

Anlage 2

Auszug aus der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03620 des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 15.02.2022 (SB)

„Strukturwandel durch Pandemie-Folgen und Transformationsprozesse – das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) stärken“

Inhaltsverzeichnis	Seite
1 Die Corona-Pandemie und Transformationsprozesse. Folgen für den Münchner Arbeitsmarkt	1
2 Herausforderungen für eine kommunale Beschäftigungspolitik	4
3 Aktuelle Schwerpunkte des MBQ und strukturpolitische Anpassungen	5
3.1 MBQ-geförderte Beschäftigung in Sozialen Betrieben	5
3.2 Qualifizierung und Beratung	11
3.3 Fachkräftegewinnung und Beschäftigungssicherung zur Bewältigung des Strukturwandels	14
4 Einwerben von Drittmitteln, insbesondere Fördergelder der EU	20
5 Stellenbedarf	21

[...]

1 Die Corona-Pandemie und Transformationsprozesse. Folgen für den Münchner Arbeitsmarkt

Die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung haben erhebliche Verwerfungen für die Münchner Wirtschaft und ihre Beschäftigten gebracht. Neben der umfangreichen Nutzung des Instruments der Kurzarbeit, die zum Erhalt von vielen Arbeitsplätzen beigetragen hat, waren u.a. die weitreichende Umstellung auf Homeoffice und die damit verbundenen Digitalisierungsprozesse markante Folgen, die viele Menschen bewältigen mussten. Die Tourismuswirtschaft, das Gast- und Beherbergungsgewerbe, der innerstädtische stationäre Einzelhandel (ohne Lebensmittel) mussten und müssen immense Einbrüche hinnehmen und verkraften.¹ Das Fehlen von medizinischem und pflegerischem Personal ist seit Jahren evident. Der enorme Handlungsdruck hinsichtlich der Pflege- und Gesundheitsberufe wurde erneut mehr als deutlich.

Um die Veränderungen auf Datenebene abzubilden, hat das Referat für Arbeit und Wirtschaft bereits ab August 2020 monatlich ein Wirtschafts- und Arbeitsmarktmonitoring veröffentlicht.² Zwischenzeitlich ist eine Erholung am Arbeitsmarkt eingetreten. Gleichwohl sind die Folgen der Corona-Pandemie für Wirtschaft und Beschäftigung ungleich verteilt und erfordern differenzierte Antworten.

¹ Vgl. Wirtschafts- und Arbeitsmarktmonitoring. Ausgabe Juni 2021.

² Vgl. Wirtschafts- und Arbeitsmarktmonitoring. Online (30.09.2021): <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Arbeit-und-Wirtschaft/Wirtschaftsfoerderung/monatsberichte.html>

Es wäre aber fatal zu erwarten, dass sich mit dem Eindämmen der Corona-Pandemie die wirtschaftliche Prosperität der Vor-Corona-Zeit automatisch wieder einstellt. Die Unternehmen und ihre Beschäftigten haben zeitgleich gewaltige wirtschaftliche Transformationsprozesse zu bewältigen. Seit mindestens zwei Jahrzehnten ist eine kontinuierliche Beschleunigung der Innovationszyklen zu beobachten. Die Digitalisierung verändert grundlegend bisherige Geschäftsmodelle und Arbeitsprozesse. Diese Dynamik wird durch gesellschaftliche Herausforderungen und Umbrüche wie den Klimawandel, die Ressourcenverknappung, Sicherstellung der Energieversorgung, der Erhalt von Gesundheit und Ernährungssicherheit sowie die Neuformierung globaler Lieferketten zusätzlich vorangetrieben. All dies fordert neue Qualifikationen und stetige Weiterbildung.

München ist weltweit einer der Top-Standorte, an denen diese Zukunft mit gestaltet wird. Die großen Player der IT-Industrie sind vor Ort, die Automobilindustrie mit ihrer gesamten Wertschöpfungskette in und um München treibt die Elektromobilität voran, der Wissenschaftsstandort hat einen exzellenten Ruf. Hier findet sich eine einzigartige Gemengelage von IT-, Produktions-, Wissenschafts- und Dienstleistungs-Know-how. Das ist vor allem eine Chance, Wohlstand und gesellschaftliche Teilhabe für alle Bürger*innen zu sichern. Münchner Unternehmen suchen nach wie vor Arbeitskräfte; hochqualifizierte Fachkräfte, aber auch Menschen mit geringen (Einstiegs)Qualifikationen finden hier Beschäftigung. Das macht den Standort auch für internationale Arbeitskräfte so attraktiv. Richtig ist aber auch, nicht von jeder Arbeit können Erwerbstätige in München gut leben. Und nicht alle Menschen haben die gleichen Voraussetzungen, um an dieser hoch anspruchsvollen Arbeitswelt teilzuhaben.

Welche Gruppen besonderen Unterstützungsbedarf haben, machen u.a. die nach soziodemographischen Merkmalen und Branchen differenzierten Arbeitslosenzahlen in der Corona-Zeit deutlich: Auffällig ist, dass zwischen April 2020 und März 2021 Männer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen waren (+3,3 %). Mittlerweile ist die Zahl der arbeitslosen Männer im Agenturbezirk München in absoluten Zahlen stark gesunken: Von April 2020 von 25.499 auf im März 2021 auf 29.182 und im November 2021 auf 21.334 arbeitslose Männer. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen hatte vor allem mit den betroffenen Branchen zu tun bzw. Frauen arbeiten in Branchen, in denen weniger Beschäftigung abgebaut wurde und die in der Krise mehr Systemrelevanz aufweisen. Gleichwohl gehören Frauen zu den Verliererinnen der Pandemie. Sie haben vor allem zusätzliche Elternaufgaben wie Homeschooling aufgefangen. Inzwischen spricht man nicht mehr nur vom Gender Pay Gap, sondern auch dem Gender Time Gap. Frauen weisen zwar keine deutlich höheren Arbeitslosigkeitsquoten gegenüber Männern auf, dafür wurden häufig die individuellen Arbeitszeiten (und damit Arbeitseinkommen und Altersvorsorge) stark reduziert. Zudem sind sie nach wie vor in technischen Bereichen zu wenig vertreten (Digital Gender Gap, vgl. 3.2).

Das Instrument der Kurzarbeit hat vor allem erfahrene Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit geschützt, dadurch war für Jüngere (15-25-Jährige) der Verbleib bzw. der Eintritt in Arbeit

schwieriger geworden, die Arbeitslosigkeit dieser Gruppe stieg. In den zwölf Monaten von April 2020 bis März 2021 (25.436 Personen) wurden rund 10 % mehr Menschen ohne Berufsabschluss arbeitslos als im Vorjahreszeitraum. Zwar sinkt die Zahl inzwischen wieder (November 2021: 20.558 Personen), allerdings hat die Pandemie die Vulnerabilität dieser Beschäftigtengruppe verdeutlicht. Ebenso wie im Bereich der Helfertätigkeiten, dort stieg die Arbeitslosigkeit vor allem als Folge des Lockdowns in den davon besonders betroffenen Branchen. Hinsichtlich des Zielberufes sind mehr Beschäftigte aus Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen, aus darstellenden, unterhaltenden Berufen sowie aus der Medien- und Werbebranche arbeitslos geworden.

In 2020 und 2021 haben weniger Jugendliche eine Berufsausbildung begonnen (2020: 10.995; 2021: 10.764) als noch 2019 (12.603). Es gab einen spürbaren, aber nicht so stark wie von vielen befürchteten Rückgang an neuen Ausbildungsverträgen im ersten Pandemiejahr. Die Neuabschlüsse sind auch im zweiten Pandemiejahr nochmals leicht zurückgegangen. Nach wie vor besteht allerdings ein Überhang an freien Ausbildungsplätzen. In allen drei Jahren blieben jeweils mehr als 1.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. 2021 gab es 178 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber, fünf weniger als im Vorjahr.

Von den anhaltenden Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt sind auch (Solo-)Selbstständige betroffen. Viele Selbstständige können pandemiebedingt ihren Beruf nicht mehr oder nur sehr eingeschränkt ausüben, z.B. Kulturschaffende, Dienstleistende im Gesundheits- oder Beautybereich oder aus dem Taxigewerbe. Während bei abhängig Beschäftigten Verdienstaufschläge durch das Kurzarbeiter*innengeld in Höhe von mindestens 67 % des Nettoverdienstes ausgeglichen werden, erhalten Selbstständige grundsätzlich keine Kompensation für ihre Einkommensverluste. Umso wichtiger waren die von der Bundesregierung und der Bayerischen Landesregierung aufgesetzten Corona-Soforthilfe-Pakete. Allerdings sind die Corona-Soforthilfen für Unternehmen ausschließlich zur Deckung von Betriebsausgaben vorgesehen. Grundsätzlich haben Selbstständige ohne ausreichendes Einkommen Anspruch auf Grundsicherungsleistungen des Jobcenters, daher hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der selbstständigen erwerbstätigen Leistungsberechtigten (ELB) im Jahr 2020 mit einer Steigerung von 121,3 % mehr als verdoppelt. Im November 2020 meldete das Jobcenter München 5.520 selbstständige Kund*innen im SGB II Leistungsbezug (mit und ohne Einkommen), im Oktober 2021 waren es 3.708 Selbstständige. Positiv zu vermerken ist, dass gegen Ende 2021 vor allem Künstler*innen und Kulturschaffende wieder verstärkt in die Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit einsteigen.

Die Einbrüche am Arbeitsmarkt waren für einzelne Gruppen absolut markant, allerdings ist seit einigen Monaten eine Erholung des Arbeitsmarktes insgesamt zu beobachten. Beispielsweise werden zwischenzeitlich im Gastronomiegewerbe (die inzwischen in andere Branchen oder ins Umland abgewanderten ehemaligen) Arbeitskräfte wieder händelnd gesucht. Einige Bereiche hatten sogar durchgehend einen Bedarf an Fachkräften, z.B. die IT- oder Bau-Branche ebenso die Pflege- und Gesundheitsberufe oder der

Lebensmitteleinzelhandel. Stand November 2021 sind über 12.000 offene Stellen im Agenturbezirk München gemeldet, davon 51 % auf Fachkräfte-, 30 % auf Expert*innen-niveau und 19 % für Helfertätigkeiten.³

Die pandemiebedingten Verwerfungen und der Anstieg der Arbeitslosigkeit führen dazu, dass sich mehr Menschen mit Berufserfahrung auf die offenen Stellen bewerben. Das erschwert jenen Personen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, die schon längere Zeit arbeitslos sind (Langzeitarbeitslose im SGB-II-Bezug) und zusätzlich mehrere sog. Vermittlungshemmnisse aufweisen (gesundheitliche Einschränkungen, fehlende Qualifizierung, geringe Deutschkenntnisse u.ä.).

2 Herausforderungen für eine kommunale Beschäftigungspolitik

Konstitutiv für das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) ist der Fokus auf Unterstützungsangebote für den Teil der Münchner Erwerbsbevölkerung, der Schwierigkeiten hat, sich (nachhaltig) auf dem ersten Arbeitsmarkt zu behaupten. Insbesondere Langzeitarbeitslose, häufig mit multiplen Vermittlungshemmnissen, sind nach wie vor eine zentrale Zielgruppe des MBQ. Laut Statistik der Agentur für Arbeit ist die Arbeitslosenquote im Agenturbezirk München durch die Pandemie von 3,5 % im März 2020 auf 5,1 % im August 2020 gestiegen. Nach einer leichten Erholung gab es einen weiteren Höchststand von 5 % im Januar/Februar 2021, seit Sommer 2021 ist ein stetiger Rückgang zu beobachten (Stand November 2021: 3,8 %; 40.845 Personen). Der Anteil der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II hat sich von 1,5 % im März 2020 auf 1,9 % (August 2020) erhöht. Ab Januar 2021 (1,9 %) stieg die Arbeitslosenquote im SGB II bis August 2021 wieder auf 2,2 %, seitdem sind die Zahlen etwas zurückgegangen (Stand November 2021: 2,0 %; 21.963 Personen). Der Frauenanteil der Personen im SGB II-Bezug hat sich im Zeitraum März 2020 von 47,7 % (7.746 Frauen) auf November 2021 48,3 % (10.618 Frauen) erhöht. Mit dem vielfältigen und über die Jahre an die gesetzlichen Rahmenvorgaben immer wieder angepassten und weiterentwickelten Instrumentarium der geförderten Beschäftigung sieht sich das MBQ jedoch den Herausforderungen grundsätzlich gewachsen, die der pandemiebedingte Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit in München nach sich zieht. Die einzelnen Instrumente und Maßnahmen sowie Anpassungspotenziale sind unter 3.1 beschrieben. Allerdings ist eine erhebliche Auslastung der Verwaltung im Betreuungs- und Abrechnungsbereich zu erwarten, die dafür erforderlichen personellen Kapazitäten sind aktuell am Limit.

Weitere Zielgruppen des MBQ-Angebots bestimmen sich zudem über soziodemografische Merkmale bzw. (zugeschriebene) Gruppenzugehörigkeiten, die mit strukturellen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt einhergehen. Der statistisch erfasste geringere Erfolg auf dem Arbeitsmarkt von Frauen, alleinerziehenden Müttern, Migrant*innen,

³ Agentur für Arbeit München (Nov. 2021): Gemeldete Arbeitsstellen. München. Gegenüber November 2020 gab es bei Helfertätigkeiten einen Zuwachs von 83,5 % (2021: rd. 2.300 offene Stellen), bei den Fachkräften um 25 % (ca. 6.150 Stellen), Expert*innen +24 % (3.600 gemeldete Stellen). Der tatsächliche Arbeitskräftebedarf liegt stets höher, da schätzungsweise nur 53 % der offenen Stellen bei der Agentur für Arbeit gemeldet werden, vgl. Agentur für Arbeit (Jan. 2018): Statistik der gemeldeten Stellen. Qualitätsbericht, S. 17.

Geflüchteten und Menschen mit Behinderung ist ausdrücklich nicht ursächlich auf das jeweilige Gruppenmerkmal zurückzuführen, es schließen sich aber unterschiedliche Passungs- und Unterstützungsbedarfe beim (Wieder-)Einstieg und dem Verbleib in Beschäftigung an. Der Bereich der Beratung und Qualifizierung im MBQ erstreckt sich über die genannten Zielgruppen mit diversen Projekten, die insbesondere auf Arbeitnehmerseite, aber auch auf Unternehmerseite die spezifischen Matchingprozesse bezüglich der sehr heterogenen, adressatenspezifischen Bedarfslagen kommunalpolitisch begleiten und moderieren. Die MBQ-Projektlandschaft zu Beratungs- und Qualifizierungsangeboten wird in 3.2 skizziert. Um ein passgenaues und kontinuierlich aktualisiertes Beratungs- und Qualifizierungsangebot zu gewährleisten, müssen kreative und arbeitsmarktpolitisch kompetente Sachbearbeiter*innen den Bereich Projektentwicklung und -betreuung im MBQ entsprechend gestalten können. Auch hier ist für die Zukunft ein personeller Mehrbedarf abzusehen.

Vor dem Hintergrund tiefgreifender Transformationsprozesse mit weitreichenden Folgen für Arbeit und Wirtschaft in München rücken auch (aktuell noch) Erwerbstätige in den Fokus kommunaler Arbeitsmarktpolitik. Für prekär Beschäftigte im Niedriglohnsektor, aber auch zunehmend für Solo-Selbständige hat sich die Arbeits- und Lebenssituation durch die Pandemie deutlich verschärft, ein existenzsicherndes Einkommen und zukunftsfähige berufliche Perspektiven sind für viele aus eigener Kraft nicht mehr zu realisieren. Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass der Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung sowie der politisch vorangetriebenen Energie- und Mobilitätswende enormen Verwerfungen ausgesetzt sein wird. Viele Arbeitsplätze und Qualifikationsprofile werden unter den veränderten Anforderungsbedingungen obsolet oder verändern sich grundlegend. Es entstehen branchenübergreifend neue Aufgabenbereiche, für die Fachkräfte dringend benötigt werden und die innovationsorientierten Unternehmen schon heute (verzweifelt) suchen. Um den Rahmen kommunaler Arbeitsmarktpolitik also hinsichtlich der Zielgruppe prekär Beschäftigter, der Solo-Selbständigen und der gefährdeten Beschäftigten um eine präventive Komponente zu erweitern, positioniert sich das MBQ seit jeher auch im Bereich der Fach- bzw. Nachwuchskräftegewinnung sowie der Beschäftigungssicherung. Aktuelle und geplante Initiativen dazu werden unter 3.3 vorgestellt. Auch hierbei ist perspektivisch ein Mehrbedarf an personellen Ressourcen anzumelden.

3 Aktuelle Schwerpunkte des MBQ und strukturpolitische Anpassungen

3.1 MBQ-geförderte Beschäftigung in Sozialen Betrieben

Derzeit kommen in den vom Referat für Arbeit und Wirtschaft im Rahmen des MBQ geförderten Sozialen Betrieben gesetzliche Instrumente der Sozialgesetzbücher II, IX und XII zum Einsatz (vgl. hierzu die Programmfortschreibung 2021 im Programmbereich Zweiter Arbeitsmarkt / Soziale Betriebe, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01730). Die geförderte Beschäftigung über den sogenannten Dritten Arbeitsmarkt basiert auf einem Stadtratsbeschluss (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00453).

