



Fachkonzept

zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt

Stand: Oktober 2007

<u>Inhalt:</u>	Seite
1. Einführung: Das SGB II und die Gleichstellung von Frauen und Männern	3
2. Daten, Zahlen, Fakten zur Situation im Ennepe-Ruhr-Kreis	5
2.1 Allgemeine strukturelle Rahmenbedingungen	5
2.2 Arbeitsmarktdaten	5
3. Spezifische Bedarfslagen und Vermittlungshemmnisse von Frauen und Konsequenzen für die Arbeit der Jobcenter EN	6
3.1 Frauen als Zielgruppe	6
3.2 Spezifische weibliche Zielgruppen	7
3.2.1 Junge Frauen (unter 25 Jahren) und andere Frauen, die aufgrund von Familienaufgaben keine Ausbildung haben	7
3.2.2 Allein Erziehende	8
3.2.3 Migrantinnen/Frauen mit Migrationshintergrund	10
3.2.4 Berufsrückkehrerinnen/Frauen in Elternzeit	10
3.2.5 Frauen mit Gewalterfahrungen	11
3.2.6 Frauen in Konfliktsituationen und besonderen Lebenssituationen	12
3.3 Der Beratungsprozess als zentrales Steuerungsinstrument zur Integration in den Arbeitsmarkt	12
3.4 Strukturelle Faktoren	14
4. Instrumente zur Umsetzung beruflicher Chancengleichheit für Frauen	14
4.1 Gendergerechte Zielvereinbarungen, geschlechtsspezifische (Controlling)Daten und Analysen	15
4.2 Geschlechtergerechte Maßnahmen, Projekte, Qualifizierungsangebote	15
4.3 Gendersensible Beratung	15
4.4 Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	16
4.5 Zusätzliche Instrumente zur Begleitung der Umsetzung	17
4.6 Federführung für die Umsetzung	17
5. Arbeitsmarktinstrumente der Jobcenter EN	18
5.1 Prozentuale Beteiligung von Frauen	18
5.2 Spezielle Angebote für Frauen	18
6. Fazit und Perspektiven	18
7. Literatur/Quellenverzeichnis	19
8. Anlagen	21
8.1 Arbeitsmarktdaten	21
8.2 Maßnahmenübersicht	24

1. Einführung: Das SGB II und die Gleichstellung von Frauen und Männern

Das „Vierte Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt“ vom 24. Dezember 2003 enthält in der Präambel die Verpflichtung zur Realisierung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming: **„Die Vertragspartner werden die Grundsätze des Gender-Mainstreaming beachten.“**¹

Daraus ergibt sich die Verpflichtung des Jobcenters EN bei ihren beraterischen und arbeitsmarktlichen Angeboten, den eingesetzten Instrumenten sowie bei der Datenerfassung und dem Controlling den Genderaspekt zu beachten. *„Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.“*²

Für den Ennepe-Ruhr-Kreis wird die Kreisgleichstellungsbeauftragte am Gesamtverfahren zur Umsetzung beteiligt. Weitergehende Regelungen sind den bilateralen Vereinbarungen mit den kreisangehörigen Städten zu entnehmen.

Die seit dem 01.01.2005 in Kraft getretene neue „Grundsicherung für Arbeitsuchende“, die Umsetzung des SGB II, berührt die Lebenssituationen von Frauen und Männern in unterschiedlicher Weise. Deshalb ist auch das SGB II darauf ausgerichtet, Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken und das Prinzip der Gleichstellung von Männern und Frauen durchgängig bei der Umsetzung des Gesetzes zu verfolgen, geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegenzuwirken und die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen (§ 1 SGB II)³.

Seit Neuregelung des Arbeitsförderungsgesetzes ist für den Leistungsbezug nicht mehr die Verfügbarkeit der leistungsberechtigten Person, sondern deren grundsätzliche Erwerbsfähigkeit ausschlaggebend. Demzufolge gelten auch Frauen, die wegen häuslicher Aufgaben dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, als erwerbsfähig im Sinne des § 8 SGB II. Damit haben sie grundsätzlich einen Anspruch auf materielle Leistungen nach § 19 SGB II (Arbeitslosengeld) und auf Eingliederungsleistungen nach den §§ 14 – 16 SGB II. Allerdings hat der Leistungsträger keine Möglichkeit, Eltern mit Kindern unter drei Jahren zur Arbeit zu verpflichten, wenn die Betreuung nicht durch einen Elternteil/die Partnerin/den Partner gesichert ist. Personen, die unter dreijährige Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, sind im Sinne des SGB II voll leistungsberechtigt.

¹ Vgl. auch GG Art. 3 Abs: 2, SGB II § 8 Abs. 1.

² s. <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Gleichstellung/gender-mainstreaming.html>

³ SGB II § 1: Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Text ab 01.01.2005

(1) Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Sie soll erwerbsfähige Hilfebedürftige bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützen und den Lebensunterhalt sichern, soweit sie ihn nicht auf andere Weise bestreiten können. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass

1. durch eine Erwerbstätigkeit Hilfebedürftigkeit vermieden oder beseitigt, die Dauer der Hilfebedürftigkeit verkürzt oder der Umfang der Hilfebedürftigkeit verringert wird,
2. die Erwerbsfähigkeit des Hilfebedürftigen erhalten, verbessert oder wieder hergestellt wird,
3. geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt wird,
4. die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden,
5. behindertenspezifische Nachteile überwunden werden.

(2) Die Grundsicherung für Arbeitsuchende umfasst Leistungen

1. zur Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit insbesondere durch Eingliederung in Arbeit und
2. zur Sicherung des Lebensunterhalts.

§ 16 SGB regelt verschiedene „Leistungen zur Eingliederung“. Abs. 1 nennt die Vorschriften des SGB III, auf die im Rahmen des SGB II zurückgegriffen werden kann. Die Regelung klärt, „dass die Leistungsträger des SGB II das benannte Instrumentarium des SGB III anwenden können und übernimmt auch bestimmte handlungsleitende Vorschriften. Darunter sogar als zwingende Vorschrift auch den § 8 SGB III: „Die §§ 8 und 37 Abs. 4 des Dritten Buches sind entsprechend anzuwenden“ (§ 16 Abs 1 Satz 4): „Frauen sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden“.

Hieraus leitet sich kein individueller Rechtsanspruch ab, jedoch eine klare Verpflichtung für die Leistungsträger, seien es Agenturen für Arbeit, ARGEN oder optierende Kommunen.⁴ Bei der Überprüfung der Umsetzung dieser Vorschriften sind insbesondere Zielvereinbarungen und Controllingdaten im Auge zu behalten.

Im Gegensatz zur Agentur für Arbeit schreibt das Gesetz für die ARGEN und die Institutionen in den Optionskommunen, die für die Umsetzung des SGB II zuständig sind, nicht vor, dass eine Beauftragte für Chancengleichheit auf die Realisierung des o.g. Anspruchs achtet. Es gibt also einerseits einen klaren Auftrag zur Frauenförderung und Umsetzung von Gender Mainstreaming, andererseits keine gesetzlich festgelegten Instrumente, die für die Einhaltung dieses Auftrags sorgen. Das macht es erforderlich, bei der Entwicklung und Umsetzung von Instrumenten und Angeboten zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zugleich auch Controllinginstrumente zu installieren und personelle Verantwortlichkeiten innerhalb des Jobcenters EN festzulegen. Zudem ist der Beirat des Jobcenter EN dieser Aufgabe verpflichtet.

Die „Richtlinien zu den organisatorischen, strukturellen, räumlichen und personellen Anforderungen sowie zur Sicherstellung fachlicher Standards in dem Jobcenter EN“ legen unter 8. fest: „Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen (§ 1 Abs.1 Satz 3 SGB II). Einzelheiten werden in einer (noch zu erstellenden) Gesamtkonzeption für die Jobcenter festgelegt.“⁵

Die nun vorgelegte Gesamtkonzeption soll dazu beitragen, den dargelegten Ansprüche nach beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht zu werden. Im Rahmen dieses Fachkonzepts werden entsprechende Grundsätze sowie sich daraus ergebende Handlungserfordernisse für das Jobcenter EN skizziert. Dabei orientiert es sich zum einen an regionalen Gegebenheiten, Prioritätensetzungen und Positionierungen. Zum anderen berücksichtigt es Erkenntnisse, die gewonnen wurden im Zusammenhang mit einer im Auftrag des und finanziert durch das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW entstandenen Studie. Diese geht mit Blick auf verschiedene weibliche Zielgruppen den Umsetzungsprozessen vor Ort nach.⁶

In Vorbereitung dieses Fachkonzepts hat das Jobcenter EN im August 2006 in Kooperation mit dem die Studie durchführenden Institut für Stadt- und Regionalentwicklung (ISR) der Fachhochschule Frankfurt/Main einen Workshop durchgeführt, an dem gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure aus dem Ennepe-Ruhr-Kreis teilgenommen haben. Auch die hier gewonnenen Erkenntnisse sowie Aspekte, die von den ehemaligen Regionalstellen Frau & Beruf NRW und der Landesarbeitsgemeinschaft

⁴ Vgl. Bareis, Frauen, S. 12f. und 18

⁵ Richtlinien zu den organisatorischen, strukturellen, räumlichen und personellen Anforderungen sowie zur Sicherstellung fachlicher Standards in der Jobcenter EN, 8.; kftg. als: Richtlinien

⁶ Bareis, Ellen; Mertens, Mechthild; Reis, Claus; Fachhochschule Frankfurt am Main, Institut für Stadt- und Regionalentwicklung: Frauen und Hartz IV. Die organisatorische Umsetzung des SGB II, Fachhochschulverlag, Frankf./M. 2007; kftg. als: Bareis, Frauen. Die Studie geht den Umsetzungsprozessen des SGB II vor Ort nach und berücksichtigt Lebenssituationen und Bedarfe allein Erziehender und anderer weiblicher Zielgruppen.

kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW darlegt wurden, sind in dem vorliegenden Konzept berücksichtigt.

Primäres Ziel der Jobcenter ist die Integration von Leistungsbeziehenden nach dem SGB II in den Arbeitsmarkt. Auf der Grundlage eines ressourcenorientierten Ansatzes sind ihre Aktivitäten auch im Hinblick auf die Marktintegration von Frauen darauf auszurichten ohne die im Folgenden dargelegten frauenspezifischen Handlungsnotwendigkeiten zu vernachlässigen.

2. Daten, Zahlen, Fakten zur Situation im Ennepe-Ruhr-Kreis

2.1 Allgemeine strukturelle Rahmenbedingungen

Neben der jeweils individuellen Situation der arbeitssuchenden Frau muss die lokale wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Lage die Basis sein für Planungen hinsichtlich einer Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt – und zwar möglichst in existenzsichernde, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Die regionalen Arbeitsmärkte spielen für die Versorgung verschiedener Beschäftigtengruppen, insbesondere für Frauen, eine große Rolle. Weil in der Regel Frauen die Hauptlast der Familienorganisation tragen und vor der Herausforderung stehen, Familie und Beruf zu vereinbaren, sind sie nur eingeschränkt mobil. Daraus folgt, dass Qualifizierungen und alle weiteren Eingliederungsinstrumente für Frauen sich an lokalen Arbeitsmöglichkeiten ausrichten müssen. Notwendig ist eine differenzierte, den lokalen Bedarfen und Ressourcen angepasste Strategie bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen.⁷

Absehbar für den Ennepe-Ruhr-Kreis ist ein künftiger Mangel an qualifizierten Arbeitskräften sowie Entwicklungspotenziale und damit auch Arbeitskräftebedarfe insbesondere im Dienstleistungsbereich, beispielsweise im Gesundheitswesen, der Tourismus- und Freizeitwirtschaft sowie der Seniorenwirtschaft. Insbesondere Dienstleistungsberufe im unteren Lohnsegment (beispielsweise im Einzelhandel und Gaststättengewerbe, traditionell typische Frauenarbeitsplätze) sind stärker lokal gebunden und verlangen eine bedarfsgerechte Strategie. Gerade für „Trendentwicklungen“ sind die Strukturen der lokalen Arbeitsmärkte (Betriebsgröße, Branchenstrukturen, Anforderungen an Qualifikation und Verfügbarkeit der Arbeitsplätze) von hoher Bedeutung und müssen bei Integrationsplanungen berücksichtigt werden. Zu beachten ist auch, wie sich die Perspektiven für unqualifizierte Arbeitskräfte im Ennepe-Ruhr-Kreis voraussichtlich entwickeln werden. Eine Verschlechterung müsste Auswirkungen auf die Entscheidung über Eingliederungsstrategien haben. Die quantitative und qualitative Struktur des Eingliederungsbudgets im Rahmen des SGB II sollten vor dem Analysehintergrund mittelfristiger Entwicklungen der regionalen Arbeitsmärkte geplant werden. Dazu gehört auch die Analyse genderspezifischer Aspekte.

Angesichts einer Arbeitsmarktentwicklung, die zunehmend qualifiziertes Personal benötigt, ist den Frauen - bei vorhandenen persönlichen Ressourcen - perspektivisch primär Qualifizierung als Voraussetzung für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt anzubieten.

2.2 Arbeitsmarktdaten

Grundsätzliches Ziel muss es sein, zu beobachten, wie viele Frauen in welchem Status sich im SGB II-Bezug befinden, wie und mit welchen Instrumenten sie gefördert und in welche Beschäftigungsverhältnisse sie vermittelt werden. Das erfordert ein umfangreicheres Controlling und ist im Rahmen dieses Konzepts nicht zu leisten. Deshalb sollen in Zukunft

⁷ Vgl. 3.4

weitere zeitnah verwertbare Daten erhoben werden, die dann Grundlage gendergerechter Wiedereingliederungsplanungen darstellen.

Die aktuellen Arbeitsmarktdaten sind unter 8. als Anhang beigefügt.

Zur Situation der Frauen im ALG II – Bezug lassen sich derzeit folgende qualitative Aussagen treffen bezüglich ihres beruflichen Hintergrunds, ihrer Arbeitsmarktchancen und ihrer sozialen Lage:

Die Frauen sind überwiegend gering qualifiziert. Sie sind nur eingeschränkt räumlich und zeitlich mobil. Der Zugang ins System ALG II ist in der Regel indirekt, nämlich über eine Langzeitarbeitslosigkeit der Ehemänner/Partner. Ihre soziale Situation ist oft gekennzeichnet durch vielfältige Problemlagen wie zum Beispiel psychische Probleme, Gewalterfahrungen und Suchtverhalten. Zu dieser Multiproblemlage kommt oft eine ungeklärte soziale Situation hinzu, beispielsweise was das Sorgerecht für Kinder oder die Finanzen angeht. Außerdem ist die Kinderbetreuungssituation – insbesondere im Fall einer Arbeitsaufnahme – nicht verlässlich gesichert. Bei Migrantinnen kommen überdies Sprach- und Integrationsdefizite hinzu. In Bezug auf die Annahme von Hilfeangeboten muss die Motivation häufig erst geweckt werden. Bislang angebotene frauenspezifische Maßnahmen werden von den Frauen positiv bewertet und gerne angenommen, weil sie sich dort ernstgenommen und wertgeschätzt fühlen.

3. Spezifische Bedarfslagen und Vermittlungshemmnisse von Frauen und Konsequenzen für die Arbeit des Jobcenters EN

3.1 Frauen als „Zielgruppe“

Die Lebenslagen von Frauen unterscheiden sich in vielem von denen der Männer. In der Regel nehmen sie die hauptsächlichen Familienpflichten wahr und sind deshalb nicht immer ausreichend flexibel für den Einsatz auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere dann, wenn keine zuverlässige, qualifizierte und ortsnahe Kinderbetreuung auch und gerade für unter dreijährige und schulpflichtige Kinder zur Verfügung steht. Letzteres ist leider - auch im Ennepe-Ruhr-Kreis - der Regelfall. Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme von Personen, die Kinder unter drei Jahren versorgen, ist, dass die entsprechende Betreuung gesichert ist. Grundsätzlich müssen Betreuungsplätze auch für unter dreijährige Kinder ausreichend vorhanden sein, ebenso wie Plätze für die Ganztagsbetreuung für drei- bis sechsjährige Kinder und im Schulbereich. Die Fachberaterinnen und -berater sind angehalten die Frauen auf entsprechende Angebote hinzuweisen.⁸

Frauen sind keine homogene weibliche Zielgruppe. Allein Erziehende, Migrantinnen, Mädchen und junge Frauen unter 25 Jahren, Frauen mit Gewalterfahrung oder allgemein in Konfliktsituationen, Berufsrückkehrerinnen und andere – sie befinden sich in je spezifischen Lebenslagen und stellen eine äußerst heterogene Gruppe dar. Gemeinsam ist ihnen in der Regel, dass sie nicht durchgängig einer existenzsichernden Erwerbsarbeit nachgehen (konnten). Das hat zur Folge, dass sie zeitweise oder längerfristig auf materielle und/oder immaterielle Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) angewiesen sind.⁹

Erfahrungen zeigen, dass es spezifische Bedarfslagen und Vermittlungshemmnisse von alleinerziehenden Frauen und anderen weiblichen Zielgruppen gibt und dass diese Gruppen durch ihre spezielle Lebenssituation vielfach gehindert sind, erwerbstätig zu sein. Die Versorgung minderjähriger Kinder ist dabei zwar ein wichtiger, meist jedoch nicht der alleinige Grund für ihre „Vermittlungshemmnisse“. Meist liegen multiple Problemlagen vor,

⁸ Zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung vgl. „Hinweise zur Kinderbetreuung und Übernahme von Kinderbetreuungskosten im Rahmen der Umsetzung des SGB durch die Jobcenter EN“ mit Stand vom 15. 05. 2007; künftig als: Hinweise

⁹ Vgl. Bareis, Frauen, S. 7

die für die Betroffenen zeitliche und emotionale Barrieren bilden und sie häuslich binden wie beispielsweise Schulden, Trennung vom Lebenspartner, Schwierigkeiten bei den Sorgerechtsregelungen, Probleme in der Kindererziehung, fehlende oder eingeschränkte Kinderbetreuungsmöglichkeiten, psychische oder körperliche Beeinträchtigungen nach Gewalterfahrungen, wenig Erfahrung mit selbständiger Lebensweise, Schwierigkeiten, eine Wohnung zu finden, die dem Bedarf entspricht, Schwierigkeiten mit dem Aufenthaltsstatus.

Um die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu fördern, ist es wichtig, um die Heterogenität ihrer Lebensformen und –situationen sowie damit zusammenhängender Vermittlungshemmnisse zu wissen und sie in Konzeption und täglicher Arbeit des Jobcenters EN zu berücksichtigen - und zwar sowohl der Koordinierungsstelle als auch der einzelnen Regionalstelle. Dabei gilt der Grundsatz, dass Qualifizierung sowie eine Vermittlung in qualifizierte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse prinzipiell Vorrang haben vor der Aufnahme von Arbeitsgelegenheiten und sogenannten Minijobs. Eine Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen darf nicht stattfinden.

Frauenspezifische Belange sind zu berücksichtigen bei den Beratungsprozessen, den Eingliederungsvereinbarungen, der Leistungsgewährung sowie der Beurteilung von Zumutbarkeit von Arbeit. Das fachliche Know How der regionalen Fraueninfrastruktur wie beispielsweise Frauenhäuser, Frauenberatungsstellen, Projekt „Chancengleichheit Mittleres Ruhrgebiet“ und Gleichstellungsstellen soll bei der Eingliederung genutzt werden.

Nach § 15 SGB II soll mit jeder/jedem Hilfebedürftigen (also individuell mit allen Angehörigen einer Bedarfsgemeinschaft) vereinbart werden, welche Leistungen und Hilfen sie/er erhält und welche Bemühungen sie/er selbst unternehmen muss um in Arbeit zu gelangen. Dabei sind frauenspezifische Belange, insbesondere Schutzräume und Schutzfristen bei von Gewalt betroffenen Frauen oder Migrantinnen, zu berücksichtigen. Grundsätzlich gilt, dass für die Eingliederung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger Leistungen erbracht werden, zu denen auch „die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen“ gehören (§ 16 SGB II Abs. 2 Nr. 1).

Nach dem SGB II ist Müttern in den ersten drei Lebensjahren ihrer Kinder die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht zumutbar. Das ist grundsätzlich zu respektieren. Im Sinne eines frühzeitigen Mitdenkens und einer Prävention von Erwerbslosigkeit im Anschluss an Familienaufgaben, sollte jedoch versucht werden, sie auch in dieser Zeit für eine zukünftige Hilfeplangestaltung im Rahmens des Fallmanagements/der Fachberatung¹⁰ zu motivieren. Für (junge) Mütter wird es wesentlich sein, in ihrer Berufswegeplanung die eigenen längerfristigen Lebensperspektiven mit zu bedenken. Insofern sind frühzeitiges Mitdenken und vorausschauende Planung entscheidend. Sie sind unerlässlich für eine nachhaltige qualitative Versorgung der Kinder sowie eine berufliche Qualifizierung und Zufriedenheit der Mütter. Diese Faktoren sind zentrale Voraussetzungen für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt.

3.2 Spezifische weibliche Zielgruppen

3.2.1 Junge Frauen (unter 25 Jahren)¹¹ und andere Frauen, die aufgrund von Familienaufgaben keine Ausbildung haben

Allein Erziehende und junge Frauen (unter 25 Jahren) mit Kindern, Frauen die aufgrund von Familienaufgaben wie Kindererziehung und Angehörigenpflege keine Ausbildung haben, müssen speziell unterstützt werden. Das für Jugendliche geltende Prinzip „Ausbildung vor Arbeit“ muss auch für sie gelten, damit sie nicht in unqualifizierten und

¹⁰ Im Ennepe-Ruhr-Kreis werden Mitarbeitende im Fallmanagement als „Fachberater/-innen“ bezeichnet. Im Rahmen dieses Konzepts werden die Begriffe „Fachberater/-in“ und „Fallmanager/-in“/„Fallmanagende/r“ synonym verwendet, da der dominierende Gebrauch (auch in der Literatur) „Fallmanagement“ ist.

¹¹ Vgl. dazu auch das Fachkonzept der Jobcenter EN zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt.

deregulierten Arbeitsplätzen oder Arbeitsgelegenheiten „hängen bleiben“. Diejenigen, die das Potenzial haben, sollen in eine Ausbildung geführt werden. Dabei gilt es, bei ihren Ressourcen anzusetzen. Unter der Maßgabe, dass das mittelfristige Ziel immer die Integration in Arbeit ist, sollen Qualifikation und Ausbildung ggf. Vorrang haben vor weiteren Maßnahmen.

Junge Mütter sind in der Regel auf eine Ausbildung in Teilzeit angewiesen. Die Jobcenter setzt sich dafür ein, dass es für sie in der Region adäquate Angebote gibt.

Nach § 3 Abs. 2 SGB II ist jungen Menschen unter 25 Jahren unverzüglich ein Angebot zur Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder in eine Arbeitsgelegenheit zu machen. Dabei gilt der Vorrang von Ausbildung gegenüber Beschäftigung. Allerdings enthält das SGB II auch Regelungen, die dem zuwiderlaufen: „So ergibt sich gegenüber der Praxis vor Inkrafttreten des SGB II eine deutliche Verschlechterung für Frauen, die eine Ausbildung anstreben. Soweit sie dem Grunde nach Berufsausbildungsbeihilfen (oder BAföG) erhalten können, ist der Bezug von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes (d.h. Arbeitslosengeld II) mit wenigen Ausnahmen [...] nach § 7 Abs. 5 ausgeschlossen. Dies gilt auch für Teilzeitausbildungen mit dem Bezug einer entsprechend niedrigeren Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), die in der Regel nicht existenzsichernd sein dürfte. Nur in Härtefällen kann ALG II gezahlt werden, dann aber nur auf Darlehensbasis.“¹²

Es ist zu befürchten, dass viele junge Frauen deshalb auf eine Teilzeitausbildung verzichten werden, weil sie sich nicht verschulden wollen. Im Sinne einer langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt kann das nach Einschätzung des Jobcenters EN nicht zielführend sein.

Für Personen, die Kinder unter 3 Jahren betreuen, gibt die Handlungsempfehlung für die Fachberaterinnen und Fachberater interne Interventionsempfehlungen.

Grundsätzlich sind qualifizierende und integrationsfördernde Projekte im Zusammenhang mit dem Übergang Schule/Beruf unter geschlechtsspezifischen Aspekten zu betrachten. Ziel ist es, Mädchen und jungen Frauen langfristig in qualifizierte und existenzsichernde Arbeitsverhältnisse zu integrieren. In der Regel ist eine Ausbildung dafür die Voraussetzung.

3.2.2 Allein Erziehende

Der Anteil der allein Erziehenden in der Gesellschaft nimmt stetig zu. Sie bilden eine sehr heterogene Gruppe in unterschiedlichen Lebenslagen, wobei ganz überwiegend Frauen allein erziehend sind. Ihr besonderes Risiko ergibt sich vor allem daraus, dass individuelle Risiken (wie beispielsweise Arbeitslosigkeit, Teilzeitbeschäftigung oder Geburt eines Kindes) nicht durch ein weiteres Haushaltseinkommen kompensiert werden können. Da die Erziehungsleistung nicht zusammen mit einer Partnerin/einem Partner erbracht wird, ist die Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme eingeschränkt und gleichzeitig der Bedarf an qualifizierter, zuverlässiger, flexibler und ggf. kurzfristig verfügbarer Kinderbetreuung höher als bei Haushalten mit zwei Erziehenden.

Das Anwachsen der Gruppe der allein Erziehenden erfordert eine dem angemessene Angebotsstruktur im SGB II.¹³

Bei allein Erziehenden ist die Bereitschaft den Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit zu sichern ausgeprägt vorhanden. Sie sind „zu zwei Dritteln erwerbstätig und nur zu einem Drittel nichterwerbstätig. Von den nichterwerbstätigen allein Erziehenden

¹² Bareis, Frauen, S. 19

¹³ „Die Situation von allein Erziehenden und ihre Bedarfe führen zu besonderen Anforderungen an die Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende und die Kooperation mit beteiligten Trägern.“ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Handlungsempfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung allein Erziehender im Rahmen des SGB II vom 8. März 2006 (DV 3/06 AF III), 1.; kftg als: Deutscher Verein, Handlungsempfehlungen

ist der größte Teil arbeitslos gemeldet. Gleichzeitig stehen den Integrationsbemühungen aber häufig Hindernisse entgegen.¹⁴ Zahlreiche Probleme in Bezug auf eine Integration in den Arbeitsmarkt gelten für alle Haushalte mit Kindern. Die spezifische Lebenssituation allein Erziehender hat jedoch darüber hinaus spezifische Vermittlungshemmnisse und Problemlagen zur Folge. Integrationshindernisse können beispielsweise resultieren aus langen Pausen in der Berufstätigkeit aufgrund von Erziehungszeiten, fehlender Berufsausbildung und/oder Berufserfahrung, eingeschränkter zeitlicher und örtlicher Flexibilität, ungeklärten Unterkunftsfragen beispielsweise nach einer Trennung, ungeklärten oder nicht durchgesetzten Unterhaltsansprüchen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Koordinierungsstelle und insbesondere die Fachberaterinnen und Fachberater sowie die Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler in den Regionalstellen müssen für die möglichen besonderen Bedarfslagen und spezifischen Vermittlungshemmnisse allein Erziehender sensibilisiert und qualifiziert sein. Diese müssen in Konzepten und praktischer Arbeit vor Ort berücksichtigt werden. Das setzt voraus, dass sie die Angebotsstruktur vor Ort inkl. der Kinderbetreuungsangebote und familienspezifischer Leistungen beispielsweise freier Träger kennen.

Für allein Erziehende und allgemein für Frauen mit Kindern unter drei Jahren ist die Frage der Erwerbsfähigkeit besonders relevant. Sie können nun (anders als vor der Arbeitsmarktreform) ALG II inkl. einer eigenständigen Kranken- und Rentenversicherung beziehen und haben verbesserte Zugänge zur Kinderbetreuung, Beratung, Qualifikations- und Wiedereingliederungsmaßnahmen.

Spezifische Vermittlungshemmnisse sind im Hilfeplan und in der Eingliederungsvereinbarung besonders zu berücksichtigen. Nur unter dieser Voraussetzung können Arbeitsorientierung bzw. Integration in Arbeit und die Lebensgestaltung allein Erziehender zielführend verknüpft werden. Zentrale Voraussetzung einer Arbeitsaufnahme ist die Organisation und Finanzierung der Kinderbetreuung, bei der die Frauen unterstützt werden.

Auch allein Erziehende mit unter dreijährigen Kindern werden nicht *grundsätzlich* von dem Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung ausgeschlossen. Prinzipiell ist zu prüfen, ob die Eingliederungsvereinbarung Hilfen enthalten kann, die eine spätere Arbeitsaufnahme unterstützen.¹⁵

Die Rahmenbedingungen in dem Jobcenter EN (z.B. familienfreundliche Öffnungszeiten und Erreichbarkeit) sollen den spezifischen Bedürfnisse allein Erziehender Rechnung tragen.

§ 1 Abs. 1 SGB II formuliert:

„Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Sie soll erwerbsfähige Hilfebedürftige bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützen und den Lebensunterhalt sichern, soweit sie ihn nicht auf andere Weise bestreiten können.“

Neben der Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme kann eine Grundsicherung auch erreicht werden, indem vorrangige Ansprüche durchgesetzt werden. Bei vielen allein Erziehenden ist die Grundsicherung nicht gewährleistet, weil Unterhaltszahlungen nicht geleistet werden. Insofern ist es auch eine Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Regionalstellen,

¹⁴ Freie Universität Berlin: Zwischenbericht zum von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekt „Auf dem Weg zur Arbeitsmarktbürgerin? Neue Konzepte der Arbeitspolitik am Beispiel allein erziehender Frauen“, in: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Handlungsempfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung allein Erziehender im Rahmen des SGB II vom 8. März 2006 (DV 3/06 AF III), 2.; kftg. als: FU Berlin, Zwischenbericht

¹⁵ Vgl. 3.1

allein Erziehende dabei zu unterstützen diese Ansprüche für sich selbst und das Kind/die Kinder durchzusetzen – durch Hinweise auf andere Unterstützungsleistungen und zuständige Stellen oder durch die Überleitung des Unterhaltsanspruchs auf den Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach §33 Abs. 1 SGB II.¹⁶

Wie für alle anderen Personen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen, ist auch für allein Erziehende eine (Weiter-)Qualifizierung meist nur in Teilzeitform realisierbar. Diese Formen sind besonders zu fördern. Dafür wird sich das Jobcenter EN in regionalen und überregionalen Gremien einsetzen.¹⁷ Insbesondere werden bestehende Angebote von Trägern zur Teilzeitausbildung seitens der Koordinierungsstelle unterstützt, auch solche, die über den Europäischen Sozialfonds gefördert werden.

3.2.3 Migrantinnen/Frauen mit Migrationshintergrund¹⁸

Zur Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt liegt ein spezifisches Konzept des Jobcenters EN vor, dem weiteres entnommen werden kann.

Grundsätzlich gilt, dass sprachliche und berufliche Ergänzungsqualifizierungen vor der Arbeitsvermittlung forciert werden sollen. Neben Genderkompetenzen sind interkulturelle Kompetenzen für die persönlichen Ansprechpersonen (Arbeitsvermittlerinnen und –vermittler und Fachberaterinnen und -berater) unabdingbar. Ggf. sind sie durch Schulungen zu vermitteln.

3.2.4 Berufsrückkehrerinnen/Frauen in Elternzeit

Mit dem SGB II entstehen neue Schnittstellen. Personengruppen, die weder im Leistungsbezug stehen noch Anspruch auf materielle Leistungen haben, noch erwerbstätig sind, fallen aus dem über das SGB II definierten Leistungsanspruch heraus. Das gilt insbesondere für weibliche Zielgruppen, ganz besonders für Berufsrückkehrerinnen. Diese sind zwar durch § 8 in das SGB III eingebunden, sind aber meist Nichtleistungsempfängerinnen. Die Einführung des SGB II hat für sie eine Verschlechterung zur Folge, da die finanziellen Mittel und Zugänge zu Beratung, Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen ausschließlich SGB II Kundinnen zur Verfügung stehen. Weiterbildungsangebote werden im SGB III faktisch fast nur noch Leistungsbeziehenden (nach SGB III) zur Verfügung gestellt.¹⁹ Das Jobcenter EN ist qua Auftrag für diese Zielgruppe nicht zuständig. Sie nimmt die skizzierte Problematik jedoch wahr und setzt sich dafür ein, dass es im Bereich des SGB III entsprechende Angebote gibt, die Berufsrückkehrerinnen eine Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

Bareis u.a. weisen darauf hin, „dass die Bedarfsgemeinschaft in ihrer jetzigen Form einen Doppelleffekt hervorbringt: Die in der Bedarfsgemeinschaft angelegte strukturelle (Re-)Familiarisierung sozialer Verantwortung und Absicherung überschneidet sich mit der ebenfalls in § 1 des SGB II formulierten Eigenverantwortung, die eine Individualisierung der sozialen Verantwortung beinhaltet. Insbesondere Frauen in Partnerschaften bekommen mit der Doppelung von (Re-)Familiarisierung und Individualisierung mehr Probleme in dem Sinne, dass es zu einer Einschränkung von Entscheidungs- und Bewältigungsmöglichkeiten in schwierigen Lebenssituationen kommt.“²⁰ Zum Beispiel fällt ein großer Teil der Berufsrückkehrerinnen aus dem rechtlichen Anspruch auf Transferleistungen heraus, weil ihr

¹⁶ Vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Handlungsempfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung allein Erziehender im Rahmen des SGB II vom 8. März 2006 (DV 3/06 AF III), 3.c

¹⁷ Vgl. dazu Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Handlungsempfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung allein Erziehender im Rahmen des SGB II vom 8. März 2006 (DV 3/06 AF III), 3. e

¹⁸ Vgl. dazu auch das Konzept der Jobcenter EN zur Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt.

¹⁹ Vgl. Bareis, Frauen, S. 43

²⁰ Ebd., S. 23

Lebenspartner aufgrund seines Einkommens nun für die Gewährleistung ihres Lebensunterhaltes zuständig ist.

Den gesetzlichen Vorgaben entspricht es jedoch, dass ALLE Angehörigen einer Bedarfsgemeinschaft – also auch Berufsrückkehrerinnen - individuelle Wiedereingliederungsvereinbarungen abschließen und Unterstützung bei der Integration in Arbeit erhalten (§ 15 und 16 SGB II).²¹

Berufsrückkehrerinnen als Kundinnengruppe des Jobcenters EN können beispielsweise Frauen sein, die sich in der Elternzeit befinden, aber auch Frauen, die aufgrund von Familientätigkeiten schon länger aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind und sich nicht mehr im gesetzlichen Rahmen von Erziehungsurlaub oder Elternzeit bewegen.

Mit Frauen, die sich in der Elternzeit befinden, sollte eine vorausschauende Hilfeplanung gemacht werden, auch wenn ihnen in den ersten drei Lebensjahren des Kindes eine Erwerbstätigkeit nicht zugemutet werden kann. Sie sollten, wie andere Berufsrückkehrerinnen auch, dabei unterstützt werden, sich ggf. zu qualifizieren bzw. Kontakt zum Arbeitsmarkt zu halten oder zu bekommen.

Für diese Frauen sollen Konzepte entwickelt werden, die etwa über Beratung, individuelles Einzel- oder Gruppencoaching eine frühzeitige Orientierung auf die Wiedereingliederung unterstützen.

Frauen, die sich in der Elternzeit befinden und andere Berufsrückkehrerinnen, sollen verstärkt Orientierungs- und Berufsvorbereitungsangebote als freiwilliges Angebot ermöglicht werden.

3.2.5 Frauen mit Gewalterfahrungen

Frauen mit Gewalterfahrungen befinden sich in einer Ausnahmesituation und benötigen zunächst einmal Zeit um sich zu stabilisieren und neu zu orientieren, ehe sie eine kontinuierliche Erwerbsarbeit aufnehmen können.

Hier besteht eine besondere Herausforderung an die Fachberatung. In der Regel sind erst nach Bearbeitung der Negativerfahrungen und der Regelung des persönlichen Umfelds berufsfördernde Maßnahmen sinnvoll.

Die Eingliederungsvereinbarungen sind entsprechend zu gestalten, die Fachberaterinnen und Fachberater dafür zu befähigen. Für das Themenfeld häusliche Gewalt sollen die Fachberaterinnen und Fachberater möglichst von in diesen Bereichen spezialisierten Expertinnen qualifiziert werden. Falls möglich werden von Gewalt betroffene Frauen von einer Fachberaterin betreut.

Frauen, die eine Eingliederungsvereinbarung verletzen oder einen Arbeitsplatz verlassen, um vor häuslicher Gewalt zu fliehen, dürfen nicht mit Sanktionen belegt werden. Die Geltendmachung von Unterhaltsansprüchen gegenüber dem Ehemann wird auch weiterhin für mindestens vier Wochen ausgesetzt, um eine Fortsetzung der ehelichen Gemeinschaft nicht zu gefährden.

Bei der Beurteilung von Zumutbarkeit beispielsweise eines Umzugs, muss die spezifische Lebenssituation der Frau berücksichtigt werden. Die Beurteilung muss mit den Zielen des Polizeirechts (Wegweisung) und des Gewaltschutzrechts NRW vereinbar sein.

²¹ Vgl. 3.1

Bis zur Überprüfung der Vermögensverhältnisse muss eine sofortige finanzielle Hilfe, auch in Form eines Darlehens, sichergestellt sein. Das setzt voraus, dass betroffenen Frauen zügig ein Terminangebot im Rahmen der wirtschaftlichen Hilfen gemacht wird.

Für die Dauer einer vom Gericht angeordneten Nutzung einer Wohnung nach dem Gewaltschutzgesetz (insbesondere auch bei einer möglichen langen Befristung gemäß § 2 Abs. 2 S. 1 GewSchG) werden die tatsächlichen Kosten generell weiter übernommen. Das Gleiche gilt bei einer Unterbringung in einem Frauenhaus. Hier werden die Unterkunftskosten für einen Zeitraum parallel finanziert (vgl. auch § 10 SGB II, Zumutbarkeit). Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass bei der Geltendmachung von Unterhaltskosten gegenüber dem Ehemann der Aufenthaltsort der Frau nicht bekannt wird. Die Anonymität der Frau muss unbedingt gewahrt bleiben.

Der mittlerweile gesetzlich verankerte Kostenerstattungsanspruch wird unbürokratisch umgesetzt. Auswärtige Frauen werden nicht wegen der ungeklärten Kostentragung abgewiesen.

3.2.6 Frauen in Konfliktsituationen und besonderen Lebenssituationen

Für Frauen, die sich in psychischen Krisen oder anderen schwierigen Lebenssituationen befinden (zum Beispiel Schwangere im Konflikt; Frauen in/nach einer Trennung/Scheidung) soll den Eingliederungsleistungen zur Arbeitsaufnahme ein externes individuelles, professionelles Hilfsangebot vorgeschaltet werden. Dabei sind die regionalen Fachstellen einzuschalten.

Ausgehend von der individuellen Situation, in der sich eine hilfebedürftige Frau befindet, ist insbesondere zu prüfen, ob nicht erst weitere Leistungen zur Eingliederung gemäß § 16 Abs. 2 SGB II (v.a. Nr. 1 Kinderbetreuung und Nr. 3 psychosoziale Betreuung) erbracht werden müssen, bevor eine Arbeit oder Arbeitsgelegenheit aufgenommen werden kann. Das gilt besonders für Frauen, die in einem Frauenhaus Zuflucht gesucht oder die Wegweisung nach dem Gewaltschutzgesetz erwirkt haben. Die Stabilisierung der häuslichen Situation nach einer Trennung oder Scheidung, insbesondere, wenn häusliche Gewalt vorgelegen hat, ist Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme.

Für Frauen mit Behinderung besteht insbesondere im Bereich der beruflichen Rehabilitation die Zuständigkeit der Arbeitsagentur oder der zuständigen Reha-Träger, im Bereich der schwerbehinderten Frauen besteht eine Kooperation mit dem Integrationsfachdienst.

3.3 Der Beratungsprozess als zentrales Steuerungsinstrument zur Integration in den Arbeitsmarkt²²

Neben strukturellen Gegebenheiten, kommt dem Prozess der Beratung von Kundinnen und Kunden der Jobcenter eine zentrale Rolle bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu.²³

Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung ist, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere diejenigen, die im direkten Kontakt mit den Kundinnen und Kunden stehen, adäquat dafür qualifiziert sind, besonderen Personengruppen wie z.B. von Gewalt betroffenen Frauen, allein Erziehenden und Berufsrückkehrerinnen, gerecht zu werden. Entsprechende Schulungen sind von fachkompetenten Organisationen durchzuführen. Vernetzte Beratungsangebote auch außerhalb der administrativen Struktur des SGB II stützen die Integration. Die Rolle der Fachberatung ist hier zentral.

²² Vgl. Fachkonzept der Jobcenter zur Fachberatung und 4.3.

²³ Die im folgenden skizzierten Grundsätze und Haltungen gelten dabei nicht ausschließlich für Frauen, sondern für alle Kundinnen und Kunden der Jobcenter EN und sollten Grundlage der Arbeit in der Koordinierungsstelle und den Regionalstellen sein.

Die Identifikation individueller Vermittlungshemmnisse ist oft schwierig, gleichzeitig jedoch entscheidend für einen problemangemessenen Hilfeprozess. Wichtig ist in diesem Zusammenhang ein sensibler Umgang mit Sanktionen. Nicht selten werden Sanktionen als Problemlösungsversuch eingesetzt. Für den Hilfeprozess wäre es förderlich, drohende Sanktionen als Indikatoren für Problemsituationen wie beispielsweise Gewalterfahrungen, Analphabetismus, Suchtproblematik oder psychische Probleme anzusehen. Für diese Sichtweise und einen ressourcen- und lösungsorientierten Umgang damit, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren. Mangelnde Kooperationsbereitschaft als Hinweis auf Probleme in der Kommunikation zwischen Kundin/Kunde und Mitarbeiterin/Mitarbeiter und als in der Person der Kundin/des Kunden begründet zu sehen (als mangelnde Kompetenz und nicht als Verweigerung) kann helfen, den Prozess erfolgreich zu gestalten.²⁴

Etliche Problemlagen werden erst nach längerem Kontakt, im Verlauf der Zusammenarbeit, bekannt. Oft wird unterstellt, mit geeigneten Verfahren (Assesement, Profiling) sei es relativ einfach, „Vermittlungshemmnisse“ zu identifizieren und dann entsprechende Hilfeangebote zu planen. Es ist jedoch fraglich, ob psychische oder soziale Probleme mit analogen, standardisierten Verfahren identifiziert werden können um „versteckte“ Probleme wie Erfahrungen mit häuslicher Gewalt oder psychische Krankheiten zu erkennen. Es besteht die Gefahr, dass das enge Zeitbudget und mangelnde Erfahrungen der Fachberaterinnen und Fachberater dann möglicherweise dazu führen, dass bestimmte Personengruppen keine oder unzureichende Hilfe erhalten. Das hieße dann, dass die Dienstleistungen nicht an den Bedarfen orientiert sind.

Ein gründliches Assesement ist Voraussetzung dafür, dass ein adäquater Hilfeplan erstellt werden kann. Fehler beim Assesement können dazu führen, dass Klientinnen aus dem Hilfeprozess ausgegrenzt werden. Ein standardisiertes Profiling kann ein Assesement nicht ersetzen, da „verdeckte“ Probleme im Profiling oft nicht erkannt werden. Dazu ist oft ein längerer Prozess notwendig, innerhalb dessen es den Beraterinnen und Beratern gelingt, ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Klientinnen aufzubauen. Für ein angemessen Verstehen von „Fällen“, sind grundlegende Beratungskompetenzen und (gender)sensible Qualifizierung der Beraterinnen und Berater erforderlich. In solche vorbereitenden und begleitenden Fortbildungen sollen spezialisierte Professionelle aus der Region einbezogen werden.

Fachberatung und Angebotsstruktur dürfen sich nicht ausschließlich an der Frage der Erwerbsarbeit orientieren, weil das an der Lebensrealität der Kundinnen häufig vorbei geht. Außer der Erwerbsarbeit sind die Bedürfnisse der Kinder relevant, das Entwickeln einer längerfristigen Perspektive und ein frühes Mitdenken der Kundin.

Es geht darum, mit den Leistungsberechtigten und an deren Ressourcen orientiert eine längerfristige Perspektive zum Erreichen einer von Sozialhilfe unabhängigen Lebensführung zu entwickeln und entsprechende Schritte zu planen, einzuleiten und zu unterstützen. Dabei sind Hilfen bei der Betreuung und Erziehung der Kinder häufig wichtig, um der Familie eine selbständige Lebensführung und damit einen nachhaltigen Ausstieg aus dem Leistungsbezug zu ermöglichen.²⁵

Arbeitsorientierung und Lebensgestaltung müssen im Zentrum stehen. Die Lebenssituation von Kindern ist ein entscheidender Faktor bei der Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt – und bei den späteren Zukunftschancen der Kinder. Angebote zur Betreuung und Erziehung von Kindern sind für allein Erziehende und andere weibliche Zielgruppen relevant, langfristig sind sie aber auch zentral um Bildungsperspektiven und soziokulturelle Teilhabe auch der Kinder aus ärmeren Familien zu erhöhen. Insofern sind frühzeitiges Mitdenken und

²⁴ Vgl. hierzu und zum folgenden Bareis, Frauen, S. 33 - 36

²⁵ Zahlreiche sozial- und bildungspolitische Studien weisen hin auf den engen Zusammenhang zwischen Einkommens- und Bildungsarmut der Eltern und geringen Bildungserfolgen der Kinder. Studien aus Großbritannien zeigen, dass Deprivation in der Kindheit die Perspektiven und Möglichkeiten einer Person auf lange Sicht stark beeinträchtigt. Vgl. hierzu und zum folgenden Bareis, Frauen, S. 38

vorausschauende Planung entscheidend. Sie sind unerlässlich für eine nachhaltige qualitative Versorgung des Kindes sowie eine berufliche Qualifizierung und Zufriedenheit der Mütter.

Die Beziehungsgestaltung in der Beratung ist ein ausschlaggebender Faktor dafür, dass ein frühzeitiges Mitdenken und Planen gelingt. Auch hier kommt der Qualifikation der Fachberaterinnen und Fachberater eine zentrale Bedeutung zu: Die Fähigkeit zur Beziehungsaufnahme und –gestaltung müssen maßgebliche Kompetenzen sein. Sie sind ein zentrales Steuerungselement für zielgerichtete und an der Lebenssituation orientierte Fachberatung. Nur auf der Grundlage von Vertrauen ist eine offene, transparente, individuelle und vertrauensvolle Beziehungsgestaltung realisierbar, die es ermöglicht, über persönliche und familiäre Problemlagen zu sprechen. Dafür ist es wichtig, dass die Fachberaterin oder der Fachberater kontinuierlich für die Frau zuständig ist.

3.4 Strukturelle Faktoren

Neben den skizzierten Faktoren, die eher in Zusammenhang stehen mit der Persönlichkeit und/oder der persönlichen Situation der Kundin, sind auch strukturelle Faktoren für eine erfolgreiche Integration in den (lokalen) Arbeitsmarkt relevant, auf die bereits unter 2.1 hingewiesen wurde. Hierzu gehören beispielsweise die räumliche Infrastruktur der Region, die Anbindung an den ÖPNV, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Erreichbarkeit von weiteren zur Bewältigung von Alltag und Erwerbsarbeit notwendigen Einrichtungen wie Behörden, Regionalstellen, Beratungsstellen.

4. Instrumente zur Umsetzung beruflicher Chancengleichheit für Frauen

Verschiedene Instrumente zur Integration langzeitarbeitsloser Frauen in den Arbeitsmarkt wurden bereits an den entsprechenden Stellen erläutert. Eine Liste der konkreten Angebote findet sich unter 8.

Grundsätzlich gilt, dass Kompetenzen gebündelt werden müssen, die Vermittlungstätigkeit bewerberinnenorientiert und auf den lokalen Arbeitsmarkt ausgerichtet sein soll und die Integrationsbemühungen mit sozialintegrativen Angeboten verzahnt werden müssen. Angesichts der Arbeitsmarktentwicklung, die zunehmend qualifiziertes Personal benötigt, ist für diesen Personenkreis bei vorhandenen Ressourcen perspektivisch Qualifizierung als Instrument zur Marktintegration anzubieten.

Wer Familienverantwortung wahrnimmt und gleichzeitig erwerbstätig ist, braucht bestimmte Rahmenbedingungen und Voraussetzungen dafür. Eine davon, auf die bereits verwiesen wurde, ist die Möglichkeit sich in Teilzeit weiterzuqualifizieren bzw. in Teilzeit erwerbstätig zu sein. Eine weitere bereits genannte ist eine verlässliche, flexible und qualifizierte Kinderbetreuung – auch zu atypischen Arbeitszeiten für Kinder aller Altersgruppen. Die Jobcenter unterstützt Maßnahmen, die dazu gedacht sind, diese Bedingungen zu realisieren.²⁶ Grundsätzlich setzt das Jobcenter EN sich dafür ein, dass familienfreundliche Maßnahmen realisiert werden. Das beinhaltet auch, dass sie sich in der Öffentlichkeit, speziell bei Unternehmen und Kommunen, für familienfreundliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen engagiert.

Darüber hinaus gibt es folgende weiteren Instrumente, die die Umsetzung beruflicher Chancengleichheit für Frauen unterstützen. Ihr regelmäßiges Controlling ist zu verstehen als Maßnahme der Qualitätsentwicklung und –sicherung in dem Jobcenter EN und den Regionalstellen vor Ort.

²⁶ Details lassen sich den „Hinweisen zur Kinderbetreuung und Übernahme von Kinderbetreuungskosten im Rahmen der Umsetzung des SGB durch die Jobcenter EN“ mit Stand vom 15. 05. 2007 entnehmen.

4.1 Gendergerechte Zielvereinbarungen, geschlechtsspezifische (Controlling) Daten und Analysen

Bislang gibt es seitens des Jobcenters EN keine schriftlich fixierte Frauenquote bei den Zielvereinbarungen. Grundsätzlich wird jedoch darauf geachtet, dass die Maßnahmen ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt sind. Es gilt der Grundsatz, dass Frauen bei der Vermittlung in Arbeit gleichberechtigt behandelt werden. Das ersetzt jedoch keine verbindlich vorgeschriebene und zu kontrollierende Frauenquote. Zukünftig ist deshalb zielgerichtet zu beobachten, wie die Vermittlung von Frauen in den Arbeitsmarkt gemessen an ihrem Anteil an den ALG II Beziehenden und dem Gleichberechtigungsgrundsatz gelingt. Ggf. ist hier nachzusteuern und eine verbindliche Frauenquote festzulegen.

Grundsätzlich müssen Berichtswesen und Controlling geschlechtergerecht sein. Wünschenswert wäre in dem Zusammenhang, dass geschlechtsspezifische Vermittlungshemmnisse, die aus der besonderen Lebenssituation von Frauen resultieren (wie zum Beispiel Wegzeiten und Kinderbetreuung) aufgezeigt werden. Vermittlungserfolge müssten bewertet werden unter Berücksichtigung persönlicher Voraussetzungen und der regionalen Arbeitsmarktsituation. Es müsste transparent sein, in welche Jobs Frauen vermittelt werden, um zu verhindern, dass sie in sog. Minijobs abgedrängt werden. Das ist derzeit nicht realisierbar. Diese Fragen werden jedoch in Gremien wie beispielsweise der AG Eingliederungsplanung thematisiert und qualitativ besprochen.

Geschlechtsspezifisch aufbereitete statistische Angaben zu Vermittlungen in Qualifizierung/Projekte und Arbeit werden bislang nicht systematisch ausgewertet. Die Projektzahlen werden bereits geschlechtsspezifisch und nach weiteren Kriterien wie beispielsweise „Alter“, „Allein erziehend“, „Migrantin“ erfasst, allerdings bisher nicht systematisch ausgewertet. Das ist für die Zukunft geplant als zentrale Voraussetzung zielgerichteter Projektentwicklung und letztlich passgenauer Vermittlung in Projekte und letztendlich in den Arbeitsmarkt.

4.2 Geschlechtergerechte Maßnahmen, Projekte, Qualifizierungsangebote²⁷

Genderspezifische Aspekte wie sie vor allem unter 3. differenziert dargelegt sind, müssen bei der Eingliederungs- und Bildungszielplanung berücksichtigt und transparent gemacht werden.

4.3 Gendersensible Beratung

Unter 3.3. wurde erläutert, inwiefern der Beratungsprozess ein zentrales Steuerungsinstrument für die Integration in den Arbeitsmarkt ist. Die Beraterinnen und Berater müssen für frauenspezifische und genderrelevante Aspekte sensibilisiert sein und diese im Beratungsprozess berücksichtigen. Ohne geschlechtergerechte Beratung kann es keine geschlechtergerechte Integration in den Arbeitsmarkt geben. Hier wird es nicht bei programmatischen Aussagen bleiben, sondern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dafür zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Entsprechende Module sind in die Fortbildung von Arbeitsvermittlerinnen und –vermittlern sowie Fachberaterinnen und Fachberatern zu integrieren.

Bei der Curriculumentwicklung sind die Kreisgleichstellungsbeauftragte und ggf. weitere Fachstellen mit einzubeziehen.²⁸

²⁷ Vgl. Anlage: 8. Maßnahmeübersicht

²⁸ Vgl. 4.4

4.4 Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entscheidend für die Umsetzung eines geschlechtergerechten Konzepts zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist – neben strukturellen Rahmenbedingungen – die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und zwar sowohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Koordinierungsstelle, die eher konzeptionelle, übergeordnete Aufgaben wahrnehmen, als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Regionalstellen, die im direkten Kontakt mit den Kundinnen und Kunden stehen.

Die Fachberaterinnen und Fachberater haben eine zentrale Stellung für die Leistungserbringung. Neben Rechts- und Verfahrenkenntnissen müssen sie über erhebliche kommunikative und soziale Kompetenzen verfügen sowie um psychosoziale Problemlagen wissen, um den Beratungsprozess angemessen gestalten zu können. Darüber hinaus müssen sie vertraut sein mit den geschlechtsspezifischen Aspekten von Ausbildung und Arbeit und die Spezifika frauenspezifischer Lebensläufe kennen und berücksichtigen. Die männliche „Normalbiografie“ darf nicht das Maß aller Dinge sein.

Geschlechtergerechte Fachberatung braucht Fachberaterinnen und Fachberater, die

- ganzheitlich arbeiten, d.h., die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, berücksichtigen und in die Planung miteinbeziehen;
- Kompetenzen, die Frauen in der Familienphase oder durch ehrenamtliches Engagement erworben haben, bei einer neuen Orientierung berücksichtigen;
- auch berufliche Qualifikationen aus der Zeit vor einer (längeren) Familienpause miteinbeziehen;
- die in der Region vorhandene frauenspezifische Fachressourcen nutzen (beispielsweise Frauenberatungsstellen und Gleichstellungsbeauftragte);
- die besonderen Lebenssituationen von allein Erziehenden, Migrantinnen, Müttern in der Elternzeit, Schwangeren im Konflikt, von Gewalt betroffenen Frauen, Frauen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen und von älteren Frauen kennen und entsprechende Ermessensspielräume nutzen.

Das setzt voraus, dass Fachberaterinnen und Fachberater aber auch Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Koordinierungsstelle entsprechend sensibilisiert und geschult werden.²⁹ Sinnvoll erscheint es, ein Basismodul zu Frauenförderung und Genderkompetenz in das vorhandene Qualifizierungskonzept zu implementieren. Außerdem sind genderspezifische Aspekte in allen Modulen an den entsprechenden Stellen zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollen spezielle Ansprechpartnerinnen für spezielle Lebenssituationen von Frauen ausgebildet werden. Zur Qualitätssicherung und –entwicklung einer geschlechtergerechten Fachberatung gehört es auch, dass die Fachberaterinnen und Fachberater sich untereinander und mit frauenspezifischen Beratungseinrichtungen kontinuierlich austauschen. Es ist sinnvoll, in die Fortbildung für Fachberaterinnen und Fachberater spezialisierte Professionelle aus der Region einzubeziehen.³⁰

Grundsätzlich können Frauen sich auf Wunsch von Fachberaterinnen beraten lassen.

Die frauenspezifischen Fachressourcen in der Region (beispielsweise Frauenberatungsstellen, Frauenhausmitarbeiterinnen, Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte) sollten den persönlichen Ansprechpersonen, Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern sowie Fachberaterinnen und Fachberatern, bekannt sein und für die Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung sowie für die Einzelfallhilfe genutzt werden.

²⁹ Für Mitte 2007 wird ein Bildungscurriculum des Deutschen Vereins zum Fallmanagement bei allein Erziehenden im SGB II erwartet, das bei der Qualifizierung von Fallmanagenden/Fachberaterinnen und Fachberater berücksichtigt werden soll.

³⁰ s. 4.3

4.5 Zusätzliche Instrumente zur Begleitung der Umsetzung

Die Arbeit des Jobcenters EN wird begleitet von einem Arbeitsmarktbeirat, der ein- bis zweimal jährlich tagt und in dem verschiedene arbeitsmarktliche Akteurinnen und Akteure vertreten sind. Ziel ist es, eine fachliche Beratung über die strategische Ausrichtung, die Eingliederungsleistungen, andere strukturelle Maßnahmen und Entscheidungen zu erhalten. Vertreter/Vertreterinnen von Arbeitgebern/ Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, von Kammern und Trägern der freien Wohlfahrtspflege sollen dazu beitragen, dass die Jobcenter fachgerechte und angemessene Entscheidungen trifft und die Interessen aller Beteiligten gewahrt sind.

Die frauenpolitischen Interessen nehmen im Beirat eine Vertreterin der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Ennepe-Ruhr-Kreises wahr sowie eine Vertreterin in der Nachfolge der zwischenzeitlich aufgelösten „Regionalstellen Frau und Beruf“.

Der Beirat des Jobcenters EN ist auch der Herausforderung geschlechtergerechter Arbeitsmarktpolitik verpflichtet. Deshalb ist es sinnvoll, dass er Fragestellungen aus diesem Bereich, die die Aufgaben des Jobcenters betreffen, behandelt.

Integratives Arbeiten, Kooperation und Vernetzung sind ein wesentliches Qualitätsmerkmal geschlechtergerechter Integrationsbemühungen. In der Region vorhandenes fachliches Know How dazu muss gebündelt und zielgerichtet eingesetzt werden. Damit frauenspezifische Sichtweisen und Lebenslagen bei den Entscheidungen angemessen berücksichtigt werden, muss bei Bedarf frauenspezifischer Sachverstand hinzugezogen werden. Das Jobcenter EN organisiert ein- bis zweimal jährlich ein Treffen der frauenpolitischen Fachstellen in der Region, nämlich der Gleichstellungsbeauftragten des Ennepe-Ruhr-Kreises sowie der Gleichstellungsbeauftragten der kreisangehörigen Städte und ggf. Mitarbeiterinnen des Projekts „Unternehmen Chancengleichheit Mittleres Ruhrgebiet“, der Frauenberatungsstelle und des Frauenhauses EN sowie ggf. weiterer Fachstellen und arbeitsmarktlicher Akteurinnen und Akteure. Ziel ist die Begleitung der Arbeit des Jobcenters EN unter frauenpolitischen Gesichtspunkten.

Diese Instrumente verstehen sich auch als Beitrag zur Qualitätsentwicklung und –sicherung der Arbeit des Jobcenters EN.

4.6 Federführung für die Umsetzung

Eine mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattete Mitarbeiterin des Jobcenters EN übernimmt die Federführung für die Umsetzung einer geschlechtergerechten Realisierung des SGB II und beruflicher Chancengleichheit für Frauen.

Programmatische Grundlage dafür ist das hier vorgelegte Konzept, das controlled und fortgeschrieben werden muss.

5. Arbeitsmarktinstrumente des Jobcenters EN

5.1 Prozentuale Beteiligung von Frauen

Bisher ist lediglich mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand differenziert auswertbar, in welchem Maße Frauen an welchen Arbeitsmarktinstrumenten/Maßnahmen beteiligt sind. Darüber hinaus wären die Zahlen noch nicht hinreichend valide. Für die Zukunft ist ein entsprechendes Controlling vorgesehen.

5.2 Spezielle Angebote für Frauen

In der unter 8. als Anlage beigefügten Übersicht über Angebote des Jobcenters EN sind ausschließlich die Maßnahmen aufgelistet, die ausdrücklich für Frauen angeboten werden sowie die, an denen überwiegend Frauen teilnehmen. Letztere sind gekennzeichnet.

Darüber hinaus sind alle Angebote des Jobcenters EN prinzipiell für Frauen offen. Das allein reicht selbstverständlich nicht. Eine gendergerechte Angebotsstruktur setzt voraus, dass sowohl bei der Gesamtplanung als auch bei der Konzeptionierung der einzelnen Maßnahmen und auch der Vermittlung von ALG-II Beziehenden in Maßnahmen oder in Arbeit frauenspezifische Aspekte systematisch, konsequent und nachhaltig berücksichtigt werden. Gegenwärtig ist das bei dem Jobcenter EN noch nicht der Fall, soll aber in Zukunft umgesetzt werden und zwar sowohl bei weiblichen Jugendlichen als auch bei den über 25-jährigen und älteren Frauen.

Über die genannten Angebote hinaus besteht für Frauen im ALG-II Bezug die Möglichkeit an weiteren Maßnahmen teilzunehmen, beispielsweise solchen, die über Mittel des Europäischen Sozialfonds gefördert werden (wie im Rahmen von „Regionen stärken Frauen“). An den ESF-Projekten beteiligt sich das Jobcenter EN im Rahmen der Kofinanzierung.

Die Übernahme von Kinderbetreuungskosten ist in den bereits genannten Hinweisen vom 15. 05. 2007 geregelt.

6. Fazit und Perspektiven

Aufgrund vorhandener Schnittstellen zwischen dem SGB II und SGB III ist es insbesondere für die Kundinnengruppe der „Frauen“ wichtig, leistungssystem- und zuständigkeitsübergreifende Konzepte zu entwickeln und gemeinsam dafür zu sorgen, dass bestimmte weibliche Zielgruppen – wie z.B. Berufsrückkehrerinnen außerhalb des Leistungsbezugs – mit Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt versorgt werden. Das ist notwendig, gerade weil die Jobcenter qua Gesetz dafür nicht zuständig ist und die Arbeitsagentur diesen Frauen aus finanziellen Gründen keine qualifizierten Angebote macht. Zielrichtung muss jedoch auch für diese Frauen eine Integration in den Arbeitsmarkt sein.

Bei der Eingliederungsplanung muss die mittelfristige Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes analysiert und berücksichtigt werden. Dabei sind geschlechtsspezifische Aspekte einzubeziehen, um unterschiedliche Trends für Männer wie für Frauen identifizieren zu können – insbesondere auch im Hinblick auf Qualifikationsentwicklung bzw. überhaupt bei der Konzeption und Anwendung von Eingliederungsinstrumenten.

Die Eingliederungsbudgets und die entsprechende Angebotsplanung sind an diesen Analysen auszurichten, d.h. die konkrete Ausgestaltung des Angebots darf nicht den Trägern überlassen werden, weil dann möglicherweise deren kurzfristige finanzielle Interessen gegenüber mittelfristigen Marktentwicklungen im Vordergrund stünden.

An diesem komplexen Prozess der Angebotsentwicklung sollen die gleichstellungs- politischen Akteurinnen und Akteure beteiligt werden. Es reicht nicht, hinreichend Angebote

für Frauen zu machen, sondern diese Angebote müssen am spezifischen Bedarf des Ennepe-Ruhr-Kreises ausgerichtet sein.

Das vorliegende Konzept ist ein Anfang und gleichzeitig ein Programm, das Handlungsnotwendigkeiten skizziert, die umgesetzt werden müssen. Es muss fortgeschrieben und controlled werden. Die hier dargelegten Grundsätze sind auch für die anderen Fachkonzepte des Jobcenters EN relevant. Das sind zur Zeit das Fachkonzept für Jugendliche, für Migrantinnen und Migranten und für die Fachberatung.

Gendersensible Beratung einerseits und andererseits geschlechtergerechte Angebotssteuerung, Strukturen sowie Rahmenbedingungen in der Koordinierungsstelle und in den einzelnen Regionalstellen vor Ort, die es ermöglichen Chancengleichheit zu realisieren, sind unverzichtbare Elemente im Rahmen des Qualitätsmanagements des Jobcenters EN.

7. Literatur/Quellenverzeichnis

- Bareis, Ellen; Mertens, Mechthild; Reis, Claus; Fachhochschule Frankfurt am Main, Institut für Stadt- und Regionalentwicklung:** Frauen und Hartz IV. Die organisatorische Umsetzung des SGB II, Fachhochschulverlag, Frankf./M. 2007; zitiert als: Bareis, Frauen
- Jobcenter EN:** Richtlinien zu den organisatorischen, strukturellen, räumlichen und personellen Anforderungen sowie zur Sicherstellung fachlicher Standards in der Jobcenter EN; zitiert als: Richtlinien
- Jobcenter EN:** Hinweise zur Kinderbetreuung und Übernahme von Kinderbetreuungskosten im Rahmen der Umsetzung des SGB durch die Jobcenter EN mit Stand vom 15. 05. 2007; zitiert als: Hinweise
- Jobcenter EN:** Fachkonzept Jugendliche, 06.06.2006; zitiert als: Fachkonzept Jugendliche
- Jobcenter EN:** Fachkonzept zur Integration von Migranten und Migrantinnen in den Arbeitsmarkt im Ennepe-Ruhr-Kreis, 2007; zitiert als: Fachkonzept Migranten
- Jobcenter EN:** Interne Handlungsempfehlung für die Fachberaterinnen und Fachberater, 18.05.2007; zitiert als: Handlungsempfehlung
- Freie Universität Berlin:** Zwischenbericht zum von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekt „Auf dem Weg zur Arbeitsmarktbürgerin? Neue Konzepte der Arbeitspolitik am Beispiel allein erziehender Frauen“, in: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Handlungsempfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung allein Erziehender im Rahmen des SGB II vom 8. März 2006 (DV 3/06 AF III); zitiert. als: FU Berlin, Zwischenbericht
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.:** Handlungsempfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung allein Erziehender im Rahmen des SGB II vom 8. März 2006 (DV 3/06 AF III); zitiert als: Deutscher Verein, Handlungsempfehlungen

8. Anlagen

8.1. Arbeitsmarktdaten

Grundlage der folgenden Auswertung sind Daten aus dem Kreisreport Ennepe-Ruhr von September 2007 sowie aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Berichtsmonat Juni 2007, Datenstand September 2007). Bei den Zahlen des Kreisreports ist zu berücksichtigen, dass sie ausschließlich die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit dem Status „arbeitslos“ erfassen. Die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ohne den Status „arbeitslos“, also Personen, die sich beispielsweise in Maßnahmen befinden oder Kinder unter drei Jahren betreuen, sind hier nicht mit erfasst. Sie sind jedoch relevant für genderspezifische Aussagen.

Im September 2007 waren im Ennepe-Ruhr-Kreis insgesamt rund 13.789 Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen, davon rund 9.807 (71%) im Rechtskreis SGB II, also dem Zuständigkeitsbereich der Jobcenter EN. Die Arbeitslosenquote, berechnet auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen, belief sich auf 8,1%, die der Arbeitslosen nach SGB II auf 5,8%.³¹

Arbeitslose im Rechtskreis SGB II – Differenzierung nach Alter und Geschlecht, Kreisreport Sept. 2007:

Personen	Frauen	Männer
Gesamt: 9.807	4.795 (49,12%)	5.012 (50,88%)
unter 25 Jahren: 1.014 (10,3%)	508 (10,60%)	506 (10,10%)
25 – unter 55 Jahren: 7.553 (77,0%)	3.684 (76,80%)	3.869 (77,20%)
55 – unter 65 Jahren: 1.240 (12,6%)	603 (12,60%)	637 (12,70%)

Die Arbeitslosenquote im Bereich des SGB II liegt insgesamt bei 6,4%, wobei die der Frauen mit 6,5% nur 0,2% höher ist als die der Männer (6,3%). Auch bei den unterschiedlichen Altersgruppen gibt es keine signifikanten Differenzen zwischen den Geschlechtern.

Insgesamt gibt es 19.274 Empfängerinnen und Empfänger von ALG II (Erwerbsfähige Hilfebedürftige). In Bedarfsgemeinschaften leben insgesamt 26.181 Personen (ehB und nicht ehB), davon 13.090 Frauen (49,99%) und 13.091 Männer (50%). In 4.185 Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 15 Jahren.³²

³¹ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Kreisreport September 2007, S. 3

³² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Juni 2007, Datenstand Sept. 2007

Differenzierung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach Alter und Geschlecht,
BA Statistik, Berichtsmonat Juni 2007, Datenstand Sept. 2007

	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	prozentualer Frauenanteil
Erwerbsfähige Hilfebedürftige(e Hb)	19.274	9.791	9.483	50,8%
davon unter 25 Jahren	3.805	1.996	1.809	52,46%
25 – unter 50 J.	11.182	5.744	5.438	51,37%
50 – unter 55 J.	1.817	892	925	49,10%
55 J. und älter	2.470	1.159	1.311	46,92%
darunter Deutsche	15.472	7.796	7.676	50,39%
darunter Ausländer/-innen	3.768	1.982	1.786	52,60%
darunter allein Erziehende	2.813	2.438	375	86,67%
von den a. E. unter 25 Jahren	685	440	245	64,23%
von den a. E. 25 J. und älter	2128	1998	130	93,90%

Differenzierung der nicht erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach Alter und Geschlecht,
BA Statistik, Berichtsmonat Juni 2007, Datenstand Sept. 2007

	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	prozentualer Frauenanteil
Nicht Erwerbsfähige Hilfebedürftige	6.907	3299	3608	47,63%
davon unter 15 Jahren	6627	3133	3494	47,28%
davon über 15 Jahren	280	166	114	59,29%
darunter Deutsche	5728	2722	3006	47,52%
darunter Ausländer/-innen	1.167	568	599	48,67%

Daten zum sozialen Umfeld:

Struktur der Bedarfsgemeinschaften mit erwerbsfähigen Hilfebedürftigen/Kindern (U15), BA Statistik, Berichtsmonat Juni 2007, Datenstand Sept. 2007:

absolut: 13. 657 Bedarfsgemeinschaften von insgesamt 13.721 BG, davon

Personen in Bedarfsgemeinschaften:

- 9.258 67,99% mit 1 eHb
- 3.441 25,20% mit 2 eHb
- 741 5,43% mit 3 eHb
- 217 1,59% mit mehr als 3 eHb

Kinder unter 15 Jahren in Bedarfsgemeinschaften:

- 2.428 17,78% mit 1 Kind
- 1.231 9,07% mit 2 Kindern
- 405 2,97% mit 3 Kindern
- 1 0,89% mit mehr als 3 Kindern

8.2 Übersicht der laufenden Maßnahmen für Frauen, an denen die Jobcenter beteiligt ist

Es ist vorgesehen weitere spezifischen Angebote für Frauen zu entwickeln bzw. zu unterstützen und das Portfolio laufend anzupassen.

Über die genannten Angebote hinaus besteht für Frauen im ALG-II Bezug die Möglichkeit an weiteren Maßnahmen teilzunehmen, beispielsweise solchen, die über Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert werden (wie im Rahmen von „Regionen stärken Frauen“). An den ESF-Projekten beteiligt sich die Jobcenter EN im Rahmen der Kofinanzierung.

Wenn die Voraussetzungen bestehen, übernimmt die Jobcenter EN bei FbW**-Maßnahmen eine Pauschale von 130,00 Euro je Teilnehmerin für die Kinderbetreuungskosten.³³

Maßnahme	Zielgruppe	Laufzeit/TN-Plätze	Ziele
Qualifizierung „Frauen mit Profil“ (BfÄ****)	Ältere Frauen, im Einzelfall Wiedereinsteigerinnen, die nicht im Leistungsbezug sind	Vollzeit 01.10.06 - 30.09.07 20 TN-Plätze	Anpassungsqualifizierung für Frauen in versch. Berufsfeldern, v.a. im Dienstleistungsbereich (Hauswirtschaft, Pflege, Verkauf, Büro, Lager)
Verkürzte Ausbildung Familienpflege (BfÄ****)	Weibl. ALG-II Bez. und Wiedereinsteigerinnen ab 45 J.	Vollzeit 01.10.05 - 30.09.07 15 TN-Plätze	Qualifizierung älterer Frauen in einem staatlich anerkannten Beruf u. Vermittlung in Arbeit über eine Servicestelle
Verkürzte Ausbildung Familienpflege (FbW**)	Personen mit Familienerfahrung (TN sind i.d.R. Frauen; prinzipiell auch für Männer offen)	Teilzeit 05.03.07 – 29.08.07 15 TN-Plätze	staatlich anerkannter Berufsabschl. u. Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt
„Fratz“ (AM*)	Allein erziehende Frauen	Teilzeit, 25–30 Std. Laufend: alle drei Monate startet eine neue Gruppe, so dass je zwei Kurse parallel stattfinden (Nord- u. Südkreis) 40 TN-Plätze	Beseitigung von Vermittlungshemmnissen (Kinderbetreuung, Umfeldstabilisierung etc.); Qualifizierung; Vermittlung in AM-Stellen u. Praktika auf dem 1. Arbeitsmarkt
„PatinnEN“ (AM*) (Pilotprojekt)	Frauen/Mütter ab 30 J. mit u. ohne Berufsausbildung	01.01.07 – 31.12.07 2 TN-Plätze	Qualifizierung für den Einsatz in Familien zur Alltagsbegleitung u. Entlastung v. Müttern

³³ Vgl. dazu 4. und Hinweise

Maßnahme	Zielgruppe	Laufzeit/TN-Plätze	Ziele
Pflegedienstassistenten/-helferIn (AM*)	Vorwiegend (nicht ausschließl.) Frauen zwischen 30 u. 40 J., Berufsrückkehrerinnen, Türkinnen u.a. Migrantinnen	Teilzeit, 6-8 Std. tgl. 01.04.07 – 30.09.07 (Verlängerung) 15 TN-Plätze	DRK-Zertifikat zur Pflegeassistentin; Bessere Vermittlung in den Arbeitsmarkt
Qualifikat. für Migrantinnen im Dienstleistungsbereich (FbW**)	Weibl. ALG-II Bez. mit Migrationshintergrund	VZ (Bildungsgutschein) 02.11.06 – 30.06.07 (Verlängerung) 20 TN-Plätze	Spezielle Qualifikation für weibl. Migrantinnen; Sprachfähigkeit erweitern, kommunikative Kompetenzen erwerben; Vermittlung in d. 1. Arbeitsmarkt
Qualifikat. Krankenpflegehilfe (FbW**)	Eltern im ALG-II Bezug	TZ, 6 Std. tägl. (30 Wo-Std.) (Bildungsgutsch.) 15. 08.07 – 14.12.08 zzgl. vorgeschalteter 4-wöchiger Maßnahme 8 TN-Plätze	Staatl. Anerkannter Berufsabschluss Krankenpflegehelfer/-in
CLEO (FF***)	Frauen mit Multi-problematik (psych. erkrankte, (abstinente) suchtkranke Frauen, mit Verwahrlosungsproblematik, fehlender Alltagsstrukturierung u. Lebensorientierung, mit Lernproblemen, -defiziten, -behinderungen.	14.08.06 – 15.07.07 12 TN-Plätze 01.08.07 – 31.07.07 12 TN-Plätze	niederschwellige Maßnahme, nicht branchenspezifisch ausgerichtet; orientiert sich an den Möglichk. u. Fähigkeiten der TN; soll sie für den Arbeitsmarkt stabilisieren u. ihre Alltagskompetenz fördern
Altenpflegehelfer/-in und Fachkraft Altenhilfe (FbW**)	Personen im ALG II – Bez. (TN sind i.d.R. Frauen; prinzipiell auch für Männer offen)	Laufendes Angebot (über Bildungsgutsch.) VZ 15-20 TN-Plätze, TZ in Planung für ca. 5 TN - Plätze	Staatl. Anerk. Berufsabschl.; Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt
BEAT Schulabschluss und Berufsorientierung (ESF***** in Kombination mit FF***)	Teenie-Eltern (ca. 17 – 25 Jahre)	Regional; TZ 01.08.07 – 31.07.08 20 TN-Plätze	Qualifikation mit Hauptschulabschluss (Klasse 9 und 10) zur Stärkung der beruflichen u. der soz. u. erzieherischen Fähigkeiten, der Alltagsbewältigung u. berufl. Orientierung um einen berufl. Einstieg zu ermöglichen

* AM = Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwand

** FbW = Förderung der beruflichen Weiterbildung (SGB III/Bildungsgutscheine)

*** Freie Förderung

**** Beschäftigungspakt für Ältere
 ***** Europäischer Sozialfonds

Darüber hinaus gibt es folgende unterstützende Prozesse und Maßnahmen, die für Frauen und Männer angeboten werden.

Ob sie dazu führen, dass mehr Mädchen und Frauen in den Arbeitsmarkt integriert werden, hängt ab von der Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes, den im Konzept dargelegten notwendigen Rahmenbedingungen und nicht zuletzt davon, ob insbesondere Fachberaterinnen und Fachberater sowie Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler die im Konzept skizzierten Bedingungen und Erfordernisse an eine frauenspezifische Beratung und Vermittlung berücksichtigen und umsetzen.

Unterstützende Prozesse/Maßnahmen	Zielgruppe	Laufzeit/TN-Plätze	Ziele
Teilnahme an Trainings oder Coachings für Bewerber/-innen	prinzipiell alle Alg-II Bez.	laufend	Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Entwickeln von Bewerbungsstrategien, Unterstützen des Bewerbungsprozesses
Betriebliche Praktika	prinzipiell alle Alg-II Bez.	laufend	Erwerb von praktischen beruflichen Erfahrungen, Berufsorientierung, Kontakten zu Arbeitgeber/-innen und Erprobung
Ausbildungs- und Lohnkostenzuschüsse	Alg-II Bez. mit Vermittlungshemmnissen	laufend	Integration von Alg-II Bez. mit Vermittlungshemmnissen in den 1. Arbeitsmarkt
Existenzgründungsberatung	Alg-II Bez. mit Existenzgründungsabsichten	laufend	Beendigung des Alg-II durch - tragfähige - Gründung
Sucht- Drogenberatung	Alg-II Bez. mit Drogen- und Suchtproblemen	laufend	Überwindung der Drogensucht als Vermittlungshemmnis
Schuldnerberatung	Alg-II Bez. mit einer Schuldenproblematik	laufend	Überwindung der Schuldenproblematik als Vermittlungshemmnis

Unterstützende Prozesse/Maßnahmen	Zielgruppe	Laufzeit/TN-Plätze	Ziele
Psychosoziale Betreuung	Alg-II Bez. mit psychosozialen Problemlagen	laufend	Überwindung der psychosozialen Problemlage als Vermittlungshemmnis
diverse FbW Umschulungen	Alg-II Bez., die die Voraussetzung für eine Umschulung erfüllen	laufend	Integration in den 1. Arbeitsmarkt durch den Erwerb eines Berufsabschlusses
diverse FbW Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierungen	Alg-II Bez., die die Voraussetzung für eine berufliche Qualifizierung erfüllen	laufend	Integration in den 1. Arbeitsmarkt durch Auffrischung und Erwerb von beruflichen Qualifikationen