1.7. Erwerbsfähige Alleinerziehende nach Alter.....	26
<b>2. Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Bildungsabschlüssen</b> .....	27
2.1. Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss.....	29
2.2. Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss.....	31
<b>3. Maßnahmedaten mit Schwerpunktsetzung</b> .....	32
3.1. Ausgewählte Integrationsmaßnahmen.....	34
<b>4. Schwerpunktthema: Covid-19</b> .....	36
<b>5. Blitzlicht 2020</b> .....	39
<b>Glossar</b> .....	41
<b>Anhang</b> .....	44
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	47
<b>Notizen:</b> .....	48

## VORWORT

---

Sehr geehrte Leser\*innen,

im Jahr 2020 ist alles anders. Die Herausforderungen der COVID-19-Pandemie sind dominant. Reagieren auf Veränderungen, Entwickeln gangbarer adressatengerechter Angebote, Kontakthaltung zu den Kunden\*innen und die Sicherstellung der finanziellen Leistungen: 2020 beinhaltetete auch ein hohes Gestaltungspotential. Die Pandemie wirkt zudem an einigen Punkten als Beschleuniger für Entwicklungen, die wir in dieser Form nicht vor Augen hatten. Dazu zählt z.B. das Fortschreiten der Digitalisierung mit großer Geschwindigkeit sowie die Ausweitung der Mehrsprachigkeit auf unserer Homepage und bei den Hinweisen in den Gebäuden des Jobcenters.

Bei allen Diskussionen um Gender- und Identitätswahn bleibt das Anliegen des Genderdatenreports wichtig: Mit der geschlechtsdifferenzierten Betrachtung können wir Handlungsbedarfe erkennen und dementsprechend darauf reagieren. Dabei hilft die Rückschau zum Vorjahr. Seit dem Jahr 2012 legen wir den GenderDatenReport in dieser Form mit kleineren Variationen vor.

Die Themen rund um Chancengleichheit im SGB II werden immer selbstverständlicher – auch wenn das nicht gleichzeitig bedeutet, dass strukturelle Benachteiligung beendet ist und für alle Situationen gute Lösungen parat zu haben.

Die aktuelle weltweite Situation zeigt uns auch für das Berichtsjahr 2020 deutlich: Benachteiligte sind in schwierigen Zeiten noch größerer Benachteiligung ausgesetzt. Wege zu erleichtern und Chancen auf faire Teilhabe zu schaffen, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die auf vielen Säulen stehen muss. Das SGB II ist eine davon.

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

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

Das GenderDatenTeam

## Erkenntnisse vorab

---

### Hier ist Bewegung:

- Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) stieg im Berichtsjahr erstmals wieder. Es befinden sich 763 Personen (2,3 Prozent) mehr als im Vorjahresmonat im Leistungsbezug. Dahingegen ging die Zahl der Nichterwerbsfähigen (NEF) um 113 Personen (0,7 Prozent) zurück.
- Das erste Mal seit dem Berichtsjahr 2013 kehrt sich das Verhältnis von Beendigung und Neubezug von Leistungen um: Es waren mehr Menschen auf SGB II Leistungen angewiesen, weniger als in den Vorjahren konnten den Bezug in Wuppertal beenden. 9.552 erwerbsfähige Personen (Vj. 9.427 ELB) kamen hinzu und 9.481 erwerbsfähige Personen (Vj. 10.957 ELB) konnten den Leistungsbezug in Wuppertal beenden.
- Die Integrationsquote ist von 21,8 Prozent auf 17,2 Prozent gesunken. Auffällig ist die Integrationsquote bei Menschen ausländischer Staatsangehörigkeit: Während die Frauen\* ihre Integrationsquote sogar leicht auf 10,08 Prozent ausbauen konnten, brach die Quote bei den Männern\* mit einem Unterschied von 10 Prozentpunkten zum Vorjahr ein und liegt jetzt bei 23,6 Prozent. Sie befindet sich aber immer noch über dem Durchschnitt aller Integrationen.
- Die Integrationsquote Alleinerziehender ist dramatisch um 5 Prozentpunkte gesunken. Das widerspricht komplett dem Trend der Vorjahre, denn die Quote der Alleinerziehenden lag immer über dem Durchschnitt aller Frauen\*.
- Und hier bewegt sich auch etwas: Wir konnten zwei neue Projekte für junge Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte starten, Your Way und fokusSIert. Sie differieren bei der Zielgruppe, nutzen verschiedene Ansätze und zielen beide auf die Heranführung an Ausbildung und Arbeit.

### **Weiterhin gibt es Anzeichen von Verfestigungen:**

- Bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist der Anteil nach Geschlecht weiterhin relativ ausgeglichen. Auch für 2020 gilt: Je älter die Menschen sind, um so eher sind sie männlich\*.
- Die Anzahl der Alleinerziehenden im System liegt weiterhin bei über 12 Prozent und ist im Vorjahresmonatsvergleich erneut leicht gesunken.
- Es bleibt eine Herausforderung, Frauen\* in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Quote ist im Berichtsjahr insgesamt erstmals wieder gesunken.
- Menschen ohne abgeschlossene Schul- und oder Berufsausbildung befinden sich weiterhin in hoher Anzahl im Leistungsbezug.

### **Das Schwerpunktthema**

- Die Corona-Pandemie hat starke Auswirkungen auf die Möglichkeiten von Spracherwerb, Qualifizierung, Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitsaufnahme. Aber der Rückgang ist nicht so stark wie befürchtet.
- Die Ausübung prekärer Beschäftigung, wie z.B. Minijobs, ist stark zurückgegangen. Minijobs werden zu 2/3 von Frauen\* ausgeübt.
- Digitale Kompetenz ist nicht alles. Es braucht auch die entsprechenden Rahmenbedingungen, damit digitales Lernen unter Coronabedingungen zufriedenstellend und erfolgreich ist.

### **Ausblick:**

- Die Verankerung des Jobcenters in der Stadtgesellschaft wird fortgeschrieben: Ideen zur Bundesbahndirektionnutzung gemeinsam mit Bereichen der Stadtverwaltung und der Bergischen Universität werden entwickelt.
- Das Thema Inklusion wird verstärkt in den Blick genommen.

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

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

## **GENDERSENSIBLE BERUFSWAHLORIENTIERUNG – ZUR SITUATION IN WUPPERTAL**

---

### **Nachhaltige, zukunftsorientierte und gendersensible Berufsorientierung bedeutet Erwerbsarbeit von Frauen\* zu sichern**

Das Thema der Berufswahl ist vielfältig und bedeutend zugleich – die Fokussierung auf die gendersensible Berufswahl, ohne die Zuschreibung, was ist typisch für Mädchen\* und für Jungen\*, ist längst überfällig und angemessen dem heutigen Zeitalter.

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Wuppertal und das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck setzt sich mit ihren Kooperationspartner\*innen für dieses Thema ein.

Die Entscheidung der Berufswahl und die Auswirkungen auf junge Menschen sind gravierend. Hier werden für das finanzielle Auskommen im Lebensverlauf (auch bis zur Rente), für Ausbildung oder Minijob, für zukunftsorientierte Berufsfelder und Aufstiegsmöglichkeiten frühzeitig wichtige Weichen gestellt. Von Bedeutung ist aber auch, welche Chancen und Unterstützung sie in der Schule bekommen, durch die Erziehungspersonen und den Unternehmen. Dieses gilt für alle Geschlechter.

Der Arbeitsmarkt bietet einiges (zumindest vor Corona) - den Unternehmen und Verwaltungen fehlt zunehmend qualifizierter Nachwuchs. Die Chancen stehen also gut für (junge) Frauen\* im Bergischen Städtedreieck.

Wo stehen wir in der gendersensiblen Berufswahl?

Es lohnt sich genau hinzuschauen, Daten zu analysieren und an den möglichen Stellschrauben zu drehen - die systematische Berufswahlorientierung und Bündelung aller Aktivitäten im Prozess (KAOA) bringt Übersicht und Orientierung für die Mädchen\* und Jungen\*, aber auch für deren Eltern/Erziehungspersonen.

Mädchen\* schöpfen leider immer noch nicht ihre Berufsmöglichkeiten voll aus, trotz dem Instrument der Potentialanalyse. Sie haben Talente auch in technischen/mathematischen Fächern und es warten gute berufliche Entwicklungschancen gerade in MINT Berufen und im Handwerk auf sie.

Das Spektrum ihrer Auswahl an Ausbildungsberufen oder Studiengängen ist sehr eingeschränkt. Dazu kommen tradierte Rollenzuschreibungen und Vorurteile, wenig eigenes Zutrauen und Unterstützung durch Bezugspersonen - ein bunter Strauß an Hemmnissen zur Veränderung.

Die TOP 5 der beliebtesten dualen Ausbildungsberufe von Frauen\* stagniert - 2019 sind bundesweit nach wie vor Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (72,2 Prozent Frauenanteil), Medizinische(r) Fachangestellte(r) (97,1 Prozent Frauenanteil), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (49,3 Prozent), Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r) (97 Prozent) und Verkäufer/in (51,2 Prozent).

Ähnlich konstant stereotyp wählen die Jungen\* mit dem TOP Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker u.a.

Aber es gibt auch Bewegung: In den letzten 10 Jahren hat sich der Frauenanteil in technischen Berufen in Industrie und Handwerk kontinuierlich leicht erhöht.

