

GenderDatenReport 2021



IMPRESSUM

Herausgeber

Der Vorstand der Jobcenter Wuppertal AöR

Vorstandsvorsitzender

Thomas Lenz

Vorstand Finanzen und Personal

Uwe Kastien

Vorstand Arbeitsmarkt und Kommunikation

Dr. Andreas Kletzander

GenderTeam / Bearbeitung

Referat Finanzen und Controlling (Jobcenter Wuppertal AöR)

Jonas Colsmann

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Monika Maas

(Jobcenter Wuppertal AöR)

Stabstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung (Stadt Wuppertal)

Roswitha Bocklage

Stabstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung (Stadt Wuppertal)

Martina Völker

Druck

Jobcenter Wuppertal AöR

Internet

Jobcenter Wuppertal

Competentia

<https://www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle/>

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
Erkenntnisse vorab	5
Zur Erwerbssituation von Frauen*in Wuppertal	7
1. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	12
1.1. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Alter	13
1.2. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Profillagen.....	14
1.3. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Status: Arbeitslose, nicht arbeitslose Arbeitsuchende und Nichtaktivierte	17
1.4. Erwerbsfähige leistungsberechtigte Arbeitslose	21
1.5. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Langzeitleistungsbezug.....	22
1.6. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Integrationen	26
1.7. Erwerbsfähige Alleinerziehende nach Alter.....	27
2. Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Bildungsabschlüssen	28
2.1. Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Schulabschluss	30
2.2. Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Berufsabschluss	32
3. Maßnahmedaten mit Schwerpunktsetzung	33
3.1. Ausgewählte Integrationsmaßnahmen.....	34
4. Schwerpunktthema: Fachkräftesicherung	36
5. Blitzlicht 2021	39
Glossar	40
Anhang	43
Abkürzungsverzeichnis	46
Notizen:	47

VORWORT

Sehr geehrte Leser*innen,

der GenderDatenReport 2021 liegt vor. Der Blick auf die Geschlechter ist und bleibt wichtig und erhellend, das zeigt auch dieser Bericht wieder. Es gibt dementsprechend in einigen Bereichen weiterhin viel Bedarf, besonders Frauen* bei dem Weg in Ausbildung, Qualifizierung und Berufstätigkeit zu unterstützen.

Frauen* müssen sichtbarer werden. Daher gilt es, weiterhin zu differenzieren und mit scharfem Blick zu analysieren, damit z.B. Angebote und Maßnahmen nicht ins Leere laufen und eventuelle Lücken geschlossen werden.

Die bisherige Struktur des GenderDatenReports führen wir fort, dies ermöglicht eine Betrachtung der Entwicklungen im Bezug zum Vorjahresmonat.

Den Leistungsbezug der Kunden*innen durch Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme nachhaltig zu beenden bzw. die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, erfordert die gemeinsame Anstrengung vieler Akteur*innen.

Wir sind in Wuppertal als kommunales Jobcenter gut aufgestellt und mit der Stadt, den verschiedenen Institutionen, den Trägern der Weiterbildung und vielen weiteren Akteur*innen vernetzt um für die Menschen mit SGB II-Bezug weiterhin Chancen zu eröffnen und umzusetzen. Stark, sozial, vor Ort und mit dem Mensch im Mittelpunkt.

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

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

Das GenderDatenTeam

Erkenntnisse vorab

Hier ist Bewegung:

- Die Anzahl der Menschen, die erwerbsfähig und leistungsberechtigt sind, ging um 1.139 Personen (-3,4 Prozent) zurück. Im Vorjahresmonat war hier ein Anstieg zu verzeichnen. Die Anzahl der nicht Erwerbsfähigen (z.B. Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren) ging um 702 Personen (-4,7 Prozent) zum Vorjahresmonat zurück.
- Im Berichtsjahr lag die Zahl derjenigen Personen, die neu auf SGB II-Leistungen angewiesen sind wieder unter dem Anteil derjenigen, die den Leistungsbezug in Wuppertal beenden konnten. Im Vorjahr war das Verhältnis das erste Mal seit 2013 umgekehrt. Im Jahr 2021 kamen konkret 9.642 erwerbsfähige Personen (Vj. 9.552 ELB) in den Leistungsbezug SGB II hinzu, aber 10.651 erwerbsfähige Personen (Vj. 9.481 ELB) beendeten den Leistungsbezug.
- Die Integrationsquote Alleinerziehender wuchs von 12,8 Prozent auf 14,8 Prozent. Das Vorpandemieniveau ist noch nicht erreicht. Jedoch setzt sich im Jahr 2021 fort, was im Jahr 2020 zwar unterbrochen wurde, aber für die Vorjahre galt: Die Integrationsquote der Alleinerziehenden liegt über dem Durchschnitt aller Frauen*.
- In Wuppertal gibt es 9.126 Alleinerziehendenhaushalte. Die Anzahl der Alleinerziehenden, die auf SGB II - Leistungen angewiesen sind, liegt bei 45 Prozent. Dieser Trend setzt sich fort. In den Vorvorjahren lag die SGB II- Quote stabil bei über 50 Prozent.

Weiterhin gibt es Anzeichen von Verfestigungen:

- Bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist die Geschlechterverteilung insgesamt ausgeglichen. Auch für 2021 gilt: Je älter die Menschen sind, um so eher sind sie männlich*.
- Alleinerziehende bilden weiterhin eine Gruppe, die relativ stabil bei 12 Prozent der Bedarfsgemeinschaften liegt. Knapp über 8 Prozent sind Väter. In der Alterstruktur bleibt es bei den Vorjahrestendenzen: Väter sind eher lebensälter.
- Die Herausforderung, Frauen* in den Arbeitsmarkt zu integrieren bleibt groß. Die Integrationsquote ist insgesamt auf 20,5 Prozent angestiegen. Das ist eine Steigerung um 3,3 Prozentpunkte zum Vorjahr. Die Integrationsquote der Frauen* wuchs um 2,4 Prozentpunkte auf 13,2 während die der Männer* um 4,1 Prozentpunkte auf 27,7 Prozent anstieg. Die

Integrationsquote von Frauen* mit Fluchtgeschichte (8HKL) stieg zwar um 2 Prozentpunkte, allerdings liegt sie bei nur 6,1 Prozent.

- Langzeitleistungsbeziehende bilden mit 75,5 Prozent weiterhin die größte Gruppe im SGB II, der Frauenanteil liegt bei 51,6 Prozent.

Das Schwerpunktthema Fachkräfte

- Aspekte, die den Fachkräftemangel verschärfen, sind der demografische Wandel sowie die Erfordernisse der Digitalisierung und der Entkarbonisierung.
- Der überwiegende Teil der Stellen in Engpassberufen wird in männer- oder frauentypischen Berufen gemeldet.
- Die Steigerung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen unter Verringerung des Gender Pay Gaps gilt als wichtiger Mosaikstein.

Ausblick:

- Wir werden das Thema Frauen* mit internationaler Geschichte weiterhin befördern
- Wir werden auf die Themen und Bedarfe von alleinlebenden Frauen* schauen

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

Und: Gute Ergebnisse können nur gemeinsam mit allen Akteuren*innen erzielt werden.

ZUR ERWERBSITUATION VON FRAUEN* IN WUPPERTAL

Daten und Fakten zur Situation in Wuppertal 2021 – ein Beitrag der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Stadt Wuppertal

Beschäftigung von Frauen* bei gestiegenen Herausforderungen

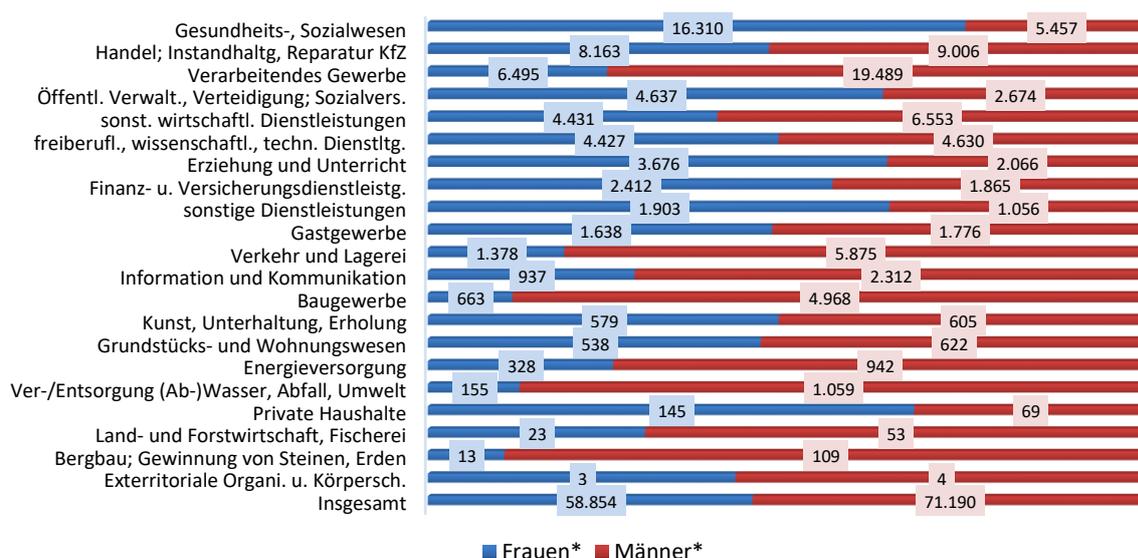
In den Jahren 2020 und 2021 ist der Arbeitsmarkt durch die Corona-Pandemie geprägt - die Aussicht ihren Höchststand überwunden zu haben, führte zu einer verhaltenen Entwicklung. Im Vergleich zu den vergangenen Jahren erhöhte sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Menschen in Wuppertal auf 130.046 Personen.

Im Dezember 2021 gab es in Wuppertal 58.855 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen*. Das entspricht 45 Prozent aller Beschäftigten.

Frauen* weiterhin stark vertreten in (sehr belasteten) Gesundheitsberufen

Die meisten Frauen* (16.310, das entspricht 27,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen* in Wuppertal) arbeiteten im Gesundheits- und Sozialwesen, die insgesamt stärkste Branche in NRW. Hier ist sogar ein Anstieg zu den Vorjahren zu verzeichnen.

Berufsgruppen nach Geschlecht



Im Bereich Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen war der Frauenanteil im Einzelhandel am höchsten (8.163 Frauen* gesamt, davon im Einzelhandel 5.797, das entspricht 9,8 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung liegt der Anteil bei 4.637, das macht 7,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen*. In Erziehungsberufen liegt der Frauenanteil mit 3.676 leicht darunter (6,2 Prozent). Auch hier ist die Tendenz jeweils steigend.

Der Schwerpunkt der Männer* lag dagegen erneut im verarbeitenden Gewerbe (19.489, das macht einen Anteil von 27,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer*). Ein Anstieg war hier jedoch nicht zu verzeichnen, der Wert sank zu den Vorjahren um 1,8 Prozent.

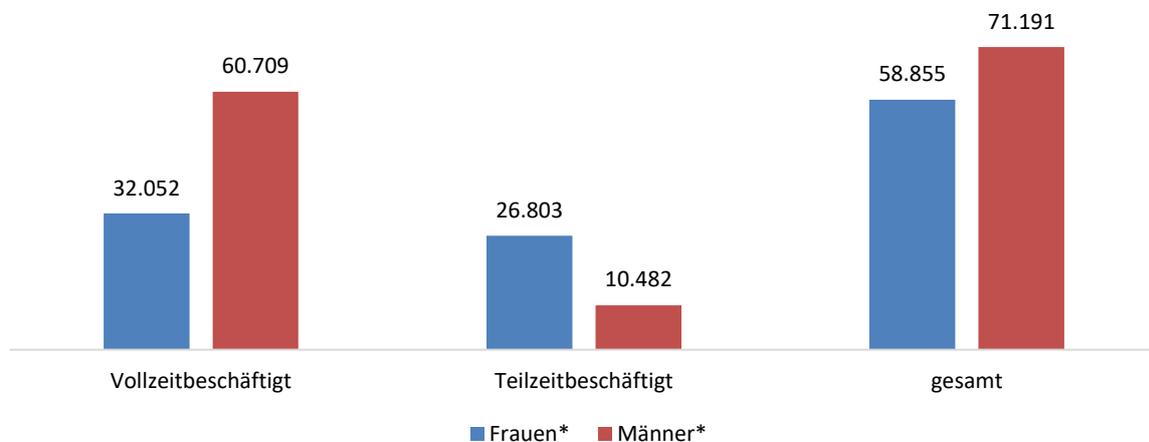
Die meisten Frauen* arbeiten in Teilzeit

Die Beschäftigungssituation von Frauen* und Männern* unterscheidet sich nach wie vor sehr stark. Durch die Corona-Pandemie waren (und sind) die Arbeitsverhältnisse geprägt durch Unsicherheit, mögliche Lieferengpässe und verstärkte Krankenausfälle. Hinzu kam die Belastung, insbesondere für die Frauen*, durch die gestiegene Sorgearbeit – beispielsweise durch geschlossene Einrichtungen der Kinder- und Schulbetreuung, Homeschooling etc. Die Reduzierung der Arbeitszeit war eine Möglichkeit in der Bewältigung der Krise.

Frauen* sind weniger sozialversicherungspflichtig beschäftigt und fast die Hälfte von ihnen arbeitet nicht in Vollzeit. 45,5 Prozent der gesamt 58.855 weiblichen Beschäftigten arbeiten Teilzeit, nur 14,7 Prozent der Männer*. Dieser Anteil ist jeweils geringfügig gestiegen.

Die Arbeitsverhältnisse aller sind grob aufzuteilen in 2/3 (71,3 Prozent) Vollzeit- und knapp 1/3 (28,7 Prozent) Teilzeitbeschäftigung.

Beschäftigung von Frauen* und Männern*



Die Situation auf dem Arbeitsmarkt

Im Dezember 2021 gab es insgesamt 31.674 Arbeitssuchende.

Der Bestand an Arbeitslosen betrug 15.792 Menschen insgesamt. Davon sind:

44,7 Prozent Frauen*

55,3 Prozent Männer*

10,1 Prozent 15 bis unter 25 Jahre

2,2 Prozent dar. 15 bis unter 20 Jahre

28,7 Prozent 50 Jahre und älter

18,2 Prozent dar. 55 Jahre und älter

48,4 Prozent Langzeitarbeitslose

5,8 Prozent Schwerbehinderte Menschen

44,7 Prozent Ausländer*innen

Der Anteil der arbeitslosen Frauen* ist zu den Vorjahren gestiegen wie auch die anderen Bereiche. Eine gravierende Zunahme ist bei den Langzeitarbeitslosen zu verzeichnen. Nur der Anteil der arbeitslosen Männer* und jüngeren Arbeitslosen ist gesunken

Die Situation der Alleinerziehenden

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

Dies betraf im Jahr 2021 laut Bundesagentur für Arbeit 9.126 alleinerziehende Personen. Damit ist die absolute Zahl leicht gesunken. Der Anteil der alleinerziehenden Frauen* ist allerdings weiter gestiegen mit 89,8 Prozent und 8.192 Frauen. Nur 10,2 Prozent, konkret 934 sind in der Umkehrung alleinerziehende Männer*.

Quelle: Bundesamt für Arbeit, Statistik (Stand: Dezember 2021)

KUNDEN*INNEN

1. STRUKTUR DER ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN

Zum Stichtag am 31.12.2021 betreute das Jobcenter Wuppertal 46.731 Regelleistungsbeziehende (RLB). Dabei ist zwischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten¹ (ELB), 32.440 Personen (69,4 Prozent), sowie solchen, die nicht erwerbsfähig sind (NEF), 14.291 Personen (30,6 Prozent), zu unterscheiden². Zu der letzteren Gruppe gehören 13.925 Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren.

Die Anzahl der ELB ging um - 1.139 Personen (-3,4 Prozent) zurück, die Anzahl der NEF ging um -702 Personen beziehungsweise - 4,7 Prozent zum Vorjahresmonat zurück.

Das erste Kapitel des GenderDatenReports 2021 verschafft nun einen Überblick über die Struktur derjenigen Personen im Leistungsbezug, die erwerbsfähig sind und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

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

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

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

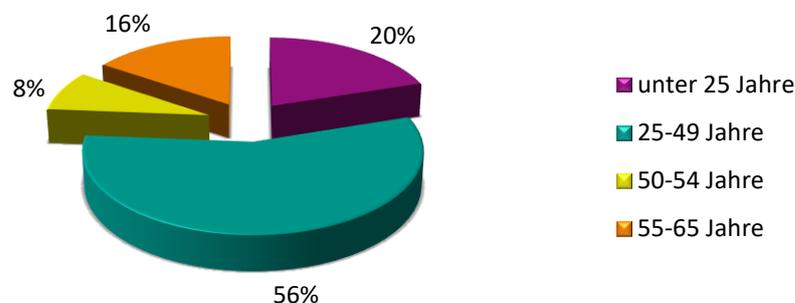
² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Report für Kreise und kreisfreie Städte; Stadt Wuppertal

1.1. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH ALTER

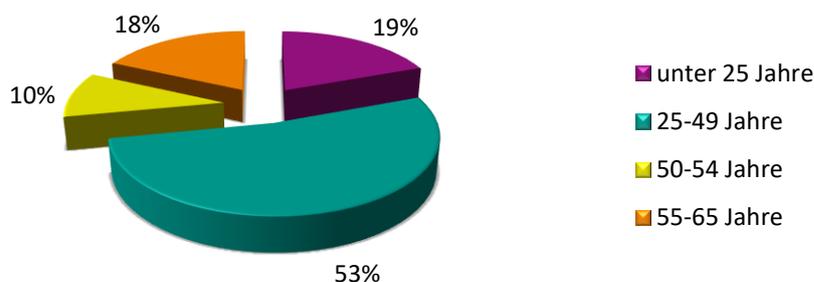
	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55 Jahre und älter
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	32.440	6.392	17.642	2.946	5.460
davon					
- weiblich*	16.225	3.250	9.122	1.329	2.524
- männlich*	16.215	3.142	8.520	1.617	2.936

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -weiblich*- (Stand: 31.12.2021)



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -männlich*- (Stand: 31.12.2021)



Das Verhältnis der ELB nach Geschlecht ist insgesamt ausgeglichen (weiblich*: 50,0 Prozent): Je jünger, desto ausgeglichener die Geschlechterverteilung. Der Anteil der ELB bei den weiblichen* 25-49 Jährigen liegt mit 56 Prozent im Vergleich zu den männlichen* ELB in der Alterklasse etwas höher. Dieses Verhältnis kehrt sich bei den ELB ab dem 50. Lebensjahr um: je älter, umso häufiger männlich*. Diese Verteilung ist seit mehreren Jahren unverändert.

1.2. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH PROFILLAGEN

Heranführung an den Arbeitsmarkt und die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbsarbeit ist das Ziel der Integrationsarbeit. Der Mensch steht im Mittelpunkt und unter Berücksichtigung der individuellen Rahmenbedingungen soll ein passgenaues Angebot gefunden werden. Dazu benötigt es eines Beratungskonzepts, welches die ganze Bedarfsgemeinschaft, das Umfeld, die (Wahl)Familie mit einschließt. Der Weg in Beschäftigung, Ausbildung, Erwerbsarbeit verläuft nicht immer gradlinig und dauert unterschiedlich lang. Er kann auch nicht immer erfolgreich gegangen werden.

Die Möglichkeiten aber, die das Jobcenter bereit stellt, sind vielschichtig: Sinnvoll aufeinander aufbauende Förderketten, (Teil-)Qualifizierungen, bei Bedarf Unterstützung bei der Bewältigung von ungünstigen Rahmenbedingungen, engmaschiges Familiencoaching oder kurzfristige Unterstützung bei Bewerbungsvorhaben - wichtig ist neben einer guten Begleitung der Kunden*innen, die passenden Förderinstrumente auszuwählen.

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

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

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

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) nach Profillagen (Stand: 31.12.2021)

Profillagen		davon	
		weiblich*	männlich*
Marktnah	8.864	3.402	5.462
Marktfern	11.062	5.501	5.561
Integriert, aber noch hilfebedürftig (I)	2.298	836	1.463
Zuordnung nicht erforderlich (Z)	10.216	6.487	3.729
Gesamt	32.440	16.225	16.215

Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Referat Finanzen und Controlling; Auswertung aus dem Fachsystem KDN.sozial

Insgesamt ergibt die Zuweisung aller Kunden*innen auf die vier Profillagen folgende Verteilung: Die häufigste Zuschreibung erhält die Profillage „marktfern“ mit 34,1 Prozent (Vj. 32,7 Prozent), gefolgt von der Profillage „Z“ (Zuordnung nicht erforderlich) mit 31,5 Prozent (Vj. 33,1 Prozent) und der Profillage „marktnah“ mit 27,3 Prozent (Vj. 27,4 Prozent). Mit Abstand den geringsten Anteil bilden diejenigen mit der Profillage „I“. Hier ist der Anteil mit 7,1 Prozent (Vj. 6,9 Prozent) aber leicht angestiegen. Insgesamt ist zu beobachten, dass im Vorjahresvergleich die Profillagen „marktfern“ und „I“ etwas häufiger vergeben wurden. Die Profillage „marktnah“ ist nahezu unverändert. Bei der Profillage „Z“ setzt sich der Trend aus dem Vergleich zum Vorjahresmonat fort. Die Zuordnung zu dieser Profillage wurde bei den Frauen* mit 40,0 Prozent (Vj. 41,3 Prozent) um 1,3 Prozentpunkte und bei den Männern* um 1,8 Prozentpunkte seltener vergeben, hier sank der Anteil von 24,8 Prozent auf 23,0 Prozent. Der Profillage „Z“ werden Leistungsberechtigte zugeordnet, denen aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen aktuell eine Arbeitsaufnahme nicht zugemutet werden kann. Dazu zählen u.a. die Gruppe der Schüler*innen, aber auch Menschen mit Familiensorge, die z.B. wegen Übernahme der Pflege von Angehörigen mit einem Pflegegrad oder aufgrund der Erziehung der unter 3-jährigen Kinder (§ 10 Abs.1 Nr. 3-4 SGB II) dem Arbeitsmarkt zurzeit nicht zur Verfügung stehen.

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

In der Gruppe der Frauen* ist mit 33,9 Prozent (Vj. 32,5 Prozent) die marktferne Profillage vertreten. Hier wird davon ausgegangen, dass die Integration auf den ersten Arbeitsmarkt voraussichtlich länger als 12 Monate dauern wird. Von allen Frauen* wurden 21,0 Prozent (Vj. 21,0 Prozent) der Profillage „marktnah“ zugeordnet. Damit stellt sie bei den Frauen* nur den drittgrößten Anteil dar. Mit 5,1 Prozent (Vj. 5,2 Prozent) ist die Profillage „I“ mit Abstand am wenigsten vergeben.

Bei der Gesamtgruppe der Männer* ergibt sich ein umgekehrtes Bild. Den Schwerpunkt bildet mit 33,7 Prozent (Vj. 33,8 Prozent) die Profillage „marktnah“, nahezu unverändert zum Vorjahr. Die Vergabe der Profillage „marktfern“ stieg auf 34,3 Prozent (Vj. 32,8 Prozent) und bei der Profillage „Z“ ist ein deutlicherer Rückgang auf 23,0 Prozent (Vj. 24,8 Prozent) zu sehen. Der Anteil in der Profillage „I“ liegt bei der Gesamtgruppe der Männer* mit 9,0 Prozent (Vj. 8,6 Prozent) deutlich höher als bei den Frauen* und etwas über dem Vorjahreswert.

Blickt man quer auf die Profillagen im Geschlechtervergleich, liegt der Frauenanteil in der Profillage „marktfern“ bei 49,7 Prozent (Vj. 49,9 Prozent). Nur 38,4 Prozent (Vj. 38,4 Prozent) der Frauen* befinden sich in der marktnahen Profillage und 36,4 Prozent (Vj. 37,9 Prozent) sind der Profillage „I“ zu geordnet. Das markiert einen leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr.

Schaut man nur auf die Profillage „Z“ liegt der Anteil der Frauen* bei 63,5 Prozent (Vj. 62,6 Prozent) an allen Frauen.

Im Jahr 2021 kamen 9.642 erwerbsfähige Personen (Vj. 9.552 ELB) in den Leistungsbezug SGB II hinzu und 10.651 erwerbsfähige Personen (Vj. 9.481 ELB) konnten den Leistungsbezug in Wuppertal beenden. Es bleibt insgesamt viel Bewegung bei den Zu- und Abgängen in das System SGB II zu beobachten. Im Berichtsjahr lag die Zahl der Neuzugängen, die auf SGB II-Leistungen angewiesen sind wieder unter dem Anteil derjenigen, die den Leistungsbezug in Wuppertal beenden konnten. Die Menschen wechseln, aber die Lebensumstände, die in das SGB II führen, bleiben.

1.3. 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
- auf dem 2. Arbeitsmarkt beschäftigt sind oder
- die an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen oder anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen oder
- eine Beschäftigung suchen, aber die weiteren Kriterien des § 16 SGB III für die Zählung als Arbeitslose nicht erfüllen.

Nichtaktivierte sind Personen,

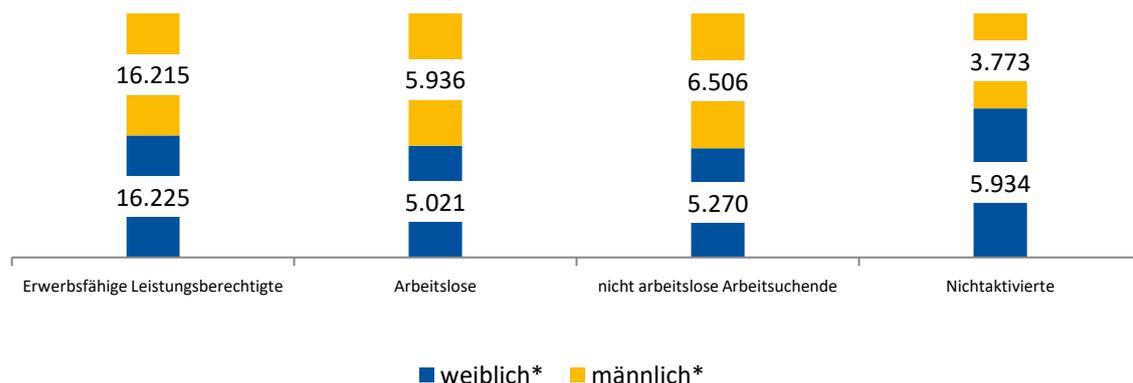
- denen Arbeit nach § 10 SGB II nicht zumutbar ist, z.B. weil sie Kinder und Angehörige betreuen oder eine Schule besuchen oder
- die über einen längeren Zeitraum erwerbsunfähig sind (> 6 Wochen), aber nicht zum Personenkreis des SGB XII (Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung) gehören.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im prozentualen Vergleich zu Arbeitslosen, nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden und Nichtaktivierten (Stand: 31.12.2021)

	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	in %	Arbeitslose	in %	nicht arbeitslose Arbeitssuchende	in %	Nicht aktivierte	in %
Gesamt	32.440	100%	10.957	32%	11.776	38%	9.707	30%
Davon								
- weiblich*	16.225	50%	5.021	46%	5.270	45%	5.934	61%
- männlich*	16.215	50%	5.936	54%	6.506	55%	3.773	39%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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



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

Die hiesige ELB- orientierte Aktivierungsquote im Jahresdurchschnitt ist im Vergleich zu den Jobcentern mit vergleichbaren Strukturen, aber auch nrw-weit mit 26,3 Prozent (Vj. 27,6 Prozent) zu 11,2

Prozent (Vj. 10,3 Prozent) sehr hoch³. Sowohl in der Gruppe der Arbeitslosen als auch in der der nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden besteht ein etwa gleich großer Überhang von männlichen* Kunden.

Einen Anteil von rund 30 Prozent (Vj. 30 Prozent) aller ELB bilden die Nichtaktivierten. Der hohe Frauenanteil in dieser Gruppe der Nichtaktivierten von 61 Prozent (Vj. 62 Prozent) erklärt sich u.a. dadurch, dass in vielen Fällen die Kinderbetreuung von den Frauen* übernommen bzw. alleine getragen wird und dies mit einem Maßnahmebesuch, einer Ausbildung oder einer Erwerbstätigkeit nicht vereinbar ist.

Eine ausreichende Kinderbetreuung ist oft der entscheidende Faktor - in der Regel bei den Frauen* - in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit einmünden zu können. Dies gilt auch bei Qualifizierungs-, Aktivierungs- oder Beschäftigungsangeboten des Jobcenters.

Im eigenen Maßnahmebetrieb „Zentrum für Erziehende“ für Eltern, deren jüngstes Kind unter 4 Jahre ist, werden die Eltern neben der Einstielung der nächsten berufliche Schritte bei der Organisation von tragfähiger (Regel)Kinderbetreuungsangeboten unterstützt.

Zusätzlich gibt es in Kooperation mit den Trägern ausgesuchte Maßnahmen im Angebot, die die besondere Lebenslage Erziehender berücksichtigt. Das bezieht sich auf den täglichen Stundenumfang wie auch bei Eltern mit jüngeren Kindern auf die Möglichkeit, niedrigschwellige Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, bis ein Regelplatz vorhanden ist.

Bedarfsdeckende Kinderbetreuung bleibt ein wichtiges Thema für gelingende nachhaltige Integration und für alle Schritte im Vorfeld. Bei den Integrationskursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die den ersten Deutsch-Spracherwerb strukturiert ermöglichen, stehen zurzeit ca. 180 Plätze für die Kinderbetreuung von Kindern der Teilnehmenden zur Verfügung. Diese hohe Anzahl der Plätze ist eine Besonderheit, die das Gesetz zwar hergibt, viele Träger in anderen Städten und Gemeinden aber nicht umsetzen. Wuppertal gilt als sehr gutes Beispiel. Das Ressort für Zuwanderung und Integration der Stadt Wuppertal koordiniert die Träger, berät die Teilnehmenden und steuert dementsprechend auch in Integrationskurse mit Kinderbetreuung im Auftrag des Jobcenters. Die jahrelange gute Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen und der Träger führt hier zu erfreulichen Ergebnissen. Die Pandemie mit ihren notwendigen Einschränkungen hat auch an dieser Stelle sehr eindring-

³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

lich gezeigt, dass ohne Kinderbetreuungsmöglichkeiten viele Angebote von Erziehenden nicht wahrgenommen werden können. Digitale Formate, die im Jahr 2020 auch in den BAMF-Sprachkursen starteten, konnten fortgesetzt werden. Ein besonderes Angebot war ein Schulungsmodul zum Umgang mit digitalem Lernen.

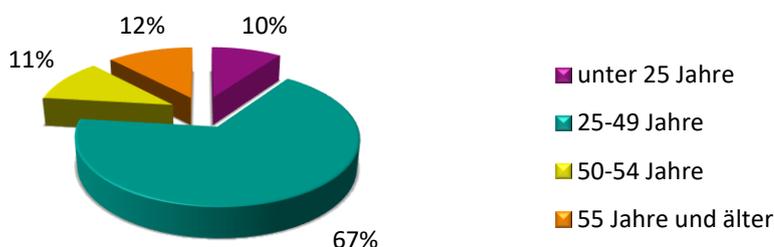
Im Berichtsjahr wurden 918 SGB II-Berechtigte in Integrationskurse vermittelt und 90 berufsbezogene Kurse installiert. Rund 70 Prozent der Teilnehmenden an beiden Kursarten waren Frauen*. (Quelle: Kommunales Integrationszentrum) Der Frauenanteil deckt sich mit den aktuellen Zahlen des BAMF auf Bundesebene.

1.4. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE ARBEITSLÖSE

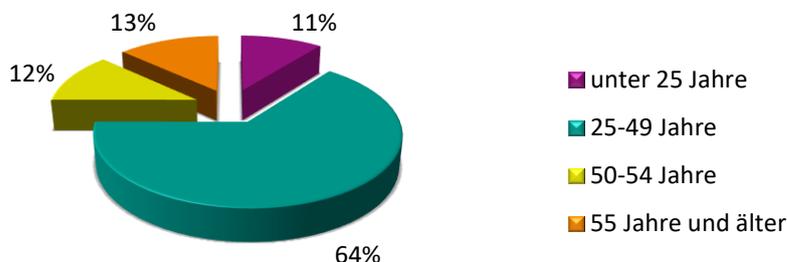
	Gesamt	in %	unter 25 Jahre	in %	25-49 Jahre	in %	50-54 Jahre	in %	55 Jahre und älter	in %
Arbeitslose ELB	10.957	100%	1.121	10%	7.193	66%	1.260	11%	1.383	13%
Davon										
- weiblich*	5.021	44%	493	47%	3.368	44%	557	44%	603	43%
- männlich*	5.936	56%	628	53%	3.825	56%	703	56%	780	57%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitslose nach Alter –weiblich*- (Stand: 31.12.2021)



Arbeitslose nach Alter -männlich*- (Stand: 31.12.2021)



Der Anteil der weiblichen* ELB mit dem Status arbeitslos liegt bei 44 Prozent (VJ 45 Prozent).

Die Verteilung der Geschlechter auf die jeweiligen Altersstufen ist dabei nahezu identisch, bei den U25-Jährigen ist der Anteil der männlichen* ELB etwas höher, bei den weiblichen* ELB ist der Anteil der Personengruppe 25-49 Jahre Jahre mit 67 Prozent zu 64 Prozent größer.

Im Vorjahresvergleich ist ein deutlicher Anstieg bei den unter 25 Jährigen Frauen* zu verzeichnen (47 Prozent zu 43 Prozent im Vorjahr) hingegen sank der Frauenanteil bei der Gruppe „55 Jahre und älter“ um 1 Prozentpunkt auf 43 Prozent.

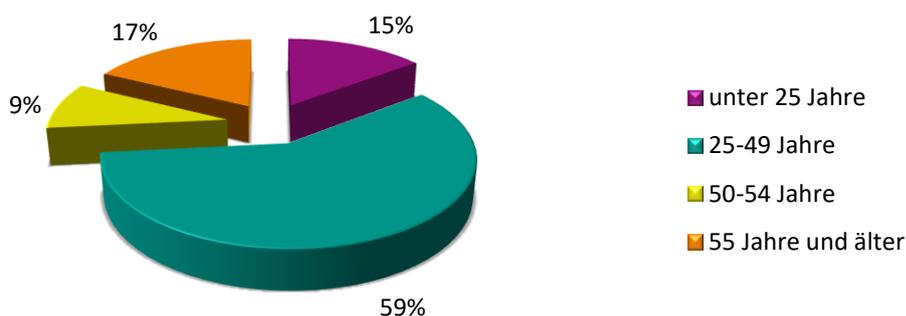
1.5. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH LANGZEITLEISTUNGSBEZUG

	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55 Jahre und älter
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	32.440	6.392	17.642	2.946	5.460
Davon Langzeitleistungsbeziehende	24.497	3.555	13.713	2.486	4.743
Davon - weiblich*	12.652	1.855	7.432	1.140	2.225
- männlich*	11.845	1.700	6.281	1.346	2.518

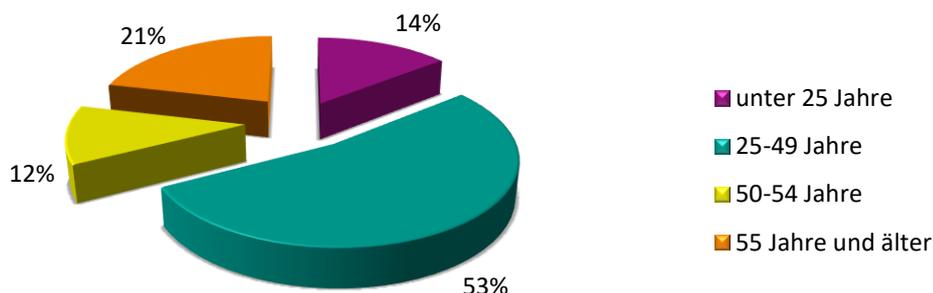
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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

Langzeitleistungsbeziehende ELB -weiblich*- (Stand: 31.12.2021)



Langzeitleistungsbeziehende ELB -männlich*- (Stand: 31.12.2021)



Rund 76 Prozent (Vj. 73 Prozent) aller ELB sind Langzeitleistungsbeziehende (LZB). Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert gestiegen. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Gruppe der Langzeitleistungsbeziehenden an allen Leistungsbeziehenden stark mit dem Alter steigt.

Die Altersgruppe „55 Jahre und älter“ verzeichnet einen Anteil von 87 Prozent (Vj: 86 Prozent). Weiterhin liegt der Frauenanteil mit 78,0 Prozent (Vj. 75,4 Prozent) zu 73,0 Prozent (Vj. 71,3 Prozent) deutlich über dem der Männer*. Der Frauenanteil ist innerhalb der Gruppe der LZB um 2,6 Prozentpunkte zum Vorjahr, der Männeranteil um 1,7 Prozentpunkte zum Vorjahr gestiegen. Innerhalb der Geschlechterverteilung sind in der Altersklasse der 25-49-jährigen ELB mit 59 Prozent (Vj. 59 Prozent) prozentual mehr Frauen* im LZB. Der Wert bei den Männern* in dieser Altersklasse ist mit 53 Prozent (Vj. 54 Prozent) leicht gesunken. In der Altersklasse „50-54 Jahre“ sind mit 12 Prozent (Vj. 11 Prozent) mehr Männer* als Frauen* im LZB. In dieser Altersklasse blieb der Frauenanteil bei 9 Prozent (Vj. 9 Prozent). In der Altersklasse „unter 25 Jahre“ ist der Anteil der Geschlechter mit jeweils 15 Prozent bei den Frauen* und 14 Prozent bei den Männern* relativ ausgeglichen. In der Altersklasse der „55 Jahre und älter“ befinden sich mehr Männer* mit 21 Prozent (Vj. 20 Prozent) in Relation zu den Frauen* im LZB. Der Frauenanteil in dieser Altersklasse ist mit 17 Prozent (Vj. 17 Prozent) gleich geblieben. Bei allen LZB sind mit 51,6 Prozent (Vj. 51,2 Prozent) mehr Frauen* (12.652) als Männer* (11.845) vertreten, wobei der Anteil der 25-49-Jährigen besonders hoch ist. Gerade in dieser Altersspanne erziehen Frauen* Kinder und verweilen daher häufiger im Leistungsbezug, da sie entweder dem Arbeitsmarkt gar nicht oder nur zeitlich eingeschränkt zur Verfügung stehen und ihre Erwerbstätigkeit bzw. das erzielte Einkommen in vielen Fällen nicht bedarfsdeckend ist.

Langzeitleistungsbezug ist ein Phänomen, welches nicht nur das Jobcenter Wuppertal betrifft. Im Langzeitleistungsbezug befinden sich z.B. Erwerbstätige, deren Einkommen zur Erwirtschaftung des Lebensunterhalts für sich bzw. ihre Bedarfsgemeinschaft nicht ausreicht. Langzeitleistungsbezug hängt auch mit der Verwertbarkeit von (anerkannten) Berufsabschlüssen bzw. (nicht) vorhandener Berufserfahrung zusammen. Generell erschwert nicht ausreichende Kinderbetreuung den (Wieder)Einstieg in das Berufsleben und kann den Aufenthalt im SGB II verlängern. Zu den Langzeitleistungsbeziehenden zählen häufig dementsprechend Alleinerziehende und Familien mit mehreren Kindern. Bei Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte dauert die auskömmliche Integration in Erwerbsarbeit dann länger, wenn zunächst Sprachkenntnisse erworben werden müssen und gegebenenfalls Qualifizierungen oder Ausbildungen absolviert werden. Menschen, die ihre Angehörigen pflegen oder die selbst länger erkrankt sind, aber auch Absolventen*innen von Weiterbildungen zählen ebenso zu den Langzeitleistungsbeziehenden.

Um Langzeitleistungsbeziehende auf den Weg in Erwerbsarbeit zu unterstützen, nutzen wir das Teilhabechancengesetz, welches im Jahr 2019 in Kraft trat und haben drumherum die Kampagne „fair eingestellt“ und „wir machen's einfach“ platziert. Viele Langzeitleistungsbeziehende benötigen „mehr“. Und nichts geht ohne die Bereitschaft von Unternehmen, ihnen Chancen zu gewähren.

Unterstützung, vor und begleitend zur Beschäftigung sind möglich und sollten genutzt werden. Schwerpunkte sind Beratung, Qualifizierung, Vermittlung. Aber auch Förderungen darüber hinaus sind möglich.

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

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

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

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

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

Es konnten 209 Personen über das Teilhabechancengesetz vermittelt werden, darunter 83 Frauen*. Damit stellen die Frauen* einen Anteil von knapp 40 Prozent. Insgesamt fanden bis Ende des Jahres

2021 über das Teilhabechancengesetz 458 Personen eine Arbeit, darunter 168 Frauen*. Das macht einen Anteil von knapp 37 Prozent aus.

Die Palette der Beschäftigungsverhältnisse ist sehr vielfältig, wobei der Helfer*innenbereich überwiegt. Im Schnitt wurden vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigungen vereinbart. Sparten wie z.B. Beschäftigung im Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter, Werbung, Tankstellen sind ausschließlich männlich* besetzt. Frauen* konnten in den Bereichen Herstellung von Back- und Teigwaren, Caterer und Einzelhandel mit Waren eine Anstellung finden. Fast ausgeglichen ist der Einsatz in Pflegeheimen.

Weitere Informationen:

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

1.6. ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH INTEGRATIONEN

	Gesamt
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte -Integrationen-	6.917
Davon	
- weiblich*	2.221
- männlich*	4.696

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Neben der Heranführung an den Arbeitsmarkt ist ein weiteres Ziel des Jobcenters Wuppertal die Vermittlung 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: 31.12.2021)



Im Verhältnis zu den ELB (33.719 Personen = Durchschnittlicher Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vormonat und den elf davor liegenden Monaten) ergibt die Summe der Integrationen 6.917 (Vj. 5.858) eine Integrationsquote von 20,5 Prozent (Vj. 17,2 Prozent). Die Integrationsquote bei den Frauen* liegt bei 13,2 Prozent (Vj. 10,8 Prozent) und bei den Männern* bei 27,7 Prozent (Vj. 23,6 Prozent).

Der Anteil an allen Integrationen stieg bei den Frauen* auf 32 Prozent (Vj. 31 Prozent) und somit betrug der Anteil an allen Integrationen weniger als 1/3.

Die Integrationsquote bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt bei 22,6 Prozent (Vj. 18,5 Prozent) und ist in ähnlicher Ausprägung gesunken. Aber mit Abstand der größte Schritt mit einem Zuwachs von über 6 Prozentpunkten Unterschied findet sich bei den Männern*, die Quote lag bei 35,3 Prozent (Vj. 28,9 Prozent). Im Gegensatz dazu stieg die Frauenintegrationsquote hier um rund 2 Prozentpunkte auf 10,4 Prozent (Vj. 8,1 Prozent).

1.7. ERWERBSFÄHIGE ALLEINERZIEHENDE NACH ALTER

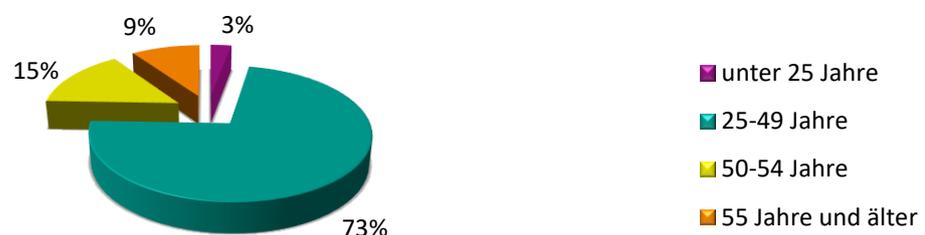
	Gesamt	unter 25 Jahre	25-49 Jahre	50-54 Jahre	55 Jahre und älter
ELB Alleinerziehende	4.088	344	3.399	255	90
Davon					
- weiblich*	3.757	336	3.163	201	57
- männlich*	331	8	236	54	33

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Alleinerziehende ELB -weiblich*- (Stand: 31.12.2021)



Alleinerziehende ELB -männlich*- (Stand: 31.12.2021)



Rund 12,6 Prozent (Vj. 12,3 Prozent) aller ELB sind alleinerziehend. Der prozentuale Anteil der Alleinerziehenden insgesamt ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Die Anzahl der männlichen* Alleinerziehenden liegt bei 8,1 Prozent (Vj. 8,3 Prozent). An der Altersverteilung ist deutlich zu sehen: Je älter die alleinerziehenden Väter* sind, desto höher ist ihr Anteil an den Alleinerziehenden. Sowohl in der Altersklasse „50-54 Jahre“ als auch in der Altersklasse „55 Jahre und älter“ sind alleinerziehende Väter* im Verhältnis zur jeweiligen Grundgesamtheit nach Geschlecht mit 15 Prozent (Vj. 15 Prozent) bzw. 9 Prozent (Vj. 9 Prozent) wesentlich stärker vertreten als die Frauen* (5 Prozent bzw. 2 Prozent). Die Integrationsquote liegt im Jahr 2021 mit 14,8 Prozent zu 12,5 Prozent deutlich über dem Niveau des Vorjahres. Sie liegt weiterhin 1,6 Prozentpunkte über der Integrationsquote aller Frauen*.

2. ARBEITSSUCHENDE ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH BILDUNGSABSCHLÜSSEN

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

Akademiker*innen befinden sich seltener im Leistungsbezug. Bei Personen mit ausländischem Pass ist es möglich, dass sie sich im Hinblick auf ihre akademische Vorbildung noch im Anerkennungsverfahren befinden.

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

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

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

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

Weitere Informationen:

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

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

Weitere Informationen:

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

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

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

2.1. ARBEITSSUCHEDE ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH SCHULABSCHLUSS

	Gesamt	weiblich*	männlich*
Arbeitssuchende ELB nach Schulabschluss	22.733	10.291	12.442
Darunter			
kein Hauptschulabschluss	10.436	4.925	5.511
Hauptschulabschluss	6.252	2.673	3.579
Mittlere Reife	3.004	1.413	1.591
Fachhochschulreife	775	302	473
Abitur/Hochschulreife	2.107	894	1.213
keine Angabe	159	84	75

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Von allen arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (22.733) besitzen 45,9 Prozent (Vj. 45,0 Prozent) keinen Schulabschluss. Einen Hauptschulabschluss haben 27,5 Prozent (Vj. 28,2 Prozent) erworben und insgesamt 13,2 Prozent (Vj. 13,0 Prozent) haben die Mittlere Reife. Die Fach- bzw. Hochschulreife können 12,7 Prozent (Vj. 13,1 Prozent) vorweisen.

Im Vergleich zu der Anzahl aller ohne Schulabschluss (s.o.) liegt der Anteil der Alleinerziehenden hier mit 44,4 Prozent (Vj. 42,6 Prozent) unterhalb des Wertes der Gesamtgruppe. Den Hauptschulabschluss erzielten 29,5 Prozent (Vj. 31,4 Prozent) der Alleinerziehenden, die Mittlere Reife erreichten 15,8 Prozent (Vj. 16,4 Prozent). Die Tendenz der Alleinerziehenden, in höherer Zahl Schulabschlüsse zu erreichen als die Gesamtgruppe endet bei dem Erwerb von Fach- bzw. Hochschulreife. Hier nimmt die Anzahl mit zusammen 9,9 Prozent (Vj. 9,1 Prozent) zwar leicht zu, liegt aber deutlich unter der Vergleichsgruppe.

Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit besitzen zu 66,1 Prozent (Vj. 64,7 Prozent) keinen (anerkannten) Schulabschluss. Rund 14,0 Prozent (Vj. 14,3 Prozent) haben den Hauptschulabschluss erreicht. Damit liegen sie auffällig unter der Vergleichsgruppe. Über die mittlere Reife verfügen 6,3 Prozent (Vj. 6,2 Prozent). Insgesamt 12,8 Prozent (Vj. 13,9 Prozent) können die Fach- bzw. Hochschulreife nachweisen. Hier befinden sich Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit etwas über der Vergleichsgruppe aller arbeitssuchenden Leistungsberechtigten.

Die Betrachtung von Schulabschlüssen nach Geschlecht ergibt folgendes Ergebnis: 47,9 Prozent (Vj. 46,6 Prozent) der weiblichen* arbeitssuchenden ELB besitzen keinen Schulabschluss, bei den Männern* sind es 44,3 Prozent (Vj. 43,7 Prozent).

Den Bildungsabschluss Fachhochschulreife/Hochschulreife erzielten 11,6 Prozent (Vj. 11,2 Prozent) der Frauen* dieser Personengruppe und 13,6 Prozent (Vj. 14,7 Prozent) der Männer*. Relativ ausgewogen stellt sich die Verteilung bei der Mittleren Reife dar: 13,7 Prozent (Vj. 13,9 Prozent) der Frauen* und 12,8 Prozent (Vj. 12,3 Prozent) der Männer* haben diesen Schulabschluss erworben.

2.2. ARBEITSSUCHEDE ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE NACH BERUFSABSCHLUSS

	Gesamt	weiblich*	männlich*
Arbeitssuchende ELB nach Berufsabschluss	22.733	10.291	12.442
Darunter			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17.658	8.177	9.481
Betriebliche/schulische Ausbildung	4.379	1.824	2.555
Akademische Ausbildung	577	228	349
Keine Angabe	119	62	57

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Mehr als zwei Drittel aller arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, konkret 77,7 Prozent (Vj. 77,5 Prozent) verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung schlossen 19,3 Prozent (Vj. 19,6 Prozent) ab und eine akademische Ausbildung wiesen 2,5 Prozent (Vj. 2,6 Prozent) nach.

Der Anteil der Alleinerziehenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt bei 78,1 Prozent (Vj. 76,2 Prozent). Es konnten 20,2 Prozent (Vj. 22,5 Prozent) eine betriebliche bzw. schulische Berufsausbildung absolvieren und ein akademischer Abschluss liegt bei 1,3 Prozent (Vj. 1,1 Prozent) der Alleinerziehenden vor.

Bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ergibt sich ein anderes Bild. Hier besitzen 91,6 Prozent (Vj. 91,3 Prozent) keine abgeschlossene Berufsausbildung (Vgl. Kapitel 2, Seite 28). Eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung erwarben 5,4 Prozent (Vj. 5,7 Prozent) und eine akademische Ausbildung schlossen 2,4 (Vj. 2,7 Prozent) ab.

Arbeitssuchende erwerbsfähige Frauen* sind zu 79,5 Prozent (Vj. 78,6 Prozent) ohne Berufsabschluss. Frauen* schlossen zu 17,7 Prozent (Vj. 18,0 Prozent) eine betriebliche/schulische Berufsausbildung ab, über einen akademischen Abschluss verfügten 2,2 Prozent (Vj. 2,1 Prozent) der Frauen*.

76,2 Prozent (Vj. 76,7 Prozent) der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Männer* konnten keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen.

Über eine betriebliche/schulische Ausbildung verfügten 20,5 Prozent (Vj. 20,0 Prozent) der Männer*. Bei den Männern* liegt der Anteil an Akademikern bei 2,8 Prozent (Vj. 3,0 Prozent).

3. MAßNAHMEDATEN MIT SCHWERPUNKTSETZUNG

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

HaWiKo (Hauswirtschaft Kompetenz)

Ob in Reha- oder Pflegeeinrichtungen, in Kliniken, in Tageseinrichtungen für Kinder, in Schulen, Jugendherbergen, Unternehmen oder z.B. im privaten Bereich, das Einsatzgebiet für qualifizierte Hauswirtschaftler*innen ist vielfältig. Dabei ist hauswirtschaftliches Arbeiten mehr als „nur“ kochen. Das Zubereiten und Servieren von Speisen und Getränken gehört durchaus zu dem Aufgabenbereich. Aber die Tätigkeiten gehen weit darüber hinaus. Einkauf und Lagern von Vorräten, Kalkulation und Budgetierung, Textilpflege, Reinigungsarbeiten, Besorgungen etc. beschreiben unter anderem, was Hauswirtschaft im Kern bedeutet: professionelles Organisieren des Haushalts. Situative und personengerechte Kommunikation und angemessene Anleitung und Unterstützung von z.B. Senioren*innen, Kindern und anderen Personen zählen ebenso dazu.

Unser Angebot mit fachtheoretischer und fachpraktischer Schulung, durchgeführt von einem Träger mit langjähriger Erfahrung in diesem Bereich, führt nach 12 Monaten zur Teilnahme an der Externenprüfung zum*zur staatlich anerkannten Hauswirtschaftler*in vor der Landwirtschaftskammer und ermöglicht auf diesem Weg den Erwerb eines Berufsabschlusses.

Voraussetzung sind neben der Sprache und rechnerischem Verständnis und der Freude an Planen und Organisieren etc. eine berufliche Tätigkeit über 4,5 Jahre im hauswirtschaftlichen Bereich bzw. das Führen eines Haushalts in Vollzeit mit mindestens zwei Personen. Hier ergeben sich Chancen für Menschen ohne Berufsabschluss aber mit entsprechender Berufserfahrung.

Flankierend wird Sprach- und Stützunterricht angeboten und bei Bedarf eine Kinderbetreuung während der Maßnahmezeit.

Zwei Betriebspraktika runden die Maßnahme ab. Bereits Erlerntes kann im „Echtbetrieb“ angewandt werden und der Einblick in die Abläufe führen zu weiteren verwertbaren Erkenntnissen aus dem Arbeitsalltag.

Das Angebot wird überwiegend von Frauen* genutzt, die einschlägige Erfahrungen aufweisen und oft nach Familienzeiten auf nachhaltige Integration in Erwerbsarbeit setzen möchten.

3.1. AUSGEWÄHLTE INTEGRATIONSMAßNAHMEN

Ausgewählte Integrationsmaßnahmen nach Geschlecht (Stand: 31.12.2021)

Art der Integrationsmaßnahmen	Gesamt	Davon	
		Weiblich*	Männlich*
Vermittlung, Aktivierung, berufl. Eingliederung			
Aktivierung u. berufl. Eingliederung - § 45 SGB III (MAT)	6.652	2.970	3.682
Qualifizierung/ Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)			
Berufliche Weiterbildung u. Fortbildung u. Umschulung	226	76	150
Beschäftigungsbegleitende Leistungen			
Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber (EGZ)	72	16	56
Einstiegs geld (ESG)	231	71	160
Beschäftigung schaffende Maßnahmen			
Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit MAE	866	398	468
Gesamt	8.047	3.531	4.516

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

Im SGB II ist eine Frauenförderquote festgelegt. Sie sieht eine Mindestbeteiligung von Frauen* vor (§ 16 SGB II i.V.m. § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III) und verpflichtet die Träger der Grundsicherung mit ihren Förderleistungen die berufliche Situation von Frauen* zu verbessern. Danach sollen Frauen* mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. Dieser realisierte Förderanteil wird durch die Frauenförderquote erfasst. Sie wird pro Jobcenter ausgerechnet und liegt für das Jobcenter Wuppertal im Berichtsjahr Jahr 2021 bei 44,4 Prozent, im Vorjahr lag die Soll-Förderquote bei 43,7 Prozent.

Die obige Tabelle gibt den durchschnittlichen Jahresbestand 2021 an Teilnehmenden in den entsprechenden ausgewählten Maßnahmen wieder. Achtung, die Zahlen zu Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) sind hier nicht aufgelistet, da sie statistisch nur als Eintrittszahlen erhoben werden und somit einer anderen Systematik unterliegen (zu den Zahlen s.u.).

Trotz der schwierigen Situation bezüglich der Teilnahme von Maßnahmen unter Pandemiebedingungen konnten wir bei der Nutzung aller Instrumente die Beteiligung von Frauen* mit 43,1 Prozent (Vj. 43,0 Prozent) im Vergleich zu den Vorjahren konstant halten. Im Ergebnis wurde die Förderquote um 1,3 Prozentpunkte unterschritten.

Wenn es um Förderung bei der Aufnahme einer Beschäftigung (EGZ, ESG) auf dem Arbeitsmarkt geht, ist die Mindestbeteiligung von Frauen* noch zu verbessern. Hier ist der Wert im Vorjahresvergleich zurückgegangen. Demgegenüber liegt der Anteil der geförderten Frauen* bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflicher Eingliederung (MAT) leicht oberhalb der Frauenförderquote und auch leicht über dem Vorjahreswert.

Der Bereich Förderung der beruflichen Weiterbildung, bei dem Qualifizierungen aber auch Berufsabschlüsse erworben werden, liegt mit 33,7 Prozent unter dem Vorjahreswert. Im Jahr 2021 konnten 87 Frauen* über dieses Instrument einen Berufsabschluss erlangen, darunter in der Altenpflege, im Büromanagement, im E-Commerce oder in der Web- und Software-Entwicklung.

4. SCHWERPUNKTTHEMA: FACHKRÄFTESICHERUNG

Die Ausrichtung des Jobcenters Wuppertal zielt seit einigen Jahren auf abschlussorientierte, nachhaltige Integration in Erwerbsarbeit. Im Kapitel 2.2 konnten wir sehen, dass der Anteil der Kunden*innen ohne (anerkannten) Berufsabschluss mit 77,7 Prozent aller arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sehr hoch liegt. Der Frauenanteil steht sogar bei knapp 80 Prozent und bei den Kunden*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit werden über 90 Prozent erreicht (Verweis auf S. 30).

Die Chancen auf die Aufnahme einer existenzsichernden Erwerbsarbeit hat verschiedene Dimensionen, z.B. die Höhe der Entlohnung in Abhängigkeit einer qualifizierten Ausbildung sowie die Anzahl der Arbeitsstunden. Tätigkeiten im Helferbereich, die oft gering entlohnt werden, stellen den auskömmlichen Unterhalt einer mehrköpfigen Familie nicht sicher. Das gilt auch für familienbedingt erforderliche Teilzeittätigkeiten, oft bei Alleinerziehenden - das Einkommen reicht nicht aus. Die Beschäftigungsstabilität steigt mit schulischer und beruflicher Bildung. Typische "Frauenberufe" sind in der Regel schlecht bezahlt, dementsprechend nicht existenzsichernd und zudem oft von familienunfreundlichen Arbeitszeiten geprägt.

Laut dem IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit [https://doku.iab.de/grauepap/2021/Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen.pdf](https://doku.iab.de/grauepap/2021/Zentrale_Befunde_zu_aktuellen_Arbeitsmarktthemen.pdf)) kann nicht von einem gesamtwirtschaftlichen Fachkräftemangel gesprochen werden, sondern von berufsspezifischen und regionalen Engpässen.

Die Nachfrage richtet sich vor allem an Fachkräfte mit beruflichem oder akademischem Abschluss. Aber auch in Bau- und verschiedenen Produktionsberufen, im personenbezogenen Dienstleistungssektor und in akademischen und nichtakademischen Gesundheitsberufen wird gesucht.

Der Bericht empfiehlt die Qualifizierung und die Unterstützung der betrieblichen Eingliederung und plädiert für eine längerfristig angelegte Unterstützung mit Coachingprogrammen (Verweis auf S. 24).

Weitere Aspekte, die den Fachkräftemangel verschärfen, liegen im demografische Wandel, in den Erfordernissen der Digitalisierung und der Entkarbonisierung. Neue Berufe etablieren sich, Berufsfelder müssen angepasst werden und die Beschäftigten benötigen zielgerichtete Weiterbildung. Um so mehr gilt dies für Erwerbslose, die auf diese Herausforderungen vorbereitet und geschult werden müssen. Die Pandemie hat bereits Einiges in Richtung Digitalisierung beschleunigt.

Das heißt auch, dass die Ausbildungsinhalte den aktuellen Entwicklungen entsprechen müssen.

Das Ausbildungsplatzangebot ist deutlich zurückgegangen und Jugendliche tendieren dazu, länger im Schulsystem zu verweilen oder streben ein Studium an. Dazu kommt das Passungsproblem, denn unbesetzten Ausbildungsplätzen steht eine hohe Zahl Jugendlicher entgegen, die keinen Ausbildungsplatz finden. Zudem bilden gerade die Jugendlichen zurzeit eine schwer erreichbare Gruppe, die Kontaktbeschränkungen durch Corona zeigten hier negative Auswirkungen. Im Jahr 2021 konnten wir 100 zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsstellen für junge Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf auflegen.

Die Steigerung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen* ist ein weiterer wichtiger Aspekt. Dazu gehört auch, den Gender Pay Gap im Blick zu haben.

Als Gender Pay Gap wird der Verdienstunterschied zwischen Frauen* und Männern* beschrieben.

Frauen* verdienen im Berichtsjahr 18 Prozent weniger als Männer* (Destatis 07.03.22). Der durchschnittliche Bruttoverdienst von Frauen* liegt bei 19,12 € und damit um 4,08 € unter dem der Männer*. Der sogenannte Verdienstabstand liegt u.a. darin begründet, dass Frauen* seltener in Führungspositionen tätig sind, häufiger in schlechter bezahlten Branchen und Berufen arbeiten. Bei vergleichbarer Tätigkeit liegt die Differenz aber noch bei 6 Prozent. Die Differenz wird erklärt über Erwerbsunterbrechungen durch Schwangerschaft, Geburt von Kindern, Erziehungsaufgaben und Pflege von Angehörigen. Aber auch Teilzeittätigkeiten, um Kinderbetreuung und Erziehungsphasen zu managen, spielen eine große Rolle beim Gender Gap. (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html) Maßnahmen wie Aufstockung von Kinderbetreuung, auch in Randzeiten, partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle, genderuntypische berufliche Orientierung und Anerkennung von "frauentypischen" Tätigkeitsbereichen wie Pflege, Erziehung, Verkauf auch durch höhere Einkommensmöglichkeiten sind bekannte Forderungen und gelten als wirksame Maßnahmen. So zeigt der Bericht in Kapitel 1 die Situation (S. 7/8) für Beschäftigte in Wuppertal: 45,5 Prozent der beschäftigten Frauen* arbeiten in Teilzeit. Bei den Männern* sind es 14,9 Prozent.

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/frauen/> rät, Frauen* in den Blick zu nehmen, wenn es darum geht, Fachkräfte zu gewinnen. Interessant: Der überwiegende Teil der Stellen in Engpassberufen wird in männer- oder frauentypischen Berufen gemeldet. Die Fachkräftelücke ist besonders stark in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Kinderbetreuung- und -erziehung, Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege. Hier liegt der Frauenanteil bei rund 77 Prozent bis hinzu 86,7 Prozent. Extrem niedrig ist der Frauenanteil bei den Berufen mit Fachkräftelücke hier: Bauelektrik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Kraftfahrzeugtechnik

sowie Berufskraftfahrer*innen (Güterverkehr / LKW). Der Frauenanteil liegt zwischen 0,4 und 4,5 Prozentpunkten. Das bedeutet, wir werden weiterhin für untypische Berufsbereiche werben und die bisherigen Formate weiter führen (Verweis Boys und Girls day, S. 29).

Ein kurzer Blick zurück

Auch im Jahr 2021 mussten sich alle mit dem Pandemiegeschehen beruflich und privat auseinandersetzen. Und für einige Menschen kam noch die Flutkatastrophe mit all der Zerstörung und den Verlusten hinzu.

Im Vorjahr entwickelte hybride oder kontaktarme Konzepte konnten fortgesetzt werden. Bei Präsenzangeboten bestanden zum Teil Einschränkungen bezüglich der Teilnehmendenzahlen von Maßnahmen und Angeboten bis hin zum Lockdown. In den Fällen, wo Erkrankungen vorlagen oder Quarantänezeiten erforderlich waren, wurde deutlich, wie wichtig persönliche Kontakte sind. Sie sind nicht ersetzbar. Soziale Isolation verschlechtert die Lebensbedingungen, besonders von Benachteiligten. Ein Ausgleich durch Zusammenkünfte in geräumigen Wohnungen oder Häusern, Gärten, Terrassen fehlt. Diese Situation mit Kindern gut zu meistern ist eine besondere Herausforderung. Aber auch viele Alleinlebende waren stark gefordert. Da hilft es, dass bereits durch die persönliche Beratung vor Ort aufgebauten bestehenden Kontakte zu den einzelnen Kunden*innen tragfähig sind. Das Kontakthalten gelang häufig, wenn auch über Telefon, Video oder Mail.

An einem Angebot des Jobcenters teilzunehmen hat neben der Beschäftigung, der Aktivierung, der Qualifizierung und Orientierung einen weiteren Aspekt: regelmäßiger Kontakt zu ändern, mit denen Austausch und Gemeinsamkeit stattfindet.

Gemeinsam mit dem Jugendamt haben wir eine Reihe für Alleinerziehende entwickelt, die an vier Nachmittagen verschiedene Bereiche wie Finanzen, Freizeit, berufliche Integration und Beratung mit vielen einschlägigen Akteur*innen in einem Online-Format abdeckte und zu Information und Austausch einlud. Hier mussten wir feststellen, dass wir die Zielgruppe nicht gut erreicht haben. Für das kommende Jahr werden wir unsere Erkenntnisse auswerten und in neue Ideen für Alleinerziehende einfließen lassen.

5. BLITZLICHT 2021

- **Redezeit**

„Redezeit“ richtet sich an Frauen* mit Migrationsgeschichte, deren familiäre Situation nur einen kurzen Zeitkorridor im Vormittagsbereich zulässt. Begründet ist dies durch Hol- und Bringaufgaben zu und von Kindertagesstätte bzw. und Schule der Kinder. Sie müssen in die Kindertagesstätte oder Grundschule gebracht und wieder abgeholt werden. Bei mehreren kleinen Kindern, die in verschiedene Institutionen gehen, ist der freie Zeitraum für die Mütter sehr reduziert. Es gab für diese Frauen* kaum eine Möglichkeit, tätig zu werden und für sich Zeit für Qualifizierung, Erwerbsarbeit oder auch Spracherwerb in Anspruch zu nehmen. Die Situation gerade an Grundschulen mit einem Engpass in der Ganztagsbetreuung ist sehr ausbaufähig und bisher noch ohne Rechtsanspruch belegt. Mit der Redezeit haben wir eine Möglichkeit geschaffen, niedrigschwellig die deutschen Sprachkenntnisse zu erweitern und mit Redeanlässen zu trainieren. An drei halben Vormittagen können die Frauen* kommen, sich austauschen und Informationen über die Arbeitswelt, einzelne Berufsbereiche und zu wichtigem Systemwissen erhalten. Abgerundet wird das Angebot durch ein Einzelcoaching.

Die „Redezeit“ wird sehr gut nachgefragt und bietet zusätzlich die Chance, sich zu vernetzen und trotz aller schwierigen Rahmenbedingungen die Wege in berufliche Integration zu kennen und nicht aus den Augen zu verlieren.

- **Die Vermittlungsoffensive 2021**

Auch in diesem Jahr konnte ein spezielles Coaching für Frauen* mit Flucht- und Migrationsgeschichte angeboten werden. Ganz individuell und ausgerichtet an den Bedarfen der Frauen* wurden verschiedene Themen bearbeitet und trainiert. Eine erfahrene Psychologin konnte so sehr erfolgreich mit den Frauen*, die freiwillig teilnahmen, Arbeitsaufnahmen in Voll- und Teilzeit, Nachholen eines Schulabschlusses und die Klärung von weiteren beruflichen Schritten unterstützen.

Insgesamt war die Vermittlungsoffensive sehr erfolgreich, es konnte in Ausbildung, Weiterbildung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Mit Blick auf die Geschlechterverteilung der Teilnehmenden zeigt sich: Es haben deutlich mehr Männer* teilgenommen (70 Prozent). Aber bei den teilnehmenden Frauen* konnten mehr in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Die Quote lag hier bei 49,4 Prozent. Die Integration der Männer* betrug 43,6 Prozent.

GLOSSAR

Bedarfsgemeinschaft (BG)

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

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

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

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)

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

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

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

Gender

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

Gender Mainstream

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

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

Integrationen

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

Langzeitleistungsbeziehende

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

Als LZB gelten Personen dann, wenn sie am statistischen Stichtag als ELB im SGB-II-Bestand sind und zum Stichtag eine Verweildauer als ELB von mindestens 21 Monaten in den vergangenen 24 Monaten aufweisen. Hierzu werden vom Stichtag aus die vergangenen 24 Monate betrachtet, welche mit 730 Tagen definiert werden, da die Berechnung der Dauer tagesgenau erfolgt. Innerhalb dieses Betrachtungszeitraums werden alle bestandsrelevanten Zeiträume von Personen als ELB datenquellen-, bedarfsgemeinschafts- und jobcenterübergreifend aufsummiert. Sich überschneidende Zeiträume werden einfach berücksichtigt, Unterbrechungs- und Ausschlussgrundzeiten nicht mitgezählt. Es handelt sich somit um die bedarfsgemeinschafts- und jobcenterübergreifende bisherige Netto-Gesamtdauer als ELB in den letzten 24 Monaten zum betrachteten Stichtag.

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

Mainstream

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

ANHANG

Profiling

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

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

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

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

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

Die relevanten Handlungsbedarfe ergeben sich aus den vier Schlüsselgruppen:

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

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

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

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

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

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

Die Verteilung auf die Profillagen gibt Auskunft darüber,

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

Ausgewählte Integrationsmaßnahmen

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

Bei **Maßnahmen bei Trägern (MAT)** handelt es sich um Gruppenmaßnahmen, die zielgruppenspezifisch die Potentiale der Teilnehmenden feststellen oder verbessern sollen und somit an den ersten Arbeitsmarkt 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 von Arbeitnehmer*innen, die zu Beginn der Beschäftigung den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes (noch) nicht entsprechen, kann den Betrieben ein **Eingliederungszuschuss (EGZ)** gewährt werden. Er gleicht die Differenzen der beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken der Bewerber*innen im Verhältnis zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes im Vordergrund vorübergehend aus.

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

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

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGH	Arbeitsgelegenheiten
AÖR	Anstalt öffentlichen Rechts
BAMF	Bundesamt für Migration und Flucht
BBiG	Bundesbildungsgesetz
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt
BG	Bedarfsgemeinschaft
EGZ	Eingliederungszuschüsse
ELB	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESG	Einstiegsgeld
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
GeB	Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse
HwO	Handwerksordnung
LZB	Langzeitleistungsbeziehende
MAE	Mehraufwandsentschädigung
MAG	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
MAT	Maßnahmen bei einem Träger
NEF	Nicht Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
RLB	Regelleistungsberechtigte
SGB	Sozialgesetzbuch
Vj.	Vorjahr
8HKL	TOP 8 der häufigsten nichteuropäischen Herkunftsländer gemäß Bundesagentur für Arbeit

NOTIZEN:
