

Eingliederungsbericht 2020

für den Main-Taunus-Kreis

Auf den nachstehenden Seiten legen wir in der bewährten Weise unser gesamtes Eingliederungsmanagement für den Bereich des SGB II in einer Dreiteilung offen.

Im Detail werden mit diesem Umsetzungsbericht alle Maßnahmen vorgestellt, die mit Mitteln des Bundes, des Landes und unseren kommunalen Mitteln durchgeführt wurden. In diesem Berichtsjahr wurden durch unsere Beschäftigungsförderung über 20 einzelne Arbeitsmarktmaßnahmen organisiert bzw. durchgeführt. Mit dem Bericht informieren wir Sie über die Anzahl der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Alters- und Herkunftsstruktur sowie die Aktivierungs- und Vermittlungserfolge.

Im Rahmen der kommunalen Trägerschaft des SGB II wurden in unserem Jobcenter erneut Veränderungen und Anpassungen vorgenommen.

Das bisherige Amt für Arbeit und Soziales ist mit Wirkung zum 01.04.2020 in das Amt für Soziales (Amt 55) und in das Kommunale Jobcenter (Amt 50) aufgeteilt worden. Aufgrund personeller Veränderungen auf Dezernatsebene wurde diese Änderung des Gesamtorganisationsplans notwendig. Die Zuständigkeit für die Umsetzung des SGB II liegt seitdem im Kommunalen Jobcenter (KJC); unterteilt in drei Sachgebiete. Die Aufbau- und Ablauforganisation sowie die speziellen Prozesse, auch im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung, wurden weiterentwickelt und entsprechend angepasst.

Mit dieser organisatorischen Veränderung waren auch personelle Anpassungen verbunden, die im Laufe des Jahres 2020 abgeschlossen wurden. Nähere Einzelheiten sind dem aktuellen Organigramm am Ende des Berichtes zu entnehmen.

Neben den vorgenannten Veränderungen stand natürlich das Jahr 2020 ganz unter dem Zeichen der Corona-Pandemie. In allen Bereichen unseres täglichen Lebens, also auch bei der Umsetzung des SGB II, hat uns die Pandemie vor neue Herausforderungen gestellt. Diese galt es in kürzester Zeit zu lösen. Mit der bereits umgesetzten E-Akte konnten wir in allen Bereichen des KJC im Echteinsatz die Vorzüge der Digitalisierung erleben. Im Verbund mit dem zentralen Bescheid-Druck konnten weite Teile des Amtes aus dem Homeoffice herausarbeiten und damit die Aufgabenerledigung für das SGB II zu jeder Zeit sicherstellen. In den ersten Monaten der Pandemie musste ein besonderer Schwerpunkt auf die Sicherstellung der Existenz für eine Vielzahl von Neuantragsstellungen gelegt werden. Im weiteren Verlauf haben wir auch mittels hybrider Lösungen die Arbeitsmarktmaßnahmen nach dem Lockdown wieder schnell aufnehmen und in guter Qualität weiter durchführen können

Selbstverständlich waren und sind hierfür individuell Sicherheits- und Schutzkonzepte erforderlich.

Diese Konzepte wurden zu Pandemiebeginn für die jeweilige Maßnahme erstellt und werden regelmäßig mit dem vom Land Hessen vorgegebenen Pandemie-Verordnungen abgeglichen und bei Erfordernis angepasst.

Ergänzend wurde im Verlauf der Sommermonate mit einer Vermittlungsoffensive „Aktiv in der Krise – Pro Job“ gestartet. Damit wurden die zunehmende Anzahl von Vermittlungskunden im SGB II und die nach wie vor vorhandene Nachfrage nach geeignetem (Fach-)Personal bei den Arbeitgebern zusammengeführt. Mit dieser Maßnahme waren wir bei der Arbeitsvermittlung sehr erfolgreich und sicherten damit auch unsere Integrations-Bemühungen während der Krise.

Trotz der insgesamt schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt konnten wir mit einer Vermittlungszahl von **2.087** Menschen im laufenden Berichtsjahr mit Blick auf die Gesamtsituation und im landesweiten Vergleich ein insgesamt ordentliches Ergebnis erzielen. Ausdifferenziert stellt sich die Vermittlung wie folgt dar:

Vollzeit: 912 Personen, Teilzeit: 597 Personen und Minijobs: 578 Personen.

Dass wir auch weiterhin bei unseren Vermittlungen in Beschäftigung eine echte Qualitätsarbeit abliefern, zeigt unsere im Durchschnitt mit 63,9% bundesweit mitführende Quote der kontinuierlichen Beschäftigung nach einer Integration. Weiterhin spielen Vermittlungen mit Eingliederungszuschüssen bei uns eher eine untergeordnete Rolle. Im Berichtsjahr wurden nur 20 Zuschüsse notwendig, was ebenfalls unsere sehr engagierte Vermittlungsarbeit bestätigt.

Aus den o.g. Gesamtintegrationen konnten bestandswirksam 1.062 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten in die Zielerreichung nach § 48a SGB II einbezogen werden. Die Erhebung der Vermittlungen erfolgt im KJC des Main-Taunus-Kreises fortlaufend über das gesamte Jahr, während die für die Zielerreichung nach § 48a SGB II relevanten Daten nur in einem 4 Monatszeitraum nacherhoben bzw. an die Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden. Die Integrationsquote des Main-Taunus-Kreises sank über das Jahr 2020 um 4,8%. Dies entspricht dem Durchschnitt der kommunalen Jobcenter in Hessen. Mit diesem Ergebnis haben wir unsere Zielsetzung an Integrationen von 1.430 und damit auch die Zielerreichung der Integrationsquote im Sinne der K2 des § 48a SGB II verfehlt. Mit einer Abweichung von nur 26 % liegen wir aber im landesweiten Vergleich auf einem vorderen Rang und sind mit dem erreichten Ergebnis aufgrund der extrem schwierigen Rahmenbedingungen insgesamt zufrieden. Anders verhält es sich mit der Zielgröße der K3. Hier konnten wir – auch durch die konsequente Durchführung der verschiedenen Aktivierungs- und Integrationsmaßnahmen – unser gestecktes Ziel erreichen bzw. die Zahlen der Langzeitleistungsbezieher um 371 unterschreiten.

Wie bereits ausgeführt, hat die Pandemie insgesamt im letzten Jahr die Arbeit im KJC bestimmt und auch für die Mitarbeitenden viele persönliche Herausforderungen gebracht. Kontinuierliche Kinderbetreuung auf Seiten des Personals hat auf einmal eine andere Rolle eingenommen. Auch die Sicherung der eigenen Gesundheit war von allergrößter Bedeutung. Diese Herausforderungen haben wir nur gemeinsam stemmen können und der besondere Teamgeist im KJC hat hier insgesamt zum Gelingen sehr beigetragen. Die Personalfuktuation war im abgelaufenen Jahr bei weitem nicht so hoch, wie wir das bereits in Vorjahren hatten, so dass mit dem überwiegend stabilen Personalkörper die vielfältigen Aufgaben im SGB II gut erledigt werden konnten. Lediglich auf einigen Führungsstellen mussten Nachbesetzungen vorgenommen werden. Mittlerweile sind alle Führungspositionen wiederbesetzt. Hierbei wurde überdeutlich, dass wir im KJC an einer weiteren permanenten Personalentwicklung im Rahmen einer Aus- und Weiterbildung arbeiten müssen. Aufgrund der demographischen Entwicklung werden in den folgenden Jahren weitere Führungskräfte zu ersetzen sein. Um diesen Bedarf sicherzustellen brauchen wir auch eine innovative Strategie zur Personalgewinnung, die es gilt, für die gesamte Kreisverwaltung zu entwickeln. Wie im letzten Bericht ausgeführt, spielt der zunehmende Fachkräftemangel in unserer Region eine erhebliche Rolle beim Personalrecruiting, sodass wir gerade Schul- und Studienabgänger früh an den Main-Taunus-Kreis binden müssen. Hier sollten wir aus den Erkenntnissen der Pandemie gewinnen und mit unserem krisenfesten Arbeitsplatz verstärkt Eigenwerbung betreiben.

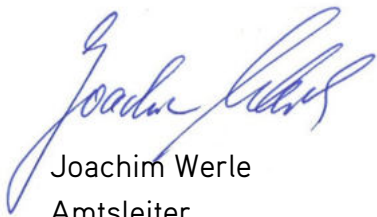
Zur Deckung der Verwaltungskosten hat das KJC des Main-Taunus-Kreises auch in 2020 erneut einen Anteil der Eingliederungsmittel umgeschichtet. Aus unserer Sicht müssten die Verwaltungsmittel für die zukünftigen Jahre vom Bund noch deutlicher angepasst werden, damit eine angemessene finanzielle Ausstattung zur Deckung der gesamten Personal- und Sachkosten erreicht wird.

Abschließend ist noch auf zwei besondere Fakten einzugehen:

1. Die in Folge der Pandemie geänderten vereinfachten Zugangsvoraussetzungen zum SGB II über den § 67 hatten in der unmittelbaren Krisensituation ihre absolute Berechtigung. Eine beständige Einführung dieser Regelungen zum Vermögensschutz und bei den Kosten der Unterkunft wird jedoch sehr kritisch gesehen. Hier werden möglicherweise Fehlanreize gesetzt, die bestimmte Personengruppen in eine dauerhafte staatliche Alimentation bringen. Davor sei an dieser Stelle ausdrücklich gewarnt.
2. In der Analyse unserer aktuellen SGB II – Empfängerdaten müssen wir leider feststellen, dass bedingt durch die Pandemie in den letzten Monaten

verstärkt Personen und Bedarfsgemeinschaften wieder ins SGB II zurückgekommen sind, bei denen uns eine Ausmündung über eine bedarfsdeckende Vermittlung bereits gelungen war. Zum Jahresende 2020 lag die Quote von Wiederantragsstellern bei 42%. Dies wirft die Frage auf, wie uns eine erneute Re-Integration dieser Personen auf den Arbeitsmarkt gelingen wird. Welche persönlichen Rückschritte bzw. Verletzungen haben diese Menschen erfahren, und wie können wir mit adäquaten Maßnahmen eine Stabilisierung und somit einen neuen Anlauf zur Vermittlung starten. Wenn der Arbeitsmarkt nach der Pandemie wieder an Fahrt aufnimmt, dann gilt es, diesen Aufschwung für unsere Kunden zu nutzen und Vermittlungen auch mit Hilfe von Eingliederungszuschüssen zu forcieren. Selbstverständlich ist die Erkenntnis weiterhin gültig: „umso länger die Menschen bei uns im Leistungsbezug stehen, umso schwieriger und aufwendiger wird die Vermittlung in Arbeit“.

Hofheim, im April 2021



Joachim Werle
Amtsleiter

VORWORT	3
INHALTSVERZEICHNIS	7
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	11

EINLEITUNG

Kurzportrait des Main-Taunus-Kreises	12
Kommunen im Main-Taunus-Kreis – Rechtskreis SGB II	13

Finanzierung Kapitel 1

Finanzierungsübersicht des Amtes für Arbeit und Soziales	14
Extrakt der Geldmittelverwendung	15

Ziel und Ressourcenorientierte Fallsteuerung (ZRF) Kapitel 2

Ziel- und Ressourcenorientierte Fallsteuerung (ZRF)	16
Potenzialanalyse	17
Förderziel: Direktvermittlung	
Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	17
Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	
Ressourcenbereich: Qualifikation	18
Ressourcenbereich: Arbeitsverhalten	18
Ressourcenbereich: Sozialverhalten	19
Ressourcenbereich: Arbeitsmotivation	19

Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Rahmenbedingungen	20
Ressourcenbereich: Lebenspraktische Kompetenzen	21
Ressourcenbereich: Mitwirkung in der Fallsteuerung	21

Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit	22
---------------------------------------	----

Maßnahmen mit Finanzierung aus Bundesmitteln Kapitel 3

Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	
Maßnahme: Eingliederungszuschuss (EGZ)	23
Maßnahme Job-Aktiv-Zentrum (JAZ)	25
Vermittlungsbudget	27
Maßnahme: Arbeit Plus	29
Maßnahme: Arbeit Plus ÜM	31
Maßnahme: Ausbildungscoaching	34
Maßnahme: Ausbildungscoaching ÜM	37

Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation	
Maßnahme: Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)	40
Maßnahme: Betriebliche Ausbildung in Teilzeit	42
Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	45
Bildungsgutschein	47
Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen gemäß §16c SGB II	49
Einstiegsqualifizierung (EQ)	52
Maßnahme: Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	55
Ressourcenbereich: Arbeitsmotivation	
Maßnahme: Tisch und Teller	56

Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Mitwirkung in der Fallsteuerung	
Maßnahme: aufsuchende Hilfe (aH)	58

Ressourcenbereiche: Lebenspraktische Kompetenzen/ Rahmenbedingungen/ Mitwirkung in der Fallsteuerung	
Maßnahme: Empowerment für geflüchtete Frauen	61
Maßnahme: Empowerment für geflüchtete Männer	63

Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit	
Feststellung der Erwerbsfähigkeit gemäß § 44a SGB II	65
Maßnahme: Aufwind	66

Sonstige Förderung

Beschäftigungszuschuss gemäß § 16e SGB II	69
Lohnkostenzuschuss gemäß § 16i SGB II	70
Beratungsangebot → Pflege und Betreuung nach § 53b SGB XI	72
Übergangmanagement	75

Maßnahmen mit Finanzierung aus Landesmitteln Kapitel 4

Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation	
Maßnahme: Mut zur Arbeit	76
Maßnahme: Modellprojekt Arbeit und Sprache	78

Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit	
Maßnahme: Job Perspektive	81

Förderziele: Herstellung der Prozessfähigkeit/ Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit/ Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Maßnahme: Bedarfsgemeinschaft-Coaching (BG-Coaching)	84
--	----

**Maßnahmen mit Finanzierung aus kommunalen Eingliederungsmitteln
Kapitel 5****Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit**

Ressourcenbereich: Arbeitsverhalten

Maßnahme: Beruf und Zukunft (BUZ) 86

Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Rahmenbedingungen

Maßnahme: Schuldnerberatung 87

Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

Maßnahme: BELA (Beratung, Entwicklung, Lebensorientierung, Arbeit) 89

**Anhang
Kapitel 6**

Statistik: Jahresübersicht SGB II 2020 92

Statistik: Vermittlungen in Arbeit 93

Statistik: schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen 94

durchgeführte Veranstaltungen 2020

Trägerdialog 96

Unsere Kooperationspartner 98

Organigramm des Kommunalen Jobcenters 99

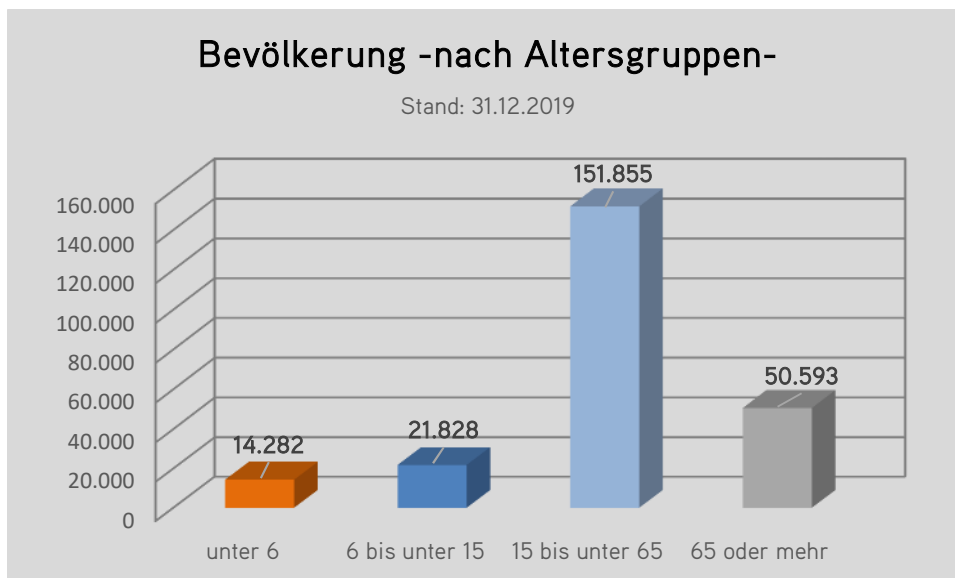
Impressum 100

ALG	Arbeitslosengeld
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
BG	Bedarfsgemeinschaft
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EGV	Eingliederungsvereinbarung
EGZ	Eingliederungszuschuss
eLb	erwerbsfähiger Leistungsbezieher
GSiG	Grundsicherungsgesetz
HG	Haushaltsgemeinschaft
HLU	Hilfe zum Lebensunterhalt
KJC	Kommunales Jobcenter
JAZ	Job-Aktiv-Zentrum
MTK	Main-Taunus-Kreis
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB II	Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung
SGB XII	Sozialhilfe und Grundsicherung im Alter und bei Erwerbs- minderung nach dem Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch
ÜM	Übergangsmanagement
ZRF	Ziel- und Ressourcenorientierte Fallsteuerung
IFSG	Infektionsschutzgesetz

Kurzportrait des Main-Taunus-Kreises

Mit rund 222 km² ist der Main-Taunus-Kreis der flächenmäßig kleinste und mit 238.588 Einwohnern der am zweitchtlichsten besiedelte Landkreis Deutschlands. Die Bevölkerungsdichte liegt bei 1.075 Einwohner/km².

Die Verteilung nach Altersgruppen stellt sich wie folgt dar:



Der Main-Taunus-Kreis liegt im Kern des Rhein-Main-Gebiets westlich von Frankfurt am Main bzw. östlich der Landeshauptstadt Wiesbaden und gehört zu den wirtschaftsstärksten Landkreisen bundesweit. Zum Kreis gehören neun Städte und drei Gemeinden, Kreisstadt ist Hofheim am Taunus.

Mit einer SGB II Arbeitslosenquote von 2,2 % liegt der Main-Taunus-Kreis **unter** dem bundes- und hessenweiten Durchschnitt (Bund 3,4 % / Hessen 3,0 %).

Mit dem vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe zum 01.01.2005 zu einer einheitlichen Leistung Grundsicherung für Arbeitssuchende (Arbeitslosengeld II) zusammengefasst.

Seither ist das Kommunale Jobcenter Main-Taunus-Kreis (KJC) für die Leistungsgewährung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) sowie die Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern (eLb) zuständig. Die Beratung und Betreuung erfolgt durch das Fallmanagement. Zum Stand am 31.12.2020 gab es 2.899 arbeitslose Personen im Landkreis.

Kommunen im Main-Taunus-Kreis – Rechtskreis SGB II

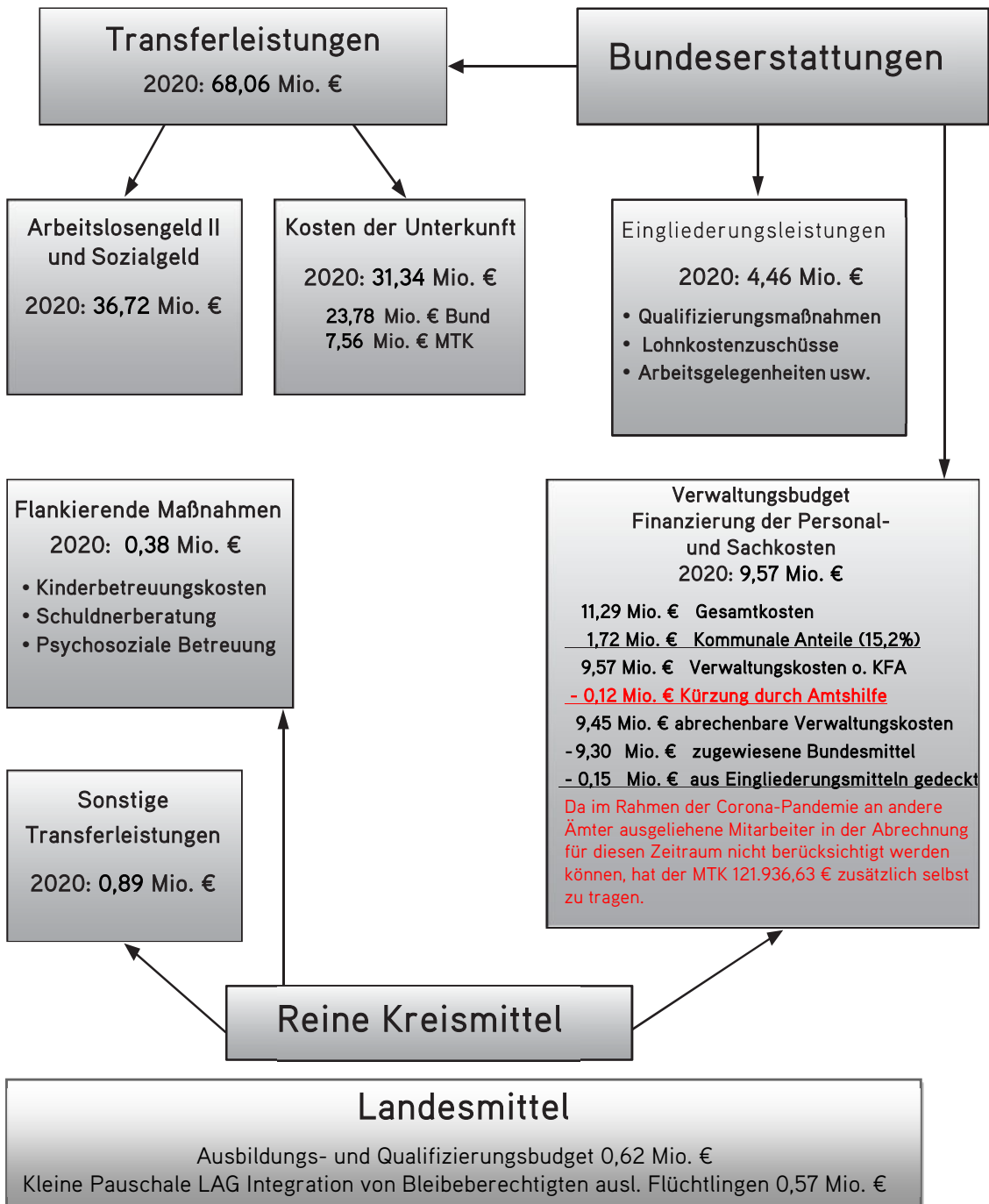
Kommunen	Bevölkerung 2019 ¹ (15 - 64 Jahre)	SGB II Berichtsmonat Dezember 2020 ²							
		Arbeitslose	ALO-Hilfsquote ²	Männer	Frauen	nicht deutsch	Schwerbehinderte Menschen ³	unter 25 Jahre	55 bis unter 65 Jahre
Bad Soden	14.163	201	1,7%	98	103	105	10	24	32
Eppstein	8.636	140	1,9%	65	75	65	5	22	20
Eschborn	13.896	289	2,4%	140	149	159	18	21	32
Flörsheim	14.221	347	2,8%	179	168	198	24	26	28
Hattersheim	17.981	599	3,9%	294	305	314	38	62	62
Hochheim	11.265	173	1,8%	77	96	58	14	16	23
Hofheim	25.543	391	1,8%	192	199	182	30	44	43
Kelkheim	18.330	247	1,6%	131	116	128	13	30	35
Kriftel	7.046	109	1,8%	62	47	54	*	8	13
Liederbach	5.581	100	2,1%	52	48	51	5	9	9
Schwalbach	9.268	240	3,0%	123	117	119	11	26	33
Sulzbach	5.925	63	1,2%	32	31	30	*	5	14
MTK 2019	151.855	2.899	2,2%	1.445	1.454	1.463	175	293	344

¹ **Bevölkerungsdaten:** Die Bevölkerungsdaten zum 31.12.2020 lagen noch nicht vor, deshalb wurde hier der Stichtag 31.12.2019 verwendet.

² **ALO-Hilfsquote SGB II:** Die Arbeitslosenquoten für den Rechtskreis SGB II im MTK liegen für die meisten Kommunen nicht vor. Aus diesem Grund beruhen die ALO-Hilfsquoten für die Kommunen auf eigenen Berechnungen. Die zivilen Erwerbspersonen wurden von der Gesamtzahl für den MTK heruntergebrochen und dienen hier als Grundlage für die Berechnung der ALO Hilfsquote SGB II für die Kommunen. // **Quelle:** Arbeitslosenzahlen SGB II MTK und ALO-Hilfsquote SGB II, eigene Auswertung und eigene Berechnung, Dezember 2020, deshalb sind Abweichungen zur BA möglich. // **Altersgrenze:** Seit dem 01.01.2012 sind die Personen ab dem Geburtsjahrgang 1947 von der stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters (Regelaltersgrenze nach § 35 SGB VI) von 65 auf 67 Jahre betroffen. Diese Personenanzahl ist bisher marginal.

³ **Schwerbehinderte Menschen** mit einem Grad der Behinderung (GdB) ab 50 sowie schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Personen mit einem GdB ab 30 bis unter 50, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen bzw. behalten können. Arbeitslose sind nicht verpflichtet die Agentur für Arbeit über einen GdB zu informieren, wenn dieser keine Auswirkungen auf die Vermittlung hat. Der Bestand an schwerbehinderten Arbeitslosen könnte daher untererfasst sein. // *Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung können keine Zahlen ausgewiesen werden.

Finanzierungsübersicht des Amtes für Arbeit und Soziales



Die entstehenden Aufwendungen werden überwiegend durch Bundesmitteln, einem geringen Anteil an Landesmitteln sowie sonstigen Erträgen gedeckt.

Vom MTK wurden für Arbeitsmarktmaßnahmen 0,24 Millionen Euro bereitgestellt.

Extrakt der Geldmittelverwendung

Die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II werden vom Bund und den Kommunen finanziert. Der Bund kommt auf für Leistungen zum Lebensunterhalt, für Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und die Verwaltungskosten.

Das Kommunale Jobcenter (KJC) übernimmt die Kosten der Unterkunft und weitere soziale Leistungen zur Eingliederung, die durch Betreuung und Beratung entstehen.

Die Verteilung der Haushaltsmittel auf die Leistungsträger in Jobcenter und zugelassene kommunale Träger finden jeweils zur Hälfte über zwei Indikatoren statt; den Problemdruck- sowie den Strukturindikator.

Durch die Eingliederungsmittelverordnung wird bestimmt, dass als ergänzender Maßstab die Grundsicherungsquote bei der Verteilung zu berücksichtigen ist, die aus dem Quotienten der Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der Zahl der zivilen Erwerbspersonen gebildet wird.

Die gesetzlichen Regelungen für die Eingliederungsmaßnahmen sind in Kapitel 3 Abschnitt 1 des SGB II unter den §§ 16 bis 16i zu finden:

- § 16 Leistungen zur Eingliederung
- § 16 a Kommunale Eingliederungsleistungen
- § 16 b Einstiegsgeld
- § 16 c Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen
- § 16 d Arbeitsgelegenheiten
- § 16 e Förderung von Arbeitsverhältnissen
- § 16 f Freie Förderung
- § 16 g Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit
- § 16 h Förderung schwer zu erreichender junger Menschen
- § 16 i Teilhabe am Arbeitsmarkt

Ziel- und Ressourcenorientierte Fallsteuerung (ZRF)

Seit Ende 2012 arbeitet das Kommunale Jobcenter des Main-Taunus-Kreises mit der Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung: „ZRF“. Diese fokussiert die Stärken der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und ihre individuelle Direktvermittlung. Sollte eine Direktvermittlung nicht möglich sein, erfolgt eine Konzentration auf die Stärkung eines jeweiligen Förder- bzw. Entwicklungsziels. Die Förderziele (Direktvermittlung“, „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“, „Herstellung der Prozessfähigkeit“ und „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“) stehen gleichberechtigt nebeneinander.

Bei der Bearbeitung der Förderziele wird bewusst in kleinen Schritten vorgegangen. Das heißt, es wird ein Entwicklungsziel nach dem anderen bearbeitet. Die Entwicklungsziele entsprechen den zu stärkenden Ressourcenbereichen, die den vier Förderzielen zugeordnet sind (vgl. Tabelle 1 / ZRF-Matrix).

Die Entwicklungsziele sind inhaltlich spezifisch. Der Erfolg der Zielerreichung ist anhand der Definition der Merkmale messbar. Sie sind realistisch und akzeptiert, weil sie zwischen Fallmanager/Fallmanagerin und erwerbsfähigem Leistungsberechtigten/erwerbsfähiger Leistungsberechtigten im Profiling-Gespräch entwickelt und festgelegt wurden. Darüber hinaus gibt es einen zeitlichen Rahmen für die Zielerreichung, der diese terminiert.

Die Fallsteuerung ist ein zyklischer, kein linearer Prozess. Der/die erwerbsfähige Leistungsberechtigte wird immer wieder von neuem mit „frischem Blick“ im Profiling betrachtet. Hierbei wird eine partnerschaftliche und transparente Zielentwicklung zur Arbeitsintegration verfolgt, die alle Akteure miteinschließt. Das Kommunale Jobcenter Main-Taunus-Kreis sieht dabei die Bestimmung des Ziels im Rahmen des Profilings mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten als seine Aufgabe. Der externe Maßnahmeträger hat die Verantwortung, das vom Kommunalen Jobcenter Main-Taunus-Kreis bestimmte Ziel umzusetzen. Er ist für den Weg / die Methode, die der Zielerreichung dient, verantwortlich.

Aufgrund der konsequent ressourcen- und zielorientiert durchgeführten Fallsteuerung steht bei allen Maßnahmen die Stärkung eines vereinbarten Entwicklungszieles im Vordergrund, jedoch ohne die Gesamtpersönlichkeit des/der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus dem Auge zu verlieren.

In der folgenden ZRF-Matrix sind die vier Förderziele sowie die dazugehörigen Ressourcenbereiche bzw. Entwicklungsziele abgebildet.

Förderziele / Ressourcenbereiche	Direktvermittlung	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Herstellung der Prozessfähigkeit	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit
Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Entwicklungsziel			
Qualifikation		Entwicklungsziel		
Arbeitsverhalten		Entwicklungsziel		
Sozialverhalten		Entwicklungsziel		
Arbeitsmotivation		Entwicklungsziel		
Rahmenbedingungen			Entwicklungsziel	
Lebenspraktische Kompetenzen			Entwicklungsziel	
Mitwirkung in der Fallsteuerung			Entwicklungsziel	
Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch				Entwicklungsziel

Potenzialanalyse

Inhalt einer Potenzialanalyse ist die Feststellung von beruflichen und persönlichen Merkmalen wie Qualifikation, Kenntnisse, Berufserfahrung, Aktualität der Qualifikation sowie spezielle Kenntnisse der Weiterbildungsfähigkeit und -bereitschaft von weiteren für die Vermittlung erforderlichen Persönlichkeitsmerkmalen. Die gesamthafte Betrachtung von Stärken- und Potenzialanalyse erfolgt in der Standortbestimmung gemeinsam mit den Kunden.

Förderziel: Direktvermittlung

Hierbei geht es um die Vermittlung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (eLb) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Konkret geht es um die Stärkung des Ressourcenbereichs Bewerbungs- und Stellensuchverhalten.

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Als Bewerbungs- und Stellensuchverhalten bezeichnet man die Fähigkeit des/der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb), sich eigenständig, zielgerichtet und qualitativ angemessen um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bemühen.

Der Ressourcenbereich Bewerbungs- und Stellensuchverhalten kann an den folgenden sechs Merkmalsbereichen gut erfasst werden:

- Vollständigkeit der Bewerbungsunterlagen
- Qualität der Bewerbungsunterlagen
- Nutzung potenzieller Bewerbungskanäle
- Selbstmarketing
- Eigenbemühungen zur Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern
- Zugriff auf berufsrelevante soziokulturelle Netzwerke

Das Entwicklungsziel Direktvermittlung lässt sich wie folgt beschreiben: Mit Beendigung der Maßnahme verfügt der/die erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) über vollständige, der jeweiligen Stellenausschreibung angemessene Bewerbungsunterlagen und ist befähigt, eigenständig Stellenausschreibungen auf unterschiedlichen Wegen aufzufinden.

FÖRDERZIEL: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse, die der Kunde potenziellen Arbeitgebern zur formalen Erledigung der Arbeitsaufgaben anbieten kann.

Ressourcenbereich: Arbeitsverhalten

Als Arbeitsverhalten bezeichnet man die Fähigkeit des/der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb), (wechselnde) Anforderungen einer Arbeitsstelle zu erfüllen und sich den jeweiligen Gegebenheiten eines Arbeitgebers anzupassen. Ergänzend geht man davon aus, dass sich der Ressourcenbereich Arbeitsverhalten an folgenden Merkmalsbereichen gut verstehen lässt:

- Gewissenhaftigkeit
- Pünktlichkeit
- Selbständigkeit im Arbeitsverhalten
- Durchhaltevermögen
- strukturierte Arbeitsweise
- Flexibilität

Das Entwicklungsziel zum Arbeitsverhalten lässt sich wie folgt beschreiben: Mit Beendigung der Maßnahme sind die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) in der Lage, Absprachen und Termine gewissenhaft einzuhalten und wenn erforderlich, auch sorgfältig vorzubereiten. Auch bei unvorhergesehenen Aufgaben ist es ihnen möglich, Prioritäten zu setzen, um Termine einhalten zu können. Ihnen übertragene Aufträge können sie zuverlässig und eigenständig bearbeiten. Kurz- und langfristige Ziele können sie realistisch und klar definieren; Teilziele werden sinnvoll der Reihe nach abgearbeitet. Des Weiteren verfügen die erwerbsfähigen Leistungsbezieher über ein hohes Maß an Selbstorganisation, Zuverlässigkeit und Flexibilität.

Ressourcenbereich: Sozialverhalten

Als Sozialverhalten bezeichnet man die Fähigkeit des Kunden, Beziehungen zu unterschiedlichen Personen in unterschiedlichen Kontexten erfolgreich aufzubauen und zu festigen. Ferner geht man davon aus, dass sich der Ressourcenbereich Sozialverhalten an folgenden Merkmalsbereichen definieren lässt:

- Kommunikationsfähigkeit (insbesondere Darstellung der eigenen Biografie)
- Verhaltensreflexion
- Kompromissbereitschaft
- Durchsetzungsvermögen

Das Entwicklungsziel zum Sozialverhalten lässt sich wie folgt beschreiben: Mit Beendigung der Maßnahme sind die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) in der Lage, ihr Verhalten zu reflektieren, eigene Vorstellungen angemessen durchzusetzen und auch Kompromisse einzugehen. Des Weiteren verfügt der/die erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) über einen Zuwachs an angemessener Kommunikationsfähigkeit und ist in der Lage, seine/ihre Biografie verständlich darzustellen.

Ressourcenbereich: Arbeitsmotivation

Als Arbeitsmotivation bezeichnet man den Willen und die Bereitschaft des/der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, ein Direktvermittlungskunde zu werden. Weiterhin geht man davon aus, dass sich der Ressourcenbereich Arbeitsmotivation an fünf Merkmalsbereichen gut erfassen lässt:

- Lern- und Weiterbildungsbereitschaft
- Arbeitsortflexibilität

- Arbeitsplatzflexibilität
- Einstellung zur Arbeit
- realistisches Berufsziel/Zielorientierung

Das Entwicklungsziel zur Arbeitsmotivation lässt sich wie folgt beschreiben: Mit Beendigung der Maßnahme verfügen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) über ein hohes Maß an Eigeninitiative und Motivation für ihre berufliche Integration. Sie erkennen selbst, wo Handlungsbedarf besteht, sind flexibel und können ohne Anstoß von Außenstehenden Aufgaben erledigen und Lösungsstrategien für ihre Integration in Arbeit selbständig entwickeln und nachweislich durchführen.

FÖRDERZIEL: Herstellung der Prozessfähigkeit

Dabei geht es um die Erarbeitung einer Berufsperspektive und die Verbesserung der Möglichkeiten der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb), ein Direktvermittlungskunde zu werden. Konkret geht es dort um die Stärkung der Ressourcenbereiche Lebenspraktische Kompetenzen und Rahmenbedingungen.

Ressourcenbereich: Rahmenbedingungen

Als Rahmenbedingungen bezeichnet man die Kontextbedingungen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die erfüllt sein müssen, um an der Integration in Arbeit und/oder an Integrationsaktivitäten mitzuwirken.

Anknüpfend geht man davon aus, dass sich der Ressourcenbereich Rahmenbedingungen an zehn Merkmalsbereichen gut erfassen lässt:

- Wohnsituation
- finanzielle Situation
- Eintragung im Führungszeugnis
- laufende Gerichtsverfahren
- Betreuung von Kindern und Familienangehörigen
- Alleinerziehend
- Möglichkeit zur Schichtarbeit
- Möglichkeit zur Wochenendarbeit
- Führerschein
- Auto

Das Entwicklungsziel Rahmenbedingungen lässt sich wie folgt beschreiben: Mit Beendigung der Maßnahme sind die Finanzen und die Wohnsituation der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) geregelt. Auch weitere Grundvoraussetzungen wie laufende Gerichtsverfahren, Eintragungen im Führungszeugnis, Führerschein und Betreuungsverpflichtungen sind soweit bearbeitet und geregelt, dass die Arbeitsintegration, wenn erforderlich auch mit Schichten und an Wochenenden, angestrebt werden kann.

Ressourcenbereich: Lebenspraktische Kompetenzen

Als Lebenspraktische Kompetenzen bezeichnet man die Fähigkeit der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb), in Alltagssituationen sicher und selbstständig zurechtzukommen. Auf diese Weise geht man davon aus, dass sich der Ressourcenbereich Lebenspraktische Kompetenzen an sieben Merkmalsbereichen gut erfassen lässt:

- persönliches Auftreten
- sprachliche Ausdrucksweise
- äußeres Erscheinungsbild
- Hygiene
- Tagesstruktur
- Umgang mit Geld
- Selbststrukturierung

Das Entwicklungsziel zu Lebenspraktischen Kompetenzen lässt sich wie folgt beschreiben: Mit Beendigung der Maßnahme verfügen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) über Selbststruktur und eine geregelte Tagesstruktur. Durch das Erlernen des Umgangs mit geringen finanziellen Mitteln sind die Ansprüche der Kunden an ihre wirtschaftlichen Verhältnisse angepasst und verstanden. Das persönliche Auftreten der Leistungsbezieher ist selbstsicher und die sprachliche Ausdrucksweise kompetent. Die Kunden haben zudem ein angenehmes und gepflegtes Erscheinungsbild.

Ressourcenbereich: Mitwirkung in der Fallsteuerung

Unter dem Punkt Mitwirkung in der Fallsteuerung versteht man die Fähigkeit und Bereitschaft der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb), ihre Rechte und Pflichten im Rechtskreis SGB II anzuerkennen und das daraus resultierende aktive und selbstverantwortliche Verhalten im Integrationsprozess in Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement anzunehmen und auszufüllen.

- Bereitschaft zur Zusammenarbeit
- Akzeptanz des SGB II als Übergangssystem
- Anerkennung der Rechte und Pflichten im SGB II-Bezug.

FÖRDERZIEL: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Hierbei geht es um die Betreuung und Unterstützung von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern (eLb) mit Unterstützungsbedarf im Ressourcenbereich Leistungsfähigkeit.

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

Als Leistungsfähigkeit bezeichnet man die psychische und physische Fähigkeit der Kunden, einer für sie passenden Arbeit nachzugehen, bzw. alternativ an den Integrationsaktivitäten mitzuwirken.

Eingeschlossen sind (körperlich und psychisch) folgende sechs Merkmalsbereiche für den Ressourcenbereich Leistungsfähigkeit:

- Art der Behinderung
- Grad der Behinderung
- gesundheitliche Einschränkungen körperlicher Art
- gesundheitliche Einschränkungen psychischer Art
- Konzentrationsfähigkeit
- kognitive Einschränkungen

Das Entwicklungsziel zur Leistungsfähigkeit lässt sich wie folgt beschreiben: Mit Beendigung der Maßnahme sind die erwerbsfähigen Leistungsbezieher konzentrationsfähig. Kognitive Fähigkeiten wurden gestärkt und gesundheitliche Einschränkungen psychischer- und/oder körperlicher Art wurden positiv beeinflusst.

Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Eingliederungszuschuss (EGZ)

Arbeitgeber können bei Einstellung eines förderbedürftigen Arbeitnehmers im SGB II-Leistungsbezug einen Zuschuss zum monatlichen Arbeitsentgelt erhalten.

Mit der Förderung soll dem Arbeitgeber die zu erwartende Minderleistung ausgeglichen werden.

Es handelt sich um eine Ermessensleistung des kommunalen Jobcenters.

Die Leistung ist vorab vom Arbeitgeber zu beantragen. Für die Bewilligung müssen eine erschwerte Vermittlung wegen in der Person liegender Gründe sowie ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag vorliegen.

Die Festlegung der Förderhöhe und Förderdauer erfolgt im Rahmen der Einzelfallentscheidung und richtet sich nach den bestehenden Hemmnissen und den Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz.

Für behinderte und schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden.

Wie in den vergangenen Jahren stellt der Eingliederungszuschuss für die Integration auf dem 1. Arbeitsmarkt ein unverzichtbares Förderinstrument dar.

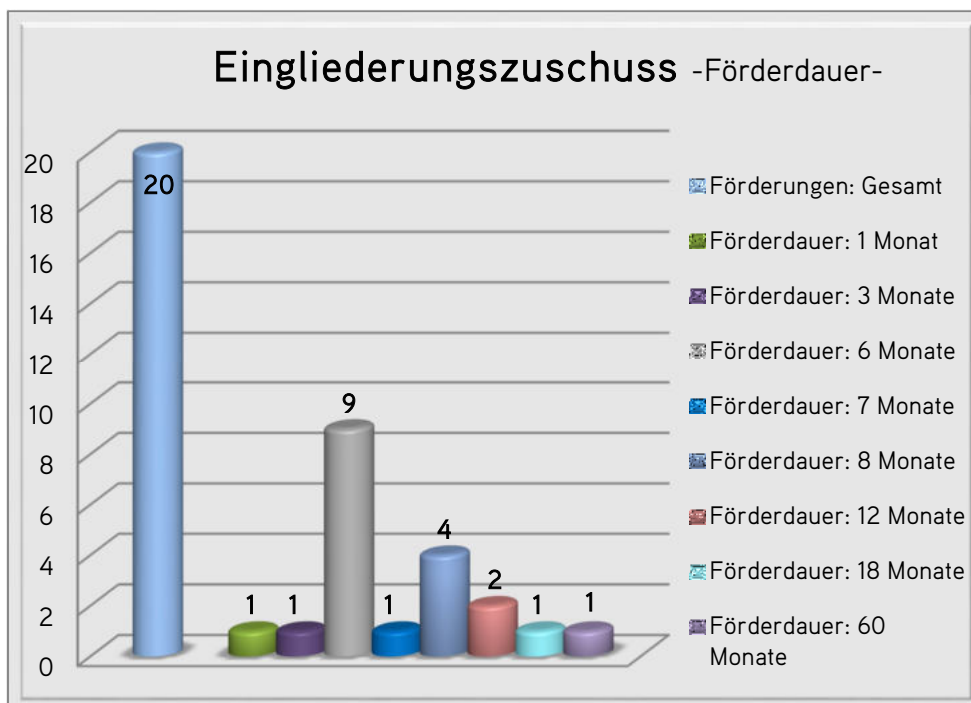
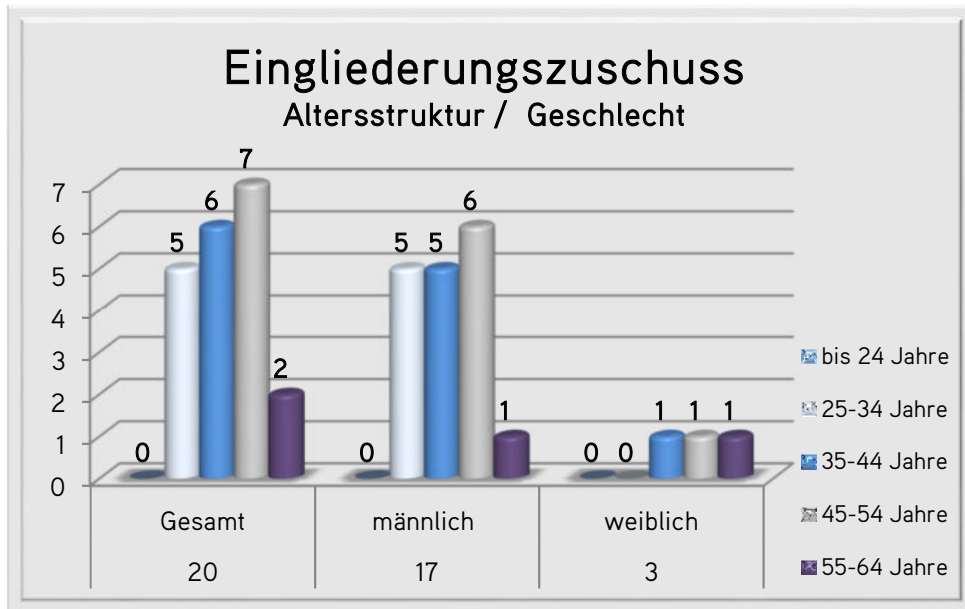
In 2020 wurden 20 Eingliederungszuschüsse bewilligt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Höhe der bewilligten Eingliederungszuschüsse um 3 Prozent leicht gestiegen.

Durchschnittlich betrug der monatliche Förderbetrag 715,11 €.

Die verringerte Nachfrage der Arbeitgeber nach einem Eingliederungszuschuss liegt auch daran, dass die Situation am allgemeinen Arbeitsmarkt pandemiebedingt wenig von Einstellungen geprägt war.

Einzelheiten zu Alter, Geschlecht und der jeweiligen Förderdauer sind den nachstehenden Grafiken zu entnehmen.



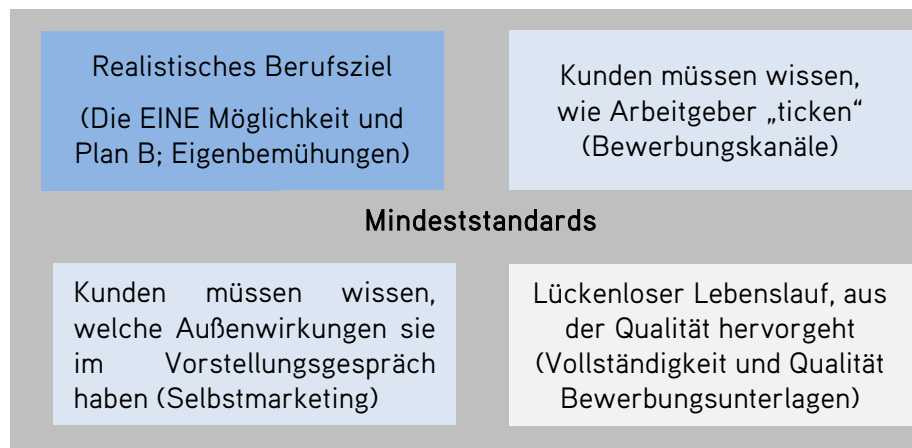
Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Direktvermittlung

Maßnahme: Job-Aktiv-Zentrum (JAZ)

Der Auftrag des Job-Aktiv-Zentrums lautet Stärkung des Ressourcenbereichs „Bewerbungs- und Stellensuchverhalten“. Das Job-Aktiv-Zentrum hat hierzu vier Handlungsfelder, in denen wir Mindeststandards definiert haben. Im Ergebnis soll damit die Vermittlung in Arbeit erreicht werden.

1. Es muss ein realistisches Berufsziel vorhanden sein und der Kunde muss eine eigenständige Motivation haben, dieses Ziel anzustreben.
2. Die Kunden müssen wissen, was potenzielle Arbeitgeber von ihnen erwarten.
3. Die Kunden müssen einschätzen können, wie sie auf mögliche Arbeitgeber wirken
4. Es müssen Bewerbungsunterlagen, insbesondere Lebensläufe, vorliegen, aus denen schlüssig hervorgeht, über welche Fähigkeiten und Qualifikationen jemand verfügt.



Für jeden Bewerber wird individuell entschieden, mit welchem Schwerpunkt und mit welchem Aufwand an der Erreichung der einzelnen Standards gearbeitet wird. Auch unter den Bedingungen der Corona-Pandemie haben wir mit den Kunden des Kommunalen Jobcenters (KJC) an den genannten Punkten gearbeitet. Dabei wurde der persönliche Kontakt sowohl bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) als auch bei den Arbeitgebern vollständig durch telefonischen Kontakt bzw. durch Kontakt per E-Mail ersetzt.

Die Beratungsarbeit wurde damit deutlich erschwert. Sowohl die Einschätzung

über die Ressourcen der Kunden als auch ein angemessenes Feedback zum Verhalten der Kunden reduziert sich notwendigerweise auf die Aspekte der Kommunikation per Telefon oder per Mail. Insbesondere die Kunden mit einem höheren Beratungsbedarf konnten dadurch nicht ausreichend versorgt werden, und wesentliche Chancen zur Vermittlung blieben ungenutzt. Bei einem Teil der Kunden wurde die fehlende Möglichkeit zum persönlichen Kontakt auch mit fehlender Verbindlichkeit gleichgesetzt, was bei insgesamt höheren Fallzahlen im SGB II zu gleichzeitig niedrigeren Teilnehmerzahlen in der Direktvermittlung geführt hat. Bezogen auf die offenen Stellen stellte sich der Arbeitsmarkt in 2020 zunächst robuster dar, als es angesichts der Coronakrise zu erwarten gewesen wäre. Von den ca. 1700 Arbeitgebern, mit denen wir in regelmäßigem Kontakt stehen, kamen überwiegend Anfragen nach Helfern und Fachkräften aus dem Bereich Lager/Transport/Logistik, dicht gefolgt von Anfragen nach kaufmännischen Fachkräften und kaufmännischen Hilfskräften mit Fachkenntnissen.

	Teilnehmer gesamt	vermittelt		vorzeitig beendet		regulär beendet	
2007*	259	135	52%	110	42%	14	5%
2008	606	329	54%	269	44%	8	1%
2009	637	217	34%	252	40%	168	26%
2010	629	300	48%	258	41%	71	11%
2011	501	250	50%	209	42%	42	8%
2012	549	242	44%	234	43%	73	13%
2013	768	281	37%	192	25%	295	38%
2014	606	272	45%	170	28%	164	27%
2015	437	218	50%	126	29%	93	21%
2016	409	162	40%	123	30%	124	30%
2017	340	176	52%	118	35%	46	26%
2018	537	270	50%	152	28%	115	22%
2019	544	231	42%	192	35%	121	22%
2020	430	150	35%	158	37%	122	28%
kumuliert	7252	3233	45%	2563	35%	1456	20%

* vom 01.07.2007 bis 31.12.2007

Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Vermittlungsbudget (VB)

Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 44 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) dient zur aktiven Unterstützung zur Anbahnung und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer (schulischen) Ausbildung.

Dieses Förderinstrument ermöglicht dem Fallmanagement kurzfristig und unbürokratisch, bestehende Vermittlungshemmnisse zu beseitigen, die der Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entgegenstehen.

Einen Rechtsanspruch gibt es für diese Förderung nicht.

Für die Anbahnung einer Beschäftigung oder (schulischen) Ausbildung erhielten im Jahr 2020 insgesamt 498 Personen eine finanzielle Unterstützung.

Typische Förderleistungen sind unter anderem Bewerbungskosten, Erstattungen von Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen oder Übersetzungskosten ausländischer Berufsabschlüsse.

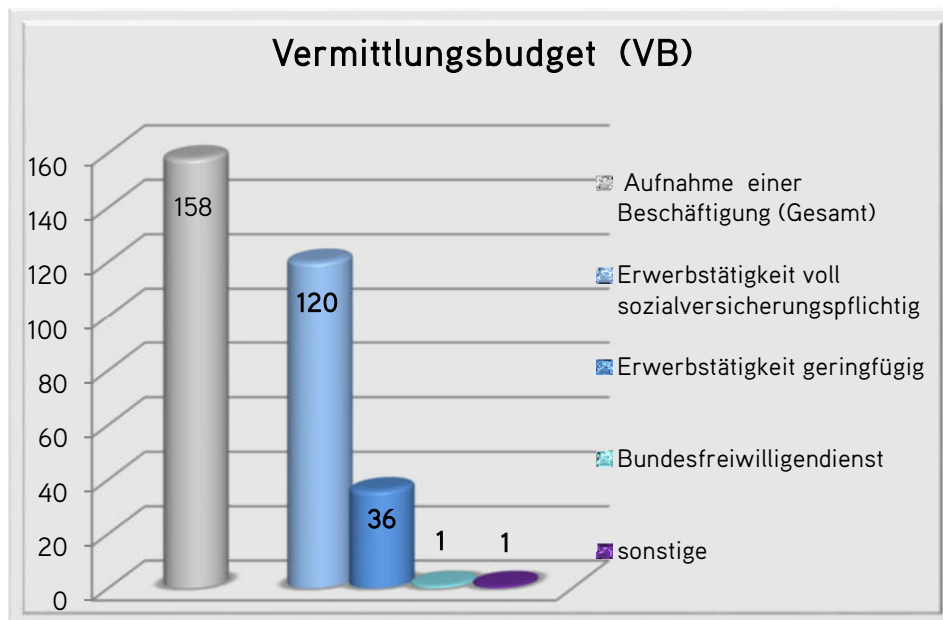
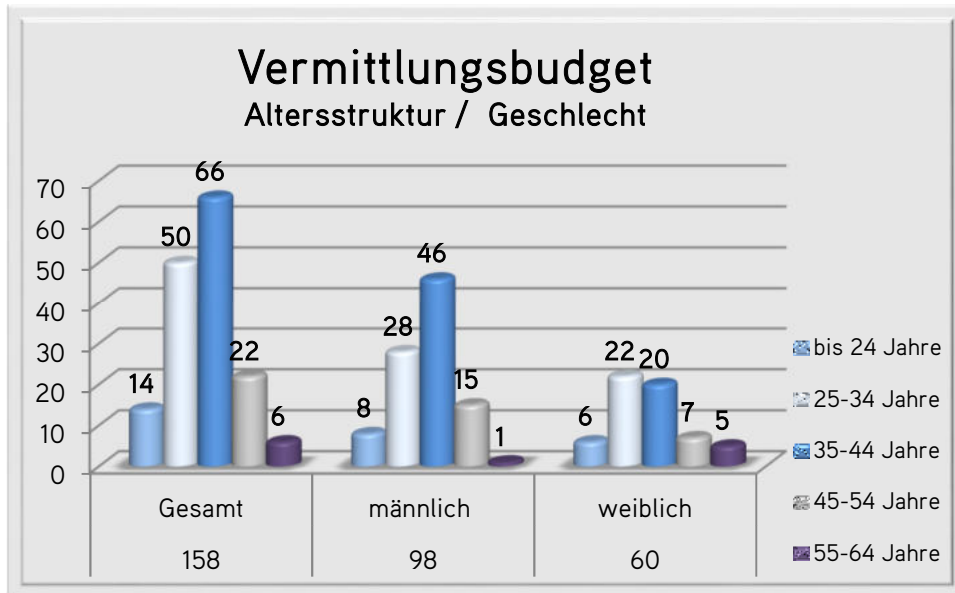
Hierfür betragen die Gesamtkosten 38.019,97 €.

Im aktuellen Berichtsjahr wurden insgesamt 158 Personen gefördert, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder (schulische) Ausbildung aufgenommen haben.

Für die Übernahme dieser Kosten bedarf es der Vorlage einer Einstellungszusage des zukünftigen Arbeitgebers.

Die Förderleistungen können unter anderem Umzugskosten oder Fahrtkosten, die unmittelbar mit der Beschäftigungsaufnahme im Zusammenhang stehen, sein.

Die Gesamtkosten hierfür betragen insgesamt 9.783,42 €.



Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Arbeit Plus

Die Maßnahme Arbeit Plus richtet sich an SGB II-Leistungsberechtigte, die einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob), einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung nachgehen und aufstockende Leistungen erhalten.

Ziel ist die Umwandlung/Aufstockung des bestehenden Arbeitsverhältnisses in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis oder die Vermittlung in ein neues sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit höherem Einkommen. Angestrebt wird vor allem ein Beschäftigungsverhältnis, das eine nachhaltige Verbesserung und idealerweise den Wegfall des Leistungsbezugs zur Folge hat.

Der Umfang der Präsenzzeiten in der Maßnahme wird individuell festgelegt. Die wöchentliche Arbeitszeit und weitere private Verpflichtungen werden dabei berücksichtigt. Voraussetzung für die Teilnahme ist ein grundsätzliches Interesse an einer Erweiterung oder Veränderung des Arbeitsverhältnisses.

Die vom Träger eingesetzten Coaches orientieren sich an den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangssituationen der Teilnehmenden erhalten diese überwiegend Einzelcoachings. Gruppencoachings mit anderen Teilnehmenden werden ebenfalls durchgeführt.

