

GenderDatenReport 2014

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

Andrea Windrath-Neumann

(Jobcenter Wuppertal AöR)

Fachbereichsleitung Integration (Jobcenter Wuppertal AöR)

Kristin Degener

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Monika Maas

(Jobcenter Wuppertal AöR)

Verwaltung und Projektplanung (Jobcenter Wuppertal AöR)

Simone Gall

Gleichstellungsbeauftragte (Stadt Wuppertal)

Roswitha Bocklage

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

Nicole Malavasi

(Stadt Wuppertal)

Beauftragte für Chancengleichheit

Angela Grote-Beverborg

(Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal)

Druck

Jobcenter Wuppertal AöR

Internet

jobcenter.wuppertal.de

competentia.nrw.de

wuppertal.de/gleichstellungsstelle

arbeitsagentur.de

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
Erkenntnisse vorab	6
Zahlen, Daten, Fakten aus dem Bergischen Städtedreieck	8
Der Arbeitsmarkt im Bergischen Städtedreieck	14
1. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	19
1.1. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Alter	20
1.2. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Ausländerstatus	21
1.3. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Alter und Schulabschluss	24
1.4. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss	27
1.5. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Profillagen	30
1.6. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Status: Arbeitslose, nicht arbeitslose Arbeitsuchende und Nichtaktivierte	33
1.7. Erwerbsfähige leistungsberechtigte Arbeitslose	35
1.8. Erwerbsfähige leistungsberechtigte Beschäftigte mit ergänzendem Leistungsanspruch	36
1.9. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Langzeitleistungsbezug	37
1.10. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Integrationen	38
1.11. Erwerbsfähige leistungsberechtigte Alleinerziehende nach Alter	39
2. Maßnahmedaten mit Schwerpunktsetzung	40
2.1. Neue und bewährte spezifische bzw. geeignete Angebote und Maßnahmen für den Personenkreis der (Allein) Erziehenden	42
2.2. Ausgewählte Integrationsmaßnahmen nach Geschlecht und Alter	45
2.3. Integrationsmaßnahmen für Personen unter 25 Jahren (U25)	46
3. Schwerpunktthema Personen „50+“ im SGB II	50
3.1. Personen „50+“ (eLb) nach Geschlecht.....	52
3.2. Personen „50+“ (eLb) nach Ausländerstatus	53
3.3. Personen „50+“ (eLb) nach Schulabschluss	54
3.4. Personen „50+“ (eLb) nach Berufsabschluss.....	57

3.5.	Personen „50+“ (eLb) nach Profillagen	60
3.6.	Personen „50+“ (eLb) nach Status: Arbeitslose, nicht arbeitslose Arbeitsuchende und Nichtaktivierte.....	61
3.7.	Arbeitslose „50+“ nach Alter.....	62
3.8.	Personen „50+“ (eLb) Beschäftigte mit ergänzendem Leistungsanspruch.....	63
3.9.	Personen „50+“ (eLb) nach Langzeitleistungsbezug	64
3.10.	Personen „50+“ (eLb) nach Integrationen	65
3.11.	Personen „50+“ (eLb) nach Alleinerziehenden	66
4.	Projekt Familienfreundliches Unternehmen	70
5.	Personalstruktur.....	72
5.1.	Einsatz der Beschäftigten nach Funktion und Geschlecht	73
5.2.	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht	74
5.3.	Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und befristeten Arbeitsverträgen.....	75
5.4.	Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Fachbereichen	76
5.5.	Anzahl der Beschäftigten im Fachbereich Leistung nach Aufgaben	78
	GLOSSAR-Nähere Erläuterungen zu ausgewählten Größen-	80
	Anhang	84
	Abkürzungsverzeichnis	88
	Notizen:.....	89

VORWORT

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das GenderTeam freut sich, Ihnen den aktuellen GenderDatenReport für das Jahr 2014 präsentieren zu können.

Wieder einmal haben sich von Seiten des Jobcenters Wuppertal die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), das Referat Finanzen und Controlling, die Gleichstellungsbeauftragte und der Fachbereich Integration mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck sowie der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal zusammengefunden, um den Bericht gemeinsam zu erstellen. Auch in diesem Jahr unterstützten der Fachbereich Personal und Zentrale Dienste der Jobcenter Wuppertal AöR sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wuppertal die Arbeit des Teams.

Inzwischen liegt damit der dritte Bericht grundsätzlich gleicher Struktur vor, so dass sich nun hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Entwicklungen der Kundinnen- und Kunden- aber auch der Beschäftigtenstruktur der Jobcenter Wuppertal AöR - Entwicklungen und Zeitreihen über 3 Jahre hinweg ablesen lassen.

In den vergangenen beiden Jahren beinhalteten die Schwerpunktthemen auch die Personengruppe der Alleinerziehenden. Um diesen Personenkreis auch weiterhin im Blick zu behalten, wurden die entsprechenden Daten strukturell im aktuellen Bericht aufgenommen und werden somit jährlich fortgeschrieben. Was ursprünglich im Rahmen der Einführung des Gender Mainstreaming bei der Stadt Wuppertal im Jahr 2005 begonnen wurde, hat sich damit verstetigt und als fester Bestandteil des Berichtswesens der Jobcenter Wuppertal AöR etabliert.

Es bleibt erklärtes Ziel, mit dem geschlechtsspezifischen Blick auf die Zielgruppen sowie die Maßnahmen und Projekte der Jobcenter Wuppertal AöR Handlungsbedarfe aufzuzeigen und geeignete Steuerungsmaßnahmen zu entwickeln. In diesem Jahr setzen wir die Tradition fort, jeden Bericht einem Schwerpunktthema zu widmen. Im Jahr 2014 beschäftigen wir uns daher detailliert mit der Personengruppe der über 50-Jährigen „50+“. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

Das GenderTeam

ERKENNTNISSE VORAB

Der diesjährige GenderDatenReport zeigt, dass die Jobcenter Wuppertal AöR auf einem guten Weg ist – das gilt für den Bereich der Kundinnen und Kunden ebenso wie für den internen Bereich. Es gibt im Jahr 2014 eine positive Dynamik zu verzeichnen.

- Im Vergleich zum Vorjahr beziehen weniger Menschen in Wuppertal Leistungen nach dem SGB II.
- Mehr Menschen haben das vielfältige Maßnahmeangebot genutzt und konnten davon profitieren.
- Mehr Menschen als im Vorjahr haben einen Arbeitsplatz gefunden und konnten den Leistungsbezug verringern oder ganz beenden.

Andererseits gibt es Anzeichen von Verfestigungen:

- Das Verhältnis der Integrationen von männlichen und weiblichen Leistungsberechtigten stagniert und bewegt sich nicht positiv aufeinander zu.
- Ein großer Teil der eLb befindet sich im Langzeitleistungsbezug.
- Die Gruppen mit dem höchsten Armutsrisiko – Alleinerziehende und Älter „50+“ - sind auch stark im SGB II-Bezug vertreten.
- Obwohl viele eLb den Leistungsbezug beenden oder neu in den Leistungsbezug eintreten, bleibt die Struktur der Leistungsberechtigten und damit die der potenziellen Vermittlungshemmnisse bestehen.

Das Schwerpunktthema „50+“

Im Unterschied zur Gesamtgruppe sind

- mehr Männer als Frauen und
- deutlich weniger ältere Menschen mit Ausländerstatus und
- deutlich weniger Frauen mit Ausländerstatus

im Leistungsbezug.

- Mehr Männer als Frauen verfügen über einen Berufsabschluss.
- Ältere „50+“ befinden sich häufiger im Langzeitleistungsbezug im Vergleich zu allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.
- Es gibt bei den „50+“-Männern fast doppelt so viele Alleinerziehende wie in der Vergleichsgruppe.

Jobcenter intern

- Die Jobcenter Wuppertal AöR setzt nach und nach Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit um.
- Die Personalstruktur weist einen leichten Anstieg weiblicher Beschäftigter aus, und trotz leichtem Rückgang bei den höher bewerteten Stellen fällt deren Besetzung weiterhin zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten aus.

Ausblick

- Um die Kollegen und Kolleginnen weiterhin im Sinne des Gendermainstreams zu sensibilisieren, wird im Jahr 2015 ein Quiz mit Wettbewerb ausgeschrieben. Die besten Ideen zur Erhöhung der Integrationsquote von Frauen werden gesucht.
- Im Bereich Personal sind für das Jahr 2015 erstmals interne Schulungen in Teilzeitform in Planung.

Auch im Jahr 2015 wird unsere Ausrichtung zielgruppenspezifisch sein. Der Maßnahmebetrieb „Zentrum für Erziehende“ und Projekte für Langzeitleistungsbeziehende stehen auf dem Programm.

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

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

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN AUS DEM BERGISCHEN STÄDTEDREIECK

Zusammengestellt von der Gleichstellungsstelle der Stadt Wuppertal und dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

Auch in diesem Jahr möchten wir die Daten des GenderDatenReports in den regionalen Kontext einbetten und haben dazu den neuen „Arbeitsmarktreport NRW 2015“ der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) zu Grunde gelegt. Wir stellen allgemeine Daten aus NRW und dem Bergischen Städtedreieck zur Arbeitsmarktsituation der Frauen dar und gehen im Folgenden auf die besondere Situation von lebensälteren Frauen über 50 Jahren in NRW ein.

Da noch nicht alle erforderlichen Daten für das Jahr 2014 vorliegen, beziehen wir uns hier auf die Daten aus dem Jahr 2013, um den einheitlichen Bezug im Folgenden zu gewährleisten.

Frauenerwerbstätigkeit steigt, oft in Teilzeit

Die Zahl der erwerbstätigen Frauen in NRW ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2013 waren insgesamt 3,8¹ Millionen Frauen erwerbstätig. Bei den Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren lag die Erwerbstätigenquote 2013 bei 64 Prozent, wobei die Quote der 55 bis 65-jährigen Frauen auf 53,5 Prozent sank.

Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen geht einher mit einem größeren Anteil von Erwerbstätigen unterhalb einer Vollzeitbeschäftigung. Im Jahr 2013 war nur knapp die Hälfte der Frauen vollzeitbeschäftigt.

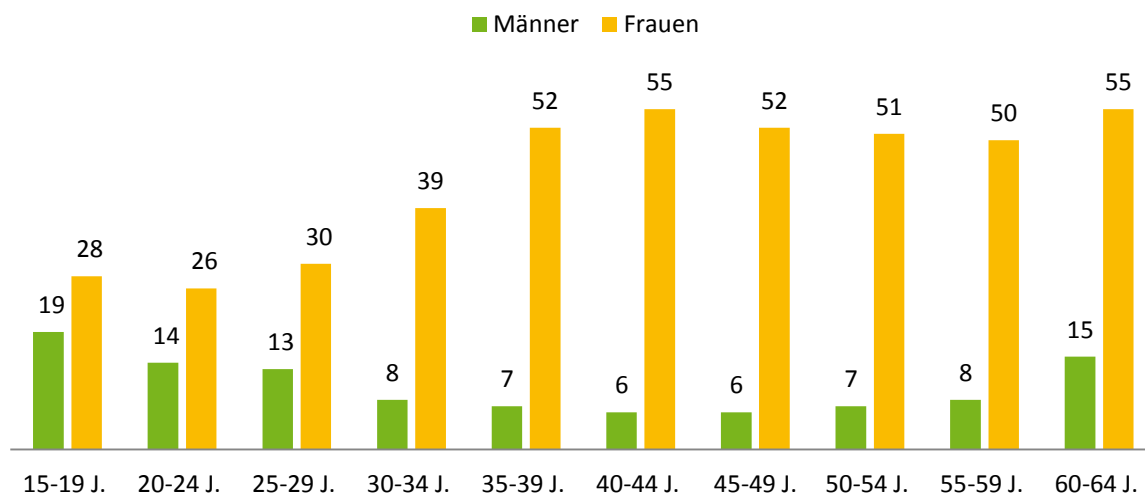
In NRW haben im Jahr 2013 48,8² Prozent der erwerbstätigen Frauen in Vollzeit gearbeitet, 33,4 Prozent in Teilzeit und 17,8 Prozent in geringfügiger Beschäftigung. Im Gegensatz dazu arbeiteten im gleichen Zeitraum die Männer zu 89,1 Prozent in Vollzeit, 4,9 Prozent in Teilzeit und 6,1 Prozent in geringfügiger Beschäftigung.

¹ Quelle: G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW 2015, Tabelle 15, Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen und Geschlecht in NRW 2013 in Prozent

² Quelle: G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW 2015, Tabelle 25, Erwerbstätige Frauen nach Beschäftigungsform in NRW 2013

Auffällig ist, dass Frauen nach der üblichen Familienphase oft in Teilzeit beschäftigt bleiben. Dies zeigt die folgende Grafik aus dem Jahr 2011.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Alter und Geschlecht in % (2011, bundesweit)



Quelle: Deutsches Zentrum für Altersfragen – Report Altersdaten 2 / 2013, Abb. 4

Im Bergischen Städtedreieck liegt der Anteil der Frauen mit ungenutztem Arbeitskräftepotential höher als in NRW. Der Anteil der unterbeschäftigten Frauen liegt bei 9,2³ Prozent, in NRW liegt dieser nur bei 7,2 Prozent. Auch der Anteil der erwerbslosen Frauen ist mit 7 Prozent höher als in NRW (5,1 Prozent).

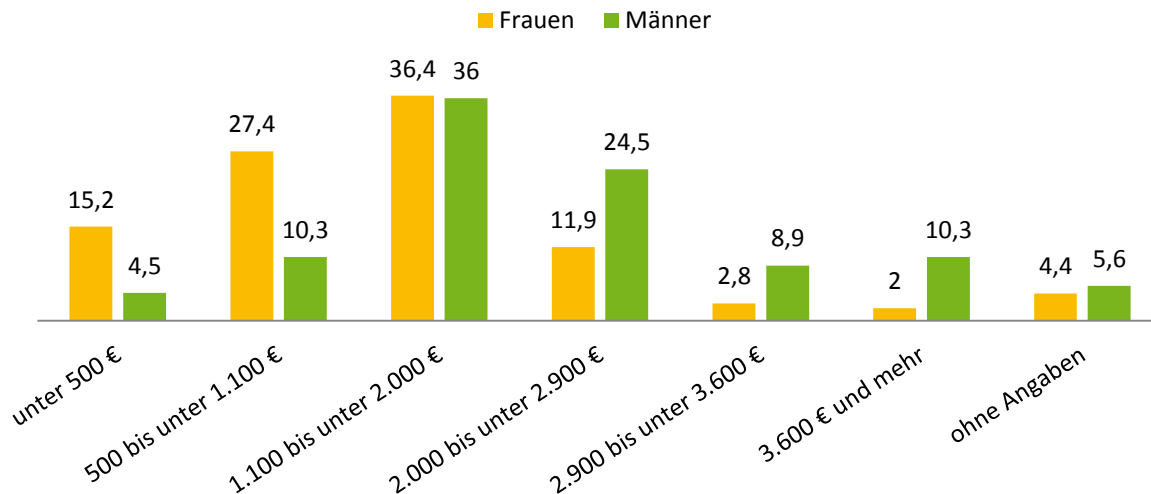
Frauen verdienen weniger

Die größere Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen führt auch zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im monatlichen Nettoeinkommen. Im Jahr 2013 lag bei 79⁴ Prozent der Frauen das monatliche Nettoeinkommen bei bis zu 2.000 €, nur rund 17 Prozent der Frauen verdienen mehr als 2.000 €. Bei den Männern lag dieser Anteil bei rund 44 Prozent.

³ Quelle: G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW 2015, Tabelle 56, Frauen mit ungenutztem Arbeitskräftepotenzial nach NRW-Regionen 2013 in Prozent

⁴ Quelle: G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW 2015, Tabelle 23, Erwerbstätige nach monatlichem Nettoeinkommen und Geschlecht in NRW 2013 in Prozent

Erwerbstätige nach monatlichem Nettoeinkommen und Geschlecht in % (2013, NRW)



Quelle: Arbeitsmarktreport NRW 2015, Tabelle 23

Da die Erwerbstätigkeit von Frauen steigt, auch im Alter, wird sich das Rentenniveau etwas angleichen. Aufgrund der verschiedenen Lebensverläufe von Frauen und Männern werden Frauen jedoch nach wie vor mehr von Armut bedroht sein. Ein Grund dafür ist ihr hoher Teilzeitanteil im mittleren und höheren Alter.

Dies ist auch bei einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen ab 50 Jahren zu beobachten. Eine soziale Sicherung im Alter ist damit nicht gewährleistet. Zurzeit bekommen Frauen ca. 600 € Rente, im Gegensatz dazu erreichen die Männer ein Rentenniveau von durchschnittlich 1.100 €.

Viel weniger Rente

Im GenderDatenReport legen wir jedes Jahr den Schwerpunkt auf eine Gruppe von Frauen, die besondere Lebensumstände bzw. -verläufe aufweist und/oder einem besonderen Armutsrisiko ausgesetzt ist. Die Gruppe der Frauen über 50 Jahre ist von diesem Risiko betroffen, 40 Prozent der Frauen, die zwischen 1962 und 1966 in den alten Bundesländern geboren wurden, müssen mit einer gesetzlichen Rente von unter 600 €⁵ im Monat rechnen.

⁵ Quelle: Prof. Barbara Riedmüller, Sozialwissenschaftlerin, Studie: Die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen im mittleren Lebensalter, 2012

Durchschnittliche Rentenhöhe nach Rentenart und Geschlecht 2012 in den alten Bundesländern



Quelle: www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII29_30.pdf

*Anspruch auf Altersrente für Frauen haben vor dem 1. Januar 1952 geborene weibliche Versicherte, die das 60. Lebensjahr vollendet, die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre an Pflichtbeitragszeiten zurückgelegt haben.⁶

Die Risikofaktoren für Altersarmut bei Frauen mittleren Alters liegen in den Zeiten der Kindererziehung, der Arbeitslosigkeit und der geringfügigen Beschäftigung. Auch andauernde Teilzeitarbeit führt später zu sehr geringen Rentenansprüchen.⁷

Wuppertal, Remscheid, Solingen

Im Folgenden zeigen wir die Situation der Frauen im Bergischen Städtedreieck auf.

Im Bergischen Städtedreieck lebten am Stichtag 31.12.2013 insgesamt 608.211 Menschen, davon waren 52 Prozent Frauen. Der Anteil der über 50-jährigen Frauen an der Gesamtbevölkerung im Bergischen Städtedreieck liegt bei ca. 17 Prozent.

⁶ Quelle: www.einfach-teilhaben.de/DE/StdS/Alter/Rente_Ruhestand/Altersrenten/altersrenten_inhalt1.html?nn=374130¬First=true&docId=374484

⁷ Quelle: www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/teilzeit-statt-vollzeit-bei-frauen-gefahr-von-armut-a-1021238.html

Bevölkerungsstatistik (Stand 31.12.2013):

Städte	Bevölkerung			
	Insgesamt	Personen über 50 Jahre	Anteil der Personen über 50 Jahre	Anteil der Frauen über 50 Jahre an Gesamtbevölkerung
Wuppertal	343.488	108.077	31%	16,5%
Remscheid	108.955	36.453	33%	17%
Solingen	155.768	49.406	32%	16,4%

Quelle: www.destatis.de, eigene Berechnungen

Im Land NRW liegt der Anteil der Frauen, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, im Jahr 2013 bei 45 Prozent. In den Städten Solingen und Wuppertal liegt der Anteil bei 47 Prozent und damit über dem Durchschnitt des Landes, während er in Remscheid bei 42 Prozent unterdurchschnittlich ist.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2013 nach Voll- und Teilzeit sowie Geschlecht

	SV Beschäftigung		Vollzeit		Teilzeit	
	Insgesamt	weiblich	Insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Wuppertal						
absolut	116.278	54.363	86.319	31.061	28.470	22.650
in Prozent	100	47	100	36	100	80
Remscheid						
absolut	42.361	17.682	33.001	9.938	8.822	7.531
in Prozent	100	42	100	30	100	85
Solingen						
absolut	48.896	22.963	36.817	13.210	11.447	9.503
in Prozent	100	47	100	36	100	83
NRW						
absolut	6.271.642	2.818.180	4.661.596	1.551.121	1.522.669	1.231.066
in Prozent	100	45	100	33	100	81

Quelle: Zahlen von IT.NRW, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Vollzeitbeschäftigung, ergibt sich ein ähnliches Bild. Auch hier liegt der Frauenanteil in Solingen und Wuppertal mit 36 Prozent und damit 3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt während er sich in Remscheid bei 30 Prozent unter dem Landesdurchschnitt bewegt.

Anders bei der Teilzeitbeschäftigung: Hier liegt der Frauenanteil in Remscheid mit 85 Prozent am höchsten, gefolgt von Solingen mit 83 Prozent und Wuppertal mit 80 Prozent. Landesweit waren 81 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen.

Anteil der weiblichen Arbeitslosen nach Rechtskreisen und Altersgruppen 2013 in Prozent

Städte	in % der entsprechenden Bevölkerung											
	Insgesamt				SGB III				SGB II			
	Insg.	15-24 Jahre	25-49 Jahre	50-65 Jahre	Insg.	15-24 Jahre	25-49 Jahre	50-65 Jahre	Insg.	15-24 Jahre	25-49 Jahre	50-65 Jahre
Wuppertal	100	9,5	64,4	26,0	100	10,0	51,2	38,9	100	9,4	67,9	22,6
Remscheid	100	9,7	62,7	27,6	100	10,9	46,8	42,3	100	9,3	68,2	22,4
Solingen	100	9,3	61,8	28,9	100	10,5	52,8	36,8	100	8,8	65,7	25,5
NRW	100	8,8	62,1	29,0	100	11,7	52,1	36,2	100	7,8	65,6	26,6

Quelle: G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW 2015, Tabelle 66

Landesweit sind 29 Prozent der arbeitslosen Frauen älter als 50 Jahre. Im Bergischen Städtedreieck liegen die Prozentzahlen zwischen 26 und 28,9 Prozent. In Remscheid liegt der Anteil der arbeitslosen Frauen im SGB III Bereich bei den über 50-Jährigen mit 42,3 Prozent über dem landesweiten Durchschnitt.