3.1.1. Kofinanzierter SGB II-Bereich

Arbeitsgelegenheiten (AGH) gem. § 16d SGB II

AGH dienen der (Wieder-)Herstellung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit bei Langzeitarbeitslosen mit erhöhtem Förderbedarf. Oftmals bestehen multiple oder komplexe Problemlagen, die einer intensiven sozial-pädagogischen Betreuung bedürfen. Die Förderung kann bis zu drei Jahre betragen. Im Teilnehmenden-Stellenplan 2021 sind bei den MBQ-geförderten Sozialen Betrieben insgesamt 674 AGH-Stellen ausgewiesen.

Die vom RAW im Rahmen des MBQ geförderten Sozialen Betriebe nehmen einen im kommunalen Interesse liegenden Beschäftigungs- und Integrationsauftrag für als besonders unterstützungs- bzw. förderungsbedürftig erachtete Zielgruppen des SGB II wahr. Sie bieten hierzu mittels dem Regelinstrument „AGH“-Teilnehmenden sinnvolle, adäquate zielgruppengerechte, sog. niedrighschwellige Tätigkeiten in marktorientierten Betrieben an. Es handelt sich um den Kernauftrag der MBQ-geförderten Sozialen Betriebe, den diese für die Stadt und die Stadtgesellschaft wahrnehmen. Zudem ist es der mengen- und finanzierungsmäßig bedeutendste Förderbereich innerhalb der öffentlich geförderten Beschäftigung in München.

Das klassische Format der Sozialen Betriebe und geförderten Beschäftigung ist für Neuzugewanderte mit oder ohne Fluchthintergrund in aller Regel nicht die passende Fördermaßnahme. Jedoch wäre es im Einzelfall sozial- und beschäftigungspolitisch zielführend eine Teilnahme zu ermöglichen, ungeachtet des Aufenthaltsstatus und unabhängig von SGB-II-Bezug.

Für das Jobcenter (JC) München und das RAW steht außer Frage, dass der für AGH in Frage kommende Personenkreis weiterhin niederschwellige Beschäftigungsangebote benötigt. Erwartungsgemäß hat die Langzeitarbeitslosigkeit seit 2020 zugenommen. Der Personenkreis profitiert aber leider (noch) nicht von dem nach wie vor robusten und sich langsam erholenden Wirtschafts- und Arbeitsmarkt in München (vgl. Wirtschafts- und Arbeitsmarktmonitoring des RAW, s. Fußnote 1). Das RAW sieht es schon deswegen als dringend geboten an, den derzeitigen Bewilligungsstand von annähernd 1.050 Stellen bei den AGH im Bereich des JC München mindestens zu halten. Hiervon entfallen rd. 80 % auf den von der Stadt München kofinanzierten Bereich (Soziale Betriebe, BBJH, Beschäftigungsbereich der Münchner Arbeit GmbH).

Dies entbindet das JC München wie auch das „kofinanzierende“ RAW nicht von der Aufgabe regelmäßiger Angebotsüberprüfungen und -anpassungen.

Bei Projekten, die über längere Zeit eine niedrige Auslastung der AGH-Stellen haben und bei denen der Aufbau von alternativen, zielgruppengerechten Angeboten zur Verbesserung der Situation ausscheidet, werden Reduzierungen von AGH-Stellen vorgenommen. Falls nötig, kann im Einzelfall auch eine komplette Einstellung erfolgen. Beides frühzeitig angekündigt und stets in Absprache mit dem JC München.

Sowohl das JC München als auch das RAW stehen vor der besonderen Herausforderung, die erforderlichen Haushaltsmittel zur Beplanung der nach wie vor gültigen Planzahl von 1.100 AGH-Stellen (bei einer angenommenen jahresdurchschnittlichen Auslastung von 90 %) auch über das Jahr 2021 hinaus bereitzustellen. Für sinnvoll erachtete AGH-Stellenerweiterungen oder die Neueinrichtung von AGH-Stellen an anderer Stelle können derzeit nur perspektivisch betrachtet werden, konkrete finanzierungsrelevante Entscheidungen verbieten sich angesichts der aktuellen und zu erwartenden konsolidierungsbedingten Kürzungen des MBQ-Budgets.

Mit Blick auf die pandemiebedingten Unwägbarkeiten ist die Einrichtung neuer AGH derzeit nicht angezeigt, wird vereinzelt bei Bedarf aber durchaus vorgenommen. Das JC München hat sich das Ziel gesetzt, möglichst rasch eine Weiterentwicklung der AGH vorzunehmen. Dies begrüßt das RAW und wird das JC München hier auch über die MBQ-geförderten Sozialen Betriebe unterstützen.

Das RAW sieht angesichts veränderter Rahmenbedingungen und Anforderungen weiteren Anpassungsbedarf der mit Mitteln der Stadt München aufgebauten Infrastruktur Soziale Betriebe. Auf folgende Punkte wird in Zukunft verstärkt geachtet werden:

- Zukunftsfähigkeit des jeweiligen Geschäftsmodells, insbesondere im Hinblick auf künftige Zielgruppen- und Arbeitsmarktbedarfe (z.B. Vermittlung einer digitalen Grundbildung für die Teilnehmenden, Qualifikation in Zukunftsfeldern, begleitendes Coaching, Re- und Upcycling, E-Mobility).
- Deutlicher Nutzen des von den Sozialen Betrieben vorgehaltenen Angebots für die Stadtgesellschaft (z.B. Dienstleistungen für mobilitätseingeschränkte Personen, Naturschutz, regionale Nahrungsmittelversorgung).
- Berücksichtigung etwaiger notwendiger kurz- bis mittelfristiger Anpassungen und Finanzierungsbedarfe zur digitalen Anschlussfähigkeit sowie an Nachhaltigkeits- und Klimaschutzanforderungen. Ausweitung von Dienstleistungsangeboten statt Ausbau oder Instandhaltung schwerfälliger gewerblich-technischer betrieblicher Infrastrukturen, ohne hierbei die bislang erreichte Bandbreite an unterschiedlichen Tätigkeiten / Einsatzfeldern für die Zielgruppen aufzugeben.
- Ausloten zusätzlicher Potenziale von kommunal geförderter Beschäftigung in Zusammenarbeit mit Sozialunternehmen.⁴ Deren sozial-innovationsorientierte Unternehmensausrichtung in Verbindung mit ihrer höheren Marktnähe stellen ein vielversprechendes zusätzliches Bindeglied zwischen dem zweiten und ersten Arbeitsmarkt dar, um Langzeitarbeitslosen mehr Optionen beim Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung zu eröffnen.

Diese Anpassungen werden im Rahmen des Leistbaren unter den restriktiven Budgetvorgaben die nächsten Jahre vorgebracht. Gerade größere, für die Zukunftsfähigkeit not-

⁴ Definition von Sozialunternehmen der Europäischen Kommission. Online (09.07.2021): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0682&from=HU>, S. 2-3.

wendige zusätzliche Investitionen und Ausweitungen können über MBQ-Mittel derzeit nicht angegangen werden (beispielsweise digitale Ausstattung, Content für digitalisierte Qualifizierungsangebote, Ausweitung auf neue Unternehmen samt pädagogischer-berufsbegleitender Betreuung, Maßnahmen für Klimaneutralität, Arbeitsumgebung für Zukunftsfelder). In der aktuellen enorm angespannten städtischen Haushaltssituation verfolgen wir eine Strategie der kleinen Schritte, möglichst kostenneutral oder durch wohldurchdachte Umschichtungen.

Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM) gem. § 16i SGB II

Über die Teilhabe am Arbeitsmarkt erhalten marktferne Personen, die sechs Jahre und länger beschäftigungslos im Leistungsbezug SGB II stehen, die Chance auf einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz. Der Förderansatz beinhaltet hohe, ab dem dritten Förderjahr degressive Lohnkostenzuschüsse (bis zu einer Dauer von fünf Jahren), ein ganzheitliches, beschäftigungsbegleitendes Coaching zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses sowie Qualifizierungsmöglichkeiten. Im Teilnehmenden-Stellenplan 2021 sind bei den derzeit geförderten Projekten insgesamt 142 Stellen ausgewiesen.

In einigen wenigen Fällen kommen Eingliederungszuschüsse (EGZ) zur Anwendung. Im Teilhabechancengesetz löst der neu geschaffene §16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ den §16e SGB II „Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)“ ab. Der neue § 16e SGB II gewährt zweijährige Lohnkostenzuschüsse und adressiert Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes. In den MBQ-geförderten Sozialen Betrieben kommt er nicht zum Einsatz und wird auch beim Jobcenter (JC) München kaum nachgefragt.

Das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sowie das ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II wurden bereits 2018 bzw. 2020 beendet. Der unbefristete Beschäftigungszuschuss (BEZ) ist seit 2012 in der Auslauffinanzierung und wird nur nachrichtlich erwähnt (Teilnehmenden-Stellenplan 2021: 23 Restförderungen).

Das RAW hatte in der Vergangenheit regelmäßig auf die Problematik von immer wieder neuen, aber befristeten Sonder- bzw. Bundesprogrammen zur Integration Langzeitarbeitsloser hingewiesen. Vor diesem Hintergrund ist das zum 01.01.2019 in Kraft getretene Teilhabechancengesetz, mit dem neue Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und dem sozialen Arbeitsmarkt als Regelinstrumentarium bzw. -leistung im SGB II geschaffen sind, ausdrücklich zu begrüßen.⁵

Im Hinblick auf das angestrebte und mit dem JC München abgestimmte Fördervolumen bei den MBQ-geförderten Sozialen Betrieben wird das Referat für Arbeit und Wirtschaft bis auf weiteres einen Anteil von ca. 40 % von allen TaAM-Stellen beibehalten, dies entspricht rd. 140 Stellen. Relevante Ausweitungen sind künftig nur möglich, wenn bestehende Arbeitsverhältnisse beendet oder nicht verlängert werden.

⁵ vgl. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 14447, Darstellung der Auswirkungen der Gesetzesinitiative „Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt“ in München.

Umso wichtiger wird es, die konzeptionell vorgesehenen Weiterbildungsmöglichkeiten und Praktika (insbesondere auf dem ersten Arbeitsmarkt) für die TaAM-Beschäftigten in den Sozialen Betrieben mit Unterstützung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung (Coaching) zu nutzen. Auftrag der vom JC München bereitgestellten Coaches ist es u.a., die Teilnehmenden bei der Suche nach einer ungeforderten Anschlussbeschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Geplant ist in diesem Zusammenhang der Aufbau einer Kooperation von MBQ-geförderten Sozialen Betrieben und Privatwirtschaft, um die Brückenfunktion der Sozialen Betriebe noch besser zur Geltung zu bringen.

3.1.2. Förderung über SGB IX und SGB XII

Zu nennen sind hier insbesondere die Förderungen mit Beschäftigungszuschuss (früher „Minderleistungsausgleich“) für Menschen mit einer Schwerbehinderung gemäß SGB IX (lt. Teilnehmenden-Stellenplan 2021 insgesamt 24 Plätze) und Maßnahmen mit Mehraufwandsentschädigung für nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige im Rahmen der Sozialhilfe SGB XII (lt. Teilnehmenden-Stellenplan 2021 insgesamt 35 Stellen).

3.1.3. Förderung des kommunalen Dritten Arbeitsmarktes

Grundlage für geförderte Beschäftigung über den kommunal finanzierten Dritten Arbeitsmarkt mit den Instrumenten der Soziale-Hilfe-Stellen und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen ist ein Stadtratsbeschluss vom 22.09.2015.

Soziale Hilfen

Soziale Hilfen dienen der weiteren Stabilisierung nach einer AGH und garantieren Teilnahme am Arbeitsleben. Die Teilnahme mit einer individuellen Präsenzzeit zwischen zehn und fünfzehn Wochenstunden, die mit einer anrechnungsfreien Aufwandsentschädigung vergütet wird, ist freiwillig. Aktuell sind rd. 110 Teilnehmende in der Maßnahme.

Es handelt sich um ein bewährtes, einzigartiges Instrument, welches eine Förderlücke im SGB II schließt. Bundesweit gibt es kein vergleichbares arbeitsmarktpolitisches Instrument. Soziale Hilfe-Stellen werden weiterhin auf hohem Niveau nachgefragt und bieten den Teilnehmenden eine langfristige Perspektive. Sie stellen eine sinnvolle Ergänzung zu AGH und TaAM dar.

Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse

Das Instrument setzt bei Teilnehmenden an, die zwar ihre AGH absolviert haben, jedoch in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur schwerlich vermittelbar sind. Bei den Teilnehmenden muss eine gewisse Produktivität vorhanden sein, die eine Arbeitszeit von mindestens 19 Wochenstunden zulässt. Der Arbeitsvertrag wird zunächst befristet, um einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die Teilnahme ist freiwillig. Aktuell sind rd. 20 Teilnehmende in der Maßnahme.

Das Instrument „Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse“ erfährt eine Neukonzeption, die eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bei den Teilnehmenden bewirken soll. Ziel ist es, den Teilnehmenden Anschlussperspektiven in den ersten Arbeitsmarkt zu

bieten bzw. diese in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse werden wie folgt angepasst: Innerhalb der ersten drei Jahre des auf bis zu fünf Jahre angelegten Arbeitsverhältnisses ist ein Pflichtpraktikum von drei Monaten in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes oder eines sozialen Trägers vorgesehen, während der letzten zwei Jahre ein Pflichtpraktikum von drei Monaten in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes. Im letzten Jahr kann ein Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein entweder über die Arbeitsagentur oder das Jobcenter München in Anspruch genommen werden. Der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein sieht hierbei ein individuelles Coaching vor.

Aufgrund des vorrangig zu nutzenden Regelinstruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse rückläufig. Zudem kann das Instrument in Einzelfällen dazu führen, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Beschäftigten einen Anspruch auf Leistungen der Agentur für Arbeit (SGB III) haben, damit aber finanziell schlechter gestellt sind als im SGB-II-Leistungsbezug. Dieses gilt es bei Personen mit niedriger Beschäftigungsfähigkeit zu verhindern. Daher wird das Instrument vor allem solchen Personen angeboten, die gute Chancen auf einen erfolgreichen Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt haben und somit perspektivisch nicht mehr auf Unterstützungsleistungen angewiesen sind.

3.1.4. Erwerb von Berufsabschlüssen in MBQ-geförderten Sozialen Betrieben

Ausbildungen sind zwar nicht der öffentlich geförderten Beschäftigung zuzurechnen, sollen aber gerade im Hinblick auf den beschäftigungspolitischen Nutzen abschlussorientierter Qualifikationen für die Absolventen*innen nicht unerwähnt bleiben. In den MBQ-geförderten Sozialen Betrieben werden für SGB II-Zielgruppen auch berufsfachliche Ausbildungen ermöglicht, überwiegend in Form von betrieblichen Umschulungen. Der Teilnehmenden-Stellenplan 2021 weist derzeit 69 Ausbildungsstellen aus. In jeweils mit dem Stadtjugendamt abgestimmten Einzelfällen werden im Rahmen der Berufsbezogenen Jugendhilfe (BBJH) auch Ausbildungen für die Gruppe der unter 25-Jährigen (U25) mit attestiertem Jugendhilfebedarf in den MBQ-geförderten Sozialen Betrieben ermöglicht.

Die geförderte Beschäftigung im Leistungsangebot der BBJH ist im Sozialreferat angesiedelt. Die Berufsbezogene Jugendhilfe umfasst Maßnahmen der Jugendsozialarbeit für junge Menschen mit persönlicher, sozialer und beruflicher Benachteiligung gemäß § 13 SGB VIII. Berufliche Orientierung, Vorbereitung und Ausbildung stehen in Verbindung mit einer intensiven sozialpädagogischen Unterstützung, um berufliche und soziale Integration sowie die persönliche Stabilisierung der jungen Menschen zu fördern. Die Angebote sind dabei nachrangig zu denen der vorrangigen Kostenträger des SGB II, III, VIII, IX und zu schulischen Angeboten. Die Leistungen der BBJH werden durch freie Träger der Jugendhilfe erbracht. Durchgeführt werden sie in sozialen Betrieben, in Kursen oder Coaching- und Beratungsangeboten der BBJH. Im Anschluss an eine Maßnahme der BBJH erfolgt die Vermittlung in eine fort- oder weiterführende Schulbildung, Ausbildung,

Arbeit oder andere geeignete Maßnahmen im beruflichen Kontext bzw. falls erforderlich in Hilfen des Gesundheitssystems oder der Jugendhilfe.

Grundsätzlich gliedert sich das Angebot in berufsorientierende, niederschwellige Angebote, in berufsvorbereitende, qualifizierende oder ausbildungsbezogene Maßnahmen im Rahmen der Jugendhilfe, Beratungsangebote oder Möglichkeiten zum Nachholen eines Schulabschlusses.

Zielgruppe der BBJH sind junge Menschen im Alter von ca. 15 bis 25 Jahren – in der Regel nach Beendigung der Schulpflicht – mit einem festgestellten Jugendhilfebedarf im Übergang Schule-Beruf, deren erfolgreiche berufliche Integration ohne intensive Unterstützung und Förderung erheblich gefährdet ist. Dies wurde durch den Stadtratsbeschluss „Kommunales Übergangsmanagement im Bereich U 25 Integrations- und Beratungszentrum Jugend“ (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 12649) vom 17.09.2013 gemäß des § 13, Abs. 2 SGB VIII durch die Konzeption „Jugendhilfebedarf im Übergang Schule Beruf“ gemäß § 13, Abs. 1 und 2 SGB VIII definiert. Im derzeitigen Angebotsspektrum enthalten sind zielgruppenspezifische Angebote für Mädchen* und junge Frauen*, für junge Mütter*, für junge Menschen, für junge Sinti und Roma.

Die BBJH bietet 122 Ausbildungsplätze in acht BBJH Einrichtungen in den Ausbildungsbereichen Schreinerei, Raumausstattung, Malerhandwerk, Medientechnologie/Siebdruck, Industriemechanik, Gastronomie, Zweiradtechnik (Fahrrad, Motorrad), Damenmaßschneiderei und weiteren Ausbildungsberufen in unterschiedlichen Berufsfeldern des ersten Arbeitsmarktes, neun Plätze zur Einstiegsqualifizierung (EQ), 28 Plätze für Jugendhilfepraktika, 48 Arbeitsgelegenheiten (AGH), 134 Plätze in berufsorientierenden Maßnahmen incl. Nachholen von Schulabschlüssen in Kursform (siehe unter 3.2 zum Münchner Jugendsonderprogramm).

3.2 Qualifizierung und Beratung

Neben der geförderten Beschäftigung existieren derzeit im MBQ drei weitere inhaltliche Schwerpunkte, das Verbundprojekt Perspektive Arbeit (VPA), das Programm zur Unterstützung des Strukturwandels und der Bereich Übergänge in Ausbildung und Beruf, in dem auch das Themenfeld Migration und Flucht sowie das Jugendsonderprogramm (JuSoPro) verortet sind. Alle drei Programmbereiche halten schwerpunktmäßig Beratungsangebote und Workshops zur individuellen Kompetenzerfassung im Rahmen der beruflichen Orientierung vor und bieten Qualifizierungsmodule sowie kontinuierliche Begleitung beim Übergang in den Arbeitsmarkt. Sie unterscheiden sich durch die Zielgruppenfokussierung, Arbeitsmarktnähe und Finanzierungsarten.

Insgesamt werden in den Programmbereichen VPA, Unterstützung des Strukturwandels und JuSoPro 48 Projekte mit einem Gesamtfinanzierungsvolumen von 10,9 Mio. Euro gefördert.

Das VPA, das sich vor allem an (langzeit-)arbeitslose Personen und Jobcenterkund*innen richtet, umfasst derzeit 18 Projekte mit einem Volumen von 6,1 Mio. Euro. Spezielle Projekte gibt es für die Zielgruppe der Alleinerziehenden, zugewanderten Frauen und Männer, suchtkranken Menschen, Menschen mit multiplen Problemlagen.

Der Programmbereich Unterstützung des Strukturwandels mit insgesamt 22 Projekten und 3,77 Mio. Euro Fördervolumen wendet sich an Personen, die eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt anstreben. Ein besonderer Fokus liegt auf der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen, auf Frauen sowie auf internationale Fachkräfte, die möglichst qualifikationsadäquat in den Arbeitsmarkt zurückkehren sollen. Mehrere Beratungs- und Qualifizierungsangebote wenden sich speziell an Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund.

Im Themenfeld Migration und Flucht zeigt sich am Beispiel des Projekts „Infozentrum Migration und Arbeit“ die enge Verzahnung der städtischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik zwischen RAW und Sozialreferat. Seit 2012 fördert das RAW dieses Angebot als Instrument zur Arbeitsmarktintegration und Armutsbekämpfung, in Trägerschaft der Beratungsdienste der Arbeiterwohlfahrt München gGmbH (AWO).

In den Jahren 2010-2014 sind infolge des EU-Beitritts von Rumänien und Bulgarien (2007) und der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (2014) mehrere tausende Menschen aus diesen Ländern nach München zugezogen. Gerade die Zuwanderung von Arbeitskräften mit sehr geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt wurde als sog. Armutszuwanderung zu einem Problem in München. Als Arbeitssuchende mit niedrigen und/oder nicht anerkannten Qualifikationen, mitunter mangelnden Bildungsvoraussetzungen und ohne finanzielle Absicherung, wurden ca. 200 Personen aus dieser Gruppe als sog. Tagelöhner*innen, Bettler*innen und/oder Obdachlose im Münchner Straßenbild (v.a. rund um den Hauptbahnhof) unübersehbar und forderten die Politik, angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Mit dem „Infozentrum Migration und Arbeit“ wurde eine niederschwellige Anlauf- und Informationsstelle für diesen Personenkreis eingerichtet. Der Bedarf für Beratungen und Unterstützungsleistungen für Arbeitsuchende in prekären Lebenslagen ist auch für die nächsten Jahre erkennbar. Da diese Zielgruppe häufig mit multiplen Problemlagen, wie z.B. fehlenden Qualifikationen, geringen Deutschkenntnissen, Wohnungslosigkeit etc. zu kämpfen hat, müssen die Beratungsleistungen entsprechend viele Aspekte berücksichtigen. In Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seinem Projekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“, mit der Agentur für Arbeit, dem Sozialreferat und verschiedenen Bildungsträgern ist das Infozentrum Teil eines weitgespannten Netzwerks zur arbeitsmarktorientierten Unterstützung der Zielgruppe.

Aufgrund der bis dato sehr erfolgreichen Projektumsetzung und der hohen Nachfrage des Beratungsangebots wurde das Infozentrum Migration und Arbeit zum 01.10.2021 um eine Fachkraft mit einem bis 2023 befristeten Stellenanteil von 0,5 VZÄ ausgeweitet. Dies ist eine von vier halben Stellen, die entsprechend dem Stadtratsantrag „München gegen Armut“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16433) zur individuellen Prozessbegleitung bewilligt wurden. Damit soll v.a. die vom Infozentrum geleistete aufsuchende Arbeit mit der Ziel-

gruppe verstärkt und so die Chancen zur gelingenden Arbeitsmarktintegration weiter verbessert werden. Über die zusätzlich bewilligte Stelle wird die Zusammenarbeit der verschiedenen Einrichtungen vertieft und das Ziel verfolgt, diese EU-Arbeitsmigrant*innen in legale Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln, um so die Basis für weitere Handlungsoptionen im Kontext der Sozialarbeit zu legen.⁶

Des Weiteren wird über diese neue Fachkraft ein Modellversuch im Bereich „Ausstieg aus der Prostitution – Unterstützung und berufliche Orientierung“ gestartet. Im Rahmen des „Aktionsplans gegen geschlechtsspezifische Gewalt“, einem Kooperationsprojekt von Sozialreferat, Referat für Gesundheit, Referat für Bildung und Sport, Gleichstellungsstelle für Frauen und Runder Tisch gegen Männergewalt, erklärt sich das RAW bereit, in das MBQ-Projekt „Infozentrum Migration und Arbeit“ den Modellversuch „JobMatching für den Ausstieg aus der Prostitution“ zu integrieren. Über die Anbindung an das Infozentrum können die bestehenden Erfahrungen und Kooperationsbeziehungen genutzt werden. Diese Projekterweiterung unter Nutzung der zusätzlichen Stelle ist auch Ausfluss der engen Verzahnung der kommunalen Beschäftigungs- und Sozialpolitik.

Als weiterer Fokus einer inhaltlichen Anpassung für die Zielgruppe der Frauen wird derzeit die Entwicklung eines Digital Career Service Programms verfolgt, um die berufliche Gleichstellung in der IT voranzutreiben und den Digital Gender Gap zu verringern. Mit Hilfe eines breiten Unternehmensnetzwerkes sollen Frauen für einen Einstieg in die Tech-Branche u.a. in Webentwicklung, Data Science, Cloud Computing qualifiziert werden. Auch Wiedereinsteigerinnen bekommen über den Kontakt mit den Tech-Unternehmen die Bandbreite möglicher Beschäftigungen in dieser Branche aufgezeigt.

Das Münchner JuSoPro fördert derzeit sechs Projekte mit 0,92 Mio. Euro. Die Vorhaben unterstützen Jugendliche beim Übergang von der Schule in die Ausbildung und während der Ausbildung. Unternehmen werden bei der Rekrutierung des Nachwuchses unterstützt, beispielsweise durch drei jährlich stattfindende Job- und Ausbildungsmessen, die während der Corona-Pandemie als Online-Messen durchgeführt werden konnten. Der Münchner Ausbildungsmarkt bietet jungen Menschen immer noch ein breites Angebot an Ausbildungsplätzen, trotzdem gelingt es vielen nicht, nahtlos an den Schulbesuch eine passende Ausbildungsstelle zu bekommen oder die Ausbildung ohne Hilfestellung erfolgreich zu beenden. Deshalb fokussiert das JuSoPro auf präventiv ausgerichtete Konzepte, um Modelle für die Unterstützung der beruflichen Integration von jungen Menschen in die Berufs- und Arbeitswelt und zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen bzw. zur Sicherung der beruflichen Erstausbildung zu entwickeln. Zielgruppe des Programms sind Jugendliche, die die Schule ohne tragfähige berufliche Orientierung verlassen, u.a. neu Zugewanderte und junge Geflüchtete, Migrant*innen, aber auch Betriebe, die zur Deckung ihres Fachkräftenachwuchses zunehmend darauf angewiesen sind, zusätzliche Bewerber*innengruppen anzusprechen.

⁶ Vgl. Beschluss „Verlängerung des ganztägigen Übernachtungsschutzes bis 31.10.2020“ vom 09.07.2020 und Ergänzungsantrag von den Fraktionen Die GRÜNEN - rosa liste und SPD, in dem u.a. eine abgestimmte Konzeption für EU-Arbeitsmigrant*innen gewünscht wird.

Auch das Sozialreferat fördert über das MBQ Beratung und Qualifizierungsbausteine vor allem für die Zielgruppen Jugendliche und Geflüchtete.

Einen weiteren Aufgabenbereich im MBQ bei der zielgruppenspezifischen Unterstützung sozialer Inklusion hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktintegration stellt die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention dar. Die Entwicklung neuer Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsformate für Menschen mit Beeinträchtigungen erfordert intensive Beteiligungs- und Abstimmungsprozesse.

3.3 Fachkräftegewinnung und Beschäftigungssicherung zur Bewältigung des Strukturwandels

Die Fachkräftegewinnung ist eine zentrale Herausforderung der kommenden Jahre für die kommunale Arbeitsmarktpolitik. Schon heute können in bestimmten Branchen offene Stellen nicht mit geeigneten Fachkräften besetzt werden. Dies betrifft vor allem die Bereiche IT, viele Berufsfelder im Handwerk, Naturwissenschaft und Technik (sog. MINT-Berufe), den Gesundheits- und Erziehungsbereich, aber auch die hauswirtschaftlichen Dienstleistungen, das Gastgewerbe oder die Beschäftigungsbereiche Logistik und Transport. Ein generelles, branchenübergreifendes Beratungsangebot im Bereich der Gewinnung internationaler Fach- und Nachwuchskräfte ist über verschiedene Projekte im RAW und davon zu großen Teilen im MBQ angesiedelt (3.3.1). Darüber hinaus fördert das MBQ bereits spezifische arbeitsmarktbezogene Projekte auf dem Gebiet Hauswirtschaft oder im IT-Sektor, insbesondere aber mit einem Schwerpunkt in der Pflege (3.3.2), um nachhaltige Beschäftigung für die Zielgruppen des MBQ und die Fachkräfteversorgung für die Münchener Wirtschaft zu sichern.

Wir stecken mitten in einem Prozess von tiefgreifenden strukturellen Veränderungen (siehe Abschnitt 1). Es bedarf weiterer Anpassungen, um die Arbeitsmarktintegration von verschiedenen Personengruppen auch in Zukunft adäquat zu unterstützen. Beispielsweise in Richtung Aufbau von digitalen Kompetenzen, z.B. über die schon erfolgte Einbeziehung von prekären Solo-Selbstständigen oder die Erweiterung auf Arbeitslose aus dem SGB III mit niedriger Qualifizierung oder geringen Deutschkenntnissen, um dem Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit frühzeitig vorzubeugen. Es bedarf aber auch einer Stärkung des bisherigen Angebotes der Münchner Beschäftigungspolitik, das auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Begleitung von Beschäftigten in diesen Transformationsprozessen ausgerichtet ist (Beschäftigungssicherung). Gefordert sind nicht nur neue Maßnahmen für arbeitslose Personengruppen, sondern die Ausweitung des bisherigen Wirkungsspektrums auf die Beschäftigungs- und Fachkräftesicherung, um die Transformation der Arbeitswelt auf kommunaler Ebene zum Wohle der Stadtgesellschaft nachhaltig und sozial gerecht zu flankieren.

Eine der großen aktuellen Anforderung an kommunale Beschäftigungspolitik ist nach unserer Einschätzung, den sich bereits vollziehenden Wandel im Bereich Mobilität und Digi-

talisierung fokussiert in den Blick zu nehmen. Diesen Prozess wollen wir auf Basis eines kommunal koordinierten Weiterbildungsverbands anstoßen und begleiten (3.3.3).

3.3.1 Gewinnung von internationalen Fach- und Nachwuchskräften

Als erste kommunale Anlaufstelle für die Fachkräftegewinnung und -sicherung für die Münchner Wirtschaft koordiniert das RAW Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote für internationale Fach- und Nachwuchskräfte sowohl im Inland als auch aus dem Ausland. Mit dem „Career Center for Internationals“ und zahlreichen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zielt das RAW darauf ab, ausländische Fachkräfte vor Ort bezüglich einer Arbeitsaufnahme zu beraten, in ihren angestammten Berufsfeldern und Branchen zu halten bzw. durch Weiterqualifizierungsoptionen für die Bedarfe des Münchner Arbeitsmarktes vorzubereiten. Anfragen von Fachkräften nach Arbeitsmöglichkeiten in München werden auch direkt aus dem Ausland an MBQ-Projekte herangetragen. Die bestehende Kooperation zwischen dem RAW und der Ausländerbehörde im Rahmen von Informationskampagnen zum Thema Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für internationale Studierende in München soll zukünftig ausgebaut werden. Die Servicestelle zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen beim Amt für Wohnen und Migration des Sozialreferats bietet in der Region München individuelle kostenlose Beratung und Information zu Fragen der Anerkennung und Bewertung ausländischer Qualifikationen. Je nach Beruf, Aufenthaltsstatus, Herkunftsland und Wohnort ergeben sich individuelle Beratungsbedarfe zu den gesetzlichen Regelungen und Verordnungen. Mit diesem Angebot trägt die Servicestelle ebenfalls zum möglichst qualifikationsadäquaten Einstieg von Menschen mit ausländischen Qualifikationen bei. Seit 2009 konnten dort in circa 15.000 Beratungskontakten Personen mit wichtigen Informationen versorgt werden (Menschen aus 145 Ländern und 117 verschiedenen Nationalitäten). Interessierte Nachwuchskräfte aus dem Ausland, die in München berufliche Erfahrungen sammeln wollen, können sich über Online-Beratungsformate und branchenspezifische Karrieretage zu Qualifizierungsmöglichkeiten, Praktika und den Karriereeinstieg in München informieren. Es ist geplant, das bestehende Netzwerk mit ausländischen Hochschulen und deutschen Auslandshandelskammern zu erweitern und nicht nur Europa- sondern auch weltweit Interesse für den Münchener Wirtschaftsstandort unter internationalen Fach- und Nachwuchskräften zu wecken. Alle geförderten Kampagnen zur internationalen Fachkräftegewinnung werden nach der Maßgabe geprüft, die von der Anwerbung betroffenen ausländischen Arbeitsmärkte hinsichtlich eines möglichen Brain-Drain nicht in unzumutbarer Weise unter Druck zu setzen. Die guten Erfahrungen mit den aktuell laufenden MBQ-Pilotprojekten zur Gewinnung von Nachwuchsfachkräften für die Pflege und den IT-Sektor aus Istanbul und Ankara können für den Aufbau weiterer Kooperationen mit anderen Städten genutzt werden.

3.3.2 Fach- und Nachwuchskräftegewinnung für die Pflege

Die Frage der professionellen Pflegeversorgung in Deutschland ist ein vieldiskutiertes und problembehaftetes Thema; der Mangel an Pflegekräften wird seit Jahren beklagt. Die Corona-Pandemie hat uns die Missstände in diesem Berufsfeld deutlich vor Augen geführt,

aber schon zuvor haben sich Gesellschaftsentwicklungen wie der demografische Wandel im Pflegesektor bemerkbar gemacht. Darum hat das RAW schon vor vier Jahren einen Schwerpunkt zur Unterstützung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts im Berufsfeld Pflege aufgebaut, um gezielt mit den Mitteln des MBQ Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in der Pflege zu fördern. Im Rahmen der Münchner Beschäftigungskonferenz und der Münchner Pflorgetage wurde aber auch die öffentliche Debatte zu den Beschäftigungsbedingungen und der Zukunft von Pflegearbeit vorangetrieben. Die folgende Abbildung zeigt die in vier Jahren aufgebaute Struktur, die die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung von niederschweligen Angeboten bis hinein ins Segment von Hochqualifizierten, das Thema „Digitalisierung in der Pflege“ und eine starke Gremienarbeit umspannt.

Abbildung 1 Projektlandschaft Pflege im MBQ



Quelle: eigene Darstellung

Das RAW adressiert im Themenfeld Pflege speziell beschäftigungspolitische Leitfragen wie die Rekrutierung sowie die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung von Pflegepersonal aus dem In- und Ausland und die damit verbundenen zielgruppenspezifischen Qualifizierungsbedarfe. Als noch relativ neues Themenfeld werden die zu beobachtenden Effekte der Digitalisierung, die auch für die Pflege abzuschätzen sind, in dem Branchendialog „CareMeetsTech“ und verschiedenen Projektinitiativen aktiv angegangen. Mit dem Pflege-schwerpunkt unterstützt das MBQ Jugendliche und junge Erwachsene, Geflüchtete und Migrant*innen bei der Integration in Ausbildung und Arbeit, ebenso wie Fachkräfte, deren

ausländischer Berufsabschluss in Pflege- und Gesundheitsberufen in Deutschland nicht anerkannt ist, zudem Quereinsteiger*innen sowie Berufsrückkehrer*innen. Unterstützende ausbildungsvorbereitende und in Ausbildung integrierende Maßnahmen stellen einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von in- und ausländischen Pflegekräften dar. Das MBQ wirkt daher dem akuten und voraussichtlich weiter wachsenden Fachkräftemangel entgegen. Deshalb werden durch das MBQ geförderte und begleitete Initiativen im Bereich der Anerkennungsverfahren, bei ergänzenden Anpassungsqualifizierungen sowie zu ausbildungsbegleitenden und -vorbereitenden Angeboten für Praktikanten*innen in der Pflege aus dem Ausland verstärkt.

Beispiel „Care International“ (München – Istanbul – Europa)

Das Projekt „Care International“ in Trägerschaft des EUCON e.V. wurde im November 2019 im Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft (AfAW) erstmals bewilligt. Nach der Umstellung auf die generalistische Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz in 2020 rechnete man in München mit jährlich ca. 620-650 Auszubildenden zur/zum Pflegefachfrau/-mann, die durch die höheren Anforderungen der neuen Ausbildung zusätzliche Unterstützungs- und Vorbereitungsbedarfe haben. Das mit EU- und MBQ-Mitteln finanzierte Projekt „Care International“ leistet mit der Organisation eines Praktikumsprogramms für türkische Pflegeschüler*innen in einer Altenpflegeeinrichtung der Münchenstift GmbH einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration ausländischer Pflegekräfte, um so insgesamt eine Verbesserung der Pflegesituation in München zu erreichen. Auch für die nächsten Jahre ist mit einem steigenden Bedarf an Auszubildenden und Fachkräften für den Pflegesektor zu rechnen, zudem werden in weiteren Gewerken und Branchen Probleme bei der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung immer deutlicher. Deshalb wurde das Projekt „Care International“ mit Beschluss vom 15.01.2021 um eine weitere Förderperiode für die Jahre 2022 und 2023 verlängert. Perspektivisch soll es thematisch auf weitere Gewerke und Branchen ausgedehnt werden. [...]

Erweiterung von „Care International“

Im Projektverlauf wurde eine Ausweitung der Angebote auf andere Berufsfelder und Branchen geprüft und erste Umsetzungen gestartet. In 2021 absolvierten drei Ärzt*innen einen Aufenthalt in einem Ärztezentrum und vier IT-Studierende wurden über das zusätzliche Erasmus+ Programm in die IT-Branche vermittelt. Das Projekt kann hierzu auf die Zusammenarbeit mit zwei türkischen Universitäten in Istanbul und Ankara zurückgreifen.

Über das Programm des Europäischen Solidaritätskorps wurden weitere Mittel für eine Fortsetzung in 2022 und 2023 bereits bewilligt. Eine Ausweitung der Mittelakquise in diesem Programm ist angestrebt. Ab 2022 kann die Arbeit im Pflegebereich um weitere Partner erweitert werden. Das Projekt wird in der Türkei zusätzlich zur Kommune Istanbul mit verschiedenen Universitäten in Ankara und Istanbul kooperieren. In München werden weitere Anbieter der Altenpflege, der ambulanten Pflege sowie Krankenhäuser als Kooperationspartner aufgenommen. Ab dem Jahr 2022 ist zudem eine Erweiterung des Angebots auf die Hotellerie und Gastronomie-Branche über das Jugendsonderprogramm des MBQ

vorgesehen. Im Gefolge der Corona-Krise besteht hier eine erhöhte Nachwuchs- und Fachkräfteknappheit. In Kooperation mit dem Berufsbildungsinstitut der Stadt Istanbul (ISMEK) und der TUI Türkei ist geplant, junge türkische Fach- und Nachwuchskräfte für Praktika in Münchner Betriebe zu vermitteln, wobei diese im Anschluss bleiben oder in die Türkei zurückkehren können. Für die Betreuung und Lernbegleitung der Praktikant*innen, ebenso für die Abstimmung mit den Arbeitgeber*innen soll eine halbe sozialpädagogische Betreuungsstelle eingerichtet werden.

Angesichts der bisherigen Ergebnisse wurde die kofinanzierte Weiterförderung von „Care International“ und die geplante Ausweitung im Bereich der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung aus dem Ausland für die nächsten zwei Jahre (2022-2023) durch den Stadtrat am 15.012.2021 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 04776) beschlossen.

3.3.3 Münchner Weiterbildungsverbund für Beschäftigung

Die großen Megatrends wie die Digitalisierung, Dekarbonisierung, Klimawandel, die demografische Entwicklung in Deutschland etc. führen bereits heute in vielen gesellschaftlichen Bereichen zu konkreten Auswirkungen und werden die zukünftige Arbeitswelt stark verändern. Das trifft im Raum München aktuell insbesondere für den Bereich Mobilität und konkret für den Automotive-Sektor zu, der zusammen mit dem stark vertretenen verarbeitenden Gewerbe für den Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort eine herausragende Stellung einnimmt. Die sich vollziehende Abkehr von Verbrennungsmotoren bedeutet für einen Großteil der Beschäftigten der Automobilhersteller und der Zulieferindustrie ein erhebliches Beschäftigungsrisiko. Im Gegenzug bieten die Entwicklung und Herstellung alternativer Antriebsformen neue Chancen, allen voran im Rahmen der Elektromobilität. Zudem ergeben sich auch ganz neue Mobilitätskonzepte, die technologisch- sowie sozial-innovative Lösungen erfordern und an denen schon heute gearbeitet wird. Das zeigen sowohl die sehr vitale Start-Up-Szene in München als auch viele etablierte Produktionsbetriebe, die eine transformative Neuausrichtung vorantreiben.

Im gleichen Zuge an anderer Stelle oder in anderer Form entstehende Beschäftigungsmöglichkeiten erscheinen aus der Sicht der betroffenen Beschäftigten vermutlich nur bedingt als attraktive oder realistische Alternativen. Die Erfolgsaussichten für gelingende berufsfachliche Anpassungen an neue Jobprofile oder der Wechsel in zukunftssträchtige Wirtschaftsbereiche sind von den bestehenden Angeboten und Möglichkeiten abhängig, entsprechende Kompetenzen erwerben bzw. erweitern zu können. Arbeitskräfte, die in andere Branchen wechseln wollen, werden zusätzlichen Qualifizierungsbedarf haben.

Bei den großen Herstellern und Zulieferunternehmen werden bereits Konzepte zur Umschulung und Kompetenzerweiterung für Arbeitsfelder „jenseits des Verbrennungsmotors“ erarbeitet und umgesetzt. Es besteht aber die Gefahr, dass Unternehmen und ihre Beschäftigten aus anderen Bereichen oder von kleinen Unternehmen zu spät in diese Prozesse involviert und somit zu den Verlierern der laufenden Transformation werden.

Wenn das Matching zwischen existierenden Qualifikationsprofilen und den benötigten Anforderungen nicht mehr stimmt, berührt das nicht nur Arbeitnehmer*innen. Mit Blick auf den oft beklagten Fachkräftemangel besteht auch für Münchner Unternehmen die Gefahr an (internationaler) Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren. Aus kommunaler Perspektive gehen Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen, nachhaltige Beschäftigungssicherung und Fachkräftegewinnung daher Hand in Hand. Ein entscheidender Beitrag zur sozialen, ökologisch und ökonomisch ausgewogenen Sicherung von Wohlstand in München (Stichwort „Stadt im Gleichgewicht“) wird darum sein, den dargestellten qualifikatorischen Shift auf dem Arbeitsmarkt mit einer vorausschauenden, transformativen Arbeitsmarktpolitik zu gestalten und zu begleiten.⁷ Dazu braucht es nach unserer Einschätzung eine stärkere Vernetzung, Koordination und Kooperation zwischen den Treibern, großen Unternehmen und KMU, zwischen verschiedenen Branchen, Weiterbildungsakteuren sowie weiterer öffentlicher und privater Einrichtungen mit Arbeitsmarktbezug. Daher stellt der Aufbau eines Münchner Weiterbildungsverbands mit branchenübergreifender Perspektive ein maßgebliches Vorhaben im Themenfeld „Fachkräftegewinnung und Beschäftigungssicherung zur Begleitung des Strukturwandels“ des MBQ dar. Eine besonders vielversprechende Konstellation für Synergien auf der Branchenebene ergibt sich aus dem starken Engagement der großen IT-Unternehmen am Standort. München ist weltweit einer der zentralen Standorte, an denen die Verbindung von IT- und Produktionskompetenz weiter vorangetrieben wird. Für den Wohlstand und die Teilhabechancen von Arbeitsuchenden, von Arbeitslosigkeit und Prekarität gefährdeten Beschäftigten ist es wichtig, die treibenden Akteure zu vernetzen, das Know-how und neue Qualifizierungskonzepte in die Breite zu bringen und so die sich vollziehende Transformation positiv zu gestalten.

Das bereits gut etablierte Verbundprojekt Perspektive Arbeit (VPA) bietet hierzu eine geeignete Basisstruktur und vielfältige Anknüpfungspunkte, um einen Münchner Weiterbildungsverbund für Beschäftigung in das bestehende MBQ-Instrumentarium kommunaler Beschäftigungspolitik organisatorisch zu integrieren. Initiativen zur Fachkräftesicherung in anderen Regionen mit vergleichbaren Wirtschaftsstrukturen oder des Bundes weisen in eine ähnliche Richtung.⁸ Erste Kontakt- und Kooperationsanbahnungen sind bereits erfolgt, die zurückgemeldeten Interessensbekundungen zeigen eindeutig den hohen Bedarf an einer Verbundstruktur für Weiterbildung, koordiniert durch einen neutralen Partner wie dem RAW über das MBQ. Dieser Ansatz unterstützt zudem die Zielstellung der Agentur für Arbeit München, die Weiterbildung von Beschäftigten im Raum München mit Bundesmitteln verstärkt zu fördern. Allerdings ist der Konzeptions- und Steuerungsaufwand seitens des RAW nur mithilfe zusätzlicher personeller Ressourcen zu bewältigen.

7 Vgl. auch Knuth, Matthias (Juli 2021): Transformative Arbeitsmarktpolitik. Düsseldorf. Forschungsförderung Working Paper Nr. 219. Online (29.09.2021): https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008052/p_fofoe_WP_219_2021.pdf

8 z.B. im Raum Stuttgart: <https://fachkraefte.region-stuttgart.de/>; für den Bund: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Weiterbildungsverbunde/weiterbildungsverbunde.html>

4 Einwerben von Drittmitteln, insbesondere Fördergelder der EU

In der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 04049 im Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft (AfAW) vom 09.11.2021 wurde die momentane Situation in der Übergangsphase zwischen zwei Förderperioden des Europäischen Sozialfonds (ESF) beschrieben. In 2021 wurden durch den ESF für 14 Projekte rd. 1,9 Mio. Euro Fördermittel zur Verfügung gestellt (52,5 % der Gesamtkosten), davon waren zehn Projekte in zwei Verbänden aufgestellt (power_m mit sieben Teilprojekten und BIWAQ mit drei Projekten). Dem AfAW wurde die Förderung von neun ESF-kofinanzierten Projektvorhaben zur Beschlussfassung vorgelegt, davon sind sechs Projekte über Restmittel aus der vergangenen Förderphase bis 30.06.2022 befristet finanziert (Avanta Steps, GUIDE & MOVE), deren ganzjährige Finanzierung wird über das MBQ mit 320.000 Euro bezuschusst. Der Projektverbund power_m wird in 2022 zu 100 % aus kommunalen Mitteln finanziert (rd. 950.000 Euro, vgl. BV 20-26 / V 04049).

Der ESF hat keine kontinuierliche Finanzierung der Projekte als Ziel, sondern sieht sich selbst als Impulsgeber für innovative Ansätze. Die Ausgabe der Fördermittel erfolgt meist in sechsjährigen Förderperioden mit wechselnden inhaltlichen Schwerpunktsetzungen. Diese wechselnden Inhalte sind Chance und Hürde zugleich. Für die Antragsstellenden bedeutet das eine kontinuierliche inhaltliche Weiterentwicklung sowie den geförderten Einstieg in neue Aufgabenbereiche und Themen. Gleichzeitig ist damit aber auch die Kontinuität und Fortsetzung von bewährten und nach wie vor benötigten Handlungsansätzen gefährdet bzw. in Frage gestellt. Das Ziel impulsgebender Förderung macht dort Sinn, wo es grundsätzlich möglich wäre, ein sich finanziell tragendes Geschäftsmodell zu etablieren. Es handelt sich bei den Zielgruppen der ESF-Projekte allerdings überwiegend um einen Personenkreis, der kaum bis gar nicht in der Lage ist Qualifizierungs- und Beratungsangebote aus eigenen Mitteln zu finanzieren (Langzeitarbeitslose, Frauen ohne Erwerbseinkommen, Jugendliche und junge Erwachsene ohne Ausbildung etc.). Nicht wenige der in München angesiedelten ESF-Projekte sind daher erst durch die kommunale Kofinanzierung realisierbar, da über die Teilnehmer*innen der Angebote keine Eigenmittel erzielt werden können; weder kurz- noch mittel- oder langfristig.

Hinzukommt, dass es an der Nahtstelle zweier Förderperioden meist zu 1,5-jährigen Zeitverschiebungen kommt, die für die Träger immer kurze Zwischenfinanzierungsbedarfe und finanzielle Unsicherheiten nach sich ziehen. Diese Situation entsteht in jeder Übergangsphase. Über die aktuellen Schwierigkeiten wurde bereits im AfAW am 09.11.2021 berichtet (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 04049). Zum Stand Ende 2021 wurde von den zuständigen Ministerien im Bund bzw. Land noch kein Zeitplan für das Antragsverfahren der neuen Förderperiode des ESF Plus 2021-2027 vorgelegt, allgemein wird aber mit Frühjahr/Sommer 2022 gerechnet.

Für die finanzielle Förderpraxis des ESF sind grundsätzlich auch noch zwei weitere Themen von großer Bedeutung. Im Regelfall verlangt der ESF den Einsatz von Eigenmitteln (meist in Höhe von 5 %). Diese sind aber für kleine Träger, die ausschließlich geförderte Projekte umsetzen, nicht zu erwirtschaften, da Überschüsse aus der Projektstätigkeit wie-

der zurückzuzahlen sind. Daher wird vom umsetzenden bayerischen Ministerium die Vergabe der Fördergelder an große Institutionen bevorzugt, die über ausreichende Eigenmittel verfügen. Zusätzlich senkt der Europäische Sozialfonds nach den derzeit verfügbaren Informationen den Interventionsatz in Bayern auf 40 % (früher 50 %, zwischenzeitlich sogar 70 %). Dies bedeutet, dass die Finanzierungsanteile des anderen Finanziers – im Falle des MBQ, der Kommune – erhöht werden müssten. Der Oberbürgermeister hat im Auftrag des Stadtrats im November 2021 die Staatsministerin Traubner bereits gebeten, auch in der nächsten Förderphase kleine Träger weiterhin mindestens gleichwertig zu berücksichtigen. Eine Antwort des Ministeriums steht noch aus (Stand Dezember 2021).

Das RAW regt daher an, perspektivisch einen Ausgleichs- bzw. Überbrückungsfonds einzurichten, mit dem zukünftig zusätzliche Mittel in Höhe von ca. 1 Mio. Euro im letzten Förderjahr einer ESF-Förderperiode bereit gestellt werden, um die Übergangsphasen abzusichern und die wegfallenden Mittel aus der EU-Kofinanzierung zu kompensieren. Diese beantragten Mittel stünden ausschließlich zur Kompensation ausfallender EU-Finanzierungen zur Verfügung.

Im Rahmen des MBQ werden seit vielen Jahren regelmäßig Drittmittel der EU, aber auch vom Bund und aus Bayern für München akquiriert. Allerdings fehlen derzeit sowohl für die inhaltliche als auch die finanztechnische Antragstellung die personellen Ressourcen. Bei erfolgreicher Akquise werden meist zusätzliche (befristete) Stellen gewährt, die eine zielführende Bearbeitung und ordnungsgemäße Abwicklung der Projekte sicherstellen. Im Vorfeld fehlen diese zusätzlichen Ressourcen; diese Situation hat sich zuletzt durch unbesetzte Stellen verschärft. Ebenso fehlt derzeit das Personal, um das kostenlose Angebot eines großen in München ansässigen IT-Unternehmens im Rahmen dessen CSR-Strategie anzunehmen, gemeinsam eine IT-Lösung zur Digitalisierung des MBQ-Angebots zeitnah zu realisieren. Es droht, dass andere Standorte oder Player hier zum Zuge kommen und eine einmalige Chance für München vertan wird – und das angesichts der anstehenden, oben beschriebenen Transformationsprozesse und der damit verbundenen Anpassungsbedarfe des kommunalen Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms in Richtung Digitalisierung.

5 Stellenbedarf

Für eine zukunftsfähige Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik und um neue Projektvorhaben zu entwickeln haben die Fraktionen von SPD/Volt und Die Grünen – Rosa Liste die Einrichtung von zwei zusätzlichen Stellen im MBQ beantragt. Die beschriebenen Herausforderungen in Bezug auf die öffentlich geförderte Beschäftigung, die Bewältigung der anstehenden Transformationsprozesse und die Bekämpfung der Folgen der Corona-Pandemie erfordern zur Stärkung des MBQ auch die dauerhafte Zuschaltung entsprechender Personalressourcen.

[...]