Top 5 der Mint-Ausbildungsberufe (nach Anzahl der neue abgeschlossenen Ausbildungsverträge)

	<b>Frauenanteil in % Anstieg der abs. Zahlen</b>	
	<b>2009/2019</b>	<b>2009/2019</b>
1. Kraftfahrzeugmechatroniker/in	3,1 % => 4,2%	561 => 939 (+67 %)
2. Fachinformatiker/in	6,5 % => 8,1%	555 => 1.320 (+138 %)
3. Elektroniker/in	1,5 % => 2,6%	156 => 372 (+138 %)
4. Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	0,9 % => 1,5%	90 => 198 (+120 %)
5. Industriemechaniker/in	5,2 % => 6,4%	720 => 810 (+13 %)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung: Datensystem Auszubildende und eigene Berechnungen Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit

Die Projekte und Kampagnen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen\* und jungen Frauen\* unterstützen eine positive Entwicklung, es lohnt sich dran zu bleiben.

Wie kann Veränderung gelingen?

Wuppertal führt seit vielen Jahren koordiniert und mit Serviceleistung durch den Arbeitskreis vor Ort den Girls´Day und Boys´Day durch. Als große Kooperation von Schulen und Unternehmen, unterstützt durch Agentur für Arbeit, Jobcenter, Verband Bergischer Unternehmerverbände e.V., Kreishandwerkerschaft, Diakonie und die Stadtverwaltung, ist das eine kontinuierliche Erfolgsgeschichte.

Die Zahlen der teilnehmenden Unternehmen und Betriebe sind von 2009 bis heute kontinuierlich gestiegen. Auch wenn die Anzahl der angebotenen Plätze für die Mädchen\* nicht in jedem Jahr gleich hoch ist, konnten bisher dennoch durchschnittlich über 400 Plätze pro Jahr akquiriert werden.

Der wichtige Kontakt zwischen Unternehmen und Mädchen\* schafft Zugänge, eröffnet die Möglichkeit zu einem vertiefenden Praktikum und baut Vorurteile ab. Die Einstellungspolitik der Unternehmen wird sich verändern, Frauen\* werden „einstellbar“, insbesondere in MINT-Berufen.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck, angegliedert an die Gleichstellungsstelle, unterstützt und berät Unternehmen. Ziel ist es Anregungen zu geben, wie das weibliche Fachkräfte Potential erschlossen und gehalten werden kann.

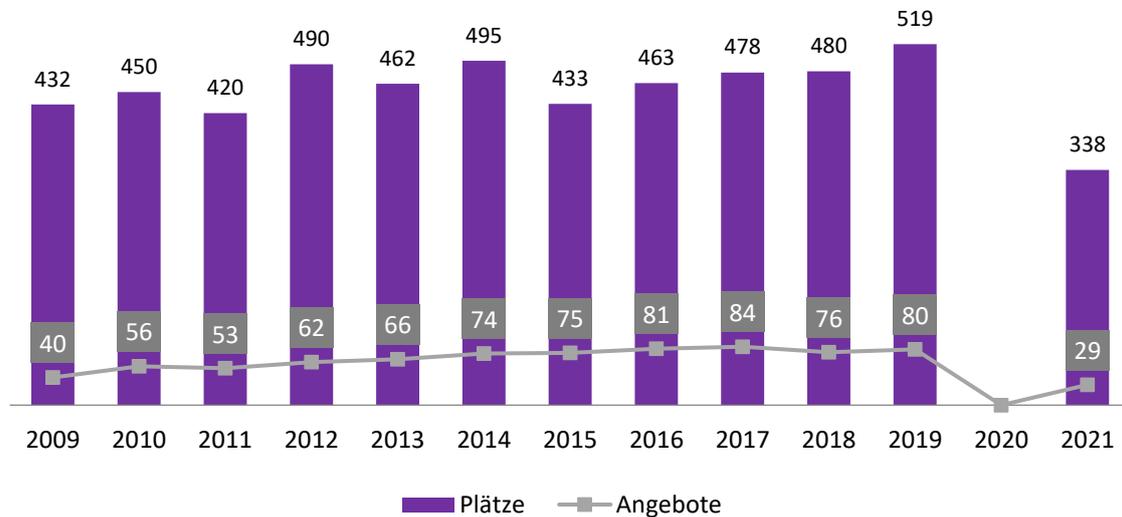
Eine Vielzahl von Möglichkeiten an Projekten unterstützen diesen stetigen Prozess wie „Komm, mach MINT“ und „Klischeefrei“. Es zahlt sich aus, den Mädchen\* weibliche Rollenvorbilder zu bieten, die Ansprache zu überprüfen, in vielen Veranstaltungen und Messen aktiv zu sein, Schnupperangebote zu machen, Eltern/ Erziehungspersonen einzubinden und die Unternehmenskultur zu verändern.

Neu aufstellen in Krisenzeiten (Corona)

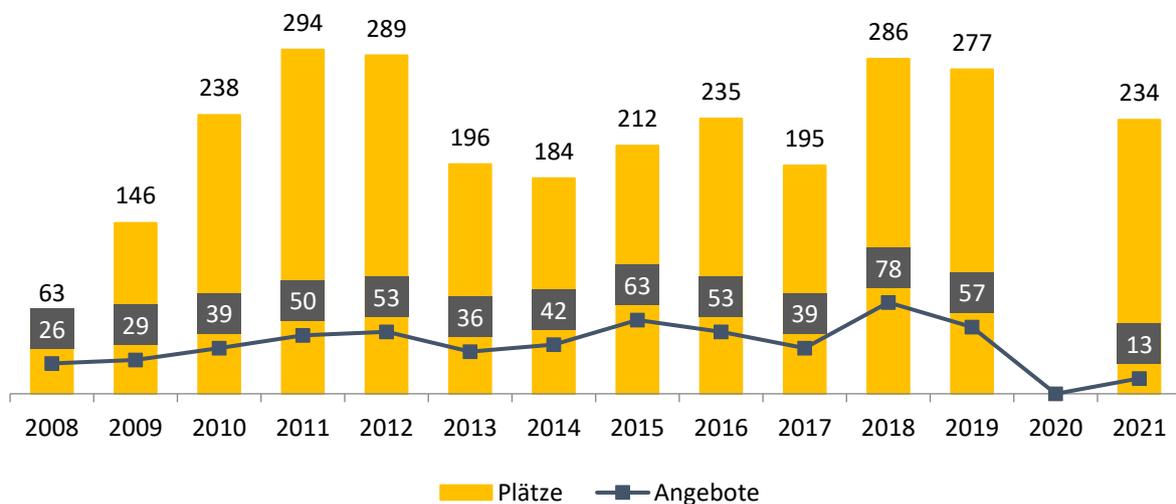
Die Berufsorientierung in Zeiten von Corona war gar nicht so einfach. Praktische Erfahrungen in Unternehmen und Institutionen zu machen war für viele Jugendliche schon in 2020 so gut wie unmöglich. Umso wichtiger: Der Girls' und Boys´Day-Zukunftstag fand am 22. April 2021 überwiegend digital statt.

Einige Unternehmen haben sich der Herausforderung gestellt. Die Rückmeldung waren insgesamt positiv, es traten zwar auch mal kleine technische Schwierigkeiten auf, aber insgesamt wurden auch praktische Anteile mit viel Engagement an die Mädchen\* gebracht. Die Stadtverwaltung hat ein digitales Format für Mädchen\* und Jungen\* entwickelt. Insbesondere nachgefragt wurde „Entdecke die Vielfalt der Stadt Wuppertal – sozial – pädagogisch – digital“ durch die Jungen\*.

### Entwicklungen beim Girls´Day in Wuppertal



### Entwicklungen beim Boys´Day in Wuppertal



Die Nachwirkungen der Corona-Pandemie können sicherlich erst in den nächsten Jahren ausgewertet werden. Die Entwicklungen und Möglichkeiten im digitalen Bereich verändern aber nachhaltig viele Berufsfelder und auch die Berufswahlorientierung wird in Zukunft dadurch bereichert. Damit auch Mädchen\* und Frauen\* davon profitieren können, stellt das Thema gendergerechte Digitalisierung eine weitere Herausforderung.

# KUNDEN\*INNEN

---

## 1. STRUKTUR DER ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN

---

Zum Stichtag am 31.12.2020 betreute das Jobcenter Wuppertal 48.572 Regelleistungsbeziehende (RLB). Dabei ist zwischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten<sup>1</sup> (ELB), 33.579 Personen (69,1 Prozent), sowie solchen, die nicht erwerbsfähig sind (NEF), 14.993 Personen (30,9 Prozent), zu unterscheiden<sup>2</sup>. Zu der letzteren Gruppe gehören 14.620 Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren.

Die Anzahl der ELB stieg um 763 Personen (2,3 Prozent), hingegen ging die Anzahl der NEF um -113 Personen beziehungsweise -0,7 Prozent zum Vorjahresmonat zurück.

Das erste Kapitel des GenderDatenReports 2020 verschafft nun einen Überblick über die Struktur derjenigen Personen im Leistungsbezug, die erwerbsfähig sind und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

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

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

---

<sup>1</sup> 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.

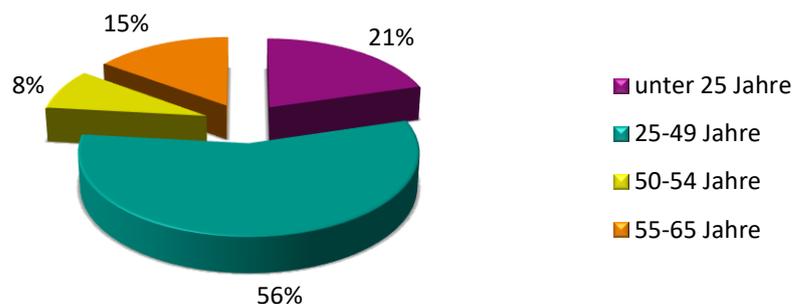
<sup>2</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Report für Kreise und kreisfreie Städte; Stadt Wuppertal

### 1.1. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH ALTER

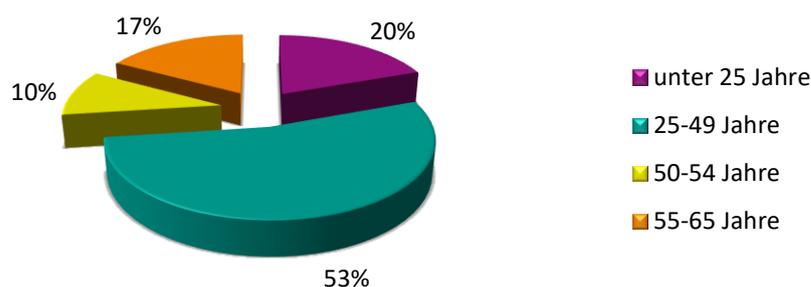
	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55 Jahre und älter
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)</b>	<b>33.579</b>	<b>6.703</b>	<b>18.422</b>	<b>3.075</b>	<b>5.379</b>
<b>davon</b>					
- weiblich*	16.738	3.424	9.419	1.385	2.510
- männlich*	16.841	3.279	9.003	1.690	2.869

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

**Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -weiblich\*- (Stand: 31.12.2020)**



**Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -männlich\*- (Stand: 31.12.2020)**



Das Verhältnis der ELB nach Geschlecht ist insgesamt ausgeglichen (weiblich\*: 48,8 Prozent): Je jünger, desto ausgeglichener die Geschlechterverteilung. Der Anteil der ELB bei den weiblichen\* 25-49 Jährigen liegt mit 56 Prozent im Vergleich zu den männlichen\* ELB in der Alterklasse etwas höher. Dieses Verhältnis kehrt sich bei den ELB ab dem 50. Lebensjahr um: je älter, umso häufiger männlich\*. Diese Verteilung ist seit mehreren Jahren unverändert.

## 1.2. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH PROFILLAGEN

---

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

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

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

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

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

**Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) nach Profillagen** (Stand: 31.12.2020)

Profillagen		davon	
		weiblich*	männlich*
Marktnah	9.197	3.536	5.661
Marktfern	10.973	5.481	5.492
Integriert, aber noch hilfebedürftig (I)	2.308	874	1.434
Zuordnung nicht erforderlich (Z)	11.101	6.951	4.151
<b>Gesamt</b>	<b>33.579</b>	<b>16.738</b>	<b>16.841</b>

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

Insgesamt ergibt die Zuweisung aller Kunden\*innen auf die vier Profillagen folgende Verteilung: Die häufigste Zuschreibung erhält die Profillage „Z“ (Zuordnung nicht erforderlich) mit 33,1 Prozent (Vj. 34,7 Prozent), gefolgt von der „marktfernen“ Profillage mit 32,7 Prozent (Vj. 31,4 Prozent) und der Profillage „marktnah“ mit 27,4 Prozent (Vj. 27,6 Prozent). Mit Abstand den geringsten Anteil bilden diejenigen mit der Profillage „I“. Hier ist der Anteil mit 6,9 Prozent (Vj. 6,2 Prozent) aber leicht angestiegen. Insgesamt ist zu beobachten, dass im Vorjahresvergleich die Profillagen „marktfern“ und „I“ etwas häufiger vergeben wurden. Die Profillage „marktnah“ wurde kaum verändert vergeben. Bei der Profillage „Z“ sehen wir ein Novum im Vergleich der Vorjahresmonate, welches alle erwerbsfähigen leistungsberechtigten Frauen\* ebenso betrifft wie die Männer\*: Die Zuordnung zu dieser Profillage wurde bei den Frauen\* mit 41,3 Prozent (Vj. 42,6 Prozent) um 1,3 Prozentpunkte und bei den Männern\* um 2 Prozentpunkte seltener vergeben. Sie sank von 26,8 Prozent auf 24,8 Prozent.

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

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

In der Gruppe der Frauen\* ist mit 32,5 Prozent (Vj. 31,3 Prozent) die marktferne Profillage vertreten. Hier wird davon ausgegangen, dass die Integration auf den ersten Arbeitsmarkt voraussichtlich länger als 12 Monate dauern wird. Von allen Frauen\* wurden 21,0 Prozent (Vj. 25,1 Prozent) der Profillage „marktnah“ zugeordnet. Damit stellt sie bei den Frauen\* nur den drittgrößten Anteil dar. Mit 5,2 Prozent (Vj. 5,0 Prozent) ist die Profillage „I“ mit Abstand am wenigsten vergeben, dennoch stieg sie zum Vorjahreswert leicht an.

Bei der Gesamtgruppe der Männer\* ergibt sich ein umgekehrtes Bild. Den Schwerpunkt bildet mit 33,8 Prozent (Vj. 34,2 Prozent) die Profillage „marktnah“. Hier ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Die Vergabe der Profillage „marktfern“ stieg auf 32,8 Prozent (Vj. 31,5 Prozent) und bei der Profillage „Z“ ist ein deutlicherer Rückgang auf 24,8 Prozent (Vj. 26,8 Prozent) zu sehen. Der Anteil in der Profillage „I“ liegt bei der Gesamtgruppe der Männer\* mit 8,6 Prozent (Vj. 7,5 Prozent) deutlich höher als bei den Frauen\* und etwas über dem Vorjahreswert.

Blickt man quer auf die Profillagen im Geschlechtervergleich, liegt der Frauenanteil in der Profillage „marktfern“ bei 49,9 Prozent (Vj. 49,8 Prozent). Nur 38,4 Prozent (Vj. 38,2 Prozent) der Frauen\* befinden sich in der marktnahen Profillage und 37,9 Prozent (Vj. 40,0 Prozent) sind der Profillage „I“ zugeordnet. Das markiert einen deutlichen Rückgang gegenüber dem Vorjahr.

Schaut man nur auf die Profillage „Z“ liegt der Frauenanteil bei 62,6 Prozent (Vj. 61,4 Prozent).

Im Jahr 2020 kamen 9.552 erwerbsfähige Personen (Vj. 9.427 ELB) in den Leistungsbezug SGB II hinzu und 9.481 erwerbsfähige Personen (Vj. 10.957 ELB) konnten den Leistungsbezug in Wuppertal beenden. Es bleibt insgesamt viel Bewegung bei den Zu- und Abgängen in das System SGB II zu beobachten. Im Berichtsjahr überstieg die Zahl der Neuzugänge, die auf SGB II-Leistungen angewiesen sind den Anteil derjenigen, die den Leistungsbezug in Wuppertal beenden konnten. Seit dem Genderdatenreport 2013 war dieses Verhältnis über die Jahre durchgängig umgekehrt.

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

---

**Arbeitslose** sind Personen, die

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

**nicht arbeitslose Arbeitsuchende** sind Personen, die

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

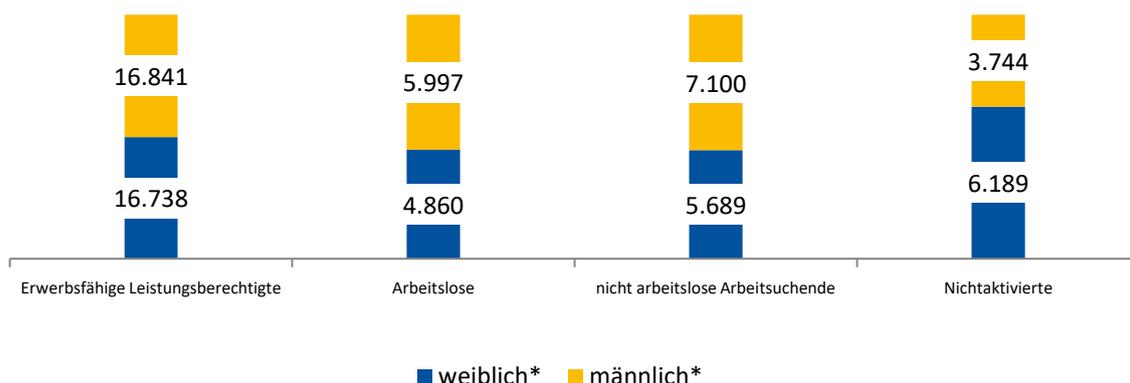
**Nichtaktivierte** sind Personen,

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

**Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im prozentualen Vergleich zu Arbeitslosen, nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden und Nichtaktivierten (Stand: 31.12.2020)**

	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	in %	Arbeitslose	in %	nicht arbeitslose Arbeitssuchende	in %	Nicht-aktivierte	in %
<b>Gesamt</b>	<b>34.579</b>	<b>100%</b>	<b>10.857</b>	<b>32%</b>	<b>12.789</b>	<b>38%</b>	<b>9.933</b>	<b>30%</b>
<b>Davon</b>								
- weiblich*	16.738	50%	4.860	45%	5.689	44%	6.189	62%
- männlich*	16.841	50%	5.997	55%	7.100	56%	3.744	38%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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


Von allen ELB sind 32 Prozent (Vj. 29 Prozent) der Kunden\*innen arbeitslos, stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und befinden sich aktiv in der Bewerbungsphase. Rund 38 Prozent (Vj. 40 Prozent) werden als nicht arbeitslose Arbeitssuchende gezählt, da sie sich z.B. in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik befinden, kurzzeitig erkrankt sind oder über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus erwerbstätig sind, aber weiterhin Arbeit suchen. Auch dieser Personenkreis steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die Aktivierung der Bewerber\*innen ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Herbeiführung von Integrationsfortschritten und ein bedeutender Schritt auf dem Weg in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Die geringere Anzahl der Menschen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zum Vorjahr steht mit den Lockdowns im Frühjahr und Ende des Jahres im Zusammenhang stehen und weiteren coronagerechten Einschränkungen, z.B. bezüglich der erlaubten Anzahl der Teilnehmenden.

Die hiesige ELB- orientierte Aktivierungsquote im Jahresdurchschnitt ist im Vergleich zu den Jobcentern mit vergleichbaren Strukturen, aber auch nrw-weit mit 27,6 Prozent (Vj. 34,4 Prozent) zu 10,3 Prozent (Vj. 12,1 Prozent) sehr hoch<sup>3</sup>. Sowohl in der Gruppe der Arbeitslosen als auch in der der nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden besteht ein etwa gleich großer Überhang von männlichen\* Kunden.

Einen Anteil von rund 30 Prozent (Vj. 31 Prozent) aller ELB bilden die Nichtaktivierten. Der hohe Frauenanteil in dieser Gruppe der Nichtaktivierten von 62 Prozent (Vj. 63 Prozent) erklärt sich u.a. dadurch, dass in vielen Fällen die Kinderbetreuung von den Frauen\* übernommen bzw. alleine getragen wird und dies mit einem Maßnahmebesuch, einer Ausbildung oder einer Erwerbstätigkeit nicht vereinbar ist.

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

Kinderbetreuung bleibt ein wichtiges Thema. Eine ausreichende Kinderbetreuung ist zu oft der entscheidende Faktor - in der Regel bei den Frauen\* - einen Ausbildungsplatz oder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können. Dies gilt auch bei Qualifizierungs-, Aktivierungs- oder Beschäftigungsangeboten des Jobcenters.

Bei den Integrationskursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die den ersten Deutsch-Spracherwerb strukturiert ermöglichen, stehen zurzeit ca. 180 Plätze für die Kinderbetreuung von Kindern der Teilnehmenden zur Verfügung. Das Ressort für Zuwanderung und Integration der Stadt Wuppertal koordiniert die Träger, die Teilnehmenden und steuert dementsprechend auch in Integrationskurse mit Kinderbetreuung. Die Pandemie mit ihren notwendigen Einschränkungen hat auch an dieser Stelle sehr eindringlich gezeigt, dass ohne Kinderbetreuungsmöglichkeiten Vieles nicht wahrgenommen werden kann. Digitale Formate, die in 2020 auch in den BAMF-Sprachkursen starteten, konnten zunächst nur von denjenigen angenommen werden, die dementsprechend technisch ausgestattet waren und bei denen Homeschooling oder Kinderbetreuung nicht zusätzlich im Vordergrund stand.

---

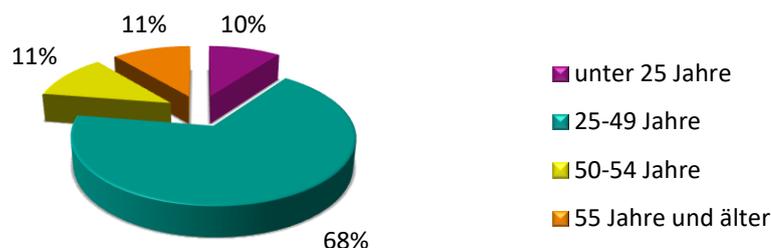
<sup>3</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## 1.4. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE ARBEITSLOSE

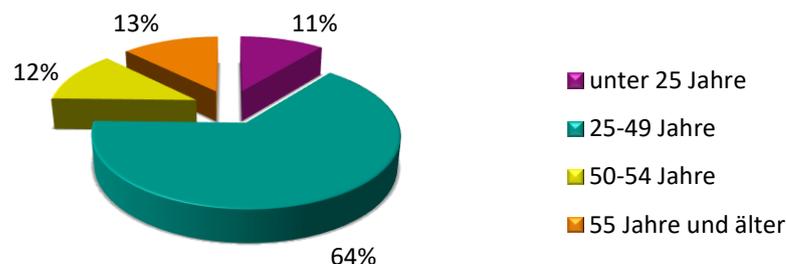
	Gesamt	in %	unter 25 Jahre	in %	25-49 Jahre	in %	50-54 Jahre	in %	55 Jahre und älter	in %
<b>Arbeitslose ELB</b>	<b>10.857</b>	<b>100%</b>	<b>1.136</b>	<b>10%</b>	<b>7.098</b>	<b>65%</b>	<b>1.272</b>	<b>12%</b>	<b>1.351</b>	<b>12%</b>
<b>Davon</b>										
- weiblich*	4.860	45%	483	43%	3.229	45%	548	43%	600	44%
- männlich*	5.997	55%	653	57%	3.869	55%	724	57%	751	56%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

**Arbeitslose nach Alter –weiblich\*- (Stand: 31.12.2020)**



**Arbeitslose nach Alter -männlich\*- (Stand: 31.12.2020)**



Der Anteil der weiblichen\* ELB mit dem Status arbeitslos liegt bei 45 Prozent.

Die Verteilung der Geschlechter auf die jeweiligen Altersstufen ist dabei nahezu identisch, bei den U25-Jährigen ist der Anteil der männlichen\* ELB etwas höher, bei den weiblichen\* ELB ist der Anteil der Personengruppe 25-49 Jahre Jahre mit 68 Prozent zu 64 Prozent größer.

Im Vorjahresvergleich ist ein deutlicher Anstieg bei den unter 25 Jährigen Frauen\* zu verzeichnen (43 Prozent zu 39 Prozent im Vorjahr) hingegen sank der Frauenanteil bei der Gruppe 55plus um 5 Prozentpunkte auf 44 Prozent.

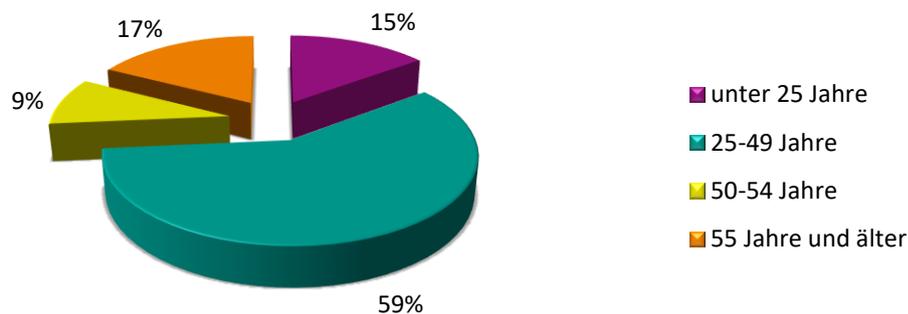
## 1.5. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH LANGZEITLEISTUNGSBEZUG

	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55 Jahre und älter
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)</b>	<b>33.579</b>	<b>6.703</b>	<b>18.422</b>	<b>3.075</b>	<b>5.379</b>
<b>Davon Langzeitleistungsbezie-</b>					
<b>hende</b>	24.628	3.638	13.838	2.512	4.640
<b>Davon</b>					
<b>- weiblich*</b>	12.617	1.871	7.408	1.153	2.185
<b>- männlich*</b>	12.011	1.767	6.430	1.359	2.455

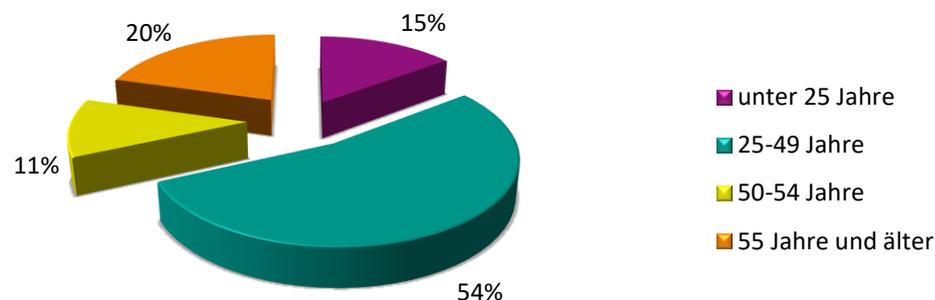
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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

**Langzeitleistungsbeziehende ELB -weiblich\*- (Stand: 31.12.2020)**



**Langzeitleistungsbeziehende ELB -männlich\*- (Stand: 31.12.2020)**



Rund 73 Prozent (Vj. 74 Prozent) aller ELB sind Langzeitleistungsbeziehende (LZB). Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert leicht gesunken. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Gruppe der Langzeitleistungsbeziehenden an allen Leistungsbeziehenden stark mit dem Alter steigt.

Die Altersgruppe 55plus verzeichnet einen Anteil von 86 Prozent. Weiterhin liegt der Frauenanteil mit 75,4 Prozent (Vj. 76,0 Prozent) zu 71,3 Prozent (Vj. 72,2 Prozent) deutlich über dem der Männer\*. Der Frauenanteil ist innerhalb der Gruppe der LZB um 0,6 Prozentpunkte zum Vorjahr, der Männeranteil um 0,9 Prozentpunkte zum Vorjahr gesunken. Innerhalb der Geschlechterverteilung sind in der Altersklasse der 25-49-jährigen ELB mit 59 Prozent (Vj. 59 Prozent) prozentual mehr Frauen\* im LZB. Der Wert bei den Männern\* in dieser Altersklasse ist mit 54 Prozent (Vj. 54 Prozent) unverändert. In der Altersklasse „50-54 Jahre“ sind mit 11 Prozent (Vj. 11 Prozent) mehr Männer\* als Frauen\* im LZB. In dieser Altersklasse blieb der Frauenanteil bei 9 Prozent (Vj. 9 Prozent). In der Altersklasse „unter 25 Jahre“ ist der Anteil der Geschlechter mit jeweils 15 Prozent ausgeglichen. In der Altersklasse der „55 Jahre und älter“ befinden sich mehr Männer\* mit 20 Prozent (Vj. 20 Prozent) in Relation zu den Frauen\* im LZB. Der Frauenanteil in dieser Altersklasse ist mit 17 Prozent (Vj. 17 Prozent) gleich geblieben. Bei allen LZB sind mit 51,2 Prozent mehr Frauen\* (12.617) als Männer\* (12.011) vertreten, wobei der Anteil der 25-49-Jährigen besonders hoch ist. Gerade in dieser Altersspanne erziehen Frauen\* Kinder und verweilen daher häufiger im Leistungsbezug, da sie entweder dem Arbeitsmarkt gar nicht oder nur zeitlich eingeschränkt zur Verfügung stehen und ihre Erwerbstätigkeit bzw. das erzielte Einkommen in vielen Fällen nicht bedarfsdeckend ist.

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

Viele Langzeitleistungsbeziehende benötigen „mehr“. Daher fand eine Fortsetzung der erfolgreichen Initiative „Fair eingestellt“, begleitet von der Kampagne „Wir machen’s einfach“ statt.

Auch in 2020 wurden Plakate und Anzeigen geschaltet um sowohl Arbeitgeber\*innen wie auch Kunden\*innen auf zahlreiche Unterstützungsöglichkeiten für Langzeitleistungsbeziehende und Langzeitarbeitslose aufmerksam zu machen. Schwerpunkte sind Beratung, Qualifizierung, Vermittlung. Dreh- und Angelpunkt bleibt das Teilhabechancengesetz, welches 2019 in Kraft trat. Aber auch Förderungen darüber hinaus sind möglich.

Weitere Informationen:

<https://www1.jobcenter.wuppertal.de/arbeitgeber/content/fair-eingestellt.php>

Arbeitgeber\*innen können offene Jobs besetzen oder neue Stellen schaffen. Wenn Fachkräfte Aufgaben ausüben, die nicht zu ihrem Tätigkeitsbereich gehören, können diese zusammengefasst werden und in eine neue Stelle münden. Zeitgleich werden dadurch die Fachkräfte entlastet. Der Unternehmensservice des Jobcenters unterstützt Unternehmen gerne dabei, passende Mitarbeiter\*innen zu finden. Es gibt zwei Varianten, für beide ist ein Einsatz in der Privatwirtschaft oder im gemeinnützigen Bereich möglich und es gilt die Altersgrenze von über 25 Jahren.

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

Sie bekommen zudem eine\*n Coach\*in zur Seite, der\*die individuell auf die jeweiligen Voraussetzungen, Fähigkeiten und Herausforderungen eingehen kann. Zusätzlich können die Coach\*innen bei Bedarf im Betrieb unterstützen. Die Dauer der Förderung variiert und kann bis zu einigen Jahren gehen, einen monatlichen Lohnkostenzuschuss von null bis 100 Prozent beinhalten sowie passgenaue Qualifizierungsmöglichkeiten. Jobcenterseits agiert hier ein kleines Team von Integrationsfachkräften in Abstimmung mit dem Unternehmensservice.

Das eröffnet Langzeitleistungsbeziehenden und Unternehmen neue Perspektiven im Hinblick auf eine langfristige berufliche Integration mit zum Teil neukonzipierten Stellen. Und es durchbricht den Kreislauf von mangelnder Perspektive, geringer Beschäftigungsschance, finanziellen Einbußen, sozialer Isolation, Verlust aktueller Qualifikation, dauerhafter Verfestigung bestehender Vorbehalte, geringere Beschäftigungschancen etc.

Die andere Förderung (§ 16e SGB II) kann für diejenigen, die länger als zwei Jahre ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung waren, Anwendung finden. Das Jobcenter hat eine Vorschaltmaßnahme konzipiert, bei der geeignete Kandidaten\*innen vorbereitet wurden. Das unterstützt das Prinzip der passgenauen Vermittlung und erleichtert den Bewerber\*innen und den Unternehmen das Bewerbungsverfahren.

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 398 Personen über das Teilhabechancengesetz in Arbeit vermittelt, darunter 151 Frauen\*, das ist ein Anteil von 38 Prozent. Im Rückblick auf 2019 konnten die Vermittlungen um 94 Plätze erhöht und der Frauenanteil um 3 Prozentpunkte gesteigert werden.

Die meisten Beschäftigungsverhältnisse sind im Helferbereich angesiedelt und liegen im Schnitt bei einer 36 Stunden/Woche. Die Branchen variieren stark, es wurde z.B. in Berufsgruppen wie Betreuungskraft/Alltagsbegleitung und Büro/Verwaltung vermittelt, das Geschlechterverhältnis ist hier ausgeglichen. Im Gegensatz dazu zeigen sich der Gartenbau und die Bereiche Pförtner, Maler/Lackierer sowie Hausmeister und Hauswart/Haustechnik als Männerdomäne. Klassisch konnten Frauen\* Beschäftigungen in den Tätigkeitsfeldern Helferin Hauswirtschaft, Sozialassistentin aber auch als Dolmetscherin oder Wirtschaftsassistentin aufnehmen.

## 1.6. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH INTEGRATIONEN

	Gesamt
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -Integrationen-</b>	<b>5.858</b>
<b>Davon</b>	
- weiblich*	1.832
- männlich*	4.026

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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

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

### Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Integrationen (Stand: 31.12.2020)



Im Verhältnis zu den ELB (33.579 Personen = Durchschnittlicher Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vormonat und den elf davor liegenden Monaten) ergibt die Summe der Integrationen (5.858) eine Integrationsquote von 17,2 Prozent. Die Integrationsquote bei den Frauen\* liegt bei 10,84 Prozent (Vj. 14,11 Prozent) und bei den Männern\* bei 23,57 Prozent (Vj. 27,49 Prozent).

Der Anteil an allen Integrationen sank bei den Frauen\* auf 31 Prozent (Vj. 34 Prozent) und somit betrug der Anteil an allen Integrationen weniger als 1/3. Die Integrationsquote bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt bei 18,5 Prozent (Vj. 22,1 Prozent) und ist in ähnlicher Ausprägung gesunken. Aber mit Abstand der größte Schnitt mit fast 10 Prozentpunkten Unterschied findet sich bei den Männern\*, die Quote lag bei 23,6 Prozent (Vj. 33,9 Prozent). Im Gegensatz dazu stabilisierte sich die Frauenintegrationsquote mit 10,8 Prozent (Vj. 10,4 Prozent).

## 1.7. ERWERBSFÄHIGE ALLEINERZIEHENDE NACH ALTER

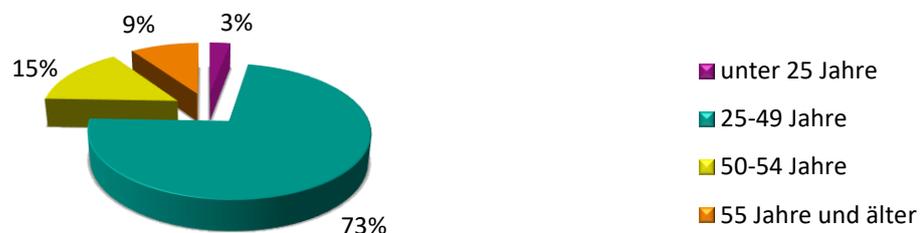
	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55 Jahre und älter
<b>ELB Alleinerziehende</b>	<b>4.142</b>	<b>344</b>	<b>3.426</b>	<b>239</b>	<b>93</b>
<b>Davon</b>					
- weiblich*	3.798	374	3.176	188	60
- männlich*	344	10	250	51	33

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

**Alleinerziehende ELB -weiblich\*- (Stand: 31.12.2020)**



**Alleinerziehende ELB -männlich\*- (Stand: 31.12.2020)**



Rund 12,3 Prozent (Vj. 12,8 Prozent) aller ELB sind alleinerziehend. Der prozentuale Anteil der Alleinerziehenden insgesamt ist im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht gesunken. Die Anzahl der männlichen\* Alleinerziehenden liegt unverändert bei 8,3 Prozent. An der Altersverteilung ist deutlich zu sehen: Je älter die alleinerziehenden Väter\* sind, desto höher ist ihr Anteil an den Alleinerziehenden. Sowohl in der Altersklasse „50-54 Jahre“ als auch in der Altersklasse „55 Jahre und älter“ sind alleinerziehende Väter\* im Verhältnis zur jeweiligen Grundgesamtheit nach Geschlecht mit 15 Prozent (Vj. 13 Prozent) bzw. 9 Prozent (Vj. 11 Prozent) wesentlich stärker vertreten als die Frauen\* (5 Prozent bzw. 1 Prozent). Die Integrationsquote liegt im Jahr 2020 mit 12,5 Prozent zu 17,5 Prozent deutlich unter dem Niveau des Vorjahres. Sie liegt aber immer noch 1,7 Prozentpunkte über der Integrationsquote aller Frauen\*.

## 2. ARBEITSSUCHEnde ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH BILDUNGSABSCHLÜSSEN

---

Oft folgt im Anschluss an einen Schulabschluss eine Ausbildung oder je nachdem ein Studium. Der Schulabschluss ist die Eintrittskarte in die berufliche Ausbildung. Menschen mit anerkanntem Berufsabschluss sind in der Regel weniger von Arbeitslosigkeit bedroht. Umgekehrt sind die Verdienstaussichten ohne Berufsabschluss meist niedriger. Auch die Aktualität des Berufsabschlusses bzw. der Berufserfahrung spielen eine Rolle bei einer Integration in Arbeit. Hier kann das Jobcenter viel ermöglichen, z.B. beim Nachholen eines Schulabschlusses unterstützen oder den Erwerb von (Teil)Qualifikationen, Anpassungsqualifizierung bis zu Umschulungen nach individueller Prüfung fördern. Letzteres ist für viele Menschen interessant, besonders auch für Frauen\*, die z.B. nach der Familienphase wieder in das Berufsleben einsteigen möchten und dann feststellen müssen, dass ihre berufsbezogenen Kenntnisse nicht mehr den aktuellen Standards entsprechen. Auch diejenigen, die bisher z.B. aufgrund von Erziehungszeiten keinen Abschluss erzielen konnten, erhalten Chancen auf den Erwerb eines qualifizierten Berufsabschlusses. Für etwas lebensältere Menschen über 25 Jahren beraten die Bildungslotsinnen des jobcentereigenen Maßnahmebetriebs und prüfen eventuelle Fördermöglichkeiten. Akademiker\*innen befinden sich seltener im Leistungsbezug. Bei Personen mit ausländischem Pass ist es möglich, dass sie sich im Hinblick auf ihre akademische Vorbildung noch im Anerkennungsverfahren befinden.

Ein Studium genießt in der Regel eine höhere Anerkennung. Parallel dazu wird das duale Ausbildungssystem, fußend auf den Säulen geordneter theoretischer Unterricht in Berufsschulen und Praxislernen im Betrieb, oft unterschätzt. Es führt zu einer fundierten theoretischen und praktischen Ausbildung mit hoher Akzeptanz und vielseitigen Aufstiegsmöglichkeiten.

Dieses System existiert in den meisten anderen Ländern nicht. Die Chancen, die in der Perspektive in einer dualen Ausbildung stecken, müssen noch besser kommuniziert werden. Der Nachteil für zugewanderte Menschen: Im Ausland erworbene Berufserfahrung kann hier häufig nur in Teilen anerkannt werden.

Für junge Menschen unter 25 Jahren unterstützt die Ausbildungsvermittlung Team Start. Klar dabei, Perspektiven zu entwickeln und einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Damit beginnt das Team früh, denn es ist regelmäßig unterwegs und berät die Schüler\*innen u.a. direkt vor

Ort in den Schulen. Hier wurden zwischen ausgewählten Schulen und dem Jobcenter Kooperationen abgeschlossen.

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

Weitere Informationen:

[https://www1.jobcenter.wuppertal.de/berufliche\\_integration/content/start.klar.php](https://www1.jobcenter.wuppertal.de/berufliche_integration/content/start.klar.php)

Kein Abschluss ohne Anschluss! So lautet ein Programm, das den Übergang Schule – Beruf seit einigen Jahren stützt, damit bereits frühzeitig an Perspektiven gearbeitet werden kann und der Systemwechsel fließend ineinander übergehen kann. Niemand soll verloren gehen. Hier wirkt das Jobcenter Wuppertal mit einer eigenen Koordinatorin ebenfalls aktiv mit.

Weitere Informationen:

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

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

Für Schüler\*innen ist das Thema Berufswahl entscheidend, auch wenn Vieles durchlässig geworden ist. Zu diesem Zeitpunkt stellen sie die Weichen für das spätere Berufsleben und die Berufswahl entscheidet mit über Zufriedenheit, Selbstverwirklichung und nicht zuletzt über Verdienstmöglichkeiten, die ein unabhängiges existenzsicherndes Leben erlauben. Dazu gehört auch, geschlechtsunabhängig die eigene Wahl treffen zu können. Dazu benötigt es die Chance, Einblicke in die Berufswelt zu erhalten. Der bundesweit jährlich stattfindende Boys`- und Girls`Day bietet eine gute Gelegenheit, den Blick über den Tellerrand zu wagen. Nach wie vor wählen junge Männer\* und junge Frauen\* geschlechtstypische Berufe. Und dies, obwohl in klassischen Frauenberufen wesentlich schlechter verdient wird und die Arbeitszeiten häufig mit dem Privatleben schlecht überein zu bringen sind. In Wuppertal wird der Boys`- und Girls`Day unter der Federführung der städtischen Gleichstellungsstelle für Mann und Frau organisiert und das Jobcenter wirkt hier seit Jahren aktiv mit.

Näheres siehe auch im Kapitel „Gendersensible Berufswahlorientierung – zur Situation in Wuppertal“ auf Seite 7.

## 2.1. ARBEITSSUCHENDE ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH SCHULABSCHLUSS

	<b>Gesamt</b>	<b>weiblich*</b>	<b>männlich*</b>
<b>Arbeitssuchende ELB nach Schulabschluss</b>	<b>23.646</b>	<b>10.549</b>	<b>13.097</b>
<b>Darunter</b>			
kein Hauptschulabschluss	10.641	4.918	5.723
Hauptschulabschluss	6.667	2.916	3.751
Mittlere Reife	3.077	1.463	1.614
Fachhochschulreife	815	315	500
Abitur/Hochschulreife	2.291	871	1.420
keine Angabe	155	66	89

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Von allen arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (23.646) besitzen 45,0 Prozent (Vj. 45,9 Prozent) keinen Schulabschluss. Einen Hauptschulabschluss haben 28,2 Prozent (Vj. 28,5 Prozent) erworben und insgesamt 13,0 Prozent (Vj. 12,6 Prozent) haben die Mittlere Reife. Die Fach- bzw. Hochschulreife können 13,1 Prozent (Vj. 12,7 Prozent) vorweisen.

Im Vergleich zu der Anzahl aller ohne Schulabschluss (s.o.) liegt der Anteil der Alleinerziehenden hier mit 42,6 Prozent (Vj. 42,9 Prozent) unterhalb des Wertes der Gesamtgruppe. Den Hauptschulabschluss erzielten 31,4 Prozent (Vj. 31,3 Prozent) der Alleinerziehenden, die Mittlere Reife erreichten 16,4 Prozent (Vj. 16,8 Prozent). Die Tendenz der Alleinerziehenden, in höherer Zahl Schulabschlüsse zu erreichen als die Gesamtgruppe endet bei dem Erwerb von Fach- bzw. Hochschulreife. Hier nimmt die Anzahl mit zusammen 9,1 Prozent (Vj. 8,8 Prozent) zwar leicht zu, liegt aber deutlich unter der Vergleichsgruppe.

Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit besitzen zu 64,7 Prozent (Vj. 65,6 Prozent) keinen (anerkannten) Schulabschluss. Rund 14,3 Prozent (Vj. 13,9 Prozent) haben den Hauptschulabschluss erreicht. Damit liegen sie auffällig unter der Vergleichsgruppe. Über die mittlere Reife verfügen 6,2 Prozent (Vj. 6,0 Prozent). Insgesamt 13,9 Prozent (Vj. 14,0 Prozent) können die Fach- bzw. Hochschulreife nachweisen. Hier befinden sich Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit über der Vergleichsgruppe aller arbeitssuchenden Leistungsberechtigten.

Die Betrachtung von Schulabschlüssen nach Geschlecht ergibt folgendes Ergebnis: 46,6 Prozent (Vj. 46,5 Prozent) der weiblichen\* arbeitssuchenden ELB besitzen keinen Schulabschluss, bei den Männern\* sind es 43,7 Prozent (Vj. 44,7 Prozent).

Den Bildungsabschluss Fachhochschulreife/Hochschulreife erzielten 11,2 Prozent (Vj. 10,9 Prozent) der Frauen\* dieser Personengruppe und 14,7 Prozent (Vj. 14,1 Prozent) der Männer\*. Relativ ausgewogen stellt sich die Verteilung hier beim mittleren Bildungsabschluss dar: 13,9 Prozent (Vj. 13,4 Prozent) der Frauen\* und 12,3 Prozent (Vj. 11,9 Prozent) der Männer\* haben ihn erworben.

## 2.2. ARBEITSSUCHENDE ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH BERUFSABSCHLUSS

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Mehr als zwei Drittel aller arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, konkret 77,5 Prozent (Vj. 76,5 Prozent) verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung schlossen 19,6 Prozent (Vj. 20,4 Prozent) ab und eine akademische Ausbildung wiesen 2,6 Prozent (Vj. 2,4 Prozent) nach. In diesem Bereich ist eine leichte Steigerung zu verzeichnen. Der Anteil der Alleinerziehenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt bei 76,2 Prozent (Vj. 74 Prozent). Es konnten 22,5 Prozent (Vj. 24,3 Prozent) eine betriebliche bzw. schulische Berufsausbildung absolvieren und ein akademischer Abschluss liegt bei 1,1 Prozent (Vj. 1,3 Prozent) der Alleinerziehenden vor.

Bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ergibt sich ein anderes Bild. Hier besitzen 91,3 Prozent (Vj. 91,4 Prozent) keine abgeschlossene Berufsausbildung (Vgl. Kapitel 2, Seite 29). Eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung erwarben 5,7 Prozent (Vj. 6,4 Prozent) und eine akademische Ausbildung schlossen 2,7 (Vj. 2,3 Prozent) ab.

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

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

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

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

### 3. MAßNAHMEDATEN MIT SCHWERPUNKTSETZUNG

---

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

#### **Die Vermittlungsoffensive 2020**

Hier gab es erstmals spezielle Angebote für die Zielgruppe der Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte. Dazu zählt ein Coaching in Seminarform, durchgeführt unter Coronabedingungen und abgeschlossen mit einem individuellen Coaching in einem Umfang von 2 x 60 Minuten. Das Seminar richtete sich an den bisherigen Erfolgen der Frauen\* aus, musste das Bewusstsein dafür teilweise erst erarbeiten und nutzte den entstandenen Schwung für die nächsten Schritte in Richtung berufliche Weiterentwicklung. Die Gruppengröße lag bei acht Frauen\* und es gelang in beiden Durchläufen, dass die Frauen\* sich auch untereinander positiv und ideenreich einbrachten.

Interessierte mit einem recht guten Deutsch-Sprachniveau konnten erstmalig ein Einzelcoaching mit bis zu 9 Stunden in Anspruch nehmen. Die Frauen\* setzten ihre Themen selbst und wurden von einer erfahrenen Psychologin gecoacht. Das freiwillige Angebot wurde in allen Fällen unter Ausschöpfung der Stundenkontingente sehr aktiv genutzt und das Ergebnis ist beeindruckend. Arbeitsaufnahmen in Voll- und Teilzeit, eine Umschulung, Nachholen eines Schulabschlusses und eine Weiterleitung an eine Vermittlungsmaßnahme stehen auf der Plusseite.

#### **Beteiligung an Drittmittelprojekten mit den Schwerpunkten Familie in allen Formen**

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

Die Verbesserung der Chancen der Arbeitsmarktintegration zur nachhaltigen Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung in benachteiligten Stadtteilen, die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit und die Heranführung an die Regelsysteme stehen im Vordergrund. Wenn Modellprojekte gut wirken, machen sie Schule. Hier stellen wir so ein Projekt vor: Das Familiencoaching, gefördert aus Bundesmitteln.

Das **Familiencoaching** ist eine Weiterentwicklung der Formate „Familien im Quartier“, welches wiederum eine Weiterentwicklung des Vorgängers „75 Familien Plus“ und „75 Familien“ ist. Das Format wurde vom Jugendamt und dem Jobcenter entwickelt und mit einem fachübergreifenden Team umgesetzt und war in besonders förderungswürdigen Quartieren angesiedelt. Über Mikroprojekte wurde Selbstwirksamkeit erprobt, das eigene Viertel besser kennengelernt, nachbarschaftliche Treffen organisiert. Die Beteiligten beschäftigten sich besonders mit den Themen der ärztlichen Versorgung ihrer Kinder sowie mit Kindergarten, Schule, Erziehung und Alltagsorganisation. Dementsprechend wurde das Beratungsangebot aufgebaut und ein wesentlicher Teil war der Aufbau von Vertrauen zum Projekt. Hierüber konnten dann an wesentlichen Punkten gearbeitet werden. Einen wichtiger Aspekt bildete der Umgang mit Behörden, hier war viel Unterstützungsbedarf erforderlich. Im Laufe der Teilnahme wurden aber auch z.B. Früherkennungsuntersuchungen für die Kinder wahrgenommen, Anträge auf Bildung und Teilhabe gestellt und durch die Beratungskontakte konnte an Vermittlungs- und Beratungsangebote herangeführt werden. Mit dem neuen Familiencoaching wurde das Projekt stadtweit aufgestellt, der Zugang ist dementsprechend allen Familien, unabhängig vom Quartier, möglich. Inhaltlich ist der Schwerpunkt Heranführung und Vermittlung in Arbeit zentral hinzugekommen.

### **Your Way**

Im Rahmen der Landesförderung NRW „gemeinsam klappts“ und „Durchstarten in Ausbildung und Beruf“ haben wir den Zuschlag für die Umsetzung im Modul „Innovatives Projekt“ mit einer zweijährigen Förderdauer bekommen. Hier wird ein differenziertes Angebot für junge Frauen\* mit Migrations- und Fluchtgeschichte aufgestellt, um über ungewöhnliche Ansprachekonzepte Zugang zu den jungen Frauen\* zu bekommen. Systemwissen, Vernetzung, kreative Angebote und Bewegungsangebote einerseits, aber andererseits auch der Einsatz und das Engagement von Role-Models und Botschafterinnen, die über ihren Weg berichten und in die Communities hineinwirken, sollen im Zusammenspiel den Weg in Ausbildung und Arbeit erleichtern. Bei Bedarf werden die Frauen\* in das in (wahl)familienorientierte Coaching aufgenommen. Hier wird bei Bedarf die (Wahl)Familie mit einbezogen. Die Koordination hat das Kommunale Integrationszentrum, zwei Träger setzen das Projekt um und das Jobcenter ist einer der Kooperationspartner, der die Maßnahme mit entwickelt hat. Auch dieses Angebot ist freiwillig und rechtskreisübergreifend konzipiert.

### 3.1. AUSGEWÄHLTE INTEGRATIONSMAßNAHMEN

#### Ausgewählte Integrationsmaßnahmen nach Geschlecht (Stand: 31.12.2020)

Art der Integrationsmaßnahmen	Gesamt	Davon	
		Weiblich*	Männlich*
<b>Vermittlung, Aktivierung, berufl. Eingliederung</b>			
Aktivierung u. berufl. Eingliederung - § 45 SGB III (MAT)	7.236	3.219	4.017
<b>Qualifizierung/ Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)</b>			
Berufliche Weiterbildung u. Fortbildung u. Umschulung	263	91	172
<b>Beschäftigungsbegleitende Leistungen</b>			
Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber (EGZ)	42	10	32
Einstiegs geld (ESG)	158	53	105
<b>Beschäftigung schaffende Maßnahmen</b>			
Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit MAE	981	427	554
<b>Gesamt</b>	<b>8.680</b>	<b>3.800</b>	<b>4.880</b>

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

Im SGB II ist eine Frauenförderquote festgelegt. Sie sieht eine Mindestbeteiligung von Frauen\* vor (§ 16 SGB II i.V.m. § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III) und verpflichtet die Träger der Grundsicherung mit ihren Förderleistungen die berufliche Situation von Frauen\* zu verbessern. Danach sollen Frauen\* mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. Dieser realisierte Förderanteil wird durch die Frauenförderquote erfasst. Sie wird pro Jobcenter ausgerechnet und liegt für das Jobcenter Wuppertal im Berichtsjahr Jahr 2020 bei 43,7 Prozent, im Vorjahr lag die Soll-Förderquote bei 43,5 Prozent.

Die obige Tabelle gibt den durchschnittlichen Jahresbestand 2020 an Teilnehmenden in den entsprechenden ausgewählten Maßnahmen wieder. Achtung, die Zahlen zu Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) sind hier nicht aufgelistet, da sie statistisch nur als Eintrittszahlen erhoben werden und somit einer anderen Systematik unterliegen (zu den Zahlen s.u.).

Bei der Nutzung aller Instrumente blieb die Beteiligung von Frauen\* mit 43,0 Prozent (Vj. 43,0 Prozent) im Vergleich zum Vorjahr konstant; die Förderquote wurde um 0,7 Prozentpunkte unterschritten.

Wenn es um Förderung bei der Aufnahme einer Beschäftigung (EGZ, ESG) auf dem Arbeitsmarkt geht, ist die Mindestbeteiligung von Frauen\* noch zu verbessern. Beide Werte sind prozentual zum Vorjahr kaum verändert. Die Anzahl der Teilnehmerinnen an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflicher Eingliederung (MAT) liegt oberhalb der Frauenförderquote.

Maßnahmeeintritte insgesamt liegen mit 40,5 Prozent Frauenbeteiligung um 1,1 Prozentpunkte oberhalb des Vorjahreswertes. Größere Unterschiede fallen bei den Eintritten in eine Maßnahmen bei einem Träger auf (41,5 Prozent = plus 2 Prozentpunkte im Jahr 2020) und bei dem Bereich Berufswahl und Berufsausbildung (26,9 Prozent = minus 7,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert).

## 4. SCHWERPUNKTTHEMA: COVID-19

---

### Corona-Pandemie

Das Jahr 2020 war geprägt durch die Corona-Pandemie mit ihren vielfältigen Auswirkungen.

Im März des Jahres kam der erste Lockdown und das Jobcenter als Organisation hat schnell und umfänglich reagiert. Innerhalb kürzester Zeit konnten viele Beschäftigte vom Home Office aus arbeiten. Oberste Priorität bei der Reaktion auf die pandemiebedingten Herausforderungen hatte die Sicherheit der Beschäftigten und der Kunden\*innen und es war klar: Die finanziellen Leistungen an die knapp 50.000 Leistungsberechtigten mussten pünktlich ausgezahlt werden. Das gelang auch.

Und: Das Jobcenter war für die Kunden\*innen da, es hatte nicht geschlossen.

Das Primat der Kontaktreduzierung in Präsenz erforderte neue Ansätze und führte größtenteils zur Umstellung auf kontaktlose Beratung. Die Entwicklung eines Hygienekonzeptes, die erweiterte Erreichbarkeit durch die Einrichtung von Geschäftsstellenhotlines und – mailadressen sowie die mehrsprachige Ausschilderung in den Liegenschaften und auf der Homepage des Jobcenters wurden zügig umgesetzt. Bei dringender Erfordernis organisierten die Kollegen\*innen auch Präsenztermine. Dafür wurden neben einem Hygienekonzept auch besondere Beratungsbüros eingerichtet. Mittlerweile ist jedes Büro, indem auch Beratungsgespräche geführt werden, dementsprechend ausgestattet.

Beratungsgespräche am Telefon wurden mit unterschiedlichem Erfolg umgesetzt. Das Stimmungsbild aus den Geschäftsstellen lautet: Wenn weitere Personen im Raum sind, sind die Gespräche schwierig. Konnten Gespräche allein geführt werden und kannten sich Integrationskraft und Kunde\*in, war die Kommunikation einfacher. Bei Erziehenden gab es zwei Tendenzen: Die eine Rückmeldung beschreibt ein großes Interesse am Gespräch, da es eine willkommene Abwechslung in der ansonsten oft als Isolation empfundene Umstellung der Lebensverhältnisse darstellte. Die andere Reaktion war eher abwehrender, gerade wenn Homeschooling oder Betreuung während des Lockdowns in den oft kleinen Wohnungen ohne Rückzugsmöglichkeit, ohne Balkon oder Garten organisiert werden musste. Bei Kunden\*innen mit Migrations- und Fluchtgeschichte konnten z.B. Telefondolmetschende bei Notwendigkeit hinzugezogen werden. Insgesamt konnte ein großer Teil der Kunden\*innen erreicht und beraten werden. Es konnte in Maßnahmen zugewiesen werden, das unterstreichen die Zahlen bei der Maßnahmebesetzung.

Die Umstellungen betrafen ebenso die Maßnahmeträger, die in alternativer Form ihre Angebote mit weniger Stunden und einem „Schichtmodell“ fortführten. Zusätzlich wurde deutlich, dass bei bestimmten Angeboten eine Weiterführung dann sinnvoll ist, wenn Teilnehmer\*innen über digitale Endgeräte und ausreichend Platz in den Wohnungen verfügen. Für Schüler\*innen der Regelschule konnte ab einem bestimmten Zeitpunkt ein Zuschuss zur Anschaffung von digitalen Endgeräten bereitgestellt werden. Für Teilnehmende an Maßnahmen sieht der Gesetzgeber das nicht vor. Hart davon getroffen waren auch diejenigen, die sich in Integrations- und berufsbezogenen Sprachkursen befanden. Die Sprachkursträger haben nach und nach Lösungen wie das Ausleihen von Geräten gefunden.

### Ein kurzer Blick zurück

**Persönliche Kontakte** sind wichtig und können nicht ersetzt werden. Soziale Isolation verschlechtert die Lebensbedingungen stark, besonders von Benachteiligten, da der Ausgleich durch Zusammenkünfte in geräumigen Wohnungen oder Häusern, Gärten, Terrassen fehlt. Das ist besonders schmerzlich, wenn z.B. Spielplätze geschlossen sein müssen. Aber auch viele Alleinlebende waren stark gefordert.

**Prekäre Beschäftigung** trägt nicht in Krisenzeiten, denn es gibt weder einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld noch auf Arbeitslosengeld I. Nachhaltige Vermittlung in Arbeit erhält aufgrund der gemachten Erfahrungen eine noch höhere Wichtigkeit als zuvor. Der rapide Rückgang der Integrationsquote bei Männern\* mit Migrations- und Fluchterfahrung bietet hier einen eindringlichen Anhaltspunkt.

**Minijobs** als alleinige Einnahmequelle werden zu 65 Prozent von Frauen\* ausgeübt. Laut Minijob-Factsheet der Bertelsmannstiftung (Juni 2021) ist im Jahresverlauf die Anzahl der Minijobbeschäftigten um 12,5 Prozent bundesweit zurückgegangen. In den Branchen Gastgewerbe und im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung muss ein Beschäftigungsrückgang zwischen Dezember 2019 und Dezember 2020 mit 50 und 39 Prozent verzeichnet werden. Grundsätzlich sind Gruppen, die in Minijobs überrepräsentiert sind, auch überdurchschnittlich stark vom Beschäftigungsrückgang betroffen. Das gilt insbesondere für jüngere Beschäftigte und Frauen\* (Bertelsmannstiftung s.o.). Das Jobcenter bietet Unternehmen unter bestimmten Bedingungen eine Umwandlungsprämie an, wenn ein Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wird.

**Besondere Belastungen** erfahren Familien, besonders Alleinerziehende. Die Integrationsquote der Alleinerziehenden ist im Jobcenter Wuppertal von 17,5 Prozent auf 12 Prozent gesunken. Eine Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung ist nicht tragfähig, wenn die Kinderbetreuung nicht sichergestellt ist.

Wenn die **innerhäusliche Sorge- und Hausarbeit** innerhalb von Partnerschaften nicht gleich verteilt war, ging die Mehrfachbelastung bei geschlossener Schule und geschlossener Kindertageseinrichtungen auf Kosten der Frauen\*. Demnach haben Eltern/Erziehungspersonen vorwiegend auf bereits etablierte, meist traditionelle Verteilungsmuster zurückgegriffen. Frauen\* haben folglich auch in der Pandemie tendenziell die größere Last unbezahlter Sorgearbeit getragen, so das IAB-Forum 12.2020.

**Digitale Kompetenz** ist wichtiger denn je und hier müssen bestehende Angebote weiter ausgebaut werden, damit Teilhabe möglich ist. Der dritte Gleichstellungsbericht der Sachverständigenkommission der Bundesregierung (2021) konstatiert: Es gibt einen Unterschied beim **Digitalisierungsgrad** von Männern\* und Frauen\*, der zu Ungunsten der Frauen\* geht. Der Digitalisierungsgrad misst, inwieweit eine Gesellschaft mit der Entwicklung der Digitalisierung Schritt hält; auf dieser Grundlage werden aktuelle und zukünftige Entwicklungen abgeschätzt, gesellschaftliche Fortschritte identifiziert und ein entsprechendes Handeln abgeleitet. Systemrelevante Berufe wie Pflege und Einzelhandel zeichnen sich durch einen hohen Frauenanteil aus. Eine Neubewertung der Tätigkeit und damit der entlohnungsstruktur steht aus, so der Gleichstellungsbericht. Gleichzeitig wird auch in diesen Segmenten von einem Digitalisierungsschub ausgegangen. Wichtig ist hier, dass sich der digitale Transformationsprozess in diesen Berufsfeldern nicht zum Nachteil der oftmals weiblichen Beschäftigten auswirkt. Gleiches gilt für die Verwaltung. Es ist wichtig, nicht nur Geld in technologische Innovationen zu leiten, sondern auch in die strukturellen Arbeitsbedingungen. Digitalisierungsbezogene Entwicklungen müssen dementsprechende Qualifizierungen nach sich ziehen.

Das bedeutet für den Bereich SGB II Investitionen in diese Qualifizierungen als solide Vorbereitung in den (Wieder)Einstieg zu organisieren.

## 5. BLITZLICHT 2020

---

- **Projekt Frauen im Blick**

Im November des Berichtsjahres wurde das Projekt „Frauen im Blick“ ins Leben gerufen. Integrationsfachkräfte aus den Geschäftsstellen laden an einem Tag in der Woche nur Frauen\* ein, führen Beratungsgespräche und dokumentieren im Anschluss Daten wie Alter, Lebensform, und wenn Kinder im Haushalt leben auch ihre Anzahl und das Alter. Zur Dokumentation gehört auch, ob ein Angebot unterbreitet werden konnte, ob es ein spezielles Frauenangebot gibt, ob zugewiesen werden konnte und wenn nicht, worin die Herausforderung liegt. Ziel soll sein, dass Maßnahmen besser genutzt werden und Lücken erkannt werden, für die es noch keine Angebote gibt. Außerdem stehen die Integrationsfachkräfte in einem 14-tägigen Austausch und neben Informationen, Neuigkeiten und Hinweisen findet bei Bedarf auch eine Fallbesprechung statt. Das Projekt wird in 2021 fortgesetzt.

- **FokusSIert**

Manchmal braucht es seine Zeit bis Angebote genutzt und wirksam werden können. Wir haben im Jahr 2020 ein Projekt für junge Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte aufgesetzt, was nach einer Anlaufzeit jetzt sehr gut angenommen wird. Die Besonderheit: Die Teilnahme ist freiwillig. Und es funktioniert. Zwei Träger unterstützen junge Frauen\* zwischen 18 und 25 Jahren dabei, ihre Belastungen zu verringern, um den Weg für eine berufliche Entscheidung klar zu ziehen. Mit der Methode des Coachings werden die anliegenden Themen bearbeitet und geklärt. Im Einzelfall geht es um eine Weitervermittlung zu anderen Beratungsstellen, Entscheidungen werden beleuchtet und gestärkt und in gangbare Schritte umgesetzt. Teilweise ist es erforderlich, die Familien mit einzubeziehen, damit die angebotene Förderung getragen wird und wirksam werden kann.

- **Teilzeitausbildung**

Die Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Aufnahme einer Teilzeitausbildung wurden im Jahr 2020 zum Teil in alternativer, das heißt z.B. in kontaktloser Form, durchgeführt.

Das Projekt MiTa steht für Mütter in Teilzeitausbildung und wird vom Jobcenter in Kooperation mit einem Trägerverbund umgesetzt. Das Projekt verzeichnete eine gute Auslastung und konnte für fünf Frauen \*mit einem Ausbildungsvertrag beendet werden. Das ist in zweierlei Hinsicht erwähnenswert:

Trotz der starken Einschränkungen, die die Pandemie mit sich brachte, haben die Frauen\* teilgenommen und für sich eine Ausbildungsperspektive entwickelt. Und: Gegen den Trend haben sie einen Ausbildungsplatz gefunden.

## GLOSSAR

---

### **Bedarfsgemeinschaft (BG)**

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

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

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

### **Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)**

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

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

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

### **Gender**

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

### **Gender Mainstream**

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

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

## **Integrationen**

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

## **Langzeitleistungsbeziehende**

Langzeitleistungsbeziehende (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate ELB waren (§ 6 Abs. 1 RVO zu § 48a SGB II).

Als LZB gelten Personen dann, wenn sie am statistischen Stichtag als ELB im SGB-II-Bestand sind und zum Stichtag eine Verweildauer als ELB 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 von Personen als ELB datenquellen-, bedarfsgemeinschafts- und jobcenterübergreifend aufsummiert. Sich überschneidende Zeiträume werden einfach berücksichtigt, Unterbrechungs- und Ausschlussgrundzeiten nicht mitgezählt. Es handelt sich somit um die bedarfsgemeinschafts- und jobcenterübergreifende bisherige Netto-Gesamtdauer als ELB in den letzten 24 Monaten zum betrachteten Stichtag.

Eine Person wird dann als LZB gezählt, wenn sie von den als Betrachtungszeitraum festgelegten 730 Tagen (per Definition  $2 * 365$  Tage) mindestens 638 Tage (per Definition  $730 \text{ Tage} / 24 \text{ Monate} * 21 \text{ Monate}$ ) bestandsrelevant als ELB war, wobei der Stichtag mitgerechnet wird.

## **Mainstream**

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

## ANHANG

---

### Profiling

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

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

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

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

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

Die relevanten Handlungsbedarfe ergeben sich aus den vier Schlüsselgruppen:

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

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

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

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

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

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

Die Verteilung auf die Profillagen gibt Auskunft darüber,

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

### **Ausgewählte Integrationsmaßnahmen**

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

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

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

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

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

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

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

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

---

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

**NOTIZEN:**

---