Weitere Informationen über die Verteilung der Arbeitslosigkeit im Bergischen Städtedreieck finden Sie im Anschluss in den Ausführungen der Agentur für Arbeit Wuppertal-Solingen.

Die oben gezeigten Daten verdeutlichen, dass Frauen nach wie vor aufgrund der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebensverläufe von Frauen und Männern benachteiligt sind. Die Generation der Frauen, die heute zwischen 50 und 60 Jahre alt sind, hat ein großes Risiko, keine existenzsichernde Rente im Alter zu erhalten. Es scheint notwendig zu sein, gerade diese Frauen zu erreichen und für sie Lösungen und Veränderungen zu entwickeln und umzusetzen. Parallel ist es erforderlich, jungen Frauen Wege zu aufzuzeigen, sich mit Erwerb des Schulabschlusses Berufsfeldern zu öffnen, deren Verdienst eine eigenständige Existenz erlaubt.

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

DER ARBEITSMARKT IM BERGISCHEN STÄDTEDREIECK

Eine Einschätzung aus Sicht der Agentur für Arbeit Solingen - Wuppertal.

Der Bergische Arbeitsmarkt 2014 – besser als NRW

Die Beschäftigung im Bergischen Städtedreieck hat sich im Jahr 2014 recht dynamisch entwickelt. Im Jahr 2014 (Datenbasis hierfür ist der Stichtag: 30.06.2014) waren mit insgesamt 208.265 Personen rund 3.200 Menschen mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt als ein Jahr zuvor. Zum ersten Mal seit vielen Jahren liegt die Beschäftigungsentwicklung hier bei uns im Bergischen mit einem Plus von 1,6 Prozent leicht über dem NRW Landesschnitt (1,5%).

Schaut man sich die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Region im Jahresverlauf 2014 an, so fällt deutlich ins Auge, dass die Arbeitslosenquote nicht nur konstant unter dem Vorjahresniveau blieb, der Abstand zum Vorjahr vergrößerte sich in der zweiten Jahreshälfte sogar. Im September unterschritt die Quote erstmals wieder die Zehn-Prozentmarke und lag dann im Dezember mit 9,0 Prozent auf einem Rekordtiefstand wie zuletzt im Dezember 2001.

Insgesamt betrachtet, zeigte sich der Arbeitsmarkt im Bergischen bis Ende 2014 in einer durchaus robusten Verfassung mit einem insgesamt positiven Trend. Dabei blieb die Arbeitslosenquote nicht nur stabil unter dem Vorjahresniveau, der Abstand zum Vorjahr vergrößerte sich ab Sommer von Monat zu Monat sogar kontinuierlich.

Beschäftigung – Entwicklung deutlich positiv

Im Bergischen Städtedreieck waren zum Stichtag (30.06.2014) insgesamt 208.265 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten betrug dabei 45,5 Prozent und lag somit nach wie vor unter der Beschäftigungsquote der Männer (54,5 Prozent).

Insgesamt arbeiteten 74,9 Prozent aller Beschäftigten in Vollzeit und 23,8 Prozent in Teilzeitarbeit. Dabei hatten Frauen mit 80,7 Prozent den Hauptanteil an den Teilzeit-Beschäftigten.

Der Anteil der Beschäftigten zwischen 50 und unter 65 Jahren betrug 32,7 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahreswert um 5,4 Prozent angestiegen.

Die stärksten Beschäftigungszuwächse gab es in der Arbeitnehmerüberlassung, gefolgt von den Beschäftigten in Heimen und im Sozialwesen. Ebenso positiv war die Bilanz in den Branchen Lager /

Logistik, Gesundheitswesen, wirtschaftliche Dienstleistungen und Teilen des Produzierenden Gewerbes. Deutlich negativ zeigte sich die Entwicklung aber im Bereich der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie, im Kfz- Bereich, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung.

Neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stehen im Bergischen 59.000 Beschäftigte in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Davon sind über 40.000 ausschließlich geringfügig beschäftigt. In 64 Prozent aller Fälle sind dies Frauen. Der Anteil der Männer an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten hatte sich im Vergleich zum Vorjahr allerdings um 4 Prozent erhöht.

Arbeitslosigkeit – durchgängig rückläufig

Alle Personengruppen am Arbeitsmarkt konnten vom Rückgang der Arbeitslosigkeit im vergangenen Jahr profitieren, wenn auch unterschiedlich stark. So ging im Vergleich zum Dezember 2013 die Jugendarbeitslosigkeit um beachtliche 20,4 Prozent zurück, gefolgt von der Langzeitarbeitslosigkeit (-19,5 Prozent). Bei der Arbeitslosigkeit von Frauen war ein Rückgang von 14 Prozent gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

Auf der anderen Seite konnten schwerbehinderte Menschen und Arbeitslose über 50 Jahre nur unterproportional an der positiven Entwicklung teilhaben.

Bei den schwerbehinderten Frauen (43,3 Prozent gegenüber 56,7 Prozent Männeranteil an allen Schwerbehinderten) konnte dabei eine Veränderung von -4,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr erreicht werden. Bei den Männern betrug sie -5,5 Prozent.

Die älteren Arbeitslosen über 50 Jahre gliederten sich in 45,5 Prozent Frauen und 54,5 Prozent Männer. Hier konnte bei den Frauen mit -9,7 Prozent ein stärkerer Rückgang verzeichnet werden als bei den Männern (-8,4 Prozent).

Der insgesamt positive Trend war nicht ausschließlich der wirtschaftlichen Entwicklung geschuldet. Er ist vielmehr auch Folge eines verstärkten Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente, besonders in der Jobcenter Wuppertal AöR. Dazu wurden Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung deutlich ausgebaut. Im Vergleich zum Vorjahr war die Zahl der vom Jobcenter betreuten Arbeitslosen in Wuppertal dadurch am stärksten in Nordrhein-Westfalen gesunken (-3.100, -19,8 Prozent). Jobcenter Remscheid (-290, -7,5 Prozent) und Jobcenter Solingen (-233, -4,2 Prozent).

Insbesondere Langzeitarbeitslose profitierten vom Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und wurden so zu der Gruppe mit dem zweitstärksten Rückgang der Arbeitslosigkeit im Jahr 2014.

Stellenentwicklung – trotz Fachkräftebedarf eher verhalten

Von Januar bis Dezember 2014 wurden der Agentur für Arbeit insgesamt 13.680 neue Arbeitsstellen für das gesamte Bergische Städtedreieck gemeldet, 1.157 oder 7,8 Prozent weniger als im Jahr zuvor. Dabei handelte es sich bei ca. 80 Prozent dieser Stellen um unbefristete Arbeitsverhältnisse. Bei durchschnittlich jedem 5. Arbeitsangebot handelte es sich um eine Teilzeitstelle.

Auch wenn im Jahr 2014 die Nachfrage nach Arbeitskräften gesunken ist und weniger offene Stellen zur Vermittlung zur Verfügung standen, bestand nach wie vor ein Fachkräftebedarf auf hohem Niveau.

Ältere Arbeitslose 50+ - ungenutzte Potentiale

Im Bergischen Städtedreieck ist jede/r dritte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte über 50 Jahre alt (27,8 Prozent). Gegenüber 2013 sind das über 5 Prozent mehr Beschäftigte in dieser Altersgruppe.

Die Zahl der älteren Arbeitslosen über 50 Jahre entwickelte sich im zurückliegenden Jahr deutlich weniger positiv, als bei anderen Gruppen. Sie nahm, wie bereits beschrieben, nur um 9 Prozent ab.

Die Personengruppe „50+“ hatte am Jahresende 2014 einen Anteil von 39 Prozent (2.844 Personen, davon 44,1 Prozent Frauen) an allen bei der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal gemeldeten Arbeitslosen und mit 5.143 Personen (davon 46,3 Prozent Frauen) einen Anteil von 24 Prozent an allen Arbeitslosen der Jobcenter im Bergischen Städtedreieck.

Betrachtet man nur Wuppertal, so waren Ende Dezember 2014 bei Agentur für Arbeit und Jobcenter zusammen fast 4.550 Menschen zwischen 50 und unter 65 Jahren arbeitslos gemeldet, davon 2.944 im SGB II. Allein bei der Jobcenter Wuppertal AÖR waren zum Jahresende über 8.100 erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 50 Jahre in Bedarfsgemeinschaften registriert.

Ausblick - in schwierigen Zeiten ruhende Potentiale wecken

Für das Jahr 2015 wird in der Region mit einem eher schwierigeren Markt gerechnet. Die Schwerpunktaufgaben werden auch weiterhin in der Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit sowie in der Fachkräftesicherung gesehen. Denn der Fachkräftebedarf wird sich absehbar weiter verstärken. Es wird die Aufgabe aller Arbeitsmarktakteure sein, Menschen ohne Abschluss in Ausbildung zu bringen und Personen mit Behinderungen als Fachkräfte stärker in den Fokus der Unternehmen zu rücken.

Ganz besonders aber müssen Unternehmen überzeugt werden, dass sie von den langjährigen Erfahrungen und Kompetenzen älterer Arbeitsuchender besonders profitieren können. Diese sollten bei den Bemühungen zur Fachkräftesicherung unbedingt noch stärker in den Blick genommen werden.

Aufgrund ihrer besonderen Relevanz soll die Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen (50+) daher auch im Rahmen dieses GenderDatenReports genauer analysiert werden.

KUNDINNEN- UND KUNDEN- DATEN

1. STRUKTUR DER ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN

Zum Stichtag am 31.12.2014 betreute die Jobcenter Wuppertal AöR 45.325 Leistungsbeziehende. Dabei ist zwischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten⁸ (31.926 Personen, 70,4 Prozent) sowie solchen, die nicht erwerbsfähig sind (13.399 Personen, 29,6 Prozent), zu unterscheiden⁹. Die Anzahl der Leistungsbeziehenden ging um 1.633 Personen zurück, die der nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Personen stiegen hingegen um 0,8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahresmonat.

Das erste Kapitel des GenderDatenReports 2014 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, Nichtaktivierte) 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 sowie zu erwerbstätigen Leistungsberechtigten mit ergänzendem Leistungsanspruch.

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

⁸ 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.

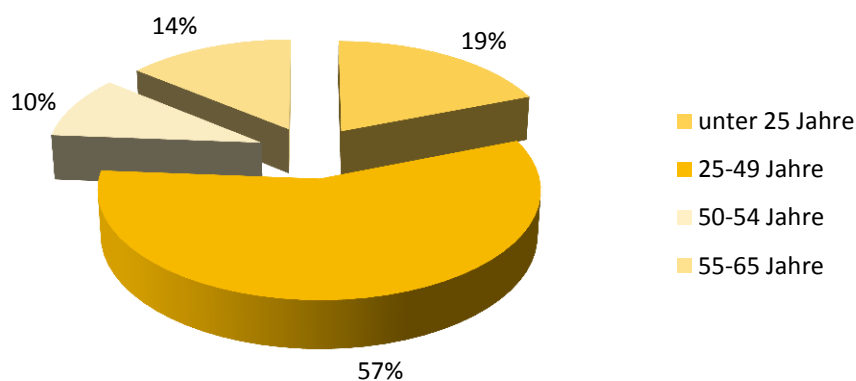
⁹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Report für Kreise und kreisfreie Städte; Stadt Wuppertal

1.1. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH ALTER

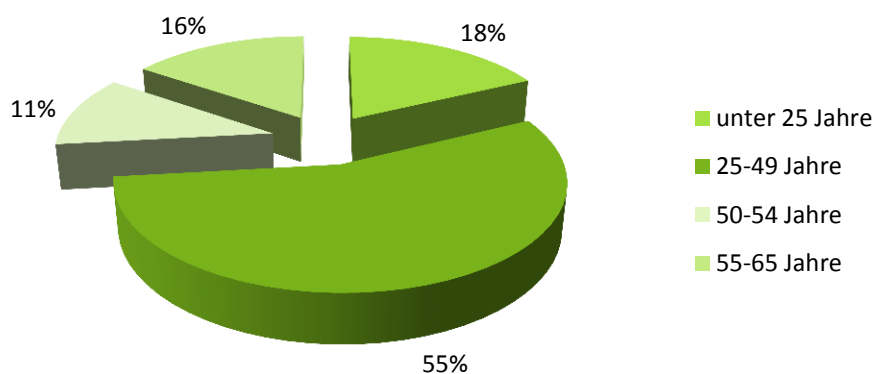
	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55-65 Jahre
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	31.926	5.913	17.948	3.344	4.721
davon					
- weiblich	16.094	3.079	9.185	1.558	2.272
- männlich	15.832	2.834	8.763	1.786	2.449

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -weiblich- (Stand: 31.12.2014)



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -männlich- (Stand: 31.12.2014)



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. Diese Verteilung ist somit unverändert zum Vorjahr (VJ).

1.2. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH AUSLÄNDERSTATUS

Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer im SGB II–Leistungsbezug ist mit 33 Prozent (VJ 28,1 Prozent) an der gesamten Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zum Vorjahr relativ stark angestiegen. Der Anteil an der Wuppertaler Gesamtbevölkerung in der Altersklasse 0-65 Jahre ist mit 17,8 Prozent¹⁰ etwa halb so hoch. Als Ausländerinnen und Ausländer gelten Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

Weltweit ist die Zahl der Menschen, die vor Krieg, Gewalt und Verfolgung flüchten, gestiegen. Das spiegelt sich auch in der erhöhten Zahl der in Wuppertal lebenden Flüchtlinge wider. Ebenso reisen im Rahmen der Freizügigkeit EU-Bürgerinnen und -Bürger ein und erwerben unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf SGB II – Leistungen. Wenn ein Leistungsanspruch nach dem SGB II besteht, sind im Prinzip alle Leistungen der aktiven Arbeitsförderung allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zugänglich. Dies auch praktisch zu ermöglichen entspricht dem Leitbild der Jobcenter Wuppertal AöR. 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 zielgruppenspezifischen 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.

Wie im Zuwanderungsgesetz von 2005 verankert, werden als zentrale Integrationsmaßnahmen die nach § 43 AufenthG geregelten Integrationskurse angeboten. Ziel 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. Es gibt spezielle Angebote für Eltern, für Jugendliche oder in Teilzeit, um den besonderen Lebensumständen der Zielgruppe Rechnung zu tragen. Von den 617 Teilnehmenden in Integrationskursen im Jahr 2014 waren 335 Frauen.

¹⁰ Quelle: Statistik und Wahlen, Stadt Wuppertal, Dezember 2014

Darüber hinaus werden Sprachkurse für Menschen mit Migrationshintergrund mit den unterschiedlichsten Qualifikationen und einem speziellen berufsbezogenen Schwerpunkt, gekoppelt an Praktika, angeboten. Sie werden vom „Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ (BAMF) und durch den Europäischen Sozialfond (ESF) gefördert. Diese Kurse mit unterschiedlichem sprachlichen Anforderungsniveau können bei verschiedenen Trägern besucht werden. Dieses Angebot wurde von 211 Personen, darunter 158 Frauen wahrgenommen. Für Migrantinnen wurden zudem spezielle Arbeitsgelegenheiten als klassische Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt eingerichtet. Sie finden in Teilzeit statt und bieten berufliche Orientierung bzw. Beschäftigungserfahrung in den Tätigkeitsfeldern Produktion/Montage sowie Näherei/Wäscherei/Verkauf und wurden von 205 Teilnehmenden im Jahr 2014 genutzt. Die Jobcenter Wuppertal AöR ist Kooperationspartnerin bei dem Projekt Partizipation Plus (gefördert durch den Bund und den ESF), welches die Arbeitsintegration von bleibeberechtigten Personen zum Ziel hat. Ebenso agiert es im Lenkungsausschuss des Projektes ACASA DOM (gefördert durch das Land NRW und den ESF). Der Personenkreis der neuzugewanderten Menschen aus Bulgarien und Rumänien wird hier bezüglich der Integration in Arbeit in den Fokus genommen.

Ein wichtiger Aspekt bei der erfolgreichen beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist die (Teil-)Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse. Mit dem Inkrafttreten des „Bundesgesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“¹¹ im Jahr 2012 und der Verabschiedung des „Landes-Anerkennungsgesetzes NRW“¹² Mitte des Jahres 2013 wurde die Möglichkeit geschaffen, neben der Bundeszuständigkeit bei dualen Ausbildungsgängen Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren für Berufe einzuleiten, die landesrechtlich geregelt sind. Die Anerkennungsberatung findet durch das „Ressort für Zuwanderung und Migration“ statt. Im Jahr 2014 konnten 355 Anerkennungsberatungen (172 für weibliche, 183 für männliche Leistungsberechtigte) durchgeführt werden. Die Anzahl der Anerkennungsberatungen ist im Vergleich zum Vorjahr (130 Personen, darunter 60 Frauen¹³) stark angestiegen. 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.

Über die im Jahr 2011 eingeführte bundesweite Erhebung der Daten zum Migrationshintergrund können zurzeit keine aussagefähigen Zahlen zu diesem Personenkreis geliefert werden.

¹¹ Quelle: www.anerkennung-in-deutschland.de/

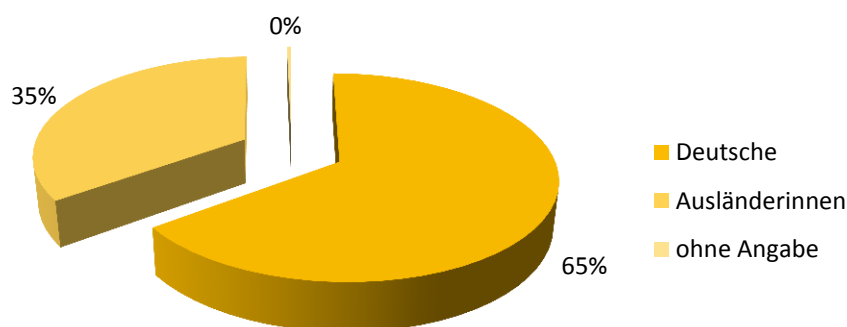
¹² Quelle: www.recht.nrw.de/

¹³ Quelle: Stadt Wuppertal; Ressort 204

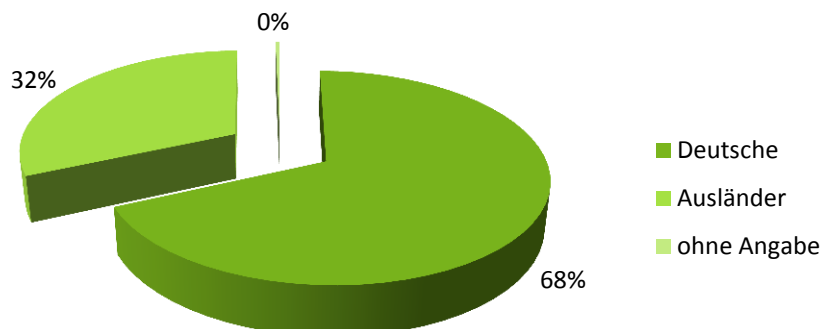
	Gesamt	Deutsche	Ausländer/innen	ohne Angabe
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	31.926	21.273	10.544	109
-Ausländer/innenanteil-				
davon				
- weiblich	16.094	10.467	5.581	56
- männlich	15.832	10.806	4.963	53

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte - Ausländerinnenanteil (Stand: 31.12.2014)



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte - Ausländeranteil (Stand: 31.12.2014)



Bei der Betrachtung der Ausländerinnen und Ausländer unter den eLb zeigt sich mit 35 Prozent ein höherer Wert bei den Frauen. Der Männeranteil wird hingegen mit 32 Prozent ausgewiesen. Absolut gesehen sind das 5.581 (VJ 5.570) ausländische weibliche und 4.963 (VJ 5.015) ausländische männliche eLb. Zum Vorjahr sind die Personen mit ausländischem Pass prozentual gegenüber den Deutschen relativ stark angestiegen. Bei der Verteilung innerhalb der Geschlechter ist der Anteil der Ausländerinnen im Vergleich zum Vorjahr gegenüber den Ausländern etwas höher.

1.3. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH ALTER UND SCHULABSCHLUSS

Von allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) verfügen rd. 39 Prozent über keinen Schulabschluss, 33,6 Prozent haben einen Hauptschulabschluss erworben und insgesamt 25,8 Prozent verfügen über die Mittlere Reife oder einen höheren Schulabschluss.

In der Gruppe der leistungsberechtigten Menschen zwischen 25-49 Jahren haben 39,5 Prozent keinen Schulabschluss. In der Gruppe der 50-54-Jährigen liegt der Anteil sogar bei 46,1 Prozent. Die Vermittlung in Arbeit von Menschen ohne Schul- und in der Folge oft ohne Berufsabschluss stellt weiterhin eine besondere Herausforderung in der Betreuungsarbeit der Integrationsfachkräfte dar.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55-65 Jahre
Kein Schulabschluss	12.490	812	770	7.086	1.541	2.281
Hauptschulabschluss	10.731	1.027	916	6.059	1.128	1.601
Mittlere Reife	4.964	808	598	2.820	335	403
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	3.287	461	278	1.820	313	415
Keine Angaben	454	165	78	163	27	21
Gesamt	31.926	3.273	2.640	17.948	3.344	4.721

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

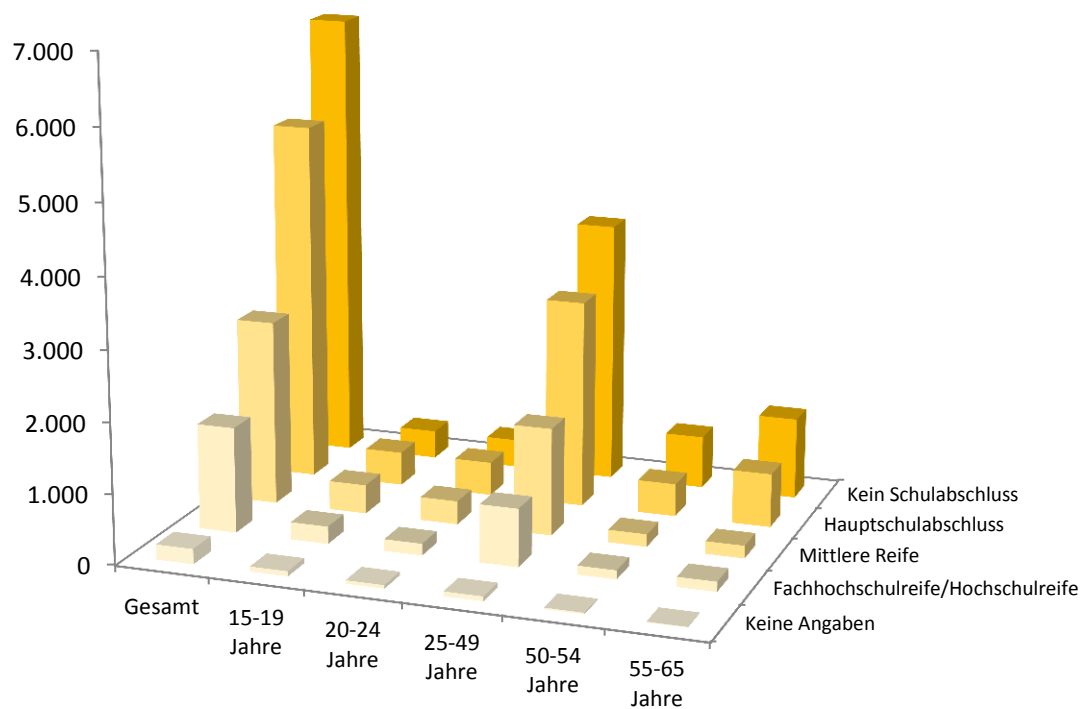
Die Betrachtung der Verteilung nach Geschlecht ergibt folgende Ergebnisse: 40,5 Prozent der weiblichen eLb verfügen über keinen Schulabschluss, bei den Männern sind es 37,8 Prozent. In den verschiedenen Altersstufen gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern, nur in der Gruppe der 55-65-Jährigen finden sich im Gegensatz zu den Frauen (6,2 Prozent) signifikant mehr Männer (11,2 Prozent) mit einem höheren Schulabschluss wieder.

Andererseits verfügen 25,9 Prozent der Frauen und 25,8 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 in den meisten Fällen kein Leistungsbezug nach dem SGB II mehr zu erwarten ist.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2014)

Erwerbsfähige Leistungs- berechtigte (eLb) -weiblich-	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55-65 Jahre
Kein Schulabschluss	6.511	408	408	3.768	757	1.170
Hauptschulabschluss	5.192	485	484	2.980	471	772
Mittlere Reife	2.658	417	337	1.541	181	182
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	1.515	250	168	828	128	141
Keine Angaben	218	72	50	68	21	7
Gesamt	16.094	1.632	1.447	9.185	1.558	2.272

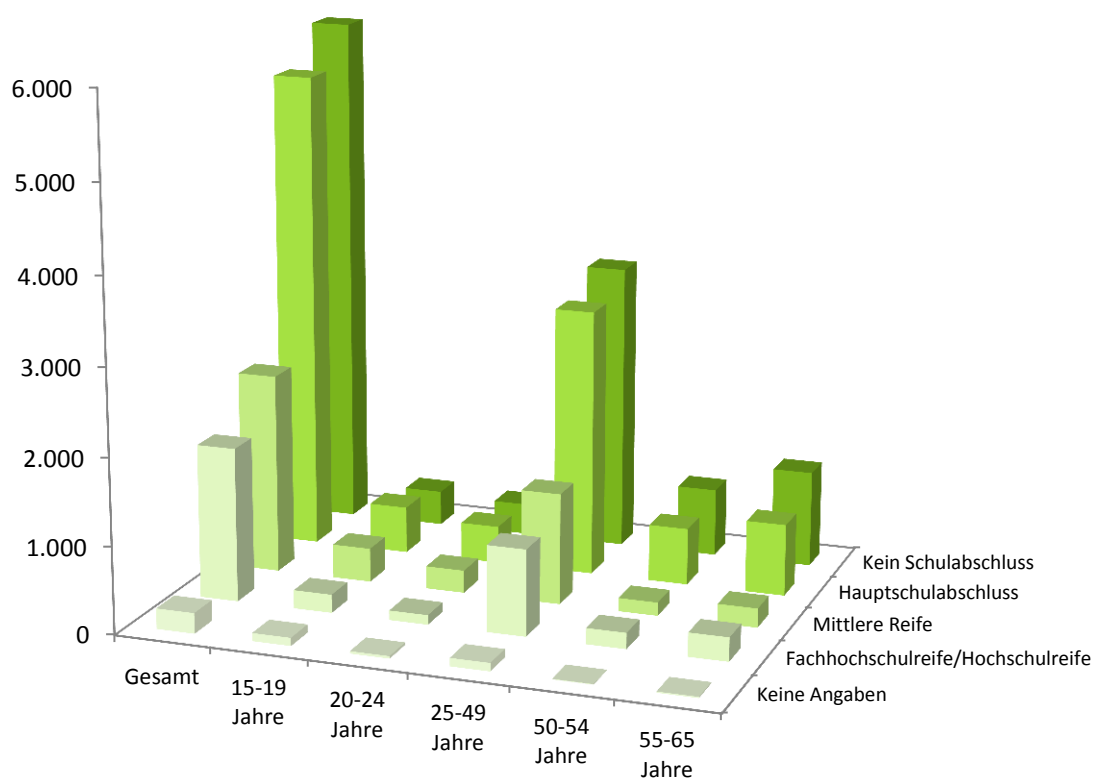
Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Referat Finanzen und Controlling; Auswertung aus dem Fachsystem aKDn

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2014)


Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss -männlich- (Stand: 31.12.2014)

Erwerbsfähige Leistungs- berechtigte (eLb) -männlich-	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55-65 Jahre
Kein Schulabschluss	5.979	404	362	3.318	784	1.111
Hauptschulabschluss	5.539	542	432	3.079	657	829
Mittlere Reife	2.306	391	261	1.279	154	221
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	1.772	211	110	992	185	274
Keine Angaben	236	93	28	95	6	14
Gesamt	15.832	1.641	1.193	8.763	1.786	2.449

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss -männlich- (Stand: 31.12.2014)


1.4. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH BERUFSABSCHLUSS

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss (Stand: 31.12.2014)

Erwerbsfähige Leistungs- berechtigte (eLb)	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55-65 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	22.603	3.120	2.300	12.224	2.100	2.859
Betriebliche/ schulische Ausbildung	7.528	14	224	4.698	1.039	1.553
Akademische Ausbildung	761	0	6	447	113	195
In DE nicht anerkannte Berufsausbildung oder akademische Ausbildung	603	1	31	412	65	94
keine Angabe	431	138	79	167	27	20
Gesamt	31.926	3.273	2.640	17.948	3.344	4.721

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

Mehr als 70 Prozent (VJ 72 Prozent) aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Personen mit einer betrieblichen oder akademischen Ausbildung um 2,7 Prozent gestiegen.

Die männlichen eLb haben zu 68,8 Prozent (VJ 70,1 Prozent) keine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Anteil der Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt bei 72,7 Prozent (VJ 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.

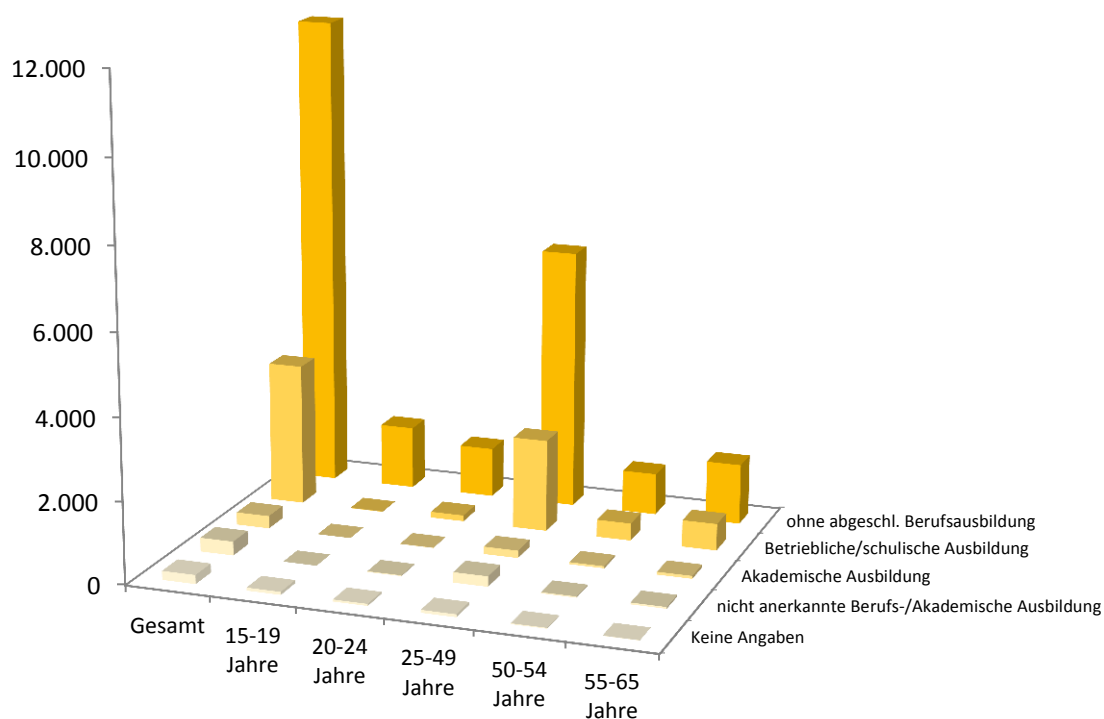
Seit Ende des Jahres 2012 ist das Jobcenter aktives Mitglied im Lenkungsausschuss des NRW-Landesprojektes „Kein Abschluss ohne Anschluss“ der Stadt Wuppertal (weitere Informationen finden Sie unter www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de und www.wuppertal.de/microsite/schule-beruf/index.php).

Die Jobcenter Wuppertal AöR nimmt diesen Auftrag ernst. Sie ist gemeinsam mit der Stadt Wuppertal und der Wirtschaftsförderung Wuppertal Träger der Kommunalen Koordinierung und hat im Januar 2014 hier eine Stelle für das Thema Übergang Schule Beruf eingerichtet, um sich aktiv in den Prozess der erfolgreichen Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf einzubringen.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2014)

Erwerbsfähige Leistungs- berechtigte (eLb) -weiblich-	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55-65 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	11.703	1.549	1.226	6.407	1.029	1.492
Betriebliche/schulische Ausbildung	3.514	9	147	2.270	428	660
Akademische Ausbildung	312	0	5	184	52	71
In DE nicht anerkannte Berufsausbildung oder akademische Ausbildung	344	0	19	254	28	43
keine Angabe	211	74	50	70	21	6
Gesamt	16.094	1.632	1.447	9.185	1.558	2.272

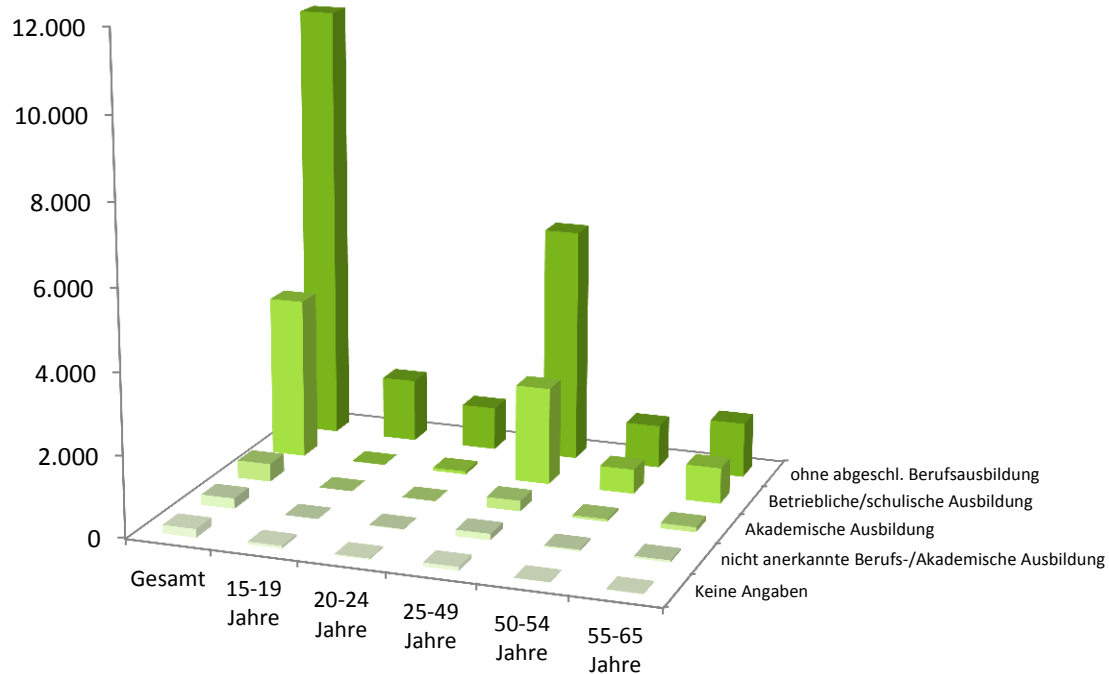
Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Referat Finanzen und Controlling; Auswertung aus dem Fachsystem aKdN

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2014)


Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss -männlich- (Stand: 31.12.2014)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) -männlich-	Gesamt	15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55-65 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	10.900	1.571	1.074	5.817	1.071	1.367
Betriebliche/schulische Ausbildung	4.014	5	77	2.428	611	893
Akademische Ausbildung	449	0	1	263	61	124
In DE nicht anerkannte Berufsausbildung oder akademische Ausbildung	259	1	12	158	37	51
keine Angabe	210	64	29	97	6	14
Gesamt	15.832	1.641	1.193	8.763	1.786	2.449

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss -männlich- (Stand:31.12.2014)


1.5. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH 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 32) zurzeit eine Arbeitsaufnahme nicht zugemutet werden kann, erhalten die Profillage „Z“ – Zuordnung nicht erforderlich.

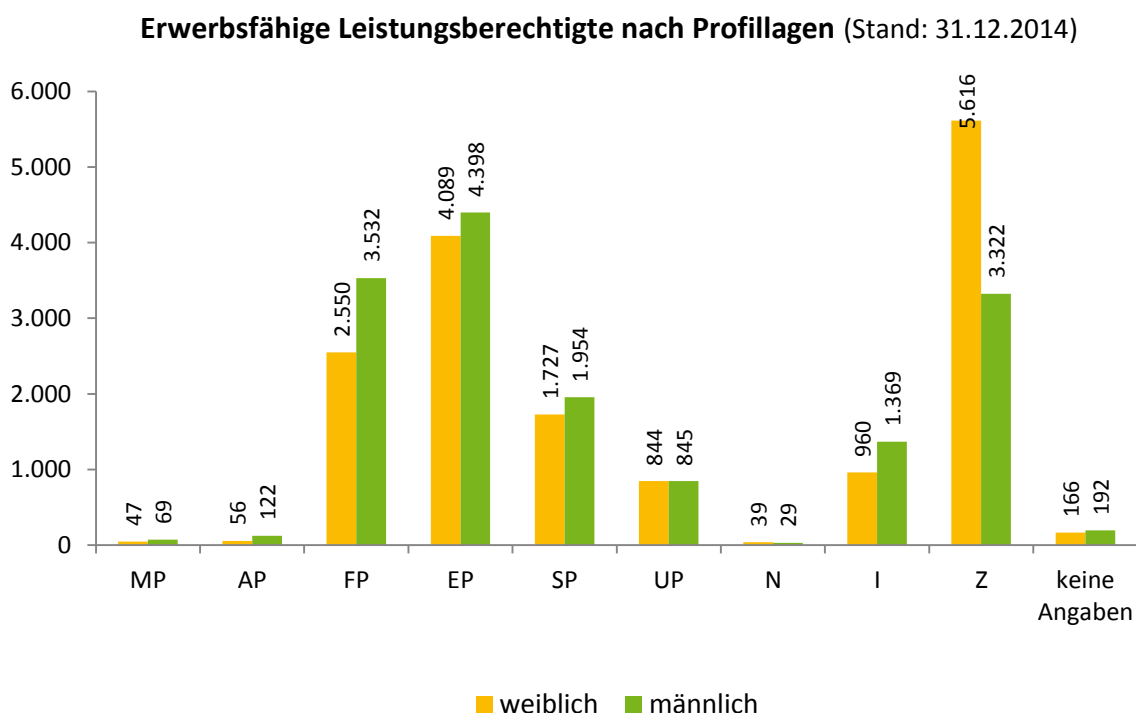
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) nach Profillagen (Stand: 31.12.2014)

		davon	
		weiblich	männlich
Gesamt	31.926	16.094	15.832
Marktpprofil (MP)	116	47	69
Aktivierungsprofil (AP)	178	56	122
Förderprofil (FP)	6.082	2.550	3.532
Entwicklungsprofil (EP)	8.487	4.089	4.398
Stabilisierungsprofil (SP)	3.681	1.727	1.954
Unterstützungsprofil (UP)	1.689	844	845
Noch nicht zugeordnet (N)	68	39	29
Integriert, aber noch hilfebedürftig (I)	2.329	960	1.369
Zuordnung nicht erforderlich (Z)	8.938	5.616	3.322
keine Angaben	358	166	192

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

Der größte Anteil der Frauen in den Profillagen liegt mit 34,9 Prozent (VJ 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 von 19,3 Prozent auf 21 Prozent gestiegen.

Den Schwerpunkt bei den Männern bildet mit 27,8 Prozent (VJ 24,4 Prozent) das Entwicklungsprofil, gefolgt von der Einordnung in das Förderprofil mit 22,3 Prozent (VJ 21,8 Prozent). Der Anteil der Frauen am Förderprofil liegt um mehr als 6 Prozentpunkte unter dem Anteil der Männer. Insgesamt sind der Profillage „MP“ (Marktpprofil) im Vergleich zum Vorjahr über 44 Prozent, in der Profillage „I“ 31 Prozent und im Aktivierungsprofil 28 Prozent weniger Personen zugeordnet. Hingegen stieg der Anteil der Personen in der Profillage „EP“ um 9 Prozent zum Vorjahr. Die Anzahl der Personen mit der Profillage „Z“ ist unverändert, jedoch sank die Zahl der weiblichen Personen in dieser Profillage um 2 Prozent, bei den männlichen Personen hingegen stieg die Anzahl zum Vorjahr um 3 Prozent.



Grundsätzlich wird anhand der Profillagenverteilung deutlich: Der Anteil der eLb im Marktpprofil und im Aktivierungsprofil ist gering – es überwiegt hier mit fast zwei Drittel der Männeranteil. Mehr als 58 Prozent der Personen im Förderprofil sind männlich. Sowohl Markt- und Aktivierungsprofil als auch das Förderprofil sind integrationsnahe Profillagen, die 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 53 Prozent. Im Unterstützungsprofil ist das Verhältnis der Geschlechter ausgeglichen. Die beiden marktfernsten Profillagen werden im Fallmanagement betreut.

Die integrierten Kundinnen und Kunden wurden seit Mitte 2014 durch das TEAM.ARBEIT beraten.

Erwartungsgemäß findet sich der größte Frauenanteil mit 62,8 Prozent (VJ 64 Prozent) in der Profillage „Z“. Dieser Profillage 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, 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). Nach wie vor werden diese Fürsorgeaufgaben 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.

Deutlich wird: Es gibt zum Vorjahr nur geringe Veränderungen in den Profillagen, obwohl es im Jahr 2014 sowohl 13.059 eLb-Abgänge aus dem Leistungsbezug als auch 10.852 eLb-Zugänge gab.

1.6. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH STATUS: ARBEITSLOSE, NICHT ARBEITSLOSE 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
- 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.

