



MÜNSTER
WISSENSCHAFT
UND LEBENSART

STADT MÜNSTER

Jobcenter Münster

Auf den Punkt gebracht

jobcenter MAGAZIN.

2020/
2021

Jobcenter Magazin 2020/21

- 3 Editorial**
- 4 Zahlen, Daten, Fakten**
 - 4 Arbeitslosigkeit
 - 6 Kundenstrukturdaten und Integrationen
- 8 Chancengleichheit und Benachteiligungsabbau**
 - 8 Interview mit der Beauftragten für Chancengleichheit
 - 12 Vier Kinder, alleinerziehend – und berufstätig
 - 14 Begleitet in die Teilzeitausbildung
 - 16 Wegweiserin in Sachen Migration
 - 19 Hilfe beim Ankommen in Deutschland
 - 21 Zukunft wagen mit „Stark im Beruf“
 - 23 Niederschwellig Sprachkompetenzen sammeln
 - 26 Mit Sprachen Türen zu Berufen öffnen
 - 29 Rahmenbedingungen optimal gestalten
 - 31 Impulse als Perspektivöffner
- 34 Service für Arbeitgebende: Das Kommunale Service-Center für Arbeit**
 - 34 Das Kommunale Service-Center für Arbeit stellt sich vor
 - 36 KSCA: Förderangebote für Arbeitgebende

Impressum

Herausgeberin: Stadt Münster
Jobcenter
Ludgeriplatz 4
48151 Münster

Texte: Monika Jürgensmeier (MJ), Tanja Niederbeckmann (TN), Kristina Reen (KR), Nina Spahn (NS), Sandra Rieksmeier-Pütz (SRP)

Diagramme: Nina Spahn, Kristina Reen

Fotos, Grafiken: Umschlag: Stadt Münster - Amt für Kommunikation/Bernhard Fischer; Innenteil: Stadt Münster - Amt für Kommunikation (S. 3); Kristina Reen (S. 3, 12, 16, 32, 39), Nina Spahn (privat, S. 8), Henrike Leifkers Photographie (Portraitfotos S. 34-35), BMFSFJ/Stark im Beruf (S. 21), Pixabay (S. 10, 11, 13, 17-18, 20, 22, 24-26, 28, 30-31, 33-38); Pexels.com (S. 15); ESF/Europäische Union (S. 22)

Gestaltung: Kristina Reen

Redaktion: Ralf Bierstedt, Nina Spahn, Monika Jürgensmeier, Kristina Reen

Druck: Druckerei Burlage, Münster

Auflage: September 2021, 400, 1. Auflage

Diese sowie vergangene Ausgaben des Jobcenter Magazins finden Sie auch digital unter:
www.stadt-muenster.de/jobcenter/medienservice



Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie halten die dritte Ausgabe unseres Jobcenter Magazins in den Händen, das in diesem Jahr ganz im Zeichen der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt steht – ein Thema, das ein wichtiger Schwerpunkt des Jobcenters und durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie aktueller denn je ist. Auch in der heutigen Zeit sind Frauen deutlich enger in die Erziehung der Kinder und die Pflege von Angehörigen eingebunden und damit besonderen Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgesetzt. Wenngleich auch Männer davon betroffen sind, kommt dies immer noch eher selten vor, wie wir auch bei der Recherche für unsere Geschichten feststellen mussten.

In Münster gibt es ein engmaschiges Netzwerk diverser Einrichtungen, die Menschen in solchen Lebenslagen unterstützen. Anhand unterschiedlicher Beispiele und Perspektiven stellen wir in diesem Heft exemplarisch einige der vielfältigen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten vor, die für Frauen und Menschen mit Familiensorge auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt hilfreich sein können.

Aber nicht nur für Arbeitnehmende, auch für Arbeitgebende hat das Jobcenter interessante Förderangebote im Portfolio. Von der umfangreichen Beratung über passgenaue Personalvermittlung hin zu Lohnkostenzuschüssen unterstützt das Jobcenter dabei, Unternehmen und arbeitssuchende Menschen zusammenzubringen. Die konkreten Serviceleistungen und Förderinstrumente lernen Sie in diesem Magazin kennen.

Ergänzt wird das Jobcenter Magazin durch ausgewählte Zahlen, die die Entwicklung des Arbeitsmarktes seit Beginn der Coronakrise sowie die Ergebnisse der Arbeit des Jobcenters in den Jahren 2020 und 2021 abbilden.

Dankesworte bergen immer das Risiko, dass man jemanden vergisst. Darum richten wir an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an ALLE innerhalb und außerhalb des Jobcenters, die im Rahmen eines großen Netzwerkes engagiert und kompetent mit einem hohen Maß an Flexibilität und Kreativität mitwirken, dass Menschen soziale Teilhabe durch Beschäftigung erfahren können – trotz den Herausforderungen durch die Corona-Pandemie mit all ihren Auswirkungen und Beschränkungen.

Besonders bedanken wir uns für das Mitwirken der Menschen, die in dieser Ausgabe von ihren ganz persönlichen Erlebnissen berichten und damit das Magazin anschaulich und abwechslungsreich gestalten.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und wünschen Ihnen eine informative Lektüre!



Stadträtin Cornelia Wilkens

Dezernat für Soziales und Kultur



Amtsleiter Ralf Bierstedt

Jobcenter Münster

Arbeitslosigkeit: Anstieg geringer als erwartet

Entgegen der Prognosen fällt der durch die Corona-Pandemie verursachte Anstieg der Arbeitslosigkeit moderater aus als erwartet.

Nachdem 2015 die Arbeitslosigkeit in Münster sowohl bei Frauen als auch bei Männern konstant gesunken war, mit einem vorläufigen Tiefstwert von 4,6 Prozent im Jahresdurchschnitt 2019 (siehe Abbildung 1), ist 2020 die Arbeitslosenquote in Münster bedingt durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf durchschnittliche 5,2 Prozent gestiegen. Insgesamt ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit bislang jedoch moderater ausgefallen als zunächst prognostiziert. Sie liegt damit weiterhin unter den Werten des Bundes mit 5,9 Prozent und des Landes Nordrhein-Westfalen mit 7,5 Prozent, siehe Abbildung 2. Die mittel- und langfristigen Auswirkungen der Pandemie auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt lassen sich derzeit allerdings noch nicht absehen.

Wie ein detaillierter Blick auf die Jahresdurchschnittswerte 2020 zeigt, fällt die Arbeitslosenquote von Frauen niedriger aus als die Arbeitslosenquote von Männern (rechtskreisübergreifend: 5,5 Prozent im Vergleich zu 6,3 Prozent; SGB 2: 3,3

Prozent im Vergleich zu 3,5 Prozent), siehe Abbildung 3. Auch bei der Jugendarbeitslosigkeit ist ein leichter genderbedingter Unterschied festzustellen: rechtskreisübergreifend beträgt die Arbeitslosenquote bei den 15- bis unter 25-Jährigen 4,5 Prozent bei den Frauen und 6,3 Prozent bei den Männern (SGB 2: 1,4 Prozent bei den Frauen und 2,7 Prozent bei den Männern), siehe Abbildung 4. Zurückzuführen ist dies insbesondere darauf, dass Frauen tendenziell häufiger als Männer Sorgearbeit (Kindererziehung und Pflege) leisten. Aus diesem Grund sind sie für den Arbeitsmarkt nicht so verfügbar, wie es erforderlich wäre, um sich arbeitslos zu melden beziehungsweise um statistisch als arbeitslos erfasst zu werden. Im Jobcenter der Stadt Münster sind 96 Prozent der Personen, die dem Arbeitsmarkt wegen der Betreuung eines Kindes unter drei Jahren oder der Pflege einer/eines Angehörigen nicht zur Verfügung stehen, weiblich. (MJ)

Abbildung 1: Durchschnittliche Arbeitslosenquote Münster 2015 - 2020 (rechtskreisübergreifend).

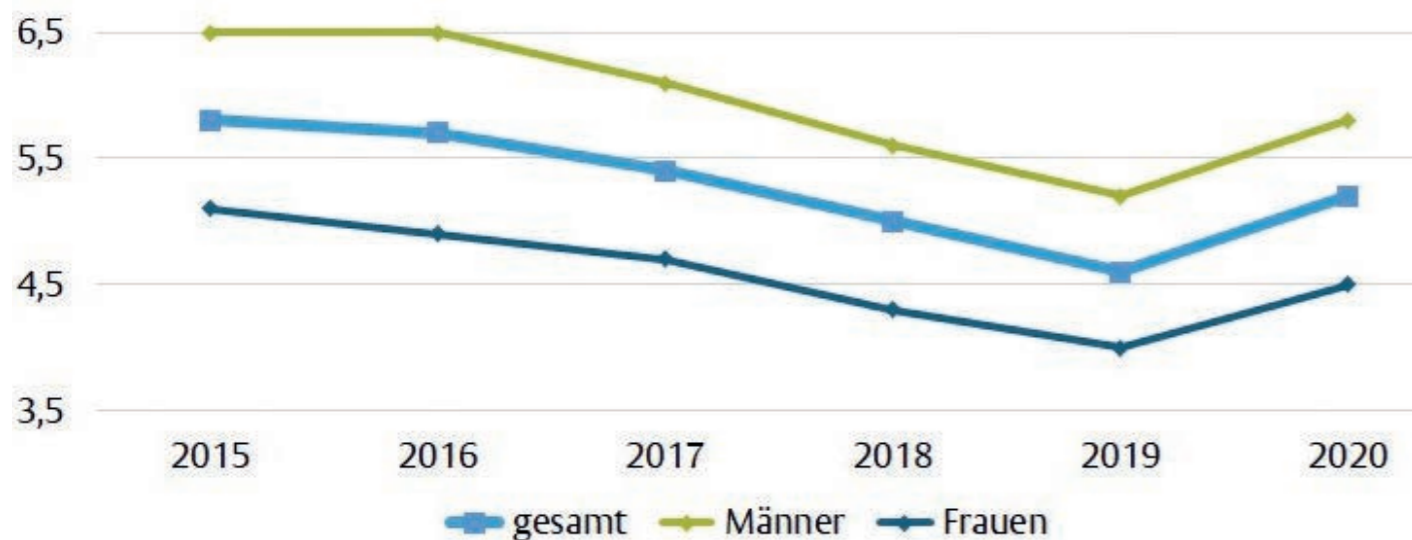
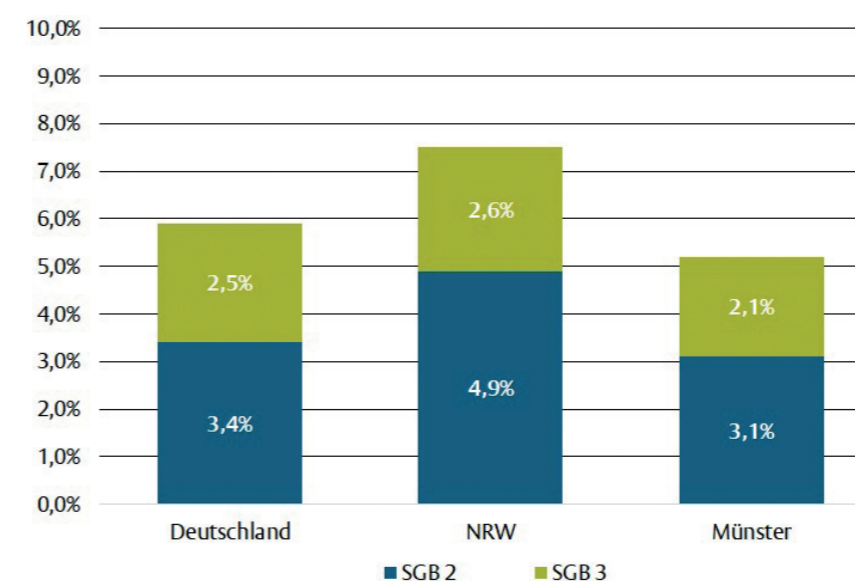


Abbildung 2: Durchschnittliche Arbeitslosenquoten 2020 in Deutschland, NRW und Münster (rechtskreisübergreifend).



Quelle der Daten für die Diagramme: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Hinweis: Die Daten unterscheiden lediglich zwischen den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“. Das Geschlecht „divers“ wird in der Statistik der Bundesagentur noch nicht ausgewiesen.

Abbildung 3: Durchschnittliche Arbeitslosenquoten 2020 in Münster, differenziert nach Rechtskreisen und Geschlecht.

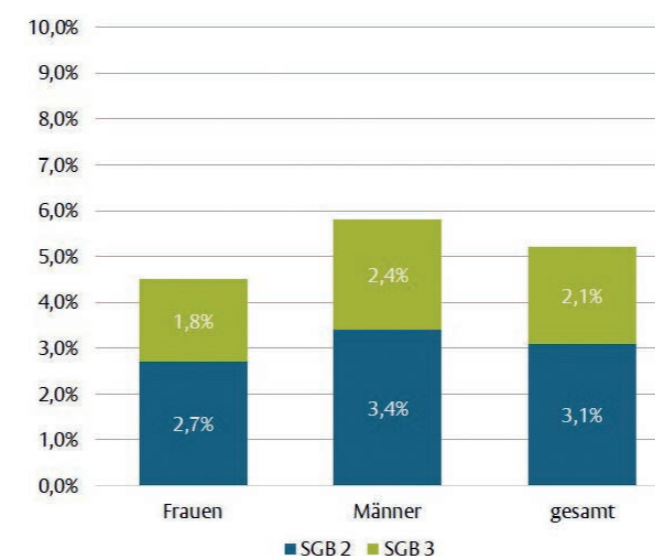
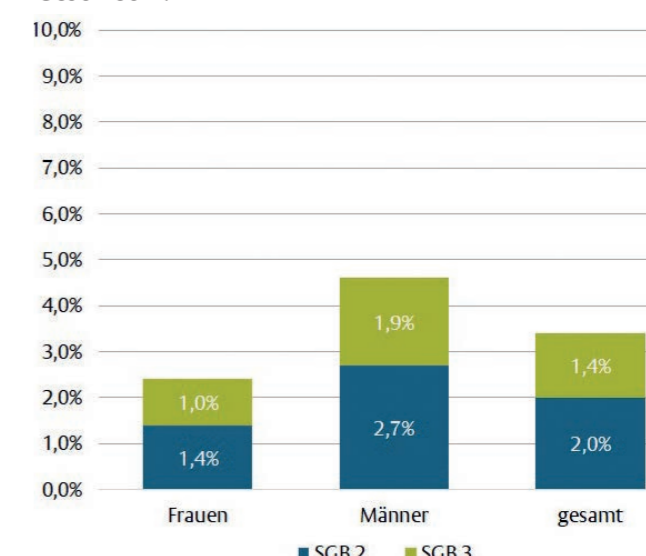


Abbildung 4: Durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit 2020 in Münster, differenziert nach Rechtskreisen und Geschlecht.



Definition

SGB 2

Sozialgesetzbuch Zweites Buch. Regelt die Grundsicherung für Arbeitsuchende, die auch Hartz 4 oder Arbeitslosengeld 2 genannt wird, sowie die Fördermöglichkeiten von (Langzeit-) Arbeitslosen in Deutschland. Das SGB 2 bildet die Grundlage für die Arbeit der Jobcenter und soll arbeitsuchende Menschen dabei unterstützen, ihren Lebensunterhalt selbstständig bestreiten zu können.

SGB 3

Sozialgesetzbuch Drittes Buch. In Verbindung mit dem SGB 2 regelt es Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung und umfasst Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld 1). Das SGB 3 stellt die Grundlage für die Arbeit der Bundesagentur für Arbeit und Arbeitsagenturen dar und soll dazu beitragen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, beziehungsweise zu verkürzen.

Kundenstrukturdaten und Integrationen

Pandemiebedingt gab es in Münster einen Anstieg der Bedarfsgemeinschaften. Die Entwicklung vollzog sich analog zu den Lockdowns.

Erwartungsgemäß hat die Corona-Pandemie deutliche Auswirkungen auf die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster gezeigt: Im Juli 2020 waren rund 750 Bedarfsgemeinschaften, 1.000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte und 160 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte mehr zu verzeichnen als noch im Februar 2020. Ab Juli nahmen die Fallzahlen jedoch langsam wieder ab und lagen im Dezember 2020 auf vergleichbarem Niveau zum Vorjahr (10.532 Bedarfsgemeinschaften, 14.169 erwerbsfähige Leistungsberechtigte und 6.184 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte). Mit Fortdauer des zweiten Lockdowns stiegen die Zahlen der Bedarfsgemeinschaften und der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab Januar 2021 zunächst wieder. Trotz des zeitweisen Anstiegs liegen die durchschnittlichen Zahlen der Bedarfsgemeinschaften sowie an erwerbsfähigen und nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahr 2020 unter den Jahresdurchschnittswerten 2018 und 2019 (siehe Abbildung 6).

Bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster sind etwas mehr Männer als Frauen zu verzeichnen (siehe Abbildung 7).

Jedoch sind mehr Frauen als Männer von Langzeitleistungsbezug betroffen: Im Jahresdurchschnitt 2020 sind 4.889 Langzeitleistungsbeziehende weiblich und 4.515 männlich. Der Hauptgrund hierfür ist darin zu sehen, dass der ganz überwiegende Teil der alleinerziehenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, nämlich 93 Prozent, weiblich ist. Für Alleinerziehende ist es besonders schwer, den Leistungsbezug zu beenden. Rund ein Viertel aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind (sozialversicherungspflichtig, auf geringfügiger Basis oder als Selbstständige) erwerbstätig und beziehen Arbeitslosengeld 2 ergänzend zu ihrem Erwerbseinkommen. Im Jahr 2020 haben durchschnittlich 3.955 Personen Arbeitslosengeld 2 ergänzend zu einem Erwerbseinkommen bezogen. Davon waren 53 Prozent Männer und 47 Prozent Frauen.

Integrationen in Arbeit und Ausbildung

In den Jahren 2018 und 2019 ist es gelungen, jeweils über 3.000 Menschen in eine sozialversicherungspflichtige Arbeit zu integrieren (2018: 3.403, 2019: 3.294). Durch die Auswirkungen der

Abbildung 6: Kundenstrukturdaten: durchschnittliche Zahlen Bedarfsgemeinschaften, erwerbsfähige und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte 2018 bis 2020.

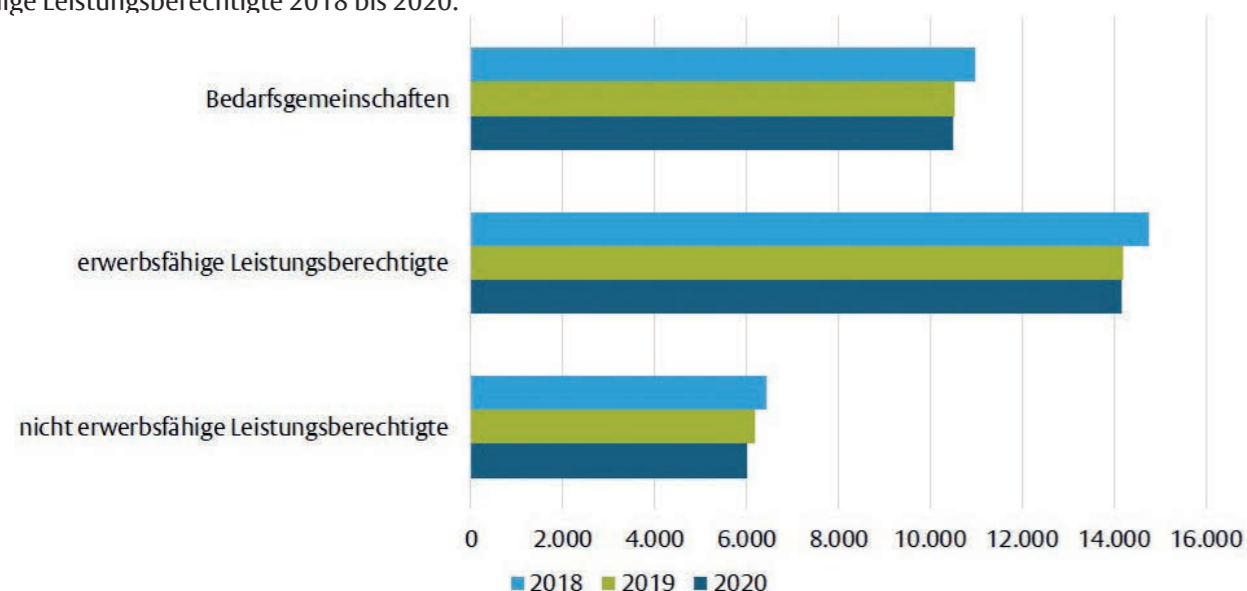
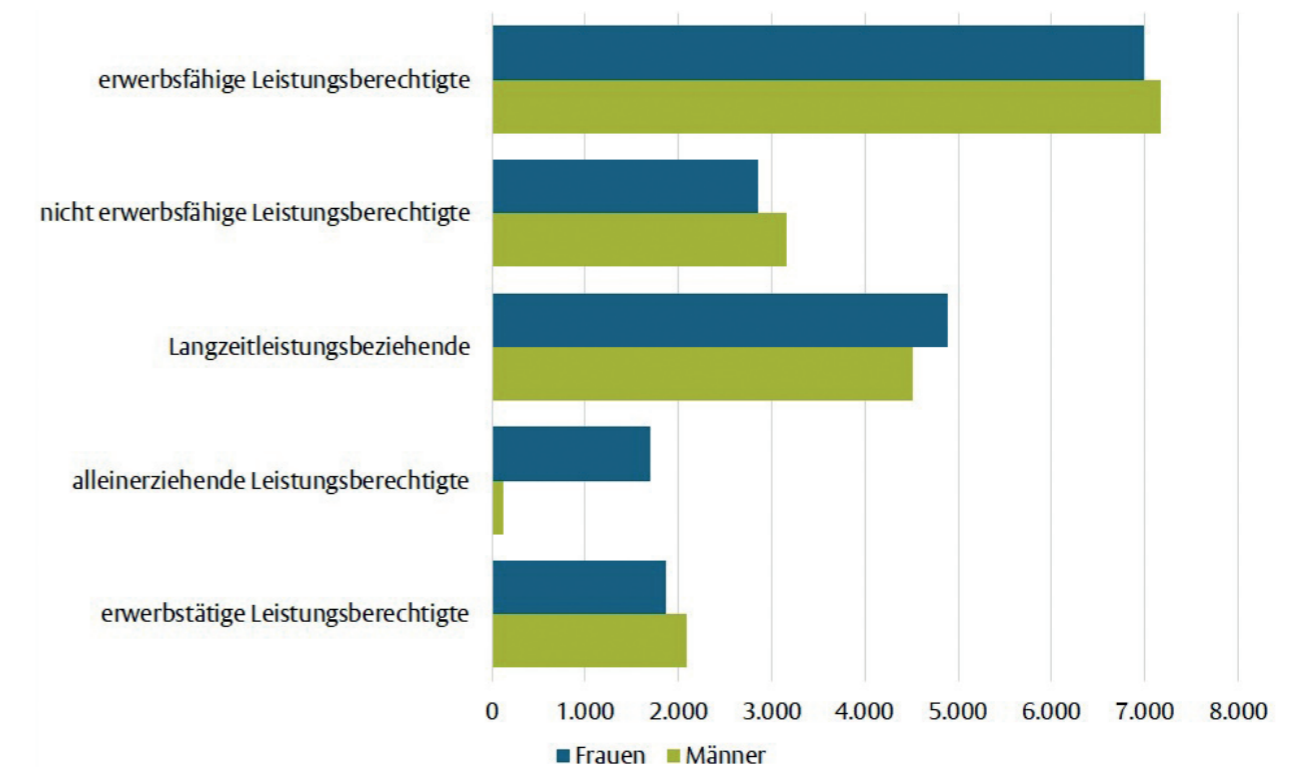


Abbildung 7: Kundenstrukturdaten: Durchschnittswerte 2020, differenziert nach Geschlecht und weiteren Merkmalen.



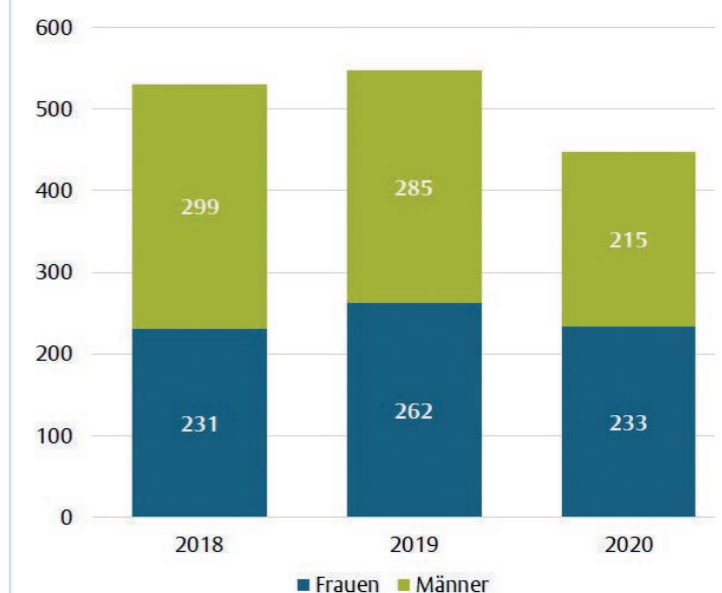
Pandemie auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt war 2020 zwar ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen, mit 2.883 Integrationen konnten jedoch noch immer viele Menschen eine Beschäftigung aufnehmen. Insgesamt konnten deutlich mehr Männer als Frauen integriert werden, allerdings fiel der pandemiebedingte Rückgang bei den Frauen nicht so stark ins Gewicht wie bei den Männern. Auch die Anzahl der Integrationen in Ausbildung

ist nach zwei sehr erfolgreichen Jahren mit jeweils über 500 Integrationen aufgrund von Corona zurückgegangen, auf immerhin noch 448 Ausbildungsaufnahmen im Jahr 2020. Waren 2018 und 2019 noch mehr Integrationen in Ausbildung von Männern als von Frauen zu verzeichnen, so nahmen 2020 etwas mehr Frauen (233) als Männer (215) eine Ausbildung auf (siehe Abbildung 9). (M/J/NS)

Abbildung 8: Integrationen in Arbeit 2018-2020, differenziert nach Geschlecht.



Abbildung 9: Integrationen in Ausbildung 2018-2020, differenziert nach Geschlecht.



Benachteiligungen abbauen und Chancen schaffen

Nina Spahn ist seit November 2020 Beauftragte für die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) im Jobcenter Münster. Im Interview stellt sie ihren Aufgabenbereich vor und spricht über die aktuelle Situation von Benachteiligten auf dem Arbeitsmarkt.



Nina Spahn, Beauftragte für Chancengleichheit.

Welche Rolle spielt die Arbeit der BCA beim Jobcenter?

Unser gesetzlicher Auftrag hat folgendes Ziel: Jede erwerbsfähige Person – unabhängig von Geschlecht, Alter, Lebensumständen oder sexueller Orientierung beziehungsweise Identität – soll einer für sie individuell passenden und möglichst bedarfsdeckenden Arbeit nachgehen können. In meiner Funktion setze ich mich intensiv für die Gleichstellung aller Menschen im Leistungsbezug ein und wirke darauf hin, Benachteiligungen abzubauen.

Das Themenspektrum ist dabei sehr breit gefächert und betrifft im Grunde alle Bereiche des

Jobcenters. Ich bin in viele Prozesse eingebunden und setze gezielt Impulse, zum Beispiel zu den Themen Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch den Arbeitsmarkt habe ich im Blick und überprüfe unser Angebotsportfolio darauf, ob wir damit alle Zielgruppen erreichen können.

Mit wem arbeiten Sie außerhalb des Jobcenters zusammen?

Netzwerkarbeit hat einen sehr hohen Stellenwert. Ich stehe zum Beispiel im regelmäßigen Austausch mit den BCA der umliegenden Münsterlandkreise, auch in Nordrhein-Westfalen sind die kommu-

nalen Träger gut vernetzt. Wir tauschen Themen und Erfahrungen aus und geben gute Ideen gerne weiter.

In Münster selbst gibt es ein gut funktionierendes, gewachsenes Geflecht aus verschiedenen Arbeitskreisen und Netzwerkangeboten für Familien, Frauen und Männer, Erwerbslose und Erwerbstätige. Dies gilt auch für die Gruppe der LSBTIQ*. Auch die verschiedenen Ämter der Stadt und andere Institutionen wie die Handwerkskammer sind hier vertreten und bringen sich ein, beispielsweise im Arbeitskreis für Alleinerziehende in Münster. Ich selbst bin aktiv Mitwirkende im Arbeitskreis FrauenBündnisArbeit Münster, zusammen mit der BCA der Arbeitsagentur Ahlen-Münster und weiteren Kolleginnen der Stadtverwaltung – aus dem Amt für Gleichstellung und dem Amt für Schule und Weiterbildung. Unter der Federführung des Vereins BerufsWege e.V. mit der Kooperation Frauen & Beruf ist dies ein sehr umtriebiger Arbeitskreis, der sich unter anderem die aktive Beratung und Stärkung von Frauen am Arbeitsmarkt auf die Fahnen schreibt und zum Beispiel regelmäßig Fachtage zu verschiedenen Schwerpunkten veranstaltet.

Es ist eine abwechslungsreiche Arbeit, die mir sehr viel Spaß macht.

Was treibt Sie an?

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ist leider immer noch keine Selbstverständlichkeit und mir daher ein echtes Anliegen. In den letzten Jahrzehnten hat sich hier gesellschaftlich schon ganz viel verändert, Frauen sind heute häufiger berufstätig als früher. Allerdings sind sie auch weiterhin oft in Teilzeit tätig oder arbeiten in Minijobs.

Überwiegend übernimmt also immer noch die Frau die unbezahlte Hauptsorge für die Familie und steckt dafür beruflich zurück. Wie könnte sich das aus Ihrer Sicht ändern?

Für Familien ist es natürlich immens wichtig, dass verlässliche Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte partnerschaftliche Aufteilung geschaffen werden. Hier sind auch die Unternehmen gefragt, sich auf flexible Familienarbeitszeitmodelle einzulassen. Beide Elternteile könnten dann gleichermaßen ihre Arbeitszeit reduzieren, um nach

Beauftragte für die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Die BCA im Jobcenter Münster setzt sich für die Gleichstellung aller Menschen am Arbeitsmarkt und bei der Leistungserbringung nach dem SGB 2 ein.

Sie macht sich dafür stark, dass Benachteiligungen abgebaut werden, Familie und Beruf besser vereinbar sind und besondere Zielgruppen – zum Beispiel Alleinerziehende – spezifisch gefördert werden.

Sie berät und unterstützt Leistungsberechtigte und deren Angehörige, das Jobcenter Münster, Arbeitnehmende und Arbeitgebende und ihre Organisationen sowie weitere Institutionen und Netzwerke in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Frauenförderung und der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Als Ansprechpartnerin informiert sie zu allen übergeordneten Aspekten zu den Themen:

- Schwangerschaft, Elternzeit, Pflege von Angehörigen
- Beruflicher Wiedereinstieg nach Familienphasen
- Qualifizierung und (Teilzeit-)Ausbildung
- Möglichkeiten der Kinderbetreuung
- Flexible und familienorientierte Arbeitszeitmodelle

Als Partnerin in regionalen Netzwerken initiiert, entwickelt und begleitet sie zudem Projekte, Maßnahmen und Veranstaltungen.

der Familienphase wieder in Vollzeit zu arbeiten. Das würde auch zu einer deutlichen Verringerung der zwischen den Geschlechtern bestehenden Lohn- und Rentenlücke beitragen. Mit Blick auf die tägliche Arbeitszeit ist entscheidend, dass sie sich an den Betreuungszeiten von Familienangehörigen orientiert und gegebenenfalls angepasst werden kann.

Ist die Gründung einer Familie also ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden?

Das kann man so pauschal nicht sagen. Kinderbetreuung ist sicherlich ein erschwerender Faktor, muss gut geplant und mit dem Beruf vereinbar sein. Aber nicht nur Erziehende, auch Frauen ohne Kinder sind immer noch häufig gar nicht berufstätig oder arbeiten und verdienen weniger als ihr Partner. Dabei ist in vielen Partnerschaften das Einkommen der Frau ausschlaggebend, um wirtschaftlich unabhängig zu sein und Armutsrisiken zu verringern.

In der Beratungspraxis mit unseren Kundinnen und Kunden zeigt sich immer wieder, dass Frauen schwerer eine Arbeit finden als Männer und oft mehr Hindernisse aus dem Weg räumen müssen. Dafür gibt es ganz viele individuelle Gründe: persönliche Lebensumstände wie beispielsweise die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, aber auch fehlende Qualifikationen, verfestigte Rollenbilder oder geringe Sprachkenntnisse.

Der Arbeitsmarkt in Münster ist außerdem sehr fachkräfteorientiert, es gibt weniger Stellen für Geringqualifizierte. Da ist es für eine große Anzahl der Leistungsberechtigten ohne beruflichen Abschluss noch schwieriger, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Wie begegnet das Jobcenter solchen Hindernissen?

Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz und fokussieren uns bei der Beratung nicht ausschließlich auf Einzelpersonen, sondern nehmen die Bedarfsgemeinschaft und die Gesamtsituation in den Blick. Die Lebensumstände aller Personen werden in einen Eckwicklungsprozess eingebunden. Wir wirken darauf hin, explizit auch Frauen bei der Integration in Arbeit zu stärken und ihre Teilhabe und Hilfeunabhängigkeit zu ermöglichen.

Dazu sind wir sozialräumlich aufgestellt und eng vernetzt in den verschiedenen Stadtbezirken. Wir bieten niedrigschwellige Angebote, zum Beispiel in Familienzentren. So können auch Hilfsangebote unserer Netzwerkpartnerinnen und -partner bei Bedarf gut eingebunden werden. Bestimmte Zielgruppen wie Jugendliche und junge Erwachsene, Alleinerziehende und Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen werden durch spezialisierte Jobcoaches beraten und betreut. Dadurch können wir bedarfsorientiert auf die verschiedenen Lebenslagen eingehen.

Ganz entscheidende Faktoren sind aber die Themen Schulabschluss und Berufsausbildung. Hier setzen wir gezielt an, um auch Frauen nachhaltig für den Arbeitsmarkt fit zu machen.

Welche Angebote und Fördermöglichkeiten gibt es im Jobcenter speziell für Frauen?

Wir und auch die sehr gut aufgestellte Trägerlandschaft in Münster bieten ja ein breites Spektrum an Maßnahmen an, von Gruppenangeboten bis hin zur Einzelförderung. Die meisten dieser Angebote richten sich an alle unsere Kundinnen und Kunden. Aber es gibt auch spezialisierte Angebote wie beispielsweise das Projekt „gemma!“ für junge Frauen und Mädchen in besonderen Lebenslagen. Berufsorientierung und Qualifizierung sind hier wichtige Themen, wir arbeiten eng verzahnt mit dem Träger, der Caritas, und auch dem Amt für Schule und Weiterbildung zusammen. Unser Perspektivzen-

trum bietet außerdem die Maßnahme „Jetzt ich! – Impulse für Alleinerziehende“ als Einzelcoaching an. Dieses Angebot richtet sich an Mütter und Väter gleichermaßen.

Ich freue mich, dass in diesem Magazin weitere interessante Konzepte vorgestellt werden.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind auf vielen Ebenen spürbar. Was ist aus Ihrer Sicht aktuell besonders wichtig?

Entscheidend ist nach wie vor der persönliche Kontakt. Allerdings empfinden viele Menschen die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter gerade in Belastungszeiten als eine zusätzliche Hürde, die schwer zu überwinden ist. Um hier entgegenzusteuern, planen wir noch für dieses Jahr recht kurzfristig die Umsetzung eines neuen Angebots für Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und Jugendlichen. Es richtet sich an Familien, die wir in den letzten Monaten nicht mehr erreichen

Paragraf 18e SGB 2

Die gesetzlichen Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit sind in Paragraf 18e SGB 2 festgeschrieben.



Gesetzestext Paragraf 18e SGB 2

konnten und die unter der pandemiebedingten Ausnahmesituation besonders leiden. Wir wollen dazu beitragen, dass diese Familien die individuelle Unterstützung bekommen, die sie bei der Bewältigung ihrer Probleme benötigen. Ich hoffe, dass wir durch unser bedarfsorientiertes Angebot auch diese Familien wieder in den Beratungsprozess zurückholen können.

Vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Kristina Reen

LSBTIQ*

Das Akronym steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*-, Inter*- und queere Menschen. Weitere Informationen und Anlaufstellen gibt es auf dem Regenbogenportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Seite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

www.regenbogenportal.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Sexuelle Identität




Chancengleichheit



Vier Kinder, alleinerziehend – und berufstätig

Kinder und Arbeit scheinen sich oft nur schwer vereinen zu lassen. Dass es auch anders geht, wenn beide Seiten aufeinander zugehen, zeigt die Geschichte von Corinna Castiglia.



Corinna Castiglia in der Kantine der Stadt Münster – bei der Stadt Münster hat sie einen neuen Arbeitsplatz gefunden.

Vier Kinder und alleinerziehend – solche Attribute sind für Jobsuchende oftmals ein Hindernis, da sich Beruf und Kindererziehung oft nur schwer vereinbaren lassen. Das zeigt sich auch in der Statistik: Alleinerziehende sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als der Bevölkerungsdurchschnitt. Vor allem Frauen sind davon betroffen, sind sie doch viermal so häufig alleinerziehend wie Männer.

Dass sich auch für alleinerziehende Frauen ein Weg aus der Arbeitslosigkeit finden lässt, zeigen

Geschichten wie die von Corinna Castiglia. Die ausgebildete Köchin hat mit Anfang 20 ihr erstes Kind bekommen. „Dann nahm das Ganze seinen Lauf“, erklärt die 36-jährige.

Nach der Geburt ihres ersten Kindes wurde Corinna Castiglia erneut schwanger, dieses Mal mit Zwillingen, etwa drei Jahre später folgte das vierte Kind. „Es wurde schwierig, wieder Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu fassen. Kein Arbeitgeber wollte mich haben“, schildert sie die Probleme bei der Ar-

beitsuche. „Ich kann es aber auch gut verstehen“, zeigt sie sich verständlich für die Perspektive der Arbeitgebenden und spricht damit die spontanen Ausfälle von Alleinerziehenden im Beruf an: „Wenn ein Kind krank ist, gibt es oft eine Kettenreaktion und die anderen Kinder werden auch krank“.

Problemfaktor Zeit

Darüber hinaus kommen oftmals nur Teilzeitbeschäftigungen in Frage, wodurch ein Teil der in Frage kommenden Stellen wegfällt. Weil die ganztägige Betreuung der Kinder in Kita oder Schule nicht immer oder nur in bestimmten Altersgruppen möglich ist, stellen Vollzeitbeschäftigungen für viele Alleinerziehende keine Option dar. Ähnliche Erfahrungen musste auch Corinna Castiglia bei ihrer Jobsuche machen. Letztendlich war auf der Suche nach Arbeit „die Zeit das größte Problem“.

Arbeitsmarkteinstieg mit Hilfe des Jobcenters

Der erste Schritt zurück auf den Arbeitsmarkt eröffnete sich für Corinna Castiglia durch die Unterstützung ihres Jobcoaches, der ihr in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Service Center für Arbeit (KSCA) eine Arbeitsstelle vermittelt: „Vorletztes Jahr wurde ich gefragt, ob ich Lust habe, einen Job in der Kantine bei der Stadt Münster anzunehmen“. Die vierfache Mutter schlug sofort zu. Nach den Sommerferien 2019 ging es dann los. Nach einem Dreivierteljahr wurde Castiglia im Mai 2020 dann sogar fest bei der Kantine im Theater der Stadt Münster angestellt. Dort gehören die Fertigstellung warmer Speisen und deren Anrichtung, die Essensausgabe sowie das Säubern zum Alltag.

Mehr Möglichkeiten durch Unterstützung

Sehr hilfreich ist es, dass auf die familiäre Situation eingegangen wird. „Wenn die Schule anruft, weil etwas mit den Kindern ist, kann ich ans Telefon gehen und die Sache klären“, freut sie sich über die flexible Arbeitsplanung und die Familienfreundlichkeit bei ihrer Arbeitgeberin, der Stadt Münster.

Zusätzliche Unterstützung bekommt die Köchin vom Vater der Kinder sowie den Schwiegereltern. „Hätte ich diese Hilfe nicht, wäre es schwieriger“, gesteht sie.

Corona-Auswirkungen

Trotz allem bedarf es einige Planung; vor allem während der letzten Monate in der Corona-Pandemie: „Während Corona sind die Kinder öfter zu Hause. Außerdem gibt es mittags kein warmes Essen in der Schule“, fasst sie die letzten Monate zusammen, „mein ältester Sohn ist zwar schon relativ selbstständig, aber die jüngeren Kinder sind noch in der Grundschule und brauchen mehr Unterstützung. Wenn man alles koordiniert und im Vorfeld plant, ist es aber machbar“.

Trotz der Herausforderungen ist Corinna Castiglia froh, wieder mit beiden Beinen im Berufsleben zu stehen. „Anfangs war es ungewohnt, nicht die ganze Zeit bei den Kindern zu sein, aber es ist schön, die Arbeit als Ausgleich zu haben und wieder etwas Anderes zu machen“. (KR)



Begleitet in die Teilzeitausbildung

Für Personen, die ein Kind erziehen oder eine Person in ihrem Haushalt pflegen, kommt eine Ausbildung in Vollzeit aus Zeitgründen oft nicht in Frage. Da bestimmte Lebenssituationen mitunter individuelle Lösungen erfordern, besteht nach dem Berufsbildungsgesetz seit 2005 die Option, eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Das ermöglicht nicht nur den Auszubildenden einen Einstieg in das Berufsleben, sondern dient gleichzeitig auch der Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Kim (Name geändert) ist 2013 nach Deutschland gekommen. Nachdem sie Sprach- und Integrationskurse besucht und ihren Hauptschulabschluss absolviert hatte, begann die 28-Jährige im Oktober 2020 die Teilzeitausbildungsvorbereitung TEP (Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen) bei der GEBA (Gesellschaft für Beförderung und Ausbildung mbH). Im August 2021 hat sie ihre Ausbildung zur Metallbauerin angetreten. Hier erzählt sie von ihren Erfahrungen.

Was ist der Grund dafür, dass Sie eine Teilzeitausbildung machen, und warum haben Sie sich zur Teilnahme an TEP entschieden?

Eine Vollzeitausbildung würde ich wegen meines Kindes kaum schaffen. Neben der Arbeit im Betrieb und den Berufsschultagen muss ja auch noch gelernt und nachgearbeitet werden. Ich möchte aber dennoch unbedingt einen Beruf erlernen und unabhängig sein; auch von finanzieller Unterstützung. Schließlich möchte ich meinem Kind ein Vorbild sein in Schulbesuch, Ausbildung und im Arbeitsleben.

An TEP nehme ich teil, weil man hier Unterstützung zur Teilzeitausbildung bekommt und begleitet wird.

Wie sind Sie auf TEP aufmerksam geworden?

Das erste Mal habe ich nach dem Deutsch-B2-Zertifikat, als ich mit meinem Hauptschulbesuch anfang, von meiner Sozialpädagogin davon erfahren. Und danach habe ich von meinem Jobcoach beim Jobcenter Informationen über dieses Angebot erhalten.

Was haben Sie im Rahmen des Programms gemacht und gelernt?

Wir haben uns dort zuerst mit einem Berufswahltest orientiert und auf unsere persönlichen Fähigkeiten geschaut. Zweimal in der Woche haben wir uns mit weiteren erziehenden Frauen als Gruppe getroffen und hatten zusätzliche Einzeltermine. Die Mitarbeiterinnen der GEBA haben uns verschiedenste Informationen gegeben; unter anderem über die Teilzeitausbildungsmöglichkeit und die Kinderbetreuung (auch in Ferien- und Randzeiten). Unsere unterschiedlichen Lebensbedingungen wurden einzeln besprochen und individuelle Ziele diskutiert. Auch wurden beispielsweise Vorstellungsgespräche geübt und bei Bedarf verschiedene Praktika gemacht. Ich habe dabei auch einiges über mich selbst gelernt. Gut war, dass die Mitarbeiterinnen der GEBA mit mög-

menden des Programms erhalten ein Coaching, eine berufliche Vorbereitung und eine individuelle Begleitung während der ersten Ausbildungsmonate.

Informationen zu TEP vom MAGS



Informationen zu TEP von der Regionalagentur Münsterland



Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)

TEP ist ein Angebot des NRW-Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS), das durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und durch die Regionalagenturen des Landes umgesetzt wird. Ziel des Programms ist es, jungen Menschen mit Familienverantwortung die Chance auf eine Ausbildung zu ermöglichen. Die Teilneh-



Eine Teilzeitausbildung bietet jungen Menschen, die ein Kind oder ein anderes Familienmitglied betreuen müssen, nicht nur die Chance in den Arbeitsmarkt einzusteigen, sondern sichert auch den Fachkräftebedarf.

lichen Ausbildungsbetrieben über die Vorteile einer stundenreduzierten Ausbildung im Vorfeld gesprochen haben.

Was hat das Programm für Sie und Ihr Leben geändert?

Vor allem und trotz aller Probleme: Es gibt im Projekt TEP viele Frauen als Teilnehmerinnen in unterschiedlichen Lebenslagen, auch mit mehreren Kindern. Wir sind schnell zu einem tollen Team geworden. Das Programm hat mir Mut gemacht und mir auch ermöglicht, mit Stolz auf das zu blicken, was ich bisher geschafft habe.

Wie lief das Programm unter Corona weiter?

Wir trafen uns jede Woche als Gesamtgruppe per Video-Konferenz. Auch die Einzelgesprächstermine fanden digital statt. Wöchentliche Einzeltermine wurden vom TEP-Team flexibel nach unseren Mög-

lichkeiten vereinbart.

Wie verlief die Zusammenarbeit mit der GEBA?

Durch Unterstützung durch die GEBA war ich nicht nur gut vorbereitet, sondern habe sogar zum Sommer 2021 – nach einem Praktikum – eine Ausbildung zur Metallbauerin bekommen. In Teilzeit und in einer immer noch männlich dominierten Branche! Und weil ich auch noch während der Ausbildung TEP im Rücken habe, fühle ich mich weiterhin gestärkt und sicher.

Inwiefern fühlen Sie sich nun besser auf die Teilzeitausbildung vorbereitet?

Ich habe nützliche Informationen dazu erhalten und habe mehr Selbstbewusstsein in meine Kompetenzen bekommen.

Das Interview führte Kristina Reen

Wegweiserin in Sachen Migration

Beata Kanngießer ist Migrationsbeauftragte des Jobcenters Münster. Sie setzt sich für die Belange arbeitssuchender Menschen mit Migrationsvorgeschichte ein und erleichtert ihnen mit Hilfe von Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern den beruflichen Start in Deutschland.



Beata Kanngießer, Migrationsbeauftragte des Jobcenters.

„Deutschland zu verstehen, ist für Migrantinnen und Migranten nicht immer einfach“, erzählt Beata Kanngießer. Nicht nur in der Kultur, sondern auch in der Bürokratie existieren diverse Unterschiede, welche die Ankunft und das Leben in Deutschland herausfordernd machen können. Um Licht in das Dickicht der Möglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu bringen, ist Beata Kanngießer nicht nur Ansprechpartnerin für Fragen in Sachen Migration im Jobcenter, sondern setzt sich auch für die Stärkung der interkulturellen Kompetenz bei den Mitarbeitenden im Haus ein, so kann sie auf

die Belange der Kundinnen und Kunden mit Migrationsvorgeschichte zielgruppengenau eingehen. Darüber hinaus versteht sie sich als Brücke und Wegweiserin zu anderen Ämtern, zu Ehrenamtlichen und Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen. „Ich weiß nicht immer alles, aber ich weiß, an wen man sich wenden kann und ich kann Kontakte vermitteln“.

Eigene Erfahrung

Beata Kanngießer kann sich gut in die Lage der

Menschen mit Migrationsvorgeschichte hineinversetzen, ist sie doch einst selbst als Einwanderin nach Deutschland gekommen. „Ich bin vor 22 Jahren als Studentin mit einem Stipendium von Polen nach Münster gekommen. Ich hätte zunächst nie gedacht, dass ich bleiben werde. Dann habe ich jedoch meinen heutigen Mann kennengelernt und bin hier geblieben“, erinnert sie sich. Ihre Biografie ermöglicht ihr eine Sicht aus einer anderen Perspektive: „Da ich selbst Migrantin bin, setze ich die Brille von Menschen mit Migrationsvorgeschichte auf. So sehe ich, was die Menschen auf ihrem Weg in die berufliche Tätigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt brauchen und versuche dies umzusetzen“.

Beratung nach Bedürfnissen

Zu Beata Kanngießers Tätigkeiten gehört die Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen und Messen zu den Themen Bildung, Ausbildung und Beruf, bei denen Arbeitgebende, Bildungsträger, Wohlfahrtsverbände und Beratungsstellen aus Münster ihre Angebote vorstellen können. Zentral sind dabei die besonderen Bedürfnisse der Menschen mit Migrationsvorgeschichte: Das Jobcenter Münster geht gezielt an die individuellen Bedarfe der Einzelpersonen heran und

unterstützt sie mit speziellen Maßnahmen, damit sie ihren Weg in die Erwerbstätigkeit einfacher gestalten können. „Wir richten uns nach den Bedürfnissen, die die Menschen mit Migrationsvorgeschichte haben“, erklärt Beata Kanngießer, „wenn sie bestimmte Bedarfe haben und besondere Unterstützung brauchen, werden dementsprechend spezielle Maßnahmen angeboten“. Darüber hinaus werden Menschen mit Migrationsvorgeschichte an Bildungsträger vermittelt, bei denen sie Maßnahmen durchlaufen, die extra für sie angeboten werden.

Spezielle Angebote für Frauen

„Wir stehen laufend in Kontakt mit den Trägern, erarbeiten Konzepte und unterstützen die Träger auch bei der konzeptionellen Entwicklung“, beschreibt die Migrationsbeauftragte die engmaschige Netzwerkarbeit. Dabei stehen über allem immer die Fragen „Was braucht die Zielgruppe, und wie können wir sie erreichen?“. Auch Frauen stellen eine Gruppe dar, für die es spezifische Angebote gibt. Aufgrund des Rollenverständnisses von Mann und Frau einiger Kulturen (nach welchem die Kindererziehung die Aufgabe der Frau ist) stellt für viele Frauen mit Migrationsvorgeschichte vor allem die Kinderbetreuung eine



Hürde dar. Dementsprechend wurden unter anderem (Integrations-) Kurse mit Kinderbetreuung vor Ort eingerichtet. „Wegen hoher Auflagen, die zu erfüllen sind – zum Beispiel was die Beschaffenheit der Räumlichkeiten angeht – gibt es leider wenige Integrationskurse und andere Kurse mit einer Kinderbetreuung vor Ort“, schildert Beata Kanngießer die besonderen Ansprüche. Doch der Aufwand lohnt sich: „Wir haben festgestellt, dass wir die Frauen so besonders gut erreichen können“. Während die Mütter in den Integrationskursen gelernt haben, konnten die Kinder nur einige Räume weiter spielen. Oft wird den Frauen erst durch die sichergestellte Kinderbetreuung die Teilnahme an solchen Kursen ermöglicht. Darüber hinaus dient die Kinderbetreuung aber auch als Vorbereitung auf die Kita. Mutter und Kind können sich daran gewöhnen, eine Zeit lang getrennt voneinander zu sein. „Für die Mütter ist die Trennung von den Kindern nicht so schwer gewesen, da sie wussten, dass die Kinder ganz in der Nähe betreut werden“, sagt Beata Kanngießer. Die Kinder werden indes mit der deutschen Kultur vertraut gemacht: „Sie lernen auf diese Weise deutsche Spiele und Lieder kennen. Ständig vor Ort sind dabei Kultur- und Sprachmitt-

lerinnen und -mittler, die bei Verständigungsproblemen helfen können“, erläutert Kanngießer.

Potenziale von Diversität

Integrations- und Sprachkurse sowie weitere Fördermaßnahmen stellen für Menschen mit Migrationsvorgeschichte einen wichtigen Pfeiler auf dem Weg zum Arbeitsmarkt dar. Dass diese Personengruppe eine echte Bereicherung für den hiesigen Arbeitsmarkt ist, davon ist Beata Kanngießer überzeugt: „Man kann viel voneinander und miteinander lernen. Zudem bietet Diversität die Möglichkeit, eigene Einstellungen und Erfahrungen umzudenken. Von anderen Weltanschauungen kann man immer profitieren.“ Ebenso sieht die Migrationsbeauftragte auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene Vorteile von mehr Diversität: „Letztendlich sind wir alle Menschen mit den gleichen Wünschen und Hoffnungen – egal, welcher Nationalität, Religion oder Kultur man angehört. Nur, wenn wir Menschen mehr Verständnis füreinander haben, können die nächsten Generationen in Frieden miteinander leben“. (KR)

Hilfe beim Ankommen in Deutschland

Das Projekt MaBiA (Marktorientierte Beschäftigungsintegration für Asylbewerber und Asylberechtigte) des Vereins Chance e.V. hilft Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte bei der Integration in Deutschland

„Ich stand sehr unter Druck. Ich konnte mich nicht gut konzentrieren. In schwierigen Situationen hatte ich auch eine Sprachbarriere. Ich habe Hilfe gebraucht, um zu telefonieren oder eine E-Mail zu schreiben“. Als Samin Asadi (Name geändert) 2016 aus dem Iran nach Deutschland gekommen ist, um hier Asyl zu beantragen, war sie zunächst mit Problemen konfrontiert, die viele Asylsuchende bei der Ankunft an ihrem Ziel kennen: fremdes Land, fremde Kultur, fremde Sprache.

Um Menschen mit Migrationsvorgeschichte den Start in Deutschland zu erleichtern und sie bei der Integration zu unterstützen, bietet der Verein Chance e. V. das Programm MaBiA an. Das Programm unterstützt die in Deutschland neu angekommenen Menschen beim Spracherwerb und leistet Hilfe im Umgang mit Ämtern. Individuelles Coaching soll die Teilnehmenden des Programms soweit befähigen, dass sie Zugang zum Arbeitsmarkt erlangen können.

Sprachbarriere

Samin Asadi wollte schnellstmöglich Arbeit finden. In ihrer Heimat hatte die junge Frau bereits einige Zeit Informatik studiert, ehe sie geflohen war. Doch ohne anerkannten Abschluss und ohne deutsche Sprachkenntnisse ist ein Zugang zum Arbeitsmarkt so gut wie ausgeschlossen. Samin Asadi war jedoch sehr motiviert: „Ich wollte arbeiten, und ich wollte mein Deutsch verbessern“. Allerdings brauchte es einige Zeit, bis Asadi einen Platz in einem Deutschkurs bekam. Erst nach einem Jahr konnte sie den blauen Pass bekommen (dieser dient Asylberechtigten als Reiseausweis) und mit ihm als Voraussetzung einen Sprachkurs belegen. Nach weiteren eineinhalb Jahren hatte sie in Deutsch das Sprachniveau B2 erreicht, dass als Zugangsvoraussetzung für die meisten Arbeitsstellen gilt. Mit ihren frisch erlernten deutschen Sprachkennt-

nissen fand Samin Asadi schnell eine Ausbildungsstelle zur Krankenpflegerin in einem Krankenhaus in Münster. Die Arbeit bereitete ihr Freude, allerdings waren die körperlichen Anforderungen an den Job höher als erwartet. „Ich bin körperlich nicht stark, sondern im Kopf“. Aus diesem Grund kündigte sie nach acht Monaten.

Die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle führte sie ins Jobcenter, wo Samin Asadi von einem Jobcoach beraten wurde. Asadi bekam im Jobcenter nicht nur Unterstützung auf der Suche nach Arbeit, ebenso ging man hier auf ihre persönlichen Umstände ein. Samin Asadi stand nämlich auch privat sehr unter Druck, bereitete ihr doch die Familienzusammenführung Probleme. „Auch mit dem blauen Pass ist es schwieriger als gedacht“, schildert Asadi. Und obwohl sie mit ihren Deutschkenntnissen den Alltag weitestgehend meistern konnte, gab es vor allem im Umgang mit den Behörden immer noch eine Sprachbarriere in komplizierten Situationen. „Ich hatte viel Papierkram zu Hause, mit dem ich selbst nicht fertig geworden bin“, berichtet sie.

„Positive Energie“ durch MaBiA

„Mein Jobcoach hat mir MaBiA empfohlen“, erzählt Asadi. Die Entscheidung, diese Empfehlung anzunehmen, hat sie nicht bereut. Im Gegenteil: „MaBiA war im ganzen Prozess die beste Erfahrung für mich. Ich habe dort sehr gute Kenntnisse gesammelt und nette Menschen kennengelernt“. Die Mitarbeitenden von MaBiA leisteten Samin Asadi wertvolle und vor allem individuelle Unterstützung für ihre persönlichen Probleme. Neben Hilfe in der schriftlichen Kommunikation mit den Behörden wurde ihr auch persönlich geholfen und der Druck genommen. „Die Menschen waren sehr hilfsbereit und haben mir positive Energie gegeben“. Die umfassende Hilfe und positive Energie, die



Samin Asadi erhielt, trugen Früchte. Heute lebt sie mit ihrem Mann in Münster und hat vor wenigen Monaten ihr erstes Kind bekommen. Durch die Beratung im Jobcenter konnte sie sich auch beruflich neu orientieren und hat nun konkrete Pläne für ihre Zukunft. „Ich möchte Germanistik studieren, um als Übersetzerin zu arbeiten“, blickt sie zielgerichtet auf die kommenden Jahre.

Die individuelle Unterstützung, die Samin Asadi bekommen hat, nahm ihr nicht nur den Druck, der anfänglich auf ihr lastete, sondern lässt sie nun auch positiv in die Zukunft blicken: „Das Jobcenter und MaBiA hatten einen guten Einfluss auf meinen Weg“. (KR)



MaBiA leistet unter anderem Unterstützung bei Anerkennungsverfahren und der Kommunikation mit den Ämtern.

Chance e.V.

Der Verein Chance e. V. besteht seit 1987 und unterstützt unter anderem langzeitarbeitslose Menschen bei der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Um die Integration zu erleichtern, bietet Chance e. V. eine Vielzahl von Maßnahmen an, die arbeitssuchende Menschen fördern und Hilfestellung geben.

Weitere Informationen zum Träger Chance e.V. aus Münster und dessen Arbeit finden Sie auf der Webseite des Vereins:



www.chance-muenster.de

MaBiA

MaBiA (Marktorientierte Beschäftigungssituation für Asylbewerber und Asylberechtigte) ist ein Angebot des Vereins Chance e.V. und begleitet Menschen mit Migrationsvorgeschichte bei ihrem Integrationsprozess in Deutschland. Individuelles Coaching unterstützt die Teilnehmenden unter anderem beim Spracherwerb, beim Umgang mit Ämtern und dem Zugang zum Arbeitsmarkt. Teilnehmen können Personen mit Migrationsvorgeschichte, die Leistungen aus dem SGB 2 oder SGB 3 beziehen.



www.chance-muenster.de/mabia.html

Zukunft wagen mit „Stark im Beruf“

Seit 2015 gibt es in Münster eine von bundesweit 80 Kontaktstellen des Programms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“. Sie werden gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Europäischen Sozialfonds. Das Programm läuft noch bis Mitte 2022.

In der Kontaktstelle Münster unterstützt die GEBA (Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH) in Kooperation mit dem Jobcenter Münster, dem Mehrgenerationenhaus und Mütterzentrum e.V. (MuM) und der Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V. (GGUA) zugewanderte Mütter und ihre Familie auf ihrem Weg in Qualifizierung und Arbeit.

Das gemeinsame Motto: „Stark im Beruf - Zukunft wagen“

In Münster haben seit Beginn der zweiten Förderphase im Januar 2019 etwa 130 zugewanderte Mütter in der Kontaktstelle passende Angebote gefunden. Einige von ihnen hatten bereits vor dem Projekteinstieg Erfahrungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt gesammelt. Doch auch wenn das Engagement zunächst erfolgreich schien, stellte sich meist nach kurzer Zeit heraus, dass eine dauerhafte Beschäftigung (noch) nicht möglich oder über einen längeren Zeitraum zu belastend war. Die individuellen Gründe hierfür sind vielfältig

und lassen sich überwiegend unter den Aspekten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Chancengleichheit zusammenfassen.

Die besondere Herausforderung einer qualifizierten und dauerhaften Arbeitsaufnahme liegt für zugewanderte Mütter in der Vielzahl an Themen, die es zu koordinieren gilt, weiß Sandra Rieksmeier-Pütz als Projektkoordinatorin der GEBA. Themen wie Gesundheit, Kinder, Partnerschaft, Angehörigenpflege, Finanzen, Wohnen, berufliche Orientierung und abgestimmte Betreuungs- und Arbeitszeiten beschäftigen alle Mütter. Zugewanderte Mütter suchen zudem noch Antworten auf Fragen wie: Bleibeperspektive, Spracherwerb, Recht und Gesetz, Zeugnis- und Berufsanerkennungen, Zugang zum Bildungssystem, dazu Erfahrungen kultureller Zuschreibungen, innerer Widersprüchlichkeiten und eigener Identität. „Wir sehen es immer wieder,“ betont die Projektkoordinatorin, „wenn all diese Fragen und Verantwortungsbereiche gut aufeinander abgestimmt sind, dann gelingt auch ein nachhaltiger und einkommenssichernder



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Eintritt in den Arbeitsmarkt.“

Durch die Teilnahme an den modular verzahnten Angeboten von Beratung, Training und Sprachförderung ist es seit 2019 inzwischen über 80 Frauen gelungen, einen nachhaltigen Weg der Qualifizierung einzuschlagen. Insgesamt 13 Frauen konnten bereits einen Vertrag für eine anerkannte (Teilzeit-) Ausbildung unterschreiben, 32 haben inzwischen Arbeit aufgenommen.

Ermöglicht wird dieses breite und passgenaue Angebot an Beratung und Qualifizierung durch ergänzende Mittel von Jobcenter, Sozialamt und Agentur für Arbeit, unter anderem durch die Förderung mit Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen (AVGS) und die Förderung niederschwelliger Sprachangeboten mit Kinderbetreuung für Frauen ohne oder mit nur wenig Schulerfahrung.

Es zeigt sich: Ein gutes Netzwerk ist keine Einbahnstraße, nur wenn alle Partner sich auf einander verlassen und voneinander profitieren, kommen gute Ergebnisse zustande. „So ein Netzwerk entsteht nicht über Nacht und bedarf der Kontinuität und Pflege. Darum würden wir uns beim Jobcenter wünschen, dass die Kontaktstelle auch künftig weitergeführt werden kann“, betont G. Jannemann als Projektpatin beim Jobcenter. (SRP)

Das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ wird gefördert durch:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

„Was ‚Stark im Beruf‘ auszeichnet und wertvoll macht? Es gibt uns in Münster die Möglichkeit, zugewanderte Mütter über einen langen Zeitraum auf ihren vielfältigen Etappen der Orientierung, Qualifizierung und Arbeitsaufnahme zu begleiten und dabei sehr flexibel auf den wechselnden Beratungsbedarf einzugehen.“

Juliane Witt, Projektleiterin der GEBA

GEBA

Die **Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH** ist ein regionales Unternehmen aus dem Münsterland, das Arbeitssuchenden, Beschäftigten, Unternehmen und Institutionen der öffentlichen Verwaltung Dienstleistungen in den Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Beratung und Arbeitsvermittlung anbietet. Darüber hinaus bietet die GEBA Sprachkurseangebote für unterschiedliche Zielgruppen und Sprachniveaus an.

www.geba-muenster.de



SiB

Weitere Informationen zum Projekt „Stark im Beruf“ finden Sie auf der gleichnamigen Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

www.starkimberuf.de



Niederschwellig Sprachkompetenzen sammeln

Das Programm „Stark im Beruf“ (SiB) bietet in Kooperation mit dem Mehrgenerationenaus und Mütterzentrum e.V. (MuM) ein Sprachangebot für Mütter mit Migrationsvorgeschichte an, die sich häufig mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sehen. In einem Gespräch von Stark im Beruf mit dem MuM werden diese Herausforderungen erläutert und die Alleinstellungsmerkmale dieses speziellen Sprachangebots herausgestellt.

SiB: Seit 2019 bietet das Projekt Stark im Beruf zusammen mit dem MuM ein zusätzliches Sprachangebot für Mütter mit Migrationsvorgeschichte in der Stadt Münster an, das während der Corona-Pandemie nur bedingt stattfinden konnte. Warum besuchen die Frauen nicht einfach einen der zahlreichen Sprachkurse, die regelmäßig vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanziert werden?

Anja Schipke (GEBA mbH): Unsere Teilnehmerinnen stehen in der Regel vor zwei großen Herausforderungen. Sie haben zum einen meistens mehrere ältere Schul- und Kita-Kinder und zusätzlich jüngere Kinder, die bisher noch keinen Kita-Platz bekommen konnten. Bei den meisten Sprachkursen wird aber eine externe Kinderbetreuung vorausgesetzt. Ins MuM können die Mütter ihre jüngsten Kinder mitbringen und im Schulungsraum in einer kleinen Gruppe Deutsch lernen, während ihre Kinder im Nebenraum von Mitarbeitenden aus dem MuM betreut werden. Die Kinderbetreuung wird durch das Sozialamt finanziert. Zum anderen sind die Lernvoraussetzungen der Teilnehmerinnen sehr unterschiedlich. Einige Frauen sind noch nie in der Schule gewesen und lernen langsamer, andere bringen bereits Lernerfahrungen mit und kommen schneller voran. Das Lerntempo und die Lerninhalte werden an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen angepasst. Wir müssen keinem vorgeschriebenen Lehrplan folgen und in der kleinen Gruppe kann ein binnendifferenzierter Unterricht leichter realisiert werden als in einer großen Gruppe.

Ana Milena Ulloa-Gomez (MuM e.V.): Die Besonderheit des MuM liegt darin, dass wir viele Mitarbeitende aus unterschiedlichen Ländern mit eigenen Migrationserfahrungen haben. Besonders die Sprachenvielfalt ist ein wichtiges Plus, denn

die Kursteilnehmerinnen treffen oft auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Muttersprache sprechen. Das erleichtert die Verständigung und schafft Vertrauen. Zudem sind die Räumlichkeiten nach den Bedürfnissen von Kindern eingerichtet. Es gibt viel Platz und Material zum Spielen.

SiB: In welcher Hinsicht konnten die Frauen besonders von diesem Angebot profitieren?

Ulloa-Gomez: Die Kursteilnehmerinnen kommen in erster Linie in ein Begegnungszentrum und nicht in eine Schule, denn das MuM ist ein Ort an dem Menschen aus aller Welt mit Kindern willkommen sind. Die herzliche und einladende Atmosphäre ist die wichtigste Voraussetzung zum Lernen, zum Austausch mit anderen Müttern und der wichtigsten Grund, sich aus der häuslichen Isolation heraus zu bewegen. In der Kleingruppe findet Lernen zudem in einem geschützten, individuellen Rahmen statt.

Schipke: Die Lernerfolge sind natürlich sehr unterschiedlich, aber für jede Frau geht es nach dem Kurs im MuM irgendwo weiter. Wir versuchen schon während der Kurszeit einen passenden Anschluss ausfindig zu machen. Dabei unterstützen wir die Familien auch darin, einen Kita-Platz zu bekommen, um später an einem regulären Sprachkurs teilnehmen zu können.

SiB: Hat der Lockdown durch die Corona-Pandemie Ihre Teilnehmerinnen besonders stark getroffen? Wie haben die Frauen diese Zeit erlebt?

Schipke: Viele Familien waren gerade zu Beginn der Pandemie sehr verunsichert und haben sich in ihr Zuhause zurückgezogen, sich isoliert und keinen Kontakt mehr zu anderen gehabt. Das war hinsichtlich der Corona-Pandemie natürlich sinnvoll, aber psychisch haben die Familien sehr gelit-

ten. Wir haben oft mit den Frauen telefoniert und gemerkt, dass die Frauen die regelmäßigen Treffen sehr vermisst haben. Sie waren überwiegend mit der vielfältigen Organisation und Versorgung der Familie und der Unterstützung der Schulkinder beschäftigt. Ihre eigenen Bedürfnisse mussten oft warten.

Ulloa-Gomez: Ja, Telefongespräche und, wenn es möglich war, Einzelkontakte in den Räumen des MuM mit einer Muttersprachlerin waren sehr wichtige Möglichkeiten, um die Frauen zu motivieren, konkrete Bedürfnisse zu erfahren und ggf. Hilfen zu organisieren.

SiB: Wie haben Sie sich seitens des Projekts auf diese Herausforderungen eingestellt?

Schipke: Während des ersten Lockdowns haben wir außer der Einzelbetreuung auch an der Planung eines angepassten Kursangebotes gearbeitet. Wir haben Kursmaterial verschickt, Videochats angeboten und die Frauen über ein digitales Lernportal informiert. Je nach persönlicher technischer Ausstattung konnten die Frauen über ihr Handy mit uns in Kontakt bleiben oder, wenn es ihre Zeit hergab, auch kleine Aufgaben lösen.

Ulloa-Gomez: Nach dieser Zeit waren die Frauen aber umso glücklicher, als dann endlich wieder persönliche Treffen stattfinden konnten. Dazu hat das MuM alle rechtlichen Möglichkeiten sondiert und ausgeschöpft. Unter strenger Einhaltung eines Hygienekonzepts war sogar der Präsenzunterricht mit Kinderbetreuung für kurze Zeit wieder möglich. In der zweiten Lockdown-Phase hätten die Frauen die digitalen Angebote weiterhin nutzen können, aber leider fehlte es oft an der technischen Ausstattung. Viel wichtiger war den Frauen zum Ende des Lockdowns unser „Walk and Talk“ Angebot, bei dem die Gespräche bei einem Spaziergang an der frischen Luft geführt worden sind. Nichts geht über persönliche Kontakte!

SiB: Wenn Sie heute zurückblicken, was nehmen Sie für sich aus dieser Pandemie mit? Was hat Sie vielleicht überrascht? Was hat Sie enttäuscht? Was waren Highlights, die Sie nicht missen möchten?

„Irgendwann hatten wir dann Online-Unterricht. Wir konnten uns wieder sehen und weiter lernen. Das war eine gute Abwechslung, es war nicht mehr so langweilig zu Hause. Wir haben Neues gelernt. Wir haben zum Beispiel gelernt, mit Skype zu arbeiten.“

Teilnehmerin der MuM-Sprachkurse

Ulloa-Gomez: Für mich war es eine schlimme Erfahrung, dass die Frauen oft sehr allein mit ihren Problemen waren. Die psychische und körperliche Belastung war groß. Oft fehlte es an Ideen, wo sie sich konkrete Hilfe in Notsituationen holen konnten. Ich bin sehr froh, dass ich da unterstützen konnte.

Schipke: Ja, es war für alle ein riesiger Kraftakt,

für die Familien an erster Stelle, aber auch für die Beratenden. In manchen Situationen fühlte man sich hilflos, weil die bestehenden Probleme aus der Distanz nicht zu lösen waren. Es hat uns aber auch immer sehr gefreut, sich wenigstens im Videochat zu sehen und zu sprechen. Leider hat das nicht bei allen Frauen funktioniert, weil das Handy nicht funktionierte, das WLAN schlecht war oder das

Im Moment haben wir wieder an zwei Tagen in der Schule Unterricht und an zwei Tagen online. Das finde ich gut. Wir können im Online-Unterricht anders arbeiten. Wir können Audios aufnehmen, Fotos hochladen, Filme ansehen und im Internet recherchieren.

Teilnehmerin der MuM-Sprachkurse

Guthaben aufgebraucht. Das Highlight war natürlich das Wiedersehen, zwar mit Distanz und Maske, aber in Präsenz.

SiB: Möchten Sie uns in Münster oder vielleicht speziell dem Jobcenter etwas auf den Weg mitgeben, was wir aus dieser Zeit lernen können?

Ulloa-Gomez: Wir haben ja deutlich gemerkt, dass gerade in dieser schweren Zeit das niederschwellige und unkomplizierte Angebot durch das MuM ein großer Vorteil für alle Menschen ist. Gerade der interkulturelle Austausch untereinander, das ehrenamtliche Engagement der Unterstützenden und die unkomplizierte Hilfe für Familien ist sehr wichtig. Im MuM können Familien den ersten Schritt in eine gelungene Integration machen. Daher ist es zukünftig noch wichtiger für Münster, diese Angebote unkompliziert und unbürokratisch zu unterstützen.

Schipke: Auch der Kontakt unter den Kolleginnen und Kollegen und zu den Beratenden im Jobcenter ist während der Pandemie nicht abgerissen, dafür bin ich sehr dankbar. Wir haben oft gute Telefongespräche und Videokonferenzen gehabt, um gemeinsam nach innovativen Möglichkeiten zu suchen und um das Beste für unsere Kundinnen und ihre Familien zu ermöglichen. Diese zusätzlichen digitalen Formate in der Zusammenarbeit wünsche ich mir auch für die Zukunft.

Das Interview führte Stark im Beruf (Sandra Rieksmeier-Pütz)

MuM

Das **Mehrgenerationenhaus und Mütterzentrum e. V.** ist eine offene, internationale Begegnungsstätte für Menschen jeden Alters im Stadtteil Gievenbeck. Zu den Angeboten des MuM gehören ein offener Treff mit Frühstück, Kinderbetreuung, Nachmittagsangebote, kostenlose Beratungen zu verschiedenen Themen sowie gemeinsame Feste und Veranstaltungen.

www.mum-muenster.de



Mit Sprachen Türen zu Berufen öffnen

Als das Frauenhaus in Münster im Juni 2020 Kontakt zur Kontaktstelle Stark im Beruf aufnimmt und Sanya (Name geändert) zum ersten Termin begleitet, hat die junge Frau gerade einen Kitaplatz für ihr Kind gefunden. Doch sie sucht noch nach einer passenden Wohnung für sich und ihr Kind. Sanya ist 2019 nach Deutschland gekommen, sie spricht bisher nur wenig Deutsch. „Mein Mann hat mir nicht erlaubt, das Haus zu verlassen. Ich war nur zu Hause und durfte mit niemandem sprechen“, entschuldigt sie sich auf Englisch für ihre eingeschränkten Deutschkenntnisse. Es ist ihr offensichtlich unangenehm.

Sie berichtet, dass sie im Februar 2020 dann an einem Sprachkurs teilnehmen durfte. Dabei erfuhr sie von einer Organisation, die von Zwangsehe und sexualisierter Gewalt betroffene Frauen berät. Sanya schöpfte Mut und flüchtete mit ihrem Kind ins Frauenhaus.

An die Kontaktstelle „Stark im Beruf“ wendet Sanya sich schließlich, weil sie schnell eine Arbeit finden muss. Als Familiennachzug ist ihre Aufenthaltsberechtigung an den Ehemann gebunden und endet wenige Monate später.

„Um Sanya bei den nächsten Schritten unterstützen zu können, haben wir sie ins Projekt ‚Stark im Beruf – Zukunft wagen‘ aufgenommen“, berichtet Sandra Rieksmeier-Pütz, die Sanya auf ihrem

Weg begleitet. Das Jobcenter unterstützte Sanya zusätzlich mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für ein wöchentliches Coaching. „Gleichzeitig haben wir Kontakt zu unserem Kooperationspartner, der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender (GGUA) aufgenommen, um die rechtliche Bleibeperspektive zu klären.“

Obwohl Sanya über einen Studienabschluss im IT-Bereich verfügt und ihr Sohn sich schnell in der Kita eingewöhnt, gelingt es Sanya aufgrund der eingeschränkten Sprachkenntnisse zunächst nicht, einen passenden Job zu finden. Schnell wird klar, dass sie erst einen Sprachkurs absolvieren muss, um einen versicherungspflichtigen Job finden zu können. Sie hat Glück und kann im September mit einem B1-Kurs starten.

Durch die Unterstützung der GGUA gelingt es Sanya, einen eigenständigen Aufenthaltstitel für ein Jahr zu bekommen. Die Ausländerbehörde erkennt ihre bisherigen Bemühungen an, fordert von ihr jedoch, dass sie innerhalb der Jahresfrist den Unterhalt für sich und ihr Kind eigenständig sichert und unabhängig von den Leistungen des Jobcenters wird.

Noch während des Sprachkurses muss Sanya sich daher überlegen, wie es ihr gelingen kann, den beruflichen Einstieg zu finden, um genügend Geld zu verdienen. Langfristig möchte sie am liebsten weiter im IT-Bereich und der Softwareentwicklung arbeiten, aber bisher hat sie nur einen Universitätsabschluss ohne praktische Berufserfahrung vorzuweisen. In telefonischen Jobinterviews mit IT-Recruitern versucht sie nun herauszufinden, ob sie eine realistische Chance hat, mit diesen Kenntnissen eingestellt zu werden, und ob ihr eine Anerkennung des Studienabschlusses dabei helfen könnte. Einige Gespräche machen Hoffnung. Sie wird gebeten eine Bewerbung einzureichen. Andere sind zurückhaltender und empfehlen zunächst ein Praktikum, das aber wegen Corona zurzeit nicht angeboten werden kann. Eine Anerkennung des Studienabschlusses stellt sich ebenfalls als wenig erfolgversprechend heraus. „Die Arbeitgeber haben mich eher nach praktischen Erfahrungen und Projektabschlüssen gefragt“, berichtet Sanya von ihren Gesprächserfahrungen. Dazu kommt, dass sich die Bearbeitungszeiten der Zeugnisanerkennungen in der Pandemie deutlich verlängert haben, wie Sandra Rieksmeier-Pütz erklärt. Darauf kann Sanya in ihrer Situation nicht warten.

Obwohl Sanya am liebsten ein Duales Studium für den Einstieg in die praktische IT-Arbeit absolvieren würde, stellt sich schnell heraus, dass sie aufgrund der Sprachkenntnisse noch keinen Studienplatz bekommen kann. Nachdem sie sich über die Bedingungen einer dualen Ausbildung, sowie rechtliche und finanziellen Aspekte informiert hat, entschließt sie sich zur Bewerbung um eine betriebliche Ausbildung. Es klappt. Ihre Vorkenntnisse überzeugen auch Arbeitgebende und

sie kann sich am Ende zwischen zwei Angeboten entscheiden. Allerdings soll sie die Ausbildung in Vollzeit absolvieren.

„Sanya war so froh, einen Ausbildungsplatz zu haben, dass sie zunächst auch einer Vollzeitausbildung zugestimmt hat“, berichtet Sandra Rieksmeier-Pütz weiter. „Wir haben dann einen Wochenplan für einen besseren zeitlichen Überblick erstellt. Dabei wurde sichtbar, dass eine Vollzeitausbildung schon aufgrund von Fahr- und Betreuungszeiten nicht zu machen wäre.“

Diese Übersicht überzeugte schließlich auch den Ausbildungsbetrieb. „Mit Teilzeitausbildung kennen wir uns hier nicht aus“, gestand der Geschäftsführer des Ausbildungsbetriebs ein. „Wir bilden hier für den eigenen Bedarf aus und wollen daher, dass es zu einem guten Abschluss kommt. Wenn wir das sinnvoll unterstützen können, dann sind wir bereit, unseren Teil dazu beizutragen.“

Am Ende konnte mit vereinten Kräften eine Lösung gefunden werden: Die vereinbarte Stundenzahl wurde auf 35 Stunden pro Woche reduziert. Wegen Corona hat der Betrieb bereits Erfahrung in der Begleitung von Azubis im Homeoffice und ermöglicht Sanya, einige Stunden von zu Hause zu arbeiten. Darüber hinaus beteiligt sich das Jobcenter an den Kosten für einen Führerschein, den Sanya dringend für die Fahrt zu Kundenterminen benötigt. Damit spart sie zusätzlich täglich mehr als eine Stunde Fahrzeit und schafft es dann auch pünktlich in die Berufsschule.

Die Nachbarin, mit der Sanya sich angefreundet hat, unterstützt ebenfalls. Wenn es zeitlich mal eng wird oder Sanya abends ihre Theoriestunden für den Führerschein macht, springt sie ein und kümmert sich um ihr Kind. Darüber hinaus hoffe Sanya, auch mit ihrem ehemaligen Ehemann bald eine Einigung zum Umgangsrecht mit dem gemeinsamen Kind zu erreichen – bislang ist ihm nur der begleitete Kontakt erlaubt.

Den B1-Kurs hat Sanya inzwischen bestanden, mit sehr guten Leistungen in allen drei Prüfungsbe-



reichen. Im B2-Kurs bereitet sie sich nun auf den Beginn der Ausbildung vor.

„Außerdem muss ich noch einige Anträge stellen, damit auch der finanzielle Übergang in die Ausbil-

dung gut klappt. Ich bin froh, dass ich auch damit nicht alleine bin“, freut sich Sanya über ein ereignisreiches Jahr und mit Blick auf den bevorstehenden Ausbildungsstart. (SRP)



Rahmenbedingungen optimal gestalten

Zielgruppenspezifische Unterstützung bei der Wiedereingliederung auf den Arbeitsmarkt ist eine der Hauptaufgaben des Jobcenters. Da sich Alleinerziehende in einer besonderen Lebenslage befinden, erhält diese Gruppe – ebenso wie unter anderem Jugendliche und Menschen mit Schwerbehinderung – auch ein speziell auf sie zugeschnittenes Jobcoaching. Einen Einblick in die Arbeit der Jobcoaches für Alleinerziehende gibt Marco Niemann, der als Jobcoach für Alleinerziehende im Jobcenter Münster tätig ist.

„Die Kinderbetreuung ist ein wichtiger Faktor. Erziehende und insbesondere Alleinerziehende haben von ihrer zeitlichen Flexibilität her nicht so viel Spielraum wie jemand ohne Kinder“, bringt Marco Niemann die herausfordernde Lebenssituation der Alleinerziehenden auf den Punkt. Das Hauptanliegen ist natürlich die Sicherstellung der Kinderbetreuung; die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, sagt er. Die persönlichen Lebensumstände der einzelnen Personen sind jedoch ganz individuell: Einige Alleinerziehende haben ein gutes privates Netzwerk, bei anderen kümmert sich der andere Elternteil nicht um die Kinder, und auch andere Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Form von Verwandten oder Freunden ist nicht immer vorhanden“. Das macht es schwierig, wenn nur begrenzte Kinderbetreuung vorhanden ist. „Das Zeitfenster von acht bis zwölf ist sehr klein“, so Niemann, „dafür eine geeignete Arbeitsstelle zu finden entsprechend schwierig, zumal ja meistens auch noch Fahrtzeiten hinzukommen“. Und auch wenn die Möglichkeiten der Kinderbetreuung in öffentlichen Einrichtungen schon viel besser und umfangreicher sind als noch vor einigen Jahren: „Plätze für eine längere Kinderbetreuung oder in der Wunsch-Kita gibt es nicht unbegrenzt, und bei der Vergabe der Plätze werden diejenigen bevorzugt, die schon eine Arbeit haben“. Hinzu kommt, dass viele Alleinerziehende durch die Hauptsorge oder sogar alleinige Verantwortung für die Kinder einer hohen Belastung ausgesetzt sind, die sich in gesundheitlichen Problemen niederschlägt. Außerdem ist bei vielen Alleinerziehenden der Beruf bislang zugunsten der Familie hinten angestellt worden, eine Ausbildung und weitergehende Qualifikationen entsprechend oft nicht vorhanden oder nicht mehr verwertbar.

Drei Hauptsäulen für Arbeitsaufnahme

Damit sich Alleinerziehende einen Weg auf den Arbeitsmarkt bahnen können, leisten die Jobcoaches des Jobcenters eine wichtige Unterstützung. „Das Jobcoaching unterstützt die Alleinerziehenden dabei, ihre Rahmenbedingungen soweit zu optimieren, dass sie wieder einen Weg in Beschäftigung finden können“, fasst Marco Niemann seine Aufgabe als Jobcoach zusammen. Die Beratung beginnt grundsätzlich mit einem ausführlichen Kennlerngespräch. „Es geht für mich darum, die Gesamtsituation zu erfassen. Es gilt, die drei Hauptsäulen Kinderbetreuung, gesundheitlicher Zustand und Qualifikation soweit zu stabilisieren, dass eine Arbeitsaufnahme möglich ist“, erklärt Niemann.

„Wenn ich die Kundin oder den Kunden kennengelernt habe, kann ich entsprechende Angebote unterbreiten, die ihr oder ihm bei der nachhaltigen Eingliederung auf den Arbeitsmarkt behilflich sind“. Das kann eine Maßnahme zur beruflichen Orientierung, ein Bewerbungstraining oder eine Ausbildung sein. Darüber hinaus können die sogenannten kommunalen Eingliederungsleistungen eingesetzt werden, die den Arbeitssuchenden eine Arbeitsaufnahme erleichtern sollen. Hierzu zählen die Betreuung von Kindern und die häusliche Pflege von Angehörigen ebenso wie die Schuldnerberatung, die psychosoziale Beratung und die Suchtberatung. „Der Weg in Arbeit kann sehr unterschiedlich sein, weil natürlich auch die Menschen sehr unterschiedlich sind. Diesen Weg gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden zu finden, ist mein Job und meine Herausforderung“, fasst Marco Niemann seine Aufgabe zusammen.

Vertrauen schaffen, Selbstvertrauen stärken

„Da die Themen in der Beratung mitunter sehr persönlich sind, ist es wichtig, Vertrauen aufzubauen“, erläutert Niemann. Wichtige Grundlagen dafür sind Geduld und Empathie der Jobcoaches. „Druck auszuüben und Dinge erzwingen zu wollen, ist kontraproduktiv für den Integrationsprozess“, weiß Marco Niemann. „Wenn die Kundinnen und Kunden jedoch merken, dass ich ihre Sorgen ernst nehme und dass ich da bin, um sie zu unterstützen, lassen sich die nächsten Schritte auf dem Weg in eine Beschäftigung meistens gut und konkret gemeinsam planen.“

Zum Vertrauensaufbau gehört Transparenz über die Arbeit des Jobcenters. Aus diesem Grund erzählt der Jobcoach auch immer, wie das Jobcenter agiert und was dessen Spielraum ist, also wo das Gesetz Möglichkeiten bietet, aber auch Grenzen hat.

COACHING

Hilfe statt Sanktionen

Um Barrieren zum Jobcenter abzubauen, bietet die Jobcenter-Geschäftsstelle der nördlichen Stadtteile, in der Marco Niemann tätig ist, jeweils einmal im Monat eine offene Sprechstunde an drei verschiedenen Orten an (die aufgrund der Corona-Pandemie zurzeit jedoch pausiert): Im Stadtteil Kinderhaus im Familienzentrum Grünschleife, im Stadtteil Coerde im Familienzentrum St. Norbert und der Beratungsstelle der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Zu den offenen Sprechstunden können Interessierte ohne Termin erscheinen. Das Angebot soll auch dabei helfen, dem teilweise negativen Image des Jobcenters entgegenzuwirken. „Die Menschen sollen merken, dass wir da sind, um sie zu unterstützen, und nicht, um ihnen das Leben mit Sanktionen schwer zu machen“, verdeutlicht Niemann. Die Strategie geht auf: „Je präsenter wir sind und je mehr die Kundinnen und Kunden

erkennen, dass sie mit ihren Anliegen und Problemen zu uns kommen können und wir ihnen helfen, desto besser wird das Angebot wahrgenommen“, so der Jobcoach. „Natürlich gibt es auch Fälle, die nicht so gut laufen, aber es gibt sehr viele Fortschritte und Erfolge, die auf den unterschiedlichsten Wegen kommen“, erklärt Niemann. „Manchmal reicht es aus, eine bestimmte Qualifizierung zu absolvieren, manchmal ist ein umfangreiches Förderpaket notwendig. Auch durch die Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung sind schon Arbeitsaufnahmen entstanden.“

Eingespieltes Team

Möglich gemacht wird die gute Arbeit nicht zuletzt durch ein gut eingespieltes Team. Das Team der Jobcoaches für die Alleinerziehenden hat nämlich schon sehr lange Bestand und arbeitet in mehr

oder weniger der gleichen Zusammensetzung schon seit vielen Jahren zusammen. Was daraus folgt, sind „viel Wissen und Erfahrung und ein gutes und stabiles Netzwerk für die Arbeit mit Alleinerziehenden“, erklärt Niemann. „Davon profitieren wir selbst und natürlich unsere Kundinnen und Kunden“. (MJ/KR)



Impulse als Perspektivöffner

Das Perspektivzentrum des Jobcenters bietet als hausinterner Bildungsträger eine Beratung für die berufliche Entwicklung von Arbeitslosen über 25 Jahren an. Neben dem Modul „Impulse für Erwerbsarbeit“ gibt es mit „Jetzt ich! – Impulse für Alleinerziehende“ auch ein besonderes Angebot für Menschen, die ihr Kind alleine aufziehen.

Wenig Zeit, die Koordination von Beruf und Kind sowie andere Belastungen – Alleinerziehende sind oftmals mit vielen Herausforderungen konfrontiert, die es schwer machen, eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen. Um den Betroffenen den Weg in die Berufstätigkeit zu erleichtern, gibt es im Perspektivzentrum des Jobcenters Münster seit November 2020 das Modellprojekt „Jetzt ich! – Impulse für Alleinerziehende“. In wöchentlichen Einzelgesprächen können langzeitarbeitslose Alleinerziehende eine beratende Begleitung von einer der sieben freiberuflichen Beraterinnen bekommen, die über eine pädagogische oder psychologische Ausbildung mit zusätzlich anerkannter Beratungsqualifizierung verfügen. Hauptziel dabei ist, eine Stabilisierung der eigenen Lebenssituation für eine berufliche Perspektive zu schaffen.

Beratungsbedarfe

„Alleinerziehende haben viel Verantwortung und viel zu organisieren. Es ist für sie oft sehr belastend, dass sie so viel alleine leisten müssen. Nicht zuletzt ist der Tag oft zu kurz und das Gefühl vorherrschend, es keinem richtig recht machen zu können. Ein schlechtes Gewissen spielt auch oft mit“, so Julia Kruse und Cornelia Smentkowski vom Perspektivzentrum. Hinzukommt, dass Alleinerziehende einen großen Bedarf und Wunsch haben, sich weiterzubilden, um wieder in einen qualifizierten Beruf einzusteigen. „Sie sind häufig sehr ambitioniert und möchten für sich und die Kinder langfristig einen Weg aus dem Leistungsbezug finden“, erklären die Beraterinnen. Ein zentrales Thema für die Alleinerziehenden ist



natürlich die Kinderbetreuung. Für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf benötigen Alleinerziehende individuelle Möglichkeiten der Kinderbetreuung, auch mal mit der Option der Randzeitenbetreuung. „Es braucht ein stabiles soziales Netzwerk. Nicht nur für die Alltagsorganisation, sondern auch für die emotionale Entlastung, da Trennungen nicht immer konfliktfrei und kooperativ verlaufen und die Folgen oft jahrelang für alle Beteiligten zu spüren sind“, so die Kolleginnen aus dem Perspektivzentrum.

So individuell die Ausgangssituationen der Teilnehmenden sind, so individuell gestalten sich die Beratungsgespräche. Deshalb ist die Beratung auch nicht auf ein Thema festgelegt, sondern vielmehr eine Sortierungsleitung im Hinblick auf die berufliche Entwicklung. Zudem setzen die Beratungsprozesse des Perspektivzentrums immer an den Ressourcen der Alleinerziehenden an: „Es wird genau hingeschaut, in welcher Ausgangslage sich die zu beratende Person befindet. Darauf aufbauend erarbeiten wir gemeinsam individuelle

Ziele“, so Cornelia Smentkowski. „In der Beratung können die Betroffenen Ort und Zeit für sich selbst schaffen, in der sie über ihre nächsten Schritte nachdenken und reflektieren können“, so Kruse und Smentkowski. Grundvoraussetzung für eine effektive Beratung seien aber immer Offenheit und Mut für Veränderungen.

Individuell und passgenau

Die Beratung ist freiwillig und erfolgt in einem vertraulichen Rahmen. Nach einem Kennenlerngespräch können die Kundinnen und Kunden entscheiden, ob das Angebot hilfreich für sie ist. Die Gespräche finden in der Regel wöchentlich und je nach Bedarf bis zu einem Jahr statt. „Das wird individuell nach den persönlichen Bedürfnissen abgestimmt“, versichern die Kolleginnen des Perspektivzentrums, „sollte es nötig sein, kann die Beratung auch intensiviert, verlängert oder vorzeitig beendet werden“.

Zur passgenauen Gestaltung der Beratung findet ein regelmäßiger Austausch der Beraterinnen mit

Geben Impulse für die berufliche Zukunft: die Beraterinnen des Perspektivzentrums des Jobcenters Münster. (Das Foto ist unter Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen und der 3G-Regel entstanden.)



Durch Impulse können Arbeitsuchende beim Perspektivzentrum Orientierung für ihren Weg auf den Arbeitsmarkt finden.

dem Jobcoach der Kundin beziehungsweise des Kunden statt. In diesem Dialog stimmen sich beide Seiten ab und planen die nächsten Schritte. Ergänzend zu den Gesprächen besteht für die Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, von der persönlichen Beraterin zu weiterführenden Unterstützungsangeboten begleitet zu werden – das können der Gang oder die Vereinbarung von Terminen bei Beratungsstellen, Stadtteilangeboten, Ärztinnen und Ärzten oder therapeutischen Angeboten sein.

„Gut und kontinuierlich“ – trotz Corona

Aus Sicht des Perspektivzentrums werden die Beratungsangebote „gut und kontinuierlich wahrgenommen“, freuen sich Cornelia Smentkowski und Julia Kruse. Seit Beginn des Modellprojekts im November 2020 sind bereits 20 Personen erfolgreich in das Angebot eingemündet – trotz der Beschränkungen und Belastungen durch die Corona-Pandemie. „Die Nachfrage besteht trotz Corona und Lockdown“, berichten die Mitarbeiterinnen

des Perspektivzentrums. Hinsichtlich der Durchführung zeigt sich das Perspektivzentrum flexibel: „Anfangs hatten wir lediglich telefonischen Kontakt zu den Kundinnen und Kunden. Nachdem es Lockerungen gab, haben wir die Gespräche beim sogenannten ‚Walk and Talk‘ durchgeführt. Hierbei findet die Beratung bei einem gemeinsamen Spaziergang an der frischen Luft statt“, erzählt Smentkowski.

„Viele kleine und große Erfolge“

Trotz aller Herausforderungen haben viele Alleinerziehende dank der „Impulse“ neue Perspektiven für ihre (berufliche) Zukunft entwickeln können. Von der Organisation des Alltags und der Installation einer Familienhilfe, über den Gang zur Schuldnerberatung, bis hin zur Aufnahme eines Praktikums, Teilzeitjobs oder einer Ausbildung – das Perspektivzentrum konnte seit Start des Modellprojekts bereits „viele kleine und große Erfolge verzeichnen“. (KR)

Das Kommunale Service-Center für Arbeit stellt sich vor

Das Kommunale Service-Center für Arbeit (KSCA) des Jobcenters der Stadt Münster richtet sich an alle Arbeitgebenden in Münster, die auf der Suche nach dem richtigen Personal sind.



Unsere Leistungen

Unterstützung bei der Suche nach passendem Personal.

Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von neuen oder der Qualifizierung von bereits beschäftigten Mitarbeitenden.

Hilfe bei „bürokratischen“ Angelegenheiten wie z. B. der Antragsabwicklung.

Wir haben das passende Personal für Sie!



Simon Pietschmann
Fachstellenleitung

Tel: 02 51/4 92-91 10
E-Mail: Pietschmann@stadt-muenster.de



Frank Schuerhoff
stellvertretende Fachstellenleitung

Branchen: Verwaltung und Vereine
Tel: 02 51/4 92-91 11
E-Mail: Schuerhoff@stadt-muenster.de



Hans-Ulrich Pott

Branchen: Callcenter, Industrie, Sicherheitsfirmen, Lagerwirtschaft, Verkehr
Tel: 02 51/4 92-91 12
E-Mail: PottH@stadt-muenster.de



Tanja Niederbeckmann

Branchen: Handwerk, Gastronomie, Gärtnereien, Friseurbetriebe, Kfz-Branche, Reinigung
Tel: 02 51/4 92-91 15
E-Mail: Niederbeckmann@stadt-muenster.de



Andrea Weber

Branchen: Gesundheits- und Sozialwesen
Tel: 02 51/4 92-91 18
E-Mail: WeberA@stadt-muenster.de



Raphael Castelli

Branchen: Groß- und Einzelhandel, Immobilien, Finanzdienstleistungen
Tel: 02 51/4 92-91 16
E-Mail: Castelli@stadt-muenster.de



Katharina Wiczorek

Branchen: Personaldienstleistung, Reinigung
Tel: 02 51/4 92-91 19
E-Mail: Wiczorek@stadt-muenster.de

Unser Service

Schnell klare Verhältnisse

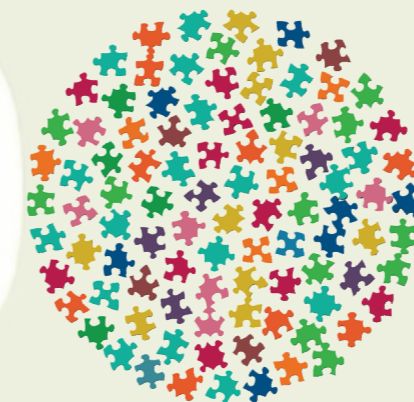
Wir beraten Sie gern vor Ort in Ihrem Betrieb, auch kurzfristig.

Eine persönliche Betreuung

Vom ersten Kontakt bis zum unterschriebenen Vertrag und bei Bedarf auch darüber hinaus.

Finanzielle Förderung

Es könnte klappen, aber der Bewerberin/dem Bewerber fehlt noch eine spezielle Qualifikation? Im Einzelfall können wir auf Fördermittel zurückgreifen. Das lässt sich schnell klären.



KSCA: Förderangebote für Arbeitgebende

Wer als Arbeitgebender eine Person einstellen möchten, die im Leistungsbezug des Jobcenters Münster ist, hat die Möglichkeit, nach verschiedenen Fördermöglichkeiten zu fragen. Nach der Prüfung der Anfragen durch das Jobcenter wird den Arbeitgebenden ein möglichst passgenaues Förderpaket angeboten. Mitunter können verschiedene Förderinstrumente kombiniert werden.

Da die Leistungsbeziehenden im Jobcenter unterschiedliche Eignungen, Eigenschaften und Lebensläufe haben, werden die verschiedenen Fördervoraussetzungen rechtlich geprüft, um die betreffende Person nachhaltig in den Betrieb der

Arbeitgebenden zu integrieren. Bei jeglichen Anfragen ist es jedoch wichtig, dass die Anfrage an das Jobcenter Münster rechtzeitig erfolgt. Einen Rechtsanspruch auf eine Förderung besteht nicht, aber es kann Vieles ermöglicht werden.



Folgende Fördermöglichkeiten gibt es

Maßnahme bei einem Arbeitgeber („Probe-Praktikum“)

Potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können unverbindlich bei einem Arbeitgebenden bzw. in dessen Betrieb zur Probe arbeiten, um sich dem Arbeitsmarkt anzunähern und Vermittlungshemmnisse festzustellen, zu verringern oder zu

beseitigen. Sie können dabei ihre Leistungsfähigkeit und ihre Kenntnisse unter Beweis stellen. Ziel ist dabei die Verbesserung der Eingliederungsaussichten. Dabei können Arbeitsuchende mit der Übernahme von notwendigen und angemessenen Kosten, die durch ihre Teilnahme an dieser Maßnahme entstehen, unterstützt werden. Die Dauer

des „Probe-Praktikums“ wird individuell festgelegt und beträgt im Regelfall maximal sechs Wochen. Arbeitsuchende verbleiben während der Dauer des „Probe-Praktikums“ im Leistungsbezug des Jobcenters.

Vermittlungsbudget

Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget soll Leistungsempfangende bei der Anbahnung und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung unterstützen. Gefördert werden können zum Beispiel die Mobilität (durch Unterstützung bei der Beschaffung notwendiger Verkehrsmittel oder Tickets für den öffentlichen Personennahverkehr), Arbeitskleidung und Ausrüstungsgegenstände oder Arbeitsmittel, die nicht vom Arbeitgebenden gestellt werden.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Die Einstiegsqualifizierung stellt eine Art Langzeitpraktikum für ausbildungssuchende junge Menschen dar. Im Rahmen einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung können Ausbildungssuchende in einem Zeitraum von mindestens sechs bis maximal zwölf Monaten einen Ausbildungsberuf näher kennenlernen, um sich auf eine spätere Ausbildung besser vorbereiten zu können („Erprobungsphase“). Die Einstiegsqualifizierung bietet jungen Menschen die Chance, zu zeigen, was in ihnen steckt, und Arbeitgebenden die Möglichkeit, mehr zu sehen, als Schulzeugnisse aussagen. Idealerweise sollte die EQ so terminiert werden, dass ein nahtloser Übergang in eine Ausbildung zum Beginn des nächsten Ausbildungsjahres möglich ist. Der Besuch der Berufsschule ist dabei obligatorisch. Teilnehmenden Arbeitgeberinnen

und Arbeitgebern gewährt das Jobcenter Münster einen Zuschuss zum ausgezahlten Arbeitsentgelt sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Zusätzlich können sogenannte Ausbildungsbegleitende Hilfen (eine Art Nachhilfe für die Berufsschule) beantragt werden.

Qualifizierungschancengesetz (Weiterbildung von bestehenden Mitarbeitenden)

Der strukturelle Wandel – vor allem durch die digitale Transformation – verändert bestehende Tätigkeitsfelder in allen Branchen und den Arbeitsmarkt als Ganzes. Er erfordert eine kontinuierliche Anpassung von Unternehmen und ihren Beschäftigten auf allen Ebenen. Technologische Entwicklungen in der Arbeitswelt 4.0 sorgen für neue Herausforderungen und neue Chancen. Daher ist es nötig, die Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten in den Betrieben regelmäßig zu erweitern.

Im Fokus stehen Erweiterungsqualifizierungen: Sie sind vor allem zukunftsorientiert darauf ausgerichtet, die Kenntnisse und Kompetenzen der Beschäftigten zu erneuern und zu erweitern. Damit können Arbeitnehmende ihren aktuellen Arbeitsplatz vor dem Hintergrund des (digitalen) Strukturwandels langfristig sichern oder sich innerhalb des Unternehmens weiterentwickeln. Ebenso gefördert werden Weiterbildungen in Engpassberufen, in denen ein Fachkräftemangel besteht. Ein grundlegendes Ziel des Qualifizierungschancengesetzes ist die finanzielle Entlastung der Arbeitgebenden. Deshalb werden sowohl die Weiterbildung als auch die Lohnkosten während der Weiterbildungsphase durch Zuschüsse vom Jobcenter Münster gefördert.



Lohnkostenzuschüsse

Arbeitgebende können unter bestimmten Voraussetzungen verschiedene Arten von Lohnkostenzuschüssen wie den Eingliederungszuschuss oder die Förderung durch das Teilhabechancengesetz erhalten. Nach einer Prüfung, ob und in welchem Umfang ein Lohnkostenzuschuss gewährt werden kann, arbeitet unser Team eine passgenaue Förderung für das geplante Arbeitsverhältnis aus.

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Zum Ausgleich einer erhöhten Einarbeitung durch den Betrieb kann ein Arbeitgebender einen Eingliederungszuschuss beantragen. Voraussetzung ist das Vorliegen von Hemmnissen, das heißt die einzustellende Person muss über das normale Maß hinaus eingearbeitet werden. Beispielsweise können fehlende Arbeitserfahrungen, konkret zu benennende Berufs- oder EDV-Kenntnisse oder auch in der Person liegende Gründe herangezogen werden. Maximal kann das Jobcenter Münster bis zu zwölf Monate und bis zu 50 Prozent der Lohnkosten fördern. Höhere Förderungen können für Personen über 50 Jahre und für Rehabilitandinnen/Rehabilitanden sowie Menschen mit Schwerbehinderung übernommen werden.

Teilhabechancengesetz

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Ziel der Förderung ist es, langzeitarbeitslosen Personen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt 75 Prozent im ersten und 50 Prozent im zweiten Jahr. Es findet während der Förderdauer eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) statt, für die Arbeitnehmende unter Fortzahlung des Lohnes freizustellen sind.



Teilhabe am Arbeitsmarkt

Gefördert werden arbeitsmarktferne Personen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind. Ziel ist es, diese Menschen nachhaltig am Arbeitsmarkt teilhaben zu lassen und zu integrieren. Um das zu schaffen, können Betriebe bis zu fünf Jahre eine Förderung vom Jobcenter Münster erhalten. Ein beschäftigungsbegleitendes Coaching, sowie die Übernahme von Weiterbildungskosten von bis zu 3.000 Euro unterstützen Arbeitgebende und Arbeitnehmende gleichermaßen. Für das Coaching werden die Mitarbeitenden freigestellt.

Das bedeutet, Arbeitgebende haben bis zu fünf Jahre Zeit, um mit dieser Unterstützung neue Mitarbeitende so zu stärken und zu fördern, dass sie aus ihrem Team nicht mehr wegzudenken sind. Lohnkosten werden wie folgt gefördert:

- 1. und 2. Jahr: 100 Prozent
- 3. Jahr: 90 Prozent
- 4. Jahr: 80 Prozent
- 5. Jahr: 70 Prozent (TN)



Das Jobcenter Münster im Stadthaus 2





Jobcenter Münster

Stadthaus 2

Ludgeriplatz 4

48151 Münster

Telefon: 02 51/4 92-92 92

E-Mail: jobcenter@stadt-muenster.de

www.stadt-muenster.de/jobcenter

jobcenter