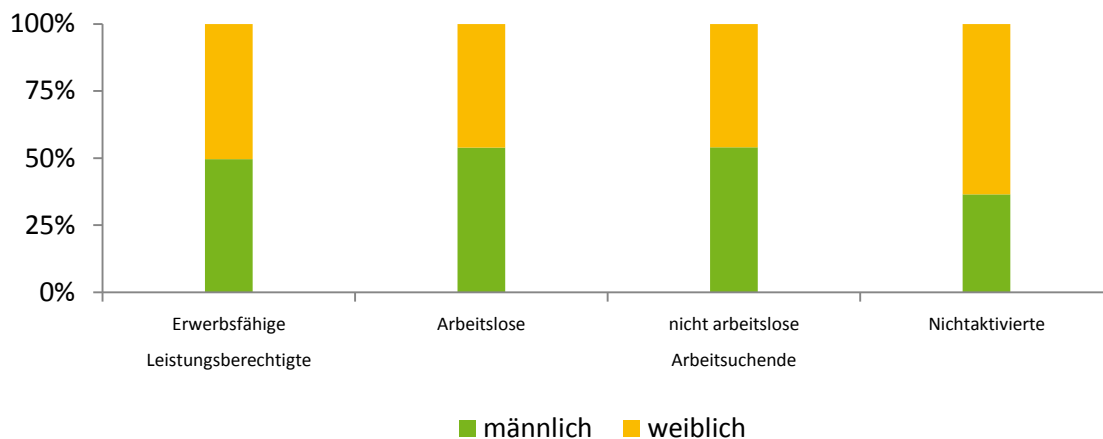
Nichtaktivierte sind Personen,

- 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 Arbeitsuchenden und Nichtaktivierten (Stand: 31.12.2014)

	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	in %	Arbeitslose	in %	nicht arbeitslose Arbeitsuchende	in %	Nicht-aktivierte	in %
Gesamt	31.926	100%	11.911	37%	11.988	38%	8.027	25%
davon								
- weiblich	16.094	50%	5.490	46%	5.509	46%	5.095	63%
- männlich	15.832	50%	6.421	54%	6.479	54%	2.932	37%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

eLb im prozentualen Vergleich zu Arbeitslosen, nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden und Nichtaktivierten


Von allen eLb sind 37 Prozent (VJ 45 Prozent) der Kundinnen und Kunden arbeitslos und stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Rund 38 Prozent (VJ 28 Prozent) werden als nicht arbeitslose Arbeitsuchende 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 Differenzen zum Vorjahr entstehen aufgrund einer zielgerichteten Aktivierungsarbeit in der Arbeitsvermittlung und im Fallmanagement im vergangenen Jahr. Die Aktivierung der Bewerberinnen und Bewerber ist einer der wichtigsten Voraussetzungen für die Herbeiführung von Integrationsfortschritten und ein bedeutender Schritt auf dem Weg in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

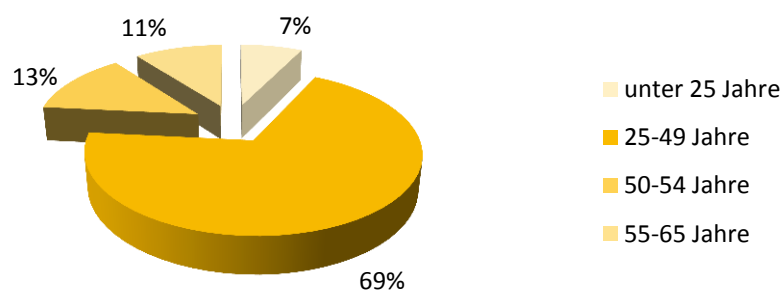
Sowohl in der Gruppe der Arbeitslosen als auch in der der nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden besteht ein etwa gleich großer Überhang von männlichen Kunden. Einen Anteil von 25 Prozent (VJ 27 Prozent) an den eLb bilden die Nichtaktivierten. Der hohe Frauenanteil in dieser Gruppe der Nichtaktivierten (63 Prozent) erklärt sich u.a. dadurch, dass in vielen Fällen die Kinderbetreuung von den Frauen übernommen bzw. alleine getragen wird.

1.7. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE ARBEITSLOSE

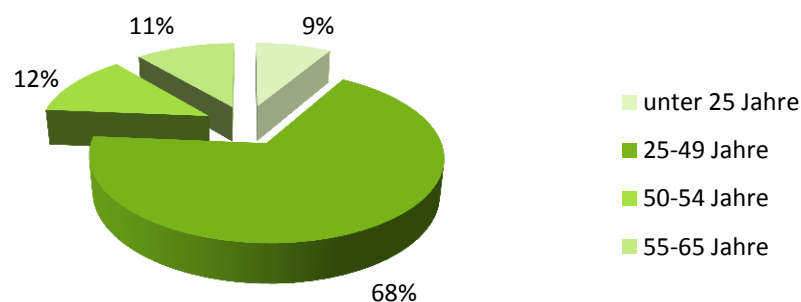
	Gesamt	in %	unter 25 Jahre	in %	25-49 Jahre	in %	50-54 Jahre	in %	55-65 Jahre	in %
Arbeitslose	11.911	100%	951	8%	8.154	68%	1.518	13%	1.288	11%
davon										
- weiblich	5.490	46%	402	42%	3.802	47%	715	47%	571	44%
- männlich	6.421	54%	549	58%	4.352	53%	803	53%	717	56%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitslose nach Alter -weiblich- (Stand: 31.12.2014)



Arbeitslose nach Alter -männlich- (Stand: 31.12.2014)



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, nur bei den U25-Jährigen ist der Anteil der männlichen eLb etwas höher.

Im Vorjahresvergleich ist die Struktur bei den Geschlechtern fast unverändert. In den Alterklassen gab es jedoch Bewegung, bei den U25-Jährigen ging der Anteil der Arbeitslosen insgesamt um 2 Prozentpunkte auf 8 Prozent zurück. Im Vergleich zu allen Arbeitslosen hat die Altersgruppe der 55-65-Jährigen mit 3 Prozentpunkten den stärksten Anstieg zu verzeichnen.

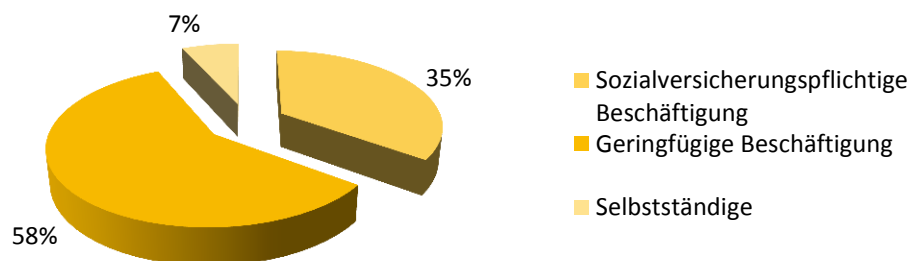
1.8. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE BESCHÄFTIGTE MIT ERGÄNZENDEM LEISTUNGSANSPRUCH

	Gesamt	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung	Selbstständige
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	31.926	2.679	4.350	833
davon				
- weiblich	16.094	1.387	2.308	269
- männlich	15.832	1.295	2.042	564

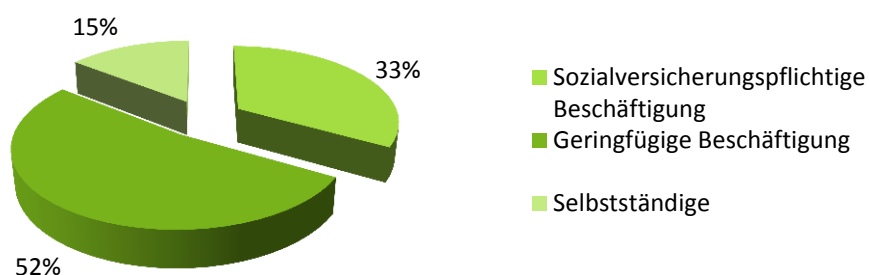
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Mehrfachnennungen möglich

Erwerbstätige leistungsberechtigte Beschäftigte -weiblich- (Stand: 31.12.2014)



Erwerbstätige leistungsberechtigte Beschäftigte -männlich- (Stand: 31.12.2014)



Knapp ein Viertel der eLb ist sozialversicherungspflichtig, geringfügig oder selbstständig beschäftigt. Der prozentuale Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten eLb liegt bei den Frauen und Männern bei 35 bzw. 33 Prozent (VJ jeweils 39 Prozent). Hingegen differieren die Zahlen bei den geringfügig Beschäftigten – 58 Prozent (VJ 55 Prozent) der Frauen und 52 Prozent (VJ 48 Prozent) der Männer gehören zu dieser Gruppe. Bei den Selbstständigen ist der Anteil der beschäftigten Männer mit 15 Prozent (VJ 13 Prozent) im Vergleich zu dem der Frauen mit 7 Prozent (VJ 6 Prozent) mehr als doppelt so hoch. Insgesamt sind 7.785 Personen davon mehr weibliche (3.929) als männliche (3.856) erwerbstätig. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückgegangen, der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist hingegen gestiegen.

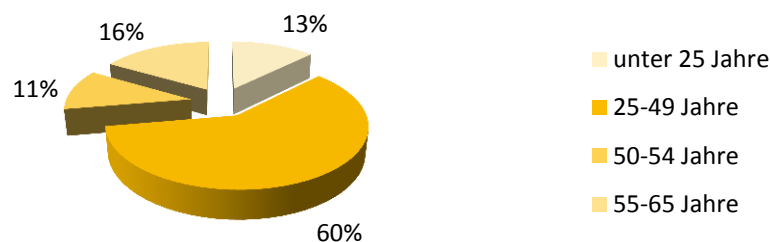
1.9. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH LANGZEITLEISTUNGSBEZUG

	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55-65 Jahre
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	31.926	5.913	17.948	3.344	4.721
davon					
Langzeitleistungsbeziehende*	22.678	2.873	13.047	2.757	4.061
davon					
- weiblich	11.867	1.503	7.081	1.309	1.974
- männlich	10.811	1.310	5.966	1.448	2.087

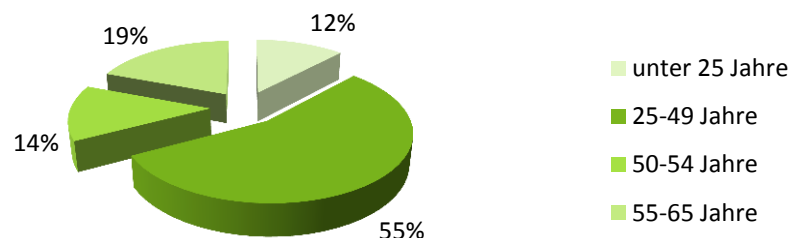
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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

Langzeitleistungsbeziehende eLb -weiblich- (Stand: 31.12.2014)



Langzeitleistungsbeziehende eLb -männlich- (Stand: 31.12.2014)



Rund 71 Prozent aller eLb sind Langzeitleistungsbeziehende (LZB). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wert unverändert. Während innerhalb der Geschlechterverteilung bei den U25- und 25-49-jährigen eLb prozentual mehr Frauen mit 16 Prozent bzw. 60 Prozent (VJ 14 Prozent bzw. 59 Prozent) im Langzeitleistungsbezug sind, liegt der Wert bei den Männern in den beiden Kategorien mit 12 Prozent bzw. 55 Prozent (VJ 13 Prozent bzw. 55 Prozent) etwas niedriger. In den Altersklassen 50-54 und 55+ sind mehr Männer mit 14 Prozent bzw. 19 Prozent (VJ 15 Prozent bzw. 17 Prozent) in Relation im LZB. Die Frauen sind in diesen Altersklassen mit 11 Prozent bzw. 16 Prozent (VJ 12 Prozent und 15 Prozent) vertreten. Bei allen LZB sind mit über 52 Prozent mehr eLb Frauen (11.867) als Männer (10.811) im LZB vertreten, wobei der Anteil der 25-54-Jährigen besonders hoch ist. Gerade in dieser Altersspanne erziehen Frauen Kinder und verweilen daher häufiger im Leistungsbezug.

1.10. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH INTEGRATIONEN

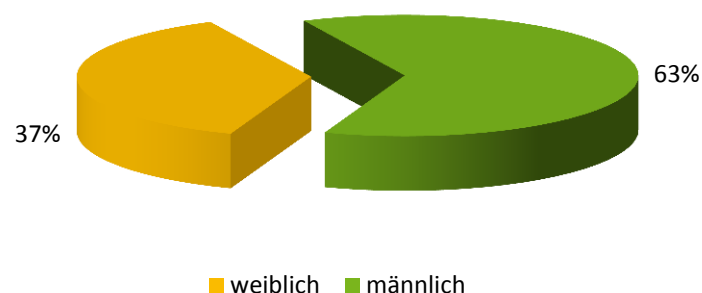
	Gesamt
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -Integrationen-	5.838
davon	
-weiblich	2.181
-männlich	3.657

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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: 31.12.2014)



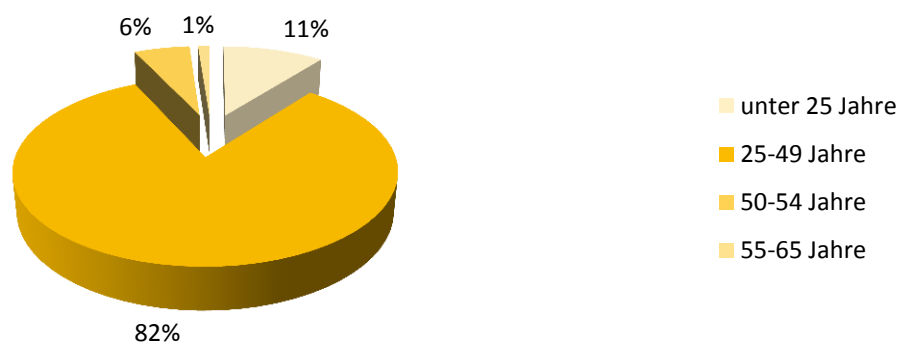
Im Verhältnis zu den eLb (33.112 Personen = Durchschnitt der letzten 12 Monate) ergibt die Summe der Integrationen (5.838) eine Integrationsquote von 17,63 Prozent. Der Anteil der Integrationen bei den Frauen liegt bei 37 Prozent. Das entspricht dem Geschlechterverhältnis des Vorjahres. Überwiegend Frauen nehmen die Elternzeit für die unter 3-jährigen Kinder in Anspruch, aufgrund dessen ihnen zunächst eine Arbeit nicht zumutbar ist (§ 10 SGB II). 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.

1.11. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE ALLEINERZIEHENDE NACH ALTER

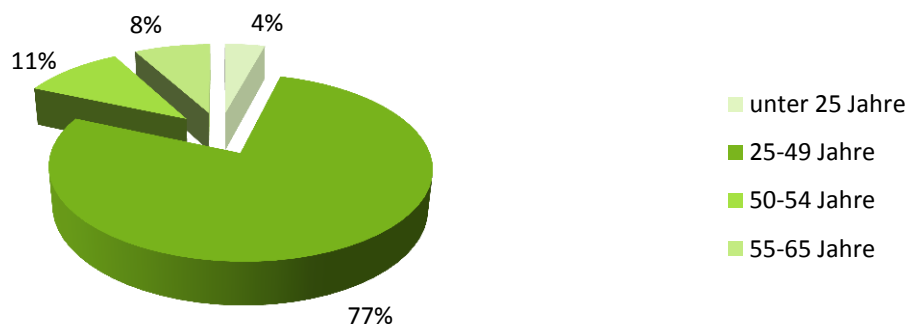
	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55-65 Jahre
eLb Alleinerziehende	4.521	447	3.703	285	86
davon					
- weiblich	4.044	427	3.334	235	48
- männlich	477	20	369	50	38

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Alleinerziehende eLb -weiblich- (Stand: 31.12.2014)



Alleinerziehende eLb -männlich- (Stand: 31.12.2014)



Mehr als 14 Prozent aller eLb leben alleinerziehend. Der prozentuale Anteil der Alleinerziehenden insgesamt ist im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen. Die männlichen Alleinerziehenden liegen bei 10,6 Prozent. Je älter die alleinerziehenden Väter sind, desto höher ist ihr Anteil. Sowohl in der Altersklasse 50-54 Jahre als auch in der Altersklasse 55-65 Jahre ist der Anteil der alleinerziehenden Väter im Verhältnis zur jeweiligen Grundgesamtheit nach Geschlecht mit 11 Prozent bzw. 8 Prozent wesentlich höher als bei den Frauen (6 Prozent bzw. 1 Prozent).

2. MAßNAHMEDATEN MIT SCHWERPUNKTSETZUNG

Zu den Kernaufgaben der Integrationsarbeit in der Grundsicherung für Arbeitsuchende gehört die aktive Arbeitsförderung. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die zielgerichtete Förderung aller potentiellen Bewerberinnen und Bewerber gelegt. 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, die im Folgenden kurz beschrieben werden:

Betriebliche Praktika als **Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)** können von Bewerberinnen und Bewerbern genutzt werden, um berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu aktualisieren bzw. zu erwerben. Der Arbeitgeber kann 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 heranführen 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 eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin, die zu Beginn der Beschäftigung den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes (noch) nicht entsprechen, kann dem Arbeitgeber 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/ 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. Die 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.

2.1. NEUE UND BEWÄHRTE SPEZIFISCHE BZW. GEEIGNETE ANGEBOTE UND MAßNAHMEN FÜR DEN PERSONENKREIS DER (ALLEIN) ERZIEHENDEN

(Allein)Erziehende gehören zu den am stärksten von Armut bedrohten gesellschaftlichen Gruppen. Der Hauptgrund liegt in den schlechteren Chancen für Alleinerziehende auf dem Arbeitsmarkt (WSI GenderDatenPortal 2015). Arbeitgeber halten selten familienfreundliche Arbeitszeiten vor und sind bei der Einstellung von Alleinerziehenden zurückhaltend. Für viele ist es besonders schwierig, Beruf und Familie zu vereinbaren, da sie den Alltag alleine stemmen. Dazu kommen noch die hohen Ausgaben für Wohnung, Kleidung, Lebensmittel etc., die sie ebenso alleine tragen. Aufgrund der komplexen Rahmenbedingungen entwickelte das Jobcenter für diese Zielgruppe in den letzten Jahren spezielle Angebote und Maßnahmen (weiter). Sie sollen unterstützen, Perspektiven zeigen, aktivieren und es den Betroffenen im Ergebnis ermöglichen, in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt nachhaltig einzumünden.

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

- **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.
- **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.
- **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.
- **Perspektive M³ Mütter mit Migrationshintergrund** zielt auf die Integration von Frauen ab, die älter als 25 Jahre sind, keine nennenswerten Sprachhindernisse haben und deren Kinder bereits betreut sind. In verschiedenen Phasen wird, differenziert nach den verschiedenen Voraussetzungen der Teilnehmenden, eine Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme vorbereitet.
- **MiTA** ist eine Vorbereitungsmaßnahme für alleinerziehende Mütter, die eine Teilzeitausbildung anstreben.

Fremd- und drittfinanzierte Angebote für den Personenkreis der Erziehenden

- **BAMF** und **ESF** – Drittmittelförderung sind Sprach-, Integrations- und Alphabetisierungskurse sowie eine berufsbezogene Sprachförderung (ESF-BAMF-Programm), u.a. auch als Teilzeitangebot. Drittmittelgefördert ist auch das Handlungsprogramm für Berufsrückkehrende „Brücken bauen in den Beruf“. Das Projekt „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP) wurde im Rahmen der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktpolitik des Landes auch in 2014 wieder durchgeführt.

Arbeitsgelegenheiten (§ 16d (1) SGB II), teilweise mit niedrigschwelliger Kinderbetreuung

- **Stoffwechsel** bietet als Teilzeitarbeitsgelegenheit im Second-Hand-Segment Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bereichen Wäscherei, Näherei, Dekoration und Verkauf.
- **Stoffwechsel Migra** richtet sich als Teilzeitarbeitsgelegenheit an Frauen mit Migrationshintergrund und vermittelt neben Sprachunterstützung auch Schlüsselqualifikationen, die am hiesigen Arbeitsmarkt erwartet werden. Die Beschäftigung findet in den Bereichen Näherei, Wäscherei, Verkauf und Dekoration statt.
- **Tip Top** ist ein Arbeits- und Orientierungsprojekt für Migrantinnen ab 40 Jahren mit muslimischem Hintergrund und wenig Erwerbserfahrung.
- **Phoenix** unterstützt junge Frauen ab 18 Jahren in der Ausbildungsplanung und beruflichen Weiterentwicklung. In individuell ausgewählten Einsatzorten findet ganz praktisch berufliche Orientierung statt.
- **Top Family** plant den Wiedereinstieg im Bereich Hauswirtschaft, Pflege und Pädagogik für Frauen ab 25 Jahren.
- **MEGA** bietet für Migrantinnen über 40 Jahren im gewerblich-technischen Bereich die Möglichkeit auch mit wenig oder gar keiner beruflichen Vorerfahrung Beschäftigungserfahrung zu sammeln und führt so an den Arbeitsmarkt heran.
- **Toys Company** ist ein Projektbetrieb zur Wiederaufarbeitung von Spielzeug mit-Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen Einkauf/Akquise, Verkauf, Vertrieb, Verwaltung, Werkstatt und Lager.

Für das Jahr 2014 konnten hier 600 Neuzugänge verbucht werden.

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

Weitere Angebote

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

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 des Jobcenters 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.
- Um dem Personenkreis der (Allein) Erziehenden, die im SGB II-Bezug in Elternzeit sind und dem Arbeitsmarkt aufgrund von Kindererziehung nicht zur Verfügung stehen (§ 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.
- Auch für Schwangere werden Informationsgespräche sowie eine spezielle Maßnahme angeboten (s.o.).

Informationsangebote

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

2.2. AUSGEWÄHLTE INTEGRATIONSMAßNAHMEN NACH GESCHLECHT UND ALTER

Ausgewählte Integrationsmaßnahmen nach Geschlecht und Alter (Stand:31.12.2014)

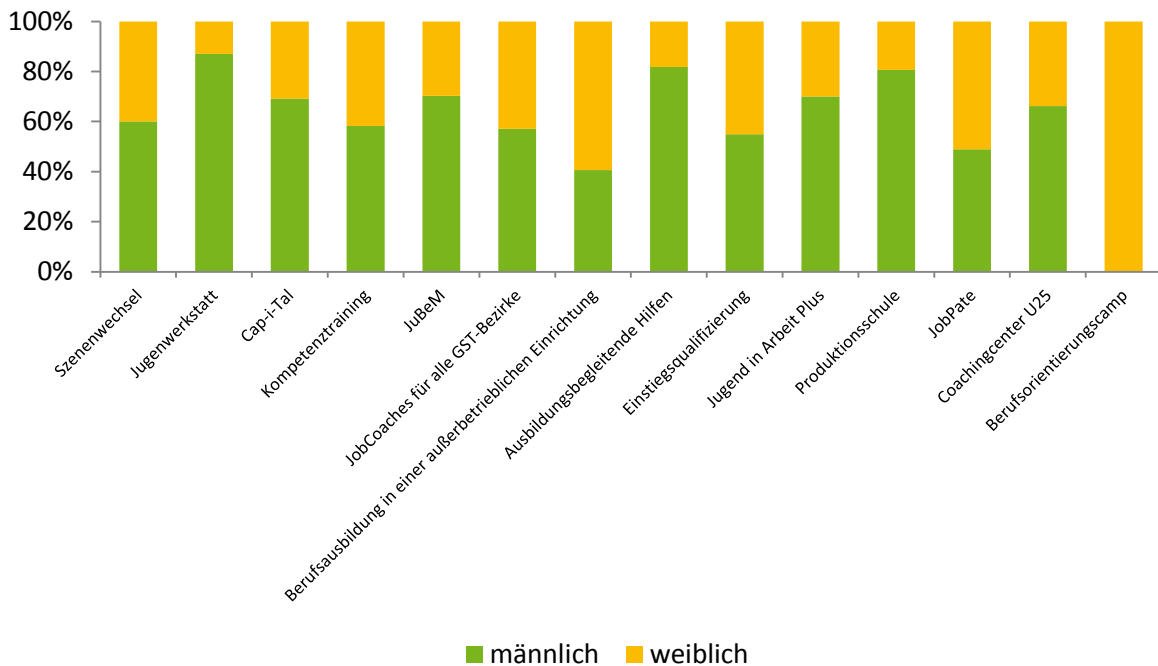
Art der Integrations- maßnahmen	Gesamt	U 25			Ü 25			Gesamt	
		männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Vermittlung, Aktivie- rung, berufl. Einglie- derung									
Aktivierung u. berufl. Eingliederung - § 45 SGB III (MAG)	533	60	29	89	301	143	444	361	172
Aktivierung u. berufl. Eingliederung - § 45 SGB III (MAT)	13.591	1.915	1.489	3.404	5.691	4.496	10.187	7.606	5.985
Qualifizierung/ För- derung beruflicher Weiterbildung (FbW)									
Berufliche Weiterbil- dung Fortbildung u. Um- schulung	435	7	1	8	280	147	427	287	148
Beschäftigungsbe- gleitende Leistungen									
Eingliederungszu- schüsse an Arbeitge- ber (EGZ)	436	22	11	33	276	127	403	298	138
Einstiegsgeld (ESG)	999	45	25	70	645	284	929	690	309
Beschäftigung schaf- fende Maßnahmen									
Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit MAE	3.565	379	224	603	1.826	1.136	2.962	2.205	1.360
Gesamt	19.559	2.428	1.779	4.207	9.019	6.333	15.352	11.447	8.112

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Referat Finanzen und Controlling; Auswertung aus dem Fachsystem aKDn; als Datenbasis dienen die Zugangszahlen im Jahresverlauf.

Deutlich wird, dass bezogen auf alle hier aufgeführten Integrationsmaßnahmen ein Verhältnis von 60:40 zugunsten der männlichen eLb zu verzeichnen ist. Dies gilt sowohl für die Gruppe U25 als auch für die Gruppe Ü25. Bei den Instrumenten MAG und EGZ, die im Zusammenhang mit einem Arbeitgeber gewährt werden, besteht ein Verhältnis von 30:70 zu Ungunsten von Frauen. Da der Gruppe der Nichtaktivierten aufgrund der bereits erwähnten Zumutbarkeitsregelung keine Maßnahmen bzw. Arbeitsstellen vorgeschlagen werden, erklärt sich diese Differenz.

2.3. INTEGRATIONSMAßNAHMEN FÜR PERSONEN UNTER 25 JAHREN (U25)

Ausgewählte Integrationsmaßnahmen für Personen U25 Jahre (Stand: 31.12.2014)



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 62:38 besetzt. Ausnahmen bezüglich des Besetzungsverhältnisses bilden die Maßnahme **Jugendwerkstatt** mit 87:13 sowie die neue Maßnahme **Berufsorientierungscamp**, welche nur mit weiblichen Teilnehmern besetzt wurde.

Die Darstellung oben bezieht 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 auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses vorbereitet 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 auch im Jahr 2014 das Angebot in allen Geschäftsstellen (GST) vorgehalten werden konnte.
- **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 für das Arbeitsleben werden entwickelt sowie der Übergang in eine Ausbildung ermöglicht. Dabei werden die Teilnehmenden auch noch in der ersten Zeit der Berufsausbildung begleitet.

- Die **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 bilden die Grundlage für die berufliche Orientierung und Eignungsfeststellung, so dass eine möglichst nachhaltige Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt erfolgen kann.
- Ziel des **Coachingcenters U25** ist, durch eine engmaschige Betreuung und individuelle Beratung die Motivation der Jugendlichen nachhaltig zu stärken und den Leistungsbezug durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit oder Ausbildung zu verringern oder zu beenden.
- Das **Berufsorientierungscamp** ist eine Maßnahme in der die Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine realistische berufliche Zukunftsperspektive entwickeln sollen, um eine dauerhafte Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erreichen.

Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (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 2014 nur noch laufende Maßnahmen, keine Neueinstiege) angeboten.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

- **abH** ermöglichen Jugendlichen die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen und unterstützen die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)

- **BvB** bereiten die Jugendlichen auf die Aufnahme einer Ausbildung vor und fördern ihre berufliche Eingliederung, vorrangig in eine berufliche Ausbildung. 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)

- **Die betriebliche Einstiegsqualifizierung EQ** ist ein betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens 6 bis maximal 12 Monaten, das jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen als Brücke in die Ausbildung dient und bei erfolgreicher Absolvierung auch zu einer Verkürzung der Ausbildung führen kann.

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. Zusätzlich stehen auch alle weiteren Maßnahmen der Jobcenter Wuppertal AöR, die keine ausdrückliche Altersbeschränkung haben, für unter 25-Jährige zur Verfügung.

3. SCHWERPUNKTTHEMA PERSONEN „50+“ IM SGB II

Im dritten GenderDatenReport der Jobcenter Wuppertal AÖR wenden wir uns schwerpunktmäßig den Personen „50+“ zu.

Im Folgenden widmen wir uns zunächst der Struktur der Älteren unter den Aspekten Geschlecht, Ausländerstatus, Schul- und Berufsabschluss, Profillagen, Status, Erwerbstätigkeit, Integrationen und Alleinerziehende.

Im Anschluss stellen wir das Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ vor, welches auch in Wuppertal durchgeführt wird.

Lange wurde davon ausgegangen, dass der demografische Wandel in Deutschland durch eine niedrige Geburtenrate (1,4 Kind pro Frau), durch den Rückgang der Bevölkerungszahl bei gleichzeitig ansteigender Lebenserwartung und einem dadurch wachsenden Teil der Älteren an der Bevölkerung bestimmt ist. (Vgl. Demografiebericht des Bundesministeriums des Innern (BMI), 2011, S. 231)

In den letzten Jahren aber wächst die Bevölkerung. Ausschlaggebend dafür ist der sogenannte Wanderungssaldo, welcher das Verhältnis von Zuzügen und Fortzügen aus dem Ausland und in das Ausland beschreibt. Bundesweit steigt der Wanderungssaldo seit vier Jahren an und übersteigt das Geburtendefizit (vgl. Pressemitteilung Statist. Bundesamt 21.01.2015). So ist auch die Tendenz in Wuppertal (Statistik-Info Jahr 2014, Stadt Wuppertal): Gegenüber dem Vorjahr ist der Bevölkerungsstand in Wuppertal um 0,6 Prozent gewachsen. Hintergrund, wie auch im bundesweiten Trend ist die gestiegene Zuwanderung von Ausländern (8,5 Prozent) und Ausländerinnen (5,5 Prozent), d.h. von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Nach Einschätzung des BMI wird sich die grundlegende Veränderung des Altersaufbaus jedoch dadurch lediglich mildern.

Heute besteht die Bevölkerung zu jeweils einem Fünftel aus Kindern und jungen Menschen unter 20 Jahren sowie aus 65-Jährigen und Älteren. Ab dem Jahr 2020 wird eine veränderte Bevölkerungspyramide mit einem hohen Anteil der über 60-Jährigen erwartet. Zeitgleich scheiden die geburtenstarken Jahrgänge altersbedingt aus dem Erwerbsleben aus. Im Jahr 2030 werden die 65-Jährigen und Älteren bereits etwa 29 Prozent der Bevölkerung ausmachen. 2060 wird dann jeder Dritte (34 Prozent) mindestens das 65 Lebensjahre durchlebt haben (Demografiebericht des BMI, S. 3).

Von den zu erwartenden Auswirkungen sind alle Bereiche der Gesellschaft betroffen: Alterssicherung, Pflege und Gesundheit, Infrastruktur und Mobilität, Gesellschaft und Familie, Staat und Verwal-

tung, Migration und Integration sowie Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Forschung. Gerade die zu erwartenden Veränderungen der Arbeit(swelt) bieten aber auch eine Chance: Das (Erwerbs-)Potenzial von Frauen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Älteren und Menschen mit Migrationshintergrund rückt mehr in den Fokus.

Die Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt sind lange nicht positiv bewertet worden. Ältere werden als körperlich nicht belastbar, wenig flexibel, mit veraltetem Wissen ausgestattet, langsam im Lernen und als nicht konfliktfähig beschrieben.

Auf der anderen Seite werden älteren Menschen mit Berufserfahrung positive Arbeitstugenden im Berufsalltag und großes Erfahrungswissen unterstellt. Zudem ist die Familienphase in der Regel abgeschlossen. Die Motivation einen Arbeitsplatz dauerhaft zu halten, ist hoch, denn Aussichten auf eine 2. Chance verringern sich in der Regel parallel zum höheren Lebensalter. Das zeigen u. a. die Zahlen zum Langzeitleistungsbezug.

Werden oder sind ältere Menschen erwerbslos, wird es oft schwierig, einen (adäquaten) Arbeitsplatz zu finden. Das SGB II hält eine Reihe von Maßnahmen zur Integration in Arbeit – speziell auch für die genannte Zielgruppe – bereit. Das Spektrum der Förderung reicht von Teil- oder Anpassungsqualifizierungen über Aktivierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung bis zur Übernahme von z.B. Bewerbungskosten. Je nach Vorbildung und Berufserfahrung übernimmt das Hochschulteam die Begleitung. TEAM.ARBEIT betreute die „Älteren“, wenn sie arbeitsmarktnah waren. Seit der Einführung des Bundesprogrammes „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ betreut das Team 50Plus erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 50 Jahren aus dem Rechtskreis SGB II (siehe Seite 67-68). Auch Betriebe können gefördert werden, wenn sie langzeitleistungsbeziehende Ältere einstellen.

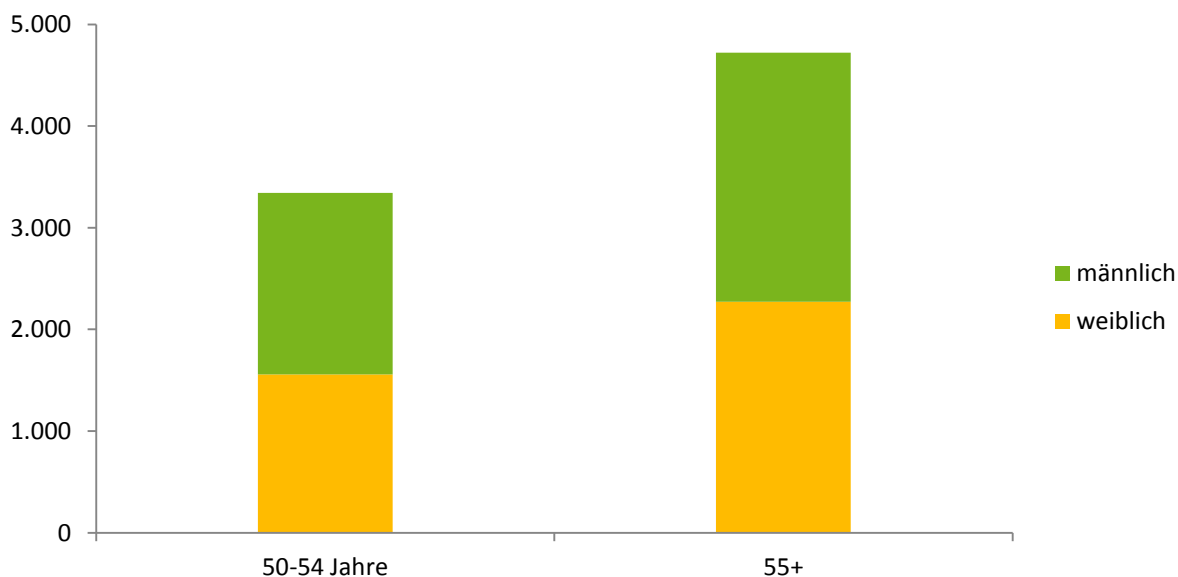
Grundsätzlich müssen Unternehmen ihre Rekrutierungsstrategien erweitern und neue Konzepte für Qualifizierung und Einstellung älterer, arbeitsloser Menschen über 50 Jahren – auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel – entwickeln. Alle Arbeitsmarktakeure sind gefordert, gemeinsam die Situation der älteren Erwerbslosen zu verbessern. Dieses Ziel kann ohne passgenaue Integrationsmaßnahmen und ohne Arbeitgeber, die bereit sind, Ältere einzustellen bzw. im Betrieb zu halten, kaum erreicht werden. In der Jobcenter Wuppertal AÖR ist fast ein Viertel aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten älter als 50 Jahre. Von diesen 8.065 Personen sind knapp über 3.300 zwischen 50 und 54 Jahre und mit 4.700 Personen der größere Teil zwischen 55 und 65 Jahre alt (nähere Einzelheiten zu den Besonderheiten für Ältere im SGB II finden Sie im Anhang auf S. 87).

3.1. PERSONEN „50+“ (ELB) NACH GESCHLECHT

	Gesamt	weiblich	männlich
Personen „50+“ (eLb)	8.065	3.830	4.235
darunter			
50-54 Jahre	3.344	1.558	1.786
„55+“	4.721	2.272	2.449

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Personen „50+“ (eLb) nach Geschlecht (Stand: 31.12.2014)



Über 52 Prozent aller Älteren sind männlich. Der höhere Männeranteil zieht sich durch beide Altersgruppen. Etwas mehr als 46 Prozent in der Gruppe der 50-54-Jährigen sind weiblich. In der Gruppe „55+“ befinden sich 48 Prozent weibliche erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

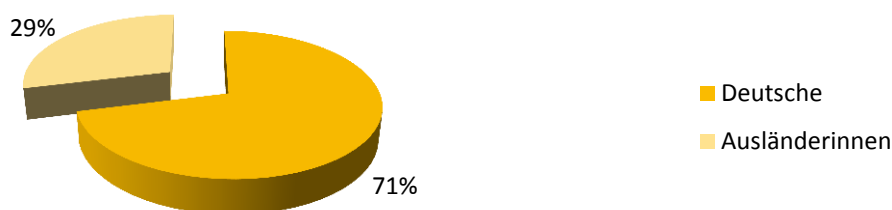
3.2. PERSONEN „50+“ (eLb) NACH AUSLÄNDERSTATUS

	Gesamt	Deutsche	Ausländer/innen	ohne Angabe
Personen „50+“ (eLb)	8.065	5.830	2.221	14
davon				
- weiblich	3.830	2.722	1.103	5
- männlich	4.235	3.108	1.118	9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

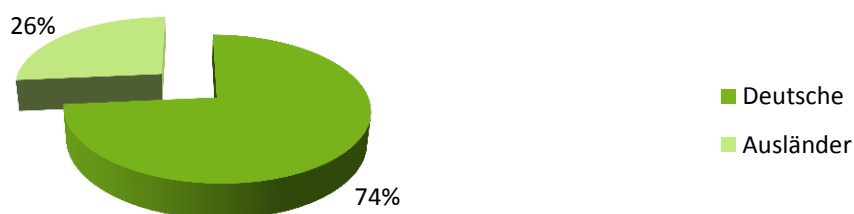
Der Anteil der Menschen mit Ausländerstatus an allen eLb liegt bei 33 Prozent. Im Vergleich liegen Ältere mit Ausländerstatus mit 27,5 Prozent signifikant darunter. Es befinden sich also in dieser Gruppe weniger Ältere im SGB II-Leistungsbezug als in der Gesamtgruppe der Leistungsberechtigten.

Personen „50+“ (eLb) - Ausländerinnenanteil (Stand: 31.12.2014)



Der Anteil der Ausländerinnen „50+“ im SGB II Leistungsbezug liegt mit 29 Prozent unter der gesamten Zahl aller leistungsberechtigten Ausländerinnen (35 Prozent).

Personen „50+“ (eLb) - Ausländeranteil (Stand: 31.12.2014)



Auch der männliche Anteil der Personen „50+“ liegt mit 26 Prozent rund 6 Prozentpunkte unter der gesamten Zahl der leistungsberechtigten Ausländer.

3.3. PERSONEN „50+“ (ELB) NACH SCHULABSCHLUSS

Bei den Älteren befinden sich 41 Prozent in der Altersklasse 50 bis 54 Jahre, 27 Prozent sind 55-58 Jahre und knapp 32 Prozent sind 59-65 Jahre alt.

Personen „50+“ (eLb)	Gesamt	50-54 Jahre	55-58 Jahre	59-65 Jahre
Kein Schulabschluss	3.852	1.530	1.016	1.306
Hauptschulabschluss	2.710	1.120	732	858
Mittlere Reife	733	333	202	198
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	723	310	209	204
Keine Angaben	47	26	12	9
Gesamt	8.065	3.319	2.171	2.575

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

Fast 48 Prozent aller Personen „50+“ verfügen über keinen abgeschlossenen Schulabschluss. Mehr als ein Drittel kann den Hauptschulabschluss vorweisen und je 9 Prozent haben die Mittlere Reife bzw. Fachhoch- bzw. Hochschulreife. Von den 50-54-Jährigen haben 46 Prozent keinen Schulabschluss, 34 Prozent haben einen Hauptschulabschluss und 10 Prozent die Mittlere Reife.

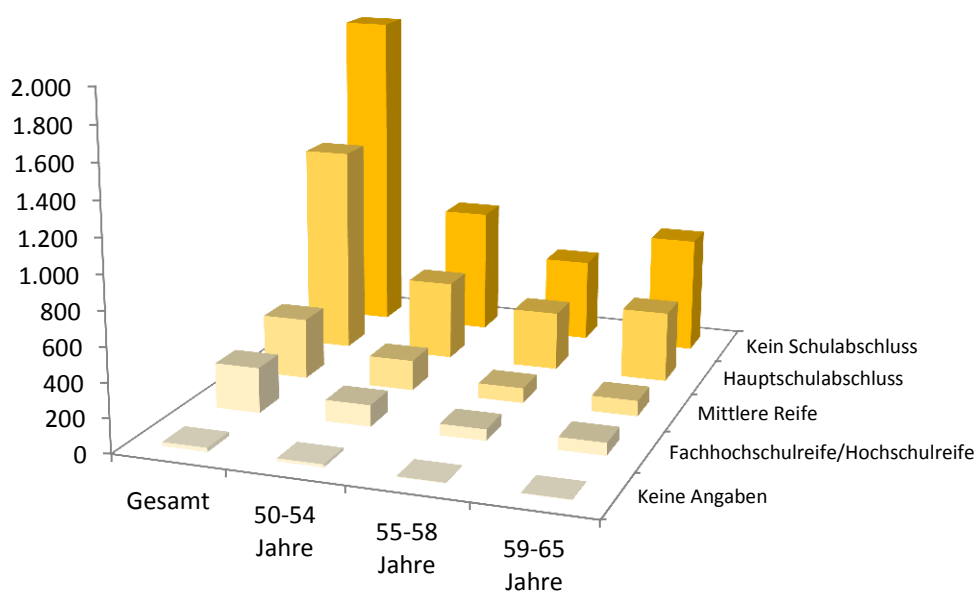
In den verschiedenen Altersstufen gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern, nur in der Gruppe der 55-65-Jährigen finden sich im Gegensatz zu den Frauen (6,2 Prozent) signifikant mehr Männer (11,2 Prozent) mit einem höheren Schulabschluss.

Je älter die Personen im Leistungsbezug sind, umso seltener verfügen sie überhaupt über eine abgeschlossene Schulbildung. Bei den höheren Schulabschlüssen liegen sie mit je knapp zwei Prozentpunkten unter den Werten der anderen Altersklassen.

Personen „50+“ (eLb) nach Schulabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2014)

Personen „50+“ (eLb) -weiblich-	Gesamt	50-54 Jahre	55-58 Jahre	59-65 Jahre
Kein Schulabschluss	1.942	753	495	694
Hauptschulabschluss	1.236	469	349	418
Mittlere Reife	361	180	89	92
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	267	126	67	74
Keine Angaben	24	17	4	3
Gesamt	3.830	1.545	1.004	1.281

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

Personen „50+“ (eLb) nach Schulabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2014)


Weniger als die Hälfte der Frauen verfügt über einen Schulabschluss. Bei den 59-65-Jährigen sind das sogar 54,1 Prozent. Mehr als 32 Prozent der Gesamtgruppe hat einen Hauptschulabschluss erworben und liegt damit knapp unter der Vergleichsgruppe aller Älteren.

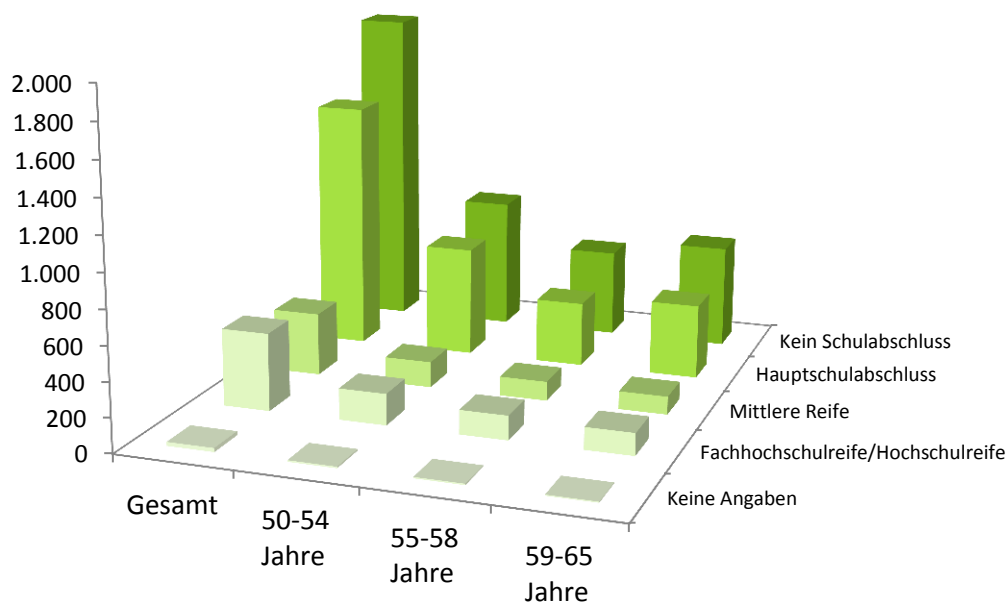
Auch bei den höheren Schulabschlüssen sind die Frauen mit über 9 Prozent bzw. knapp 7 Prozent leicht unter dem Gesamtdurchschnitt. Während die 50-54-Jährigen seltener einen Hauptschulabschluss (30,3 Prozent) vorweisen können, haben sie häufiger einen mittleren Schulabschluss (11,6 Prozent). Frauen zwischen 55 und 58 Jahren haben den höchsten Wert bei den Hauptschulabschlüssen.

Personen „50+“ (eLb) nach Schulabschluss -männlich-(Stand: 31.12.2014)

Personen „50+“ (eLb) -männlich-	Gesamt	50-54 Jahre	55-58 Jahre	59-65 Jahre
Kein Schulabschluss	1.910	778	520	612
Hauptschulabschluss	1.474	652	383	439
Mittlere Reife	372	153	113	106
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	456	184	142	130
Keine Angaben	23	9	8	6
Gesamt	4.235	1.776	1.166	1.293

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

Bei den älteren Männern haben 45 Prozent keinen Schulabschluss, den Hauptschulabschluss erreichten 34 Prozent und die höheren Abschlüsse je knapp 9 bzw. 10,7 Prozent. Auffällig ist, dass bei den 59-65-Jährigen die meisten (47,3 Prozent) ohne Schulabschluss sind. Die 50-54-Jährigen weisen mit 36,7 Prozent den höchsten Anteil an den Hauptschulabschlüssen auf und die 55-58-Jährigen haben mit 12 Prozent den höchsten Anteil an den höheren Bildungsabschlüssen.

Personen „50+“ (eLb) nach Schulabschluss -männlich- (Stand: 31.12.2014)


Abschließend wird deutlich: Frauen haben öfter keinen Schulabschluss und seltener einen Hauptschulabschluss als Männer.

Auch bei den höheren Schulabschlüssen liegen die Männer mit über 10 Prozent 3 Prozentpunkte vor den Frauen.

3.4. PERSONEN „50+“ (eLb) NACH BERUFSABSCHLUSS

Personen „50+“ (eLb) nach Berufsabschluss (Stand: 31.12.2014)

Personen „50+“ (eLb)	Gesamt	50-54 Jahre	55-58 Jahre	59-65 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	4.959	2.100	1.272	1.587
Betriebliche/ schulische Ausbildung	2.592	1.039	745	808
Akademische Ausbildung	308	113	86	109
In DE nicht anerkannte Berufsausbildung oder akademische Ausbildung	159	65	51	43
keine Angabe	47	27	11	9
Gesamt	8.065	3.344	2.165	2.556

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

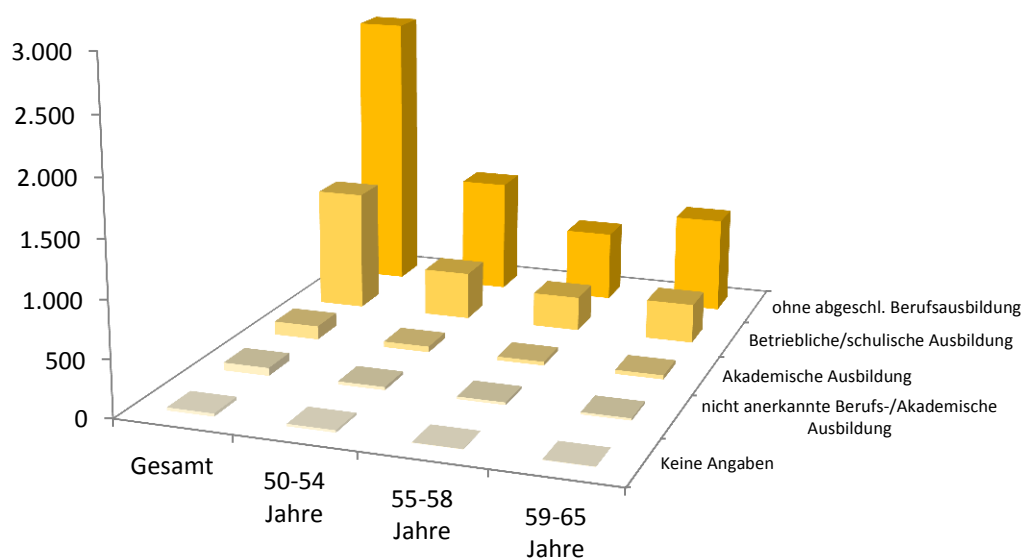
Von allen Älteren verfügen 61,5 Prozent über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Knapp ein Drittel hat eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung absolviert. Wenige haben einen akademischen Abschluss (unter 4 Prozent) und 2 Prozent haben eine in Deutschland nicht anerkannte Berufsausbildung bzw. akademische Ausbildung.

Am häufigsten hat die Gruppe der 55-58-Jährigen einen Berufsabschluss erworben. Sie liegt auch bei den betrieblichen/schulischen Ausbildungen mit 34,4 Prozent um rund 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Personen „50+“.

Personen „50+“ (eLb) nach Berufsabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2014)

Personen „50+“(eLb) -weiblich-	Gesamt	50-54 Jahre	55-58 Jahre	59-65 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	2.521	1.029	632	860
Betriebliche/schulische Ausbildung	1.088	428	308	352
Akademische Ausbildung	123	52	34	37
In DE nicht anerkannte Berufsausbildung oder akademische Ausbildung	71	28	23	20
keine Angabe	27	21	3	3
Gesamt	3.830	1.542	1.005	1.283

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

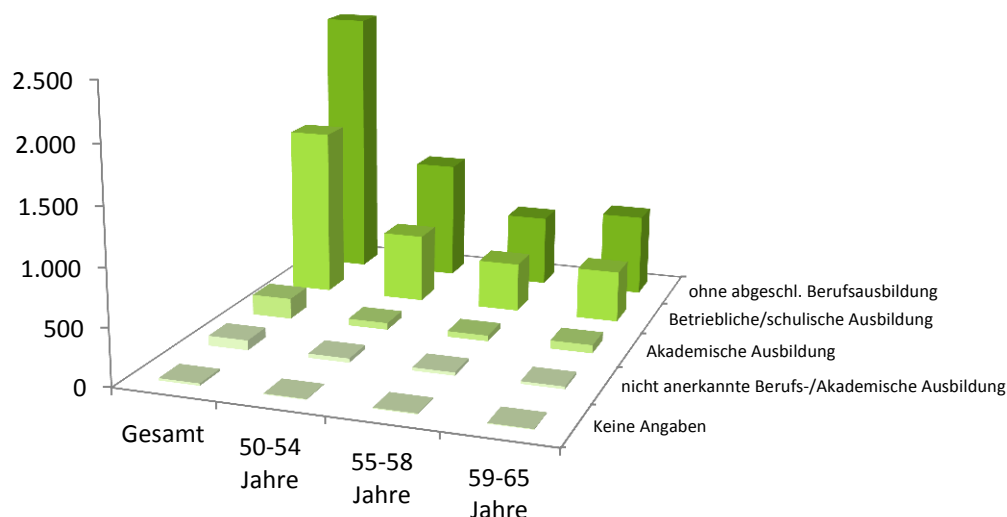
Personen „50+“ (eLb) nach Berufsabschluss -weiblich- (Stand: 31.12.2014)


Bei den Frauen verfügen 65,8 Prozent über keinen Berufsabschluss. Eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung weisen 28 Prozent auf und 3 Prozent konnten eine akademische Ausbildung abschließen. Unter 1 Prozent verfügt über eine in Deutschland nicht anerkannte akademische Ausbildung. Die Altersgruppe der 55-58-Jährigen weist die meisten Berufsabschlüsse auf (37,2 Prozent), sie verfügt auch über den höchsten Anteil an den betrieblichen/schulischen Ausbildungen.

Personen „50+“ (eLb) nach Berufsabschluss -männlich- (Stand: 31.12.2014)

Personen „50+“ (eLb) -männlich-	Gesamt	50-54 Jahre	55-58 Jahre	59-65 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	2.438	1.071	637	730
Betriebliche/schulische Ausbildung	1.504	611	437	456
Akademische Ausbildung	185	61	51	73
In DE nicht anerkannte Berufsausbildung oder akademische Ausbildung	88	37	28	23
keine Angabe	20	6	8	6
Gesamt	4.235	1.786	1.161	1.288

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

Personen „50+“ (eLb) nach Berufsabschluss -männlich- (Stand: 31.12.2014)


Die männlichen eLb „50+“ haben zu 57,6 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung, 35 Prozent verfügen über eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung. Damit liegen sie in diesen Bereichen über den Werten der weiblichen eLb. Auch bei den akademischen Ausbildungen sind Männer stärker vertreten. Abweichend gibt es bei den Männern in der mittleren Altersgruppe bezüglich der Berufsabschlüsse: 54,9 Prozent haben keinen Berufsabschluss. Somit liegt diese Altersgruppe 2,7 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Männer.

Abschließend betrachtet verfügen mehr Männer über einen Berufsabschluss als Frauen. Da die Altersgruppe „50+“ noch sehr stark von der traditionellen Geschlechterverteilung geprägt ist, überrascht dieses Ergebnis nicht. Bei beiden Geschlechtergruppen weist die mittlere Altersklasse der 55-58-Jährigen den größten Anteil bei den Berufsabschlüssen aus.

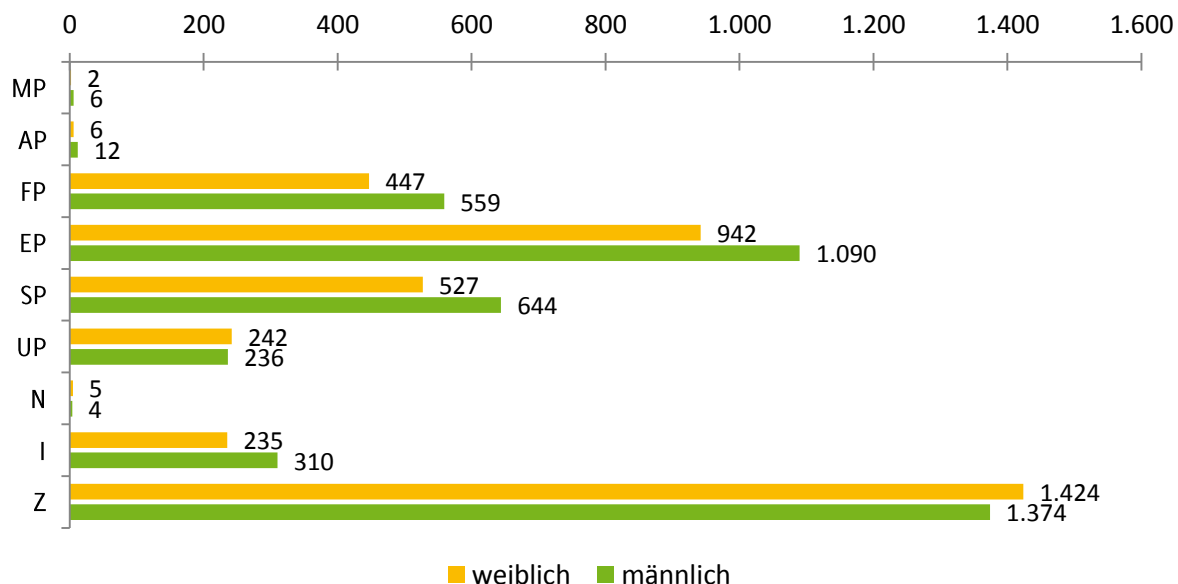
3.5. PERSONEN „50+“ (ELB) NACH PROFILLAGEN

Personen „50 +“ (eLb) nach Profillagen (Stand: 31.12.2014)

		davon	
		weiblich	männlich
Gesamt	8.065	3.830	4.235
Marktpprofil (MP)	8	2	6
Aktivierungsprofil (AP)	18	6	12
Förderprofil (FP)	1.006	447	559
Entwicklungsprofil (EP)	2.031	942	1.090
Stabilisierungsprofil (SP)	1.171	527	644
Unterstützungsprofil (UP)	478	242	236
Noch nicht zugeordnet (N)	9	5	4
Integriert, aber noch hilfebedürftig (I)	545	235	310
Zuordnung nicht erforderlich (Z)	2.799	1.424	1.374

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

Personen „50+“ (eLb) nach Profillagen (Stand: 31.12.2014)



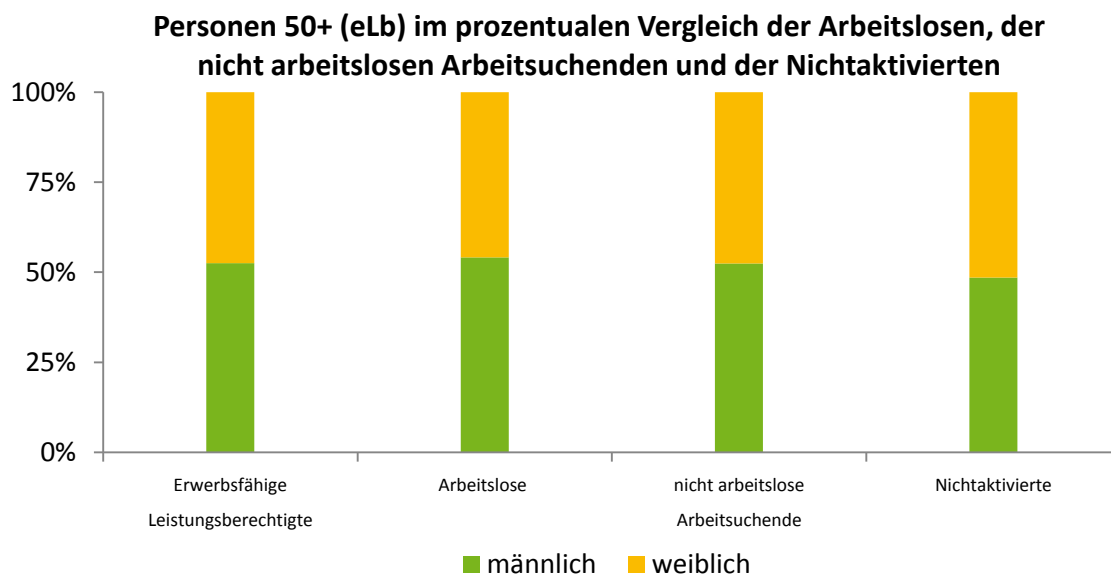
Insgesamt nähern sich die Profillagen bezüglich der Geschlechterverteilung im Alter an. Besonders das Ungleichgewicht bei der Profillage „Z“, die üblicherweise von Frauen dominiert ist, gleicht sich fast an.

3.6. PERSONEN „50+“ (eLb) NACH STATUS: ARBEITSLOSE, NICHT ARBEITSLOSE ARBEITSUCHENDE UND NICHTAKTIVIERTE

Personen „50+“ (eLb) im prozentualen Vergleich der Arbeitslosen, der nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden und der Nichtaktivierten (Stand: 31.12.2014)

	Erwerbsfähige leistungsberechtigte „50+“	in %	Arbeitslose	in %	nicht arbeitslose Arbeit-suchende	in %	Nicht-aktivierte	in %
Gesamt	8.065	100 %	2.806	35%	4.186	52%	1.073	13%
davon								
- weiblich	3.830	47%	1.286	46%	1.992	48%	552	51%
- männlich	4.235	53%	1.520	54%	2.194	52%	521	49%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



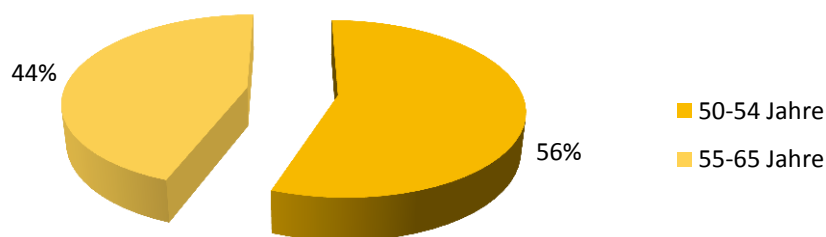
Bei den Älteren sind 33,6 Prozent der Kundinnen und Kunden arbeitslos und stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Rund 52 Prozent, gegenüber 37,5 Prozent bei der Gesamtheit aller eLb, werden als nicht arbeitslose Arbeitsuchende gezählt, da sie sich z.B. in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik befinden, kurzzeitig erkrankt sind oder z.B. über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus erwerbstätig sind, aber weiterhin Arbeit suchen. Sowohl in der Gruppe der Arbeitslosen (54 Prozent) als auch in der der nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden (52 Prozent) besteht ein Überhang an männlichen Kunden. Einen Anteil von 13 Prozent (alle eLb: 25 Prozent) an den eLb bilden die Nichtaktivierten. Auch bei den Nichtaktivierten gleicht sich die Verteilung der Geschlechter an. Die Kindererziehung als Hauptgrund der Nichtaktivierung spielt in dieser Altersgruppe keine Rolle mehr.

3.7. ARBEITSLOSE „50+“ NACH ALTER

Arbeitslose „50+“	Gesamt	in %	50-54 Jahre	in %	55-65 Jahre	in %
	2.806	100%	1.518	54%	1.288	46%
davon						
- weiblich	1.286	46%	715	47%	571	44%
- männlich	1.520	54%	803	53%	717	56%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitslose „50+“ nach Alter -weiblich- (Stand: 31.12.2014)



Arbeitslose „50+“ nach Alter -männlich- (Stand: 31.12.2014)



Der Anteil der weiblichen eLb „50+“ mit dem Status arbeitslos liegt bei 46 Prozent.

Die Verteilung innerhalb der Geschlechter zeigt: Es gibt im Verhältnis mehr Frauen (56 Prozent) in der Alterklasse 50-54 Jahre als Männer (53 Prozent). Anders sind mehr Männer als Frauen in der Alterklasse 55-65 Jahre von Arbeitslosigkeit betroffen.

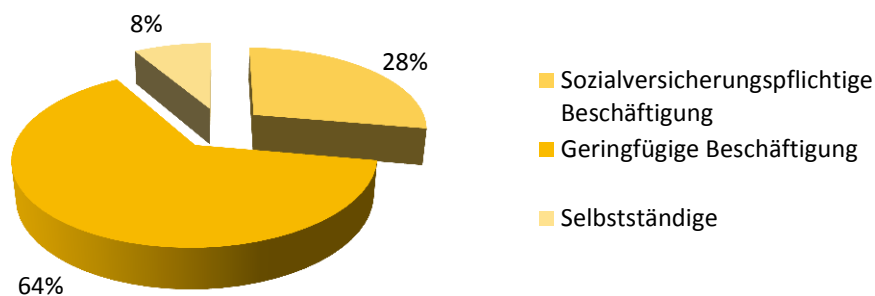
3.8. PERSONEN „50+“ (eLb) BESCHÄFTIGTE MIT ERGÄNZENDEM LEISTUNGSANSPRUCH

	Gesamt	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung	Selbstständige
Personen „50+“ (eLb)	8.065	551	1.295	272
davon				
- weiblich	3.830	310	712	95
- männlich	4.235	241	583	177

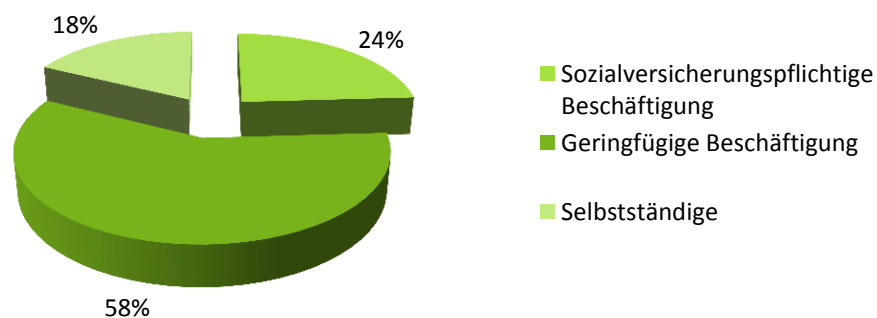
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Mehrfachnennungen möglich

Erwerbstätige Personen „50+“ (eLb) -weiblich- (Stand: 31.12.2014)



Erwerbstätige Personen „50+“ (eLb) -männlich- (Stand: 31.12.2014)



Der prozentuale Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten eLb Ü50 liegt bei den Frauen und Männern bei 28 bzw. 24 Prozent. Hingegen differieren die Zahlen bei den geringfügig Beschäftigten – 64 Prozent der Frauen und 58 Prozent der Männer gehören zu dieser Gruppe. Bei den Selbstständigen liegt der Anteil der beschäftigten Männer bei 18 Prozent und ist im Vergleich zu dem der Frauen, mit 8 Prozent mehr als doppelt so hoch. Insgesamt sind 2.099 Personen, davon mehr weibliche (1.108) als männliche eLb (991), erwerbstätig. Im Vergleich zu allen eLb liegt der Anteil der erwerbstätigen Personen mit 26 Prozent bei den Personen „50+“ über dem Anteil aller eLb (24,4 Prozent).

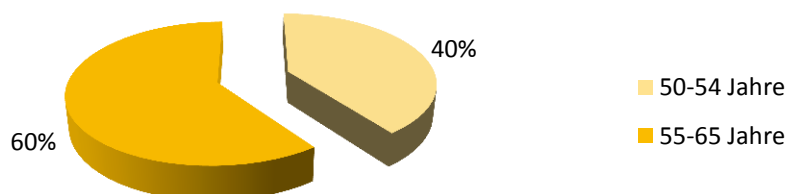
3.9. PERSONEN „50+“ (eLb) NACH LANGZEITLEISTUNGSBEZUG

	Gesamt	in %	50-54 Jahre	in %	55-65 Jahre	in %
Personen „50+“ (eLb)	8.065	100%	3.344	41%	4.421	59%
davon						
Langzeitleistungsbeziehende*	6.818	100%	2.757	40%	4.061	60%
davon						
- weiblich	3.283	48%	1.309	40%	1.974	60%
- männlich	3.535	52%	1.448	41%	2.087	59%

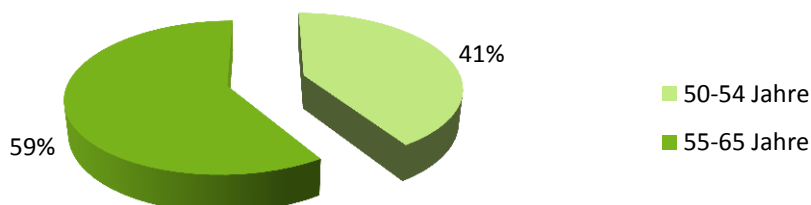
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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

Langzeitleistungsbeziehende eLb „50+“ -weiblich- (Stand: 31.12.2014)



Langzeitleistungsbeziehende eLb „50+“ –männlich- (Stand: 31.12.2014)



Über 71 Prozent aller eLb sind Langzeitleistungsbeziehende, in der Altersgruppe „50+“ sind 6.818 Personen, rund 85 Prozent, im LZB. Insgesamt sind bei den „Älteren“ mit 52 Prozent mehr Männer im Langzeitleistungsbezug.

Die Geschlechterverteilung bei den Personen „50+“ ist in den Altersgruppen 50-54 Jahre mit einem Anteil von 40 Prozent bei den Frauen und 41 Prozent bei den Männern und in der Altersgruppe 55-65 Jahre mit 60 Prozent beziehungsweise 59 Prozent nahezu gleich.

3.10. PERSONEN „50+“ (eLb) NACH INTEGRATIONEN

	Gesamt
Personen „50+“ (eLb)	
-Integrationen-	661
davon	
-weiblich	261
-männlich	400

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Personen „50+“ (eLb) nach Integrationen (Stand: 31.12.2014)



Die Integrationsquote liegt bei den Personen „50+“ bei 8 Prozent; im Vergleich liegt die Quote aller eLb bei 17,63 Prozent.

Mit 661 Integrationen ist die Anzahl der Integrationen bei den „Älteren“ im Vergleich zum Vorjahr um 22 Personen bzw. 3,4 Prozent gestiegen. Der Anteil der Integrationen bei den Frauen liegt bei 39 Prozent und somit 22 Prozentpunkten bzw. 39,5 Prozent niedriger als der Anteil der Männer, welcher bei 61 Prozent liegt.

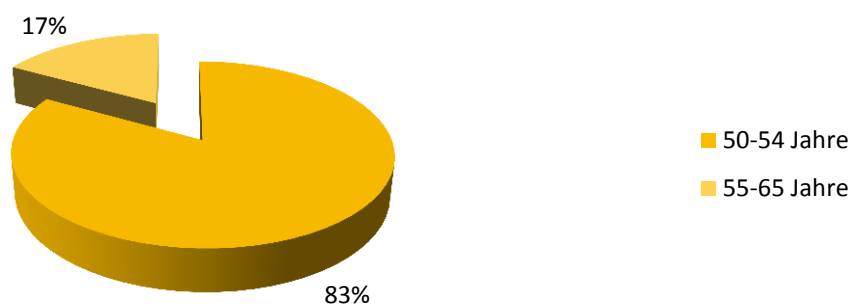
Die Integrationsquote ist im Jahresfortschrittswert zum VJ bei den Frauen um 16,5 Prozent gestiegen, hingegen gingen die Integrationen bei den Männern zum VJ um 3,4 Prozent zurück.

3.11. PERSONEN „50+“ (eLb) NACH ALLEINERZIEHENDEN

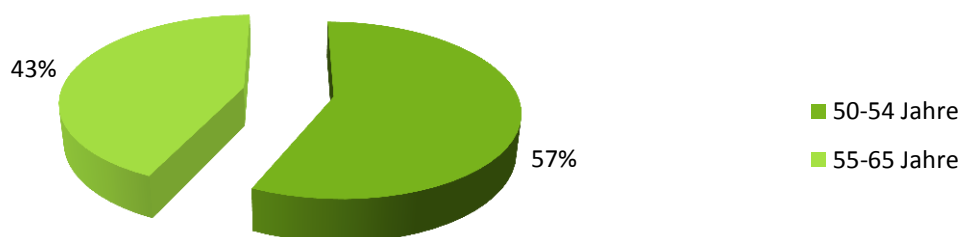
	Gesamt	50-54 Jahre	55-65 Jahre
Personen „50+“ (eLb)			
Alleinerziehende	371	285	86
davon			
- weiblich	283	235	48
- männlich	88	50	38

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Alleinerziehende eLb „50+“ -weiblich- (Stand: 31.12.2014)



Alleinerziehende eLb „50+“ -männlich- (Stand: 31.12.2014)



Der Anteil der männlichen Alleinerziehenden bei der Gruppe „50+“ liegt mit 23,7 Prozent mehr als doppelt so hoch bei allen alleinerziehenden eLb (10,6 Prozent). Je älter die alleinerziehenden Väter sind, desto höher ist ihr Anteil. In der Altersklasse 55-65 Jahre liegt der Anteil der Frauen bei 17 Prozent, im Vergleich liegt der Anteil der männlichen alleinerziehenden eLb bei 43 Prozent.

Bundesprogramm „Perspektive 50plus“

Das Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ (www.perspektive50plus.de) hat die Verbesserung der Beschäftigungschancen über 50-jähriger langzeitarbeitsloser Männer und Frauen sowie deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zum Ziel. Dazu sollen innovative Ansätze auf Maßnahme- und Strukturebene entwickelt und erprobt werden. Ein bundesweiter Austausch einerseits und die Einbeziehung regionaler Arbeitsmarktakeure andererseits sollen Synergieeffekte befördern. Seit 2005 läuft dieses Programm in verschiedenen Förderphasen und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt. Es bietet älteren Arbeitsuchenden umfassende Möglichkeiten zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, darunter auch Schulungen, Qualifizierungskurse und Coaching Seminare.

Die Jobcenter Wuppertal AöR beteiligt sich seit dem Jahr 2011 an dem Programm „Perspektive 50plus“ und hat sich dem Beschäftigungspakt West-Süd-West angeschlossen. Hier kümmern sich mehr als 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 37 Jobcentern und 76 Vermittlungszentren in Regionen aus Rheinland-Pfalz, Saarland, Hessen und Nordrhein-Westfalen um über 10.000 Langzeitarbeitslose, die sich aktiv am Förderprogramm beteiligen. Seit 2006 wurden im Paktgebiet des Beschäftigungspaktes West-Süd-West über 17.000 Langzeitarbeitslose erfolgreich in den Arbeitsmarkt vermittelt. Damit ist „Hand drauf!“ die größte und erfolgreichste Initiative im Bundesprogramm „Perspektive 50plus“, das deutschlandweit aus 78 Regionalpakten mit über 421 Jobcentern und Trägerorganisationen besteht. Bundesweit wurden seit 2010 über 56.000 Arbeitslose integriert.

Die Teilnehmenden an dem Bundesprogramm werden von dem jobcenterinternen Team 50plus intensiv beraten und in innenstadtnahen Vermittlungszentren zur Integration in den Arbeitsmarkt betreut und begleitet. Ihre Ressourcen und Potenziale werden durch vielfältige und bedarfsgerechte Maßnahmen aktiviert und weiterentwickelt.

Die Betreuung durch das Team 50plus konzentriert sich auf zwei Zielgruppen: Arbeitsmarktnähere Personen werden durch Kümmerer/innen über einen Zeitraum von 12 Monaten begleitet und können im Rahmen des Projektes in die Vermittlungszentren der externen Träger zugewiesen werden.

Sogenannte Impulsvermittler/innen unterstützen Personen, die wegen fehlender Integrationswahrscheinlichkeit bisher nicht in die Vermittlungsbemühungen einbezogen worden sind oder bei denen in der Vergangenheit Vermittlungsbemühungen mehrfach fehlschlagen und bei denen multiple Vermittlungshemmnisse bestehen. Die Fördermaßnahmen in Impuls 50plus zielen darauf ab, Personen, die ganz besondere Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben, zu aktivieren und damit

ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre Integrationschancen zu erhöhen. Die Teilnehmenden können in diesem Programmabschnitt bis zu 36 Monate und sollten in der Regel mindestens 12 Monate gefördert werden.

Auch die Arbeitgeber konnten von den Vorteilen der besonderen Unterstützung dieses Personenkreises profitieren. Durch die Rundumbetreuung während des gesamten Vermittlungs- und Einstellungszeitraums war immer eine persönliche Ansprechperson aktiv. Arbeitserprobungen konnten so zielgerichtet auf die Anforderungen des konkreten Betriebs ausgerichtet werden. Durch finanzielle Fördermöglichkeiten gab es einen weiteren Anreiz, Älteren eine Chance auf den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern.

Im Jahr 2014 haben 259 über 50-Jährige an dem Projekt in Wuppertal teilgenommen, darunter 109 Frauen. 82 arbeitsmarktnahe und 27 arbeitsmarktferne Kundinnen wurden durch ihre jeweiligen Ansprechpersonen betreut. Von 150 Männern, die 2014 im Projekt waren, waren 127 arbeitsmarktnah und 23 arbeitsmarktfern. In Integrationen mündeten 68 Männer ein, davon zwei aus dem Personenkreis der arbeitsmarktfernen Kunden. Bei den Frauen konnten 40 Integrationen erreicht werden, von denen ebenfalls zwei arbeitsmarktferne Kundinnen profitierten. Das entspricht einer Integrationsquote von 36,6 Prozent bei der Gruppe der Frauen gegenüber einer Quote von 45,3 Prozent bei den Männern. Splittet man die Altersgruppe der 50–65-Jährigen auf, entfielen 158 der Teilnehmenden auf die Altersgruppe von 50-54, darunter 66 Frauen. Die Altersgruppe von 55-58 war mit 79 Personen vertreten, darunter 66 weibliche. Die kleinste Gruppe war die der 59-65-Jährigen mit 22 Personen, hier waren die Geschlechter paritätisch vertreten.

Diese sehr bemerkenswerten Ergebnisse konnten nur durch eine intensive Integrationsarbeit, zielgerichtete Netzwerkbildung und eine hohe Verbreitung des Projektes in der Öffentlichkeit erreicht werden.

Alle Instrumente der aktiven Arbeitsförderung, wie z.B. die Aushändigung von Vermittlungsgutscheinen, Gewährung von Mobilitätshilfen, Einstiegsgeld, Qualifizierungen und Trainings, standen zur Verfügung. Zusätzliche Angebote wie Vorträge und Informationsveranstaltungen, Betriebsbesichtigungen, Gesundheitsmanagement oder eine Alltagsberatung rundeten das Programm ab.

Das Projekt läuft Ende 2015 aus. Die Jobcenter Wuppertal AöR wird ein spezielles Angebot für die Zielgruppe der über 50-Jährigen über den Förderzeitraum hinaus vorhalten.

PERSONALDATEN

4. PROJEKT FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN

Bereits seit 2013 setzt sich die Jobcenter Wuppertal AÖR intensiv mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinander. Die Arbeit des beauftragten Projektteams wurde auch im Jahr 2014 fortgesetzt.

Das Konzept für Beschäftigte vor, während und nach der Familienphase wurde abgeschlossen und implementiert. Neben der verlässlichen Begleitung und Unterstützung der werdenden Eltern wurde ein Kontakthalteprogramm entwickelt, um auch während der Abwesenheit in Kontakt zu bleiben.

Das Konzept sieht zu bestimmten Zeiten vor, während und nach der Schwangerschaft klar strukturierte Gespräche vor, um mit den Beschäftigten im Gespräch zu bleiben und durch einen regelmäßigen Austausch Planungssicherheit für alle Beteiligten herzustellen.

Darüber hinaus beinhaltet das Kontakthalteprogramm verschiedene Angebote und Möglichkeiten, wie Eltern während der Elternzeit auf dem Laufenden und mit der Jobcenter Wuppertal AÖR in Kontakt bleiben können. Angefangen bei allgemeinen Informationen, die per E-Mail zur Verfügung gestellt werden, sollen zukünftig regelmäßige Treffen für die Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit angeboten werden. Im Rahmen des Patenmodells übernehmen Beschäftigte untereinander die „Patenenschaft“ für abwesende Kolleginnen und Kollegen und versorgen diese mit Informationen und halten Kontakt.

Für die Beschäftigten wurde eine Orientierungshilfe erstellt, um bereits zu Beginn der Schwangerschaft neben Informationen auch einen roten Faden an die Hand zu geben, was auf die werdenden Eltern zukommt, woran man denken muss und welche Möglichkeiten im Unternehmen bestehen. Ergänzt wird dieses Angebot durch eine umfassende Informationsmappe, die nützliche Hinweise rund um das Thema Schwangerschaft, Elternzeit und Elternschaft enthält.

Um die Führungskräfte zu unterstützen, wurde eine Broschüre entwickelt, die alle notwendigen Informationen und rechtlichen Hintergründe zum Thema Schwangerschaft enthält und darüber hinaus eine Übersicht beinhaltet, was wann zu veranlassen ist und woran man als Führungskraft denken muss.

Die vorgesehene Evaluation zu diesem Konzept wird im kommenden Jahr zeigen, ob dieses Angebot den Bedarf trifft und den Beteiligten eine Unterstützung bietet.

Zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurde die Frage diskutiert, wie man den Beschäftigten geeignete Unterstützung anbieten kann. Es ist ein Intranetangebot geplant, das gut gefilterte Informationen bietet und einen schnellen Überblick über die bestehenden Möglichkeiten geben soll. Ergänzend hierzu sollen zukünftig Informationsveranstaltungen stattfinden. Die Fertigstellung des Angebotes wird bis in das Jahr 2015 andauern.

Aktuell hat das Projektteam verschiedene Themen zu Ende zu bringen und wird seine Arbeit voraussichtlich im Jahr 2015 abschließen. Dann wird die Jobcenter Wuppertal AöR vor der Herausforderung stehen, die Angebote strukturell beizubehalten, umzusetzen und gegebenenfalls weiter auszubauen.

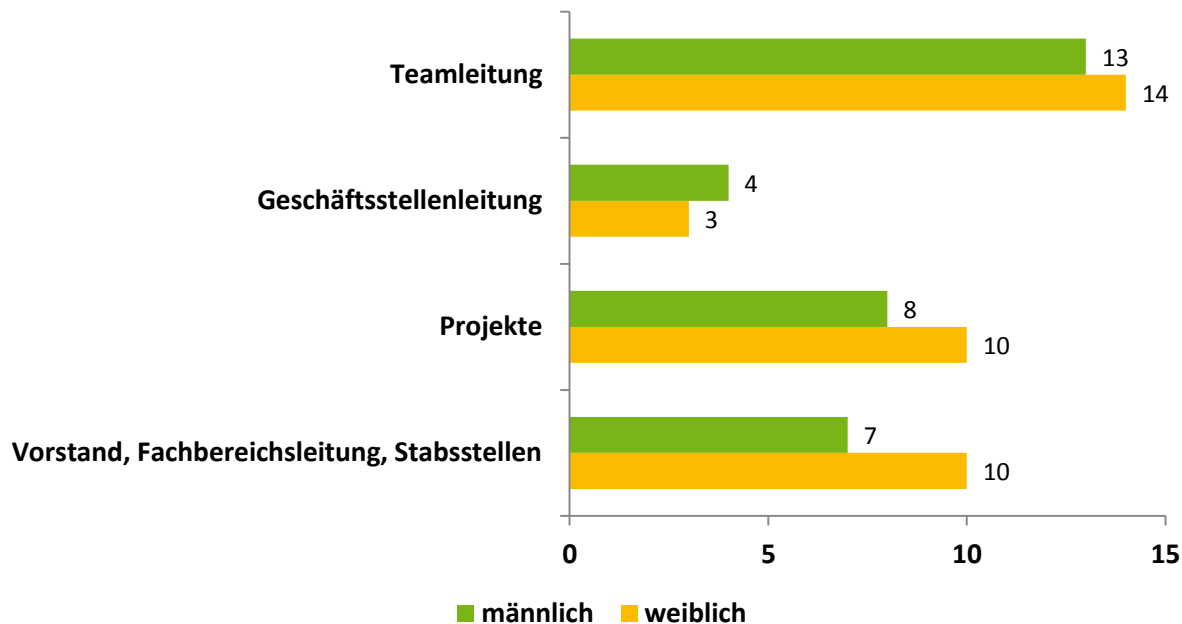
5. PERSONALSTRUKTUR

Im Jahr 2014 beschäftigte die Jobcenter Wuppertal AöR durchschnittlich 583 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Aufgabengebieten. Insgesamt konnte in diesem Jahr ein leichter Anstieg des Frauenanteils von bisher 65 auf 65,2 Prozent (Stand: 31.12.2014) beobachtet werden.

Die leitenden Mitarbeitenden gliedern sich wie folgt auf:

	weiblich	männlich
Vorstand		
Fachbereichsleitungen	10	7
Stabsstellen		
Projekte	10	8
Geschäftsstellenleitungen	3	4
Teamleitungen	14	13

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

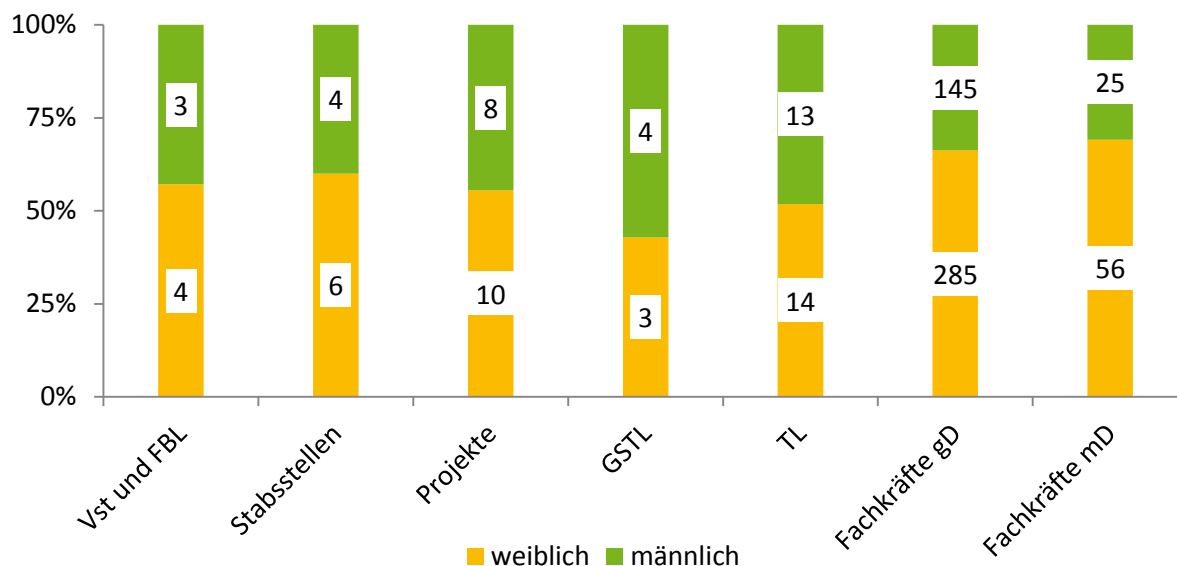


5.1. EINSATZ DER BESCHÄFTIGTEN NACH FUNKTION UND GESCHLECHT

Mitarbeiter/Innen nach Funktion und Geschlecht

Bereich	Gesamt	weiblich	männlich
Vorstand und Führungskräfte			
Vorstand und Fachbereichsleitungen	7	4	3
Stabsstellen	10	6	4
Projekte	18	10	8
Geschäftsstellenleitungen	7	3	4
Teamleitungen	27	14	13
Fachkräfte			
Fachkräfte gehobener Dienst	430	285	145
Fachkräfte mittlerer Dienst	81	56	25
Gesamt alle	580	378	202

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



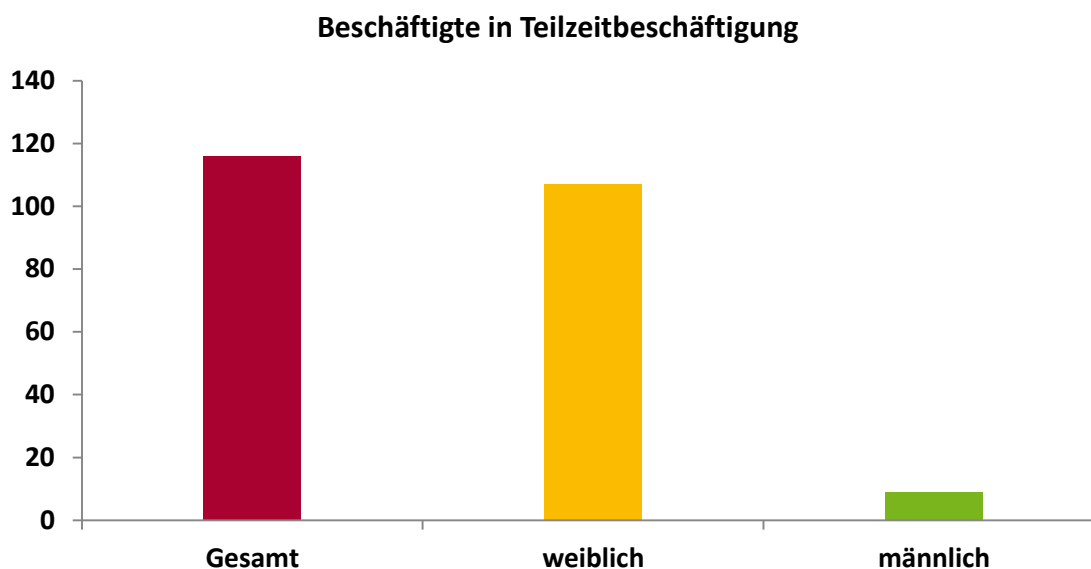
Bei den in der Regel höher bewerteten Stellen des Vorstandes, der Fachbereichsleitungen, der Geschäftsstellenleitungen, der Teamleitungen, den Projektstellen sowie den Stabsstellen ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern von 55,7 Prozent auf 53,6 Prozent gesunken. Dies ist ein Rückgang der weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zu den männlichen Beschäftigten in Führungspositionen von 3,8 Prozent zum Vorjahreszeitraum. Im Vergleich liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten des gehobenen und des mittleren Dienstes bei 66,7 Prozent.

5.2. ANZAHL DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT

Anzahl der Beschäftigten in Teilzeitbeschäftigung (Stand: 31.12.2014)

Gesamt	116
davon	
- weiblich	107
- männlich	9

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



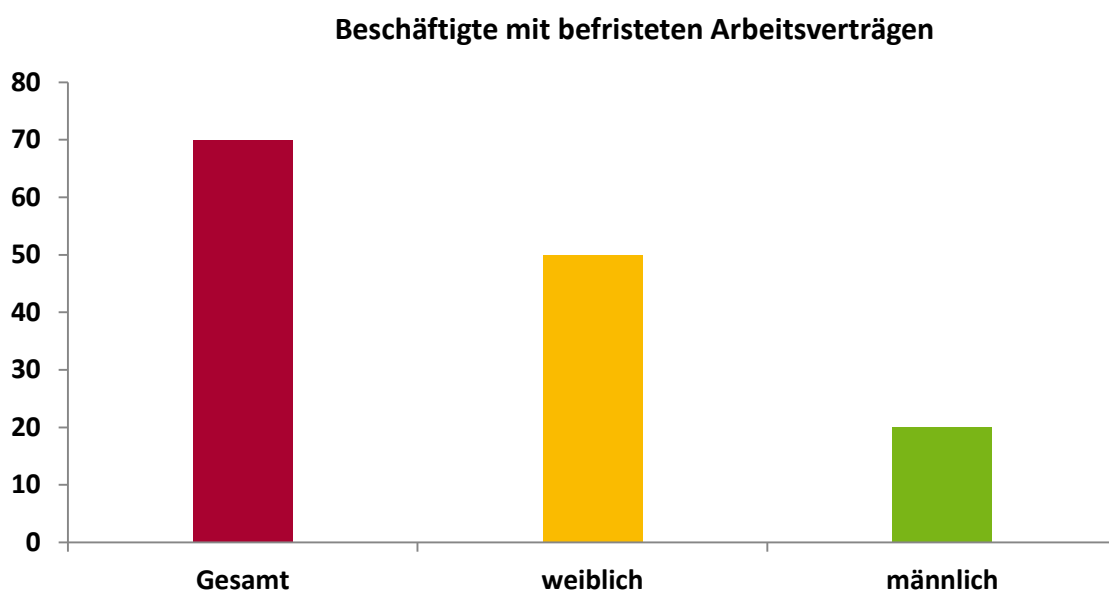
Von den insgesamt 116 Teilzeitbeschäftigten in der Jobcenter Wuppertal AöR sind lediglich 7,8 Prozent männlich. Dementsprechend machen die weiblichen Beschäftigten mit 92,2 Prozent (Vorjahr 94,6 Prozent) die deutliche Mehrheit aus. Im Vergleich liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtmitarbeiterschaft lediglich bei 65,2 Prozent.

5.3. ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT UND BEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGEN

Anzahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen (Stand: 31.12.2014)

Gesamt	70
davon	
- weiblich	50
- männlich	20

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



Bei den befristet Beschäftigten befinden sich mit 71,4 Prozent (Vorjahr 72,5 Prozent) mehr Frauen im Verhältnis zu Männern in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Dieser Wert lässt sich neben dem Frauenanteil an der Gesamtmitarbeiterschaft in Höhe von 65,2 Prozent auch mit der Einstellungsquote weiblicher Beschäftigter in 2014 in Höhe von 65 Prozent erklären. Alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten zunächst einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag, der bei Eignung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mündet.

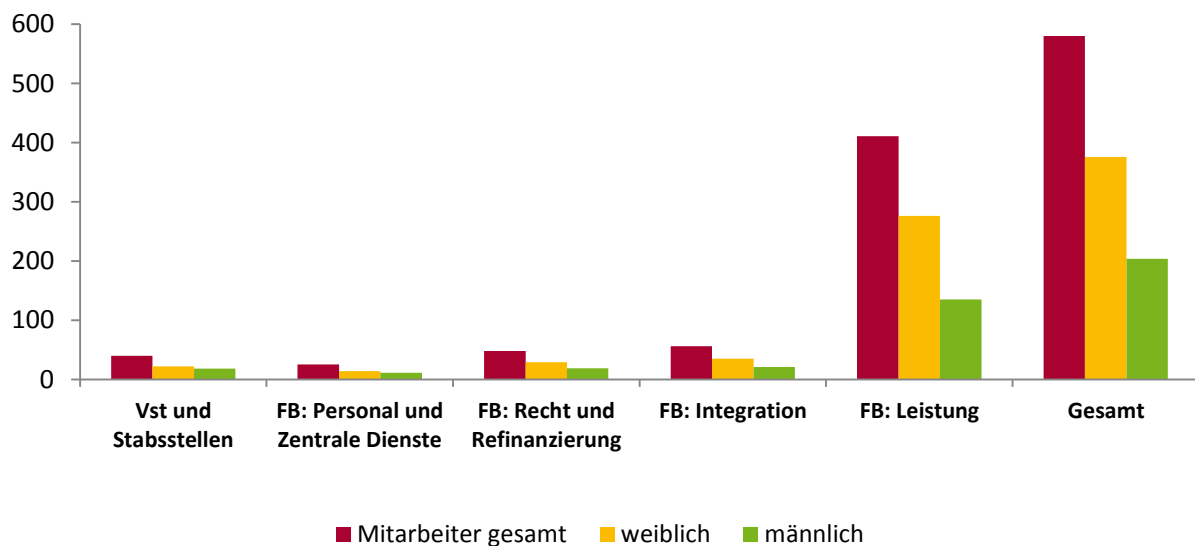
5.4. ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT UND FACHBEREICHEN

Fachbereiche	Beschäftigte gesamt	weiblich	männlich	Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigung	weiblich	männlich
Vorstand, Stabstellen, Gremien und Projekte	40	22	18	5	5	0
Fachbereich Personal und Zentrale Dienste	25	14	11	6	5	*
Fachbereich Recht und Refinanzierung	48	29	19	10	10	0
Fachbereich Integration	56	35	21	19	18	*
Fachbereich Leistung	411	276	135	76	69	7
Gesamt	580	376	204	116	107	9

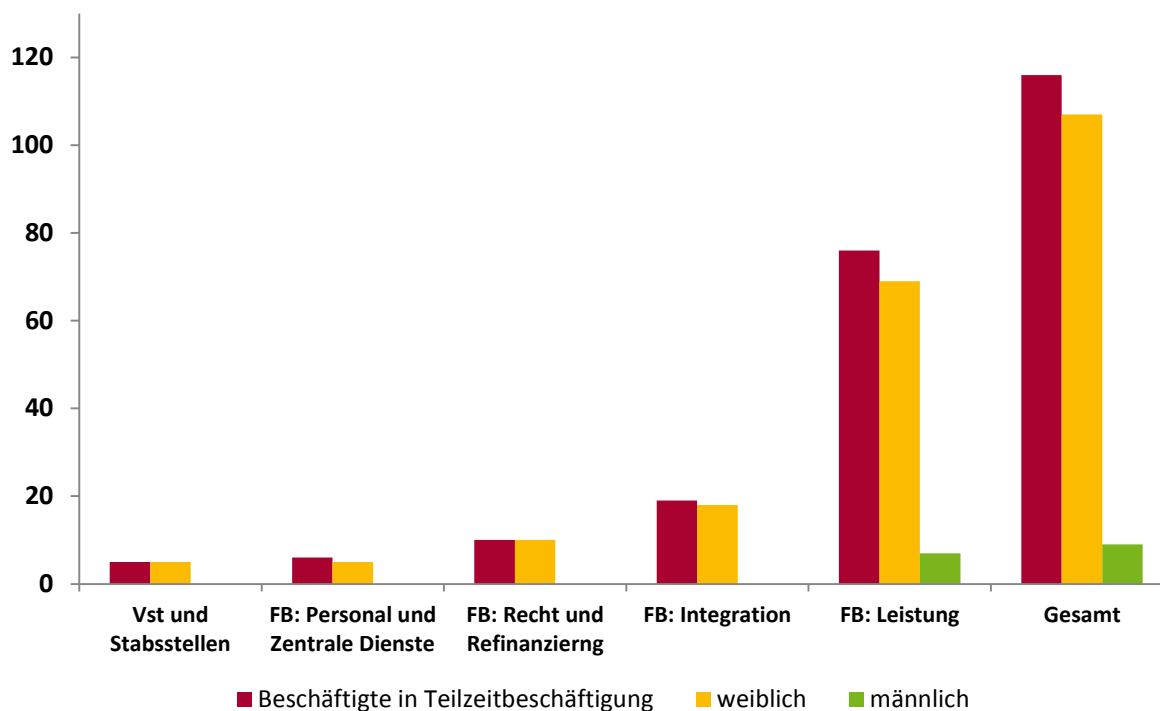
Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; eigene Auswertung

*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: 31.12.2014)



Rund 71 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren organisatorisch dem Fachbereich Leistung angebunden, der damit alle Beschäftigten der verschiedenen Aufgabenbereiche der Geschäftsstellen umfasste. Die Fachaufsicht für die Integrationskräfte lag hingegen im Fachbereich Integration

Teilzeitbeschäftigte nach Organisationseinheiten/Leistungseinheiten (Stand: 31.12.2014)


Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Personal und Zentrale Dienste; eigene 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.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten der einzelnen Fachbereiche spiegelt im Wesentlichen den entsprechenden Anteil der Beschäftigten an der Gesamtmitarbeiterschaft wider. Die wenigen männlichen Teilzeitbeschäftigten der Jobcenter Wuppertal AöR gehören den Fachbereichen Integration und Leistung an.

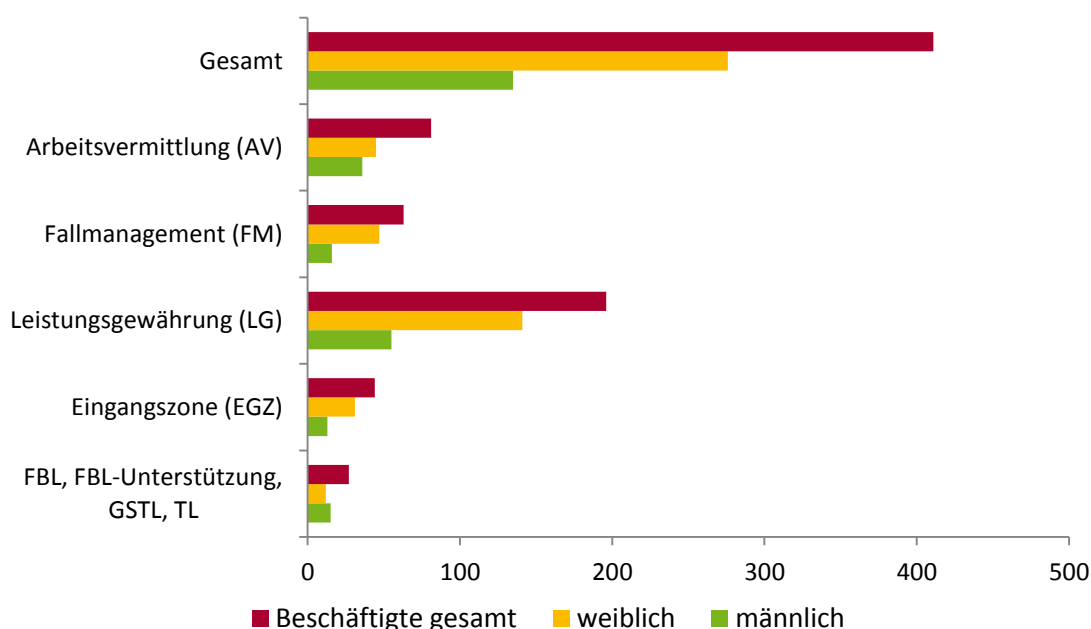
5.5. ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM FACHBEREICH LEISTUNG NACH AUFGABEN

Fachbereich Leistung davon	Beschäftigte gesamt	weiblich	männlich	Teilzeit-beschäftigte	weiblich	männlich
FBL FBL-Unterstützung GSTL TL	27	12	15	*	*	0
Eingangszone (EGZ)	44	31	13	14	12	*
Leistungsgewährung (LG)	196	141	55	31	28	*
Fallmanagement (FM)	63	47	16	18	17	*
Arbeitsvermittlung (AV)	81	45	36	13	11	*
Gesamt	411	276	135	76	69	7

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.

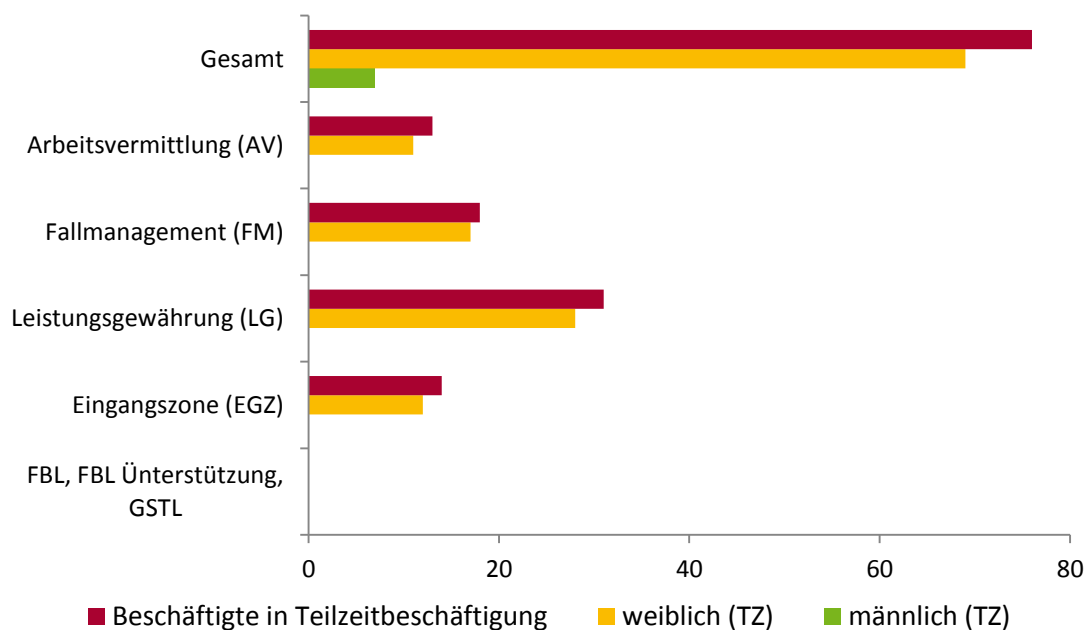
Anzahl der Beschäftigten des Fachbereiches Leistung nach Aufgabe (Stand: 31.12.2014)



Rund 51 Prozent der weiblichen Beschäftigten des Fachbereiches Leistung sind in der Leistungsgewährung beschäftigt. Der Anteil der in diesem Bereich tätigen weiblichen Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zu der Mitarbeiterschaft des Fachbereiches Leistung insgesamt bei 40,8 Prozent.

In den einzelnen Aufgabengebieten der Geschäftsstellen ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bereich des Fallmanagements mit 74,6 Prozent (VJ 77,3 Prozent) und der Leistungsgewährung mit 71,9 Prozent (VJ 69,1 Prozent) am höchsten. In der Eingangszone spiegelt sich das Verhältnis der Beschäftigten mit 70,5 Prozent (VJ 76,2 Prozent) zu Gunsten der Frauen wider. In der Arbeitsvermittlung liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten hingegen bei 55,6 Prozent (VJ 59 Prozent).

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten des Fachbereiches Leistung nach Aufgabe (Stand: 31.12.2014)



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.

In der Eingangszone arbeiten 14 der 44 Beschäftigten in Teilzeit. Somit weist dieser Bereich mit relativ 31,8 Prozent den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Jobcenter Wuppertal AöR aus. 85,7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Eingangszone sind weiblich.

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 Verschwägte 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 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 selbstständigen Tätigkeit, auch wenn diese durch die Beschäftigung begleitende Leistungen, wie einen Eingliederungszuschuss oder das Einstiegsgeld, gefördert wird. Eintritte in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung, insbesondere duale Berufsausbildung oder schulische Berufsausbildung mit anerkanntem Berufsabschluss, werden ebenfalls als Integration erfasst, da hiermit die Aussichten für eine dauerhafte Vermeidung der Hilfebedürftigkeit steigen.

Langzeitleistungsbeziehende (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 $2 \cdot 365$ Tage) mindestens 638 Tage (per Definition $730 \text{ Tage} / 24 \text{ Monate} \cdot 21 \text{ Monate}$) bestandsrelevant im SGB II war, wobei der Stichtag mitgerechnet wird.

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.

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, Strategiewahl 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 Potentialanalyse 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 Arbeits-

markt. 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.

§ 53a (2) SGB II:

Es gibt eine Besonderheit für Menschen im Leistungsbezug des SGB II, die älter als 58 Jahre sind. Nach einem Leistungsbezug von 12 Monaten wird diese Personengruppe, sofern ihr in diesem Zeitraum keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten wurde, statistisch als arbeitsuchend und nicht mehr als arbeitslos betrachtet. Da die Statusänderung gesetzlich vorgeschrieben ist, ist eine konkrete Zustimmung der Kundin/des Kunden bezüglich des Statuswechsels nicht erforderlich. Allerdings werden die betroffenen Personen in einem Beratungsgespräch über die Rechte und Pflichten informiert und auf das Team 50 plus umgestellt. Arbeitsuchende nach § 53 a SGB II können mit Integrationsleistungen wie z.B. Erstattung von Reise- oder Bewerbungskosten zum Vorstellungsgespräch oder zur Arbeitsaufnahme gefördert werden. Eine Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist ebenso möglich, da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an diesen Maßnahmen in der Regel ebenfalls den Arbeitsuchend-Status haben.

Gesetzestext §53a (2) SGB II:

"Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von 12 Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist, gelten nach Ablauf dieses Zeitraums für die Dauer des jeweiligen Leistungsbezugs nicht als arbeitslos".

Vorrangige Altersrente

Das Erkennen und Beachten vorrangiger Leistung gehört mit zur Sicherstellung der Rechtmäßigkeit von Leistungsgewährung im SGB II. Auch Renten sind vorrangig zu beantragen. Daher werden Leistungsberechtigte, die das 63. Lebensjahr beendet haben vom Jobcenter aufgefordert, eine Altersrente – auch mit Abschlägen – zu beantragen und Vorrangig in Anspruch zu nehmen (§ 12a SGB II). Weitere Informationen zum Personenkreis, Bestandsschutz, Ausnahmen etc. finden Sie bei den Fachlichen Hinweisen der Bundesagentur für Arbeit, Punkt 1.6 – 1.6.4.¹⁴

¹⁴http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk3/~edisp/l6019022dstbai383311.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI383314

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

abH	ausbildungsbegleitende Hilfe
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AGH	Arbeitsgelegenheiten
aKDn	Arbeitsgemeinschaft Kommunalen IT-Dienstleister in Nordrhein-Westfalen
AÖR	Anstalt öffentlichen Rechts
BaE	Außerbetriebliche Ausbildung
BAMF	Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt
BG	Bedarfsgemeinschaft
BMI	Bundesministerium des Inneren
BvB	Berufsvorbereitende Maßnahmen
EGZ	Eingliederungszuschüsse
eLb	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESF	Europäischer Sozialfond
ESG	Einstiegsgeld
EQ	Einstiegsqualifizierung
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
VJ	Vorjahr
Vst	Vorstand

NOTIZEN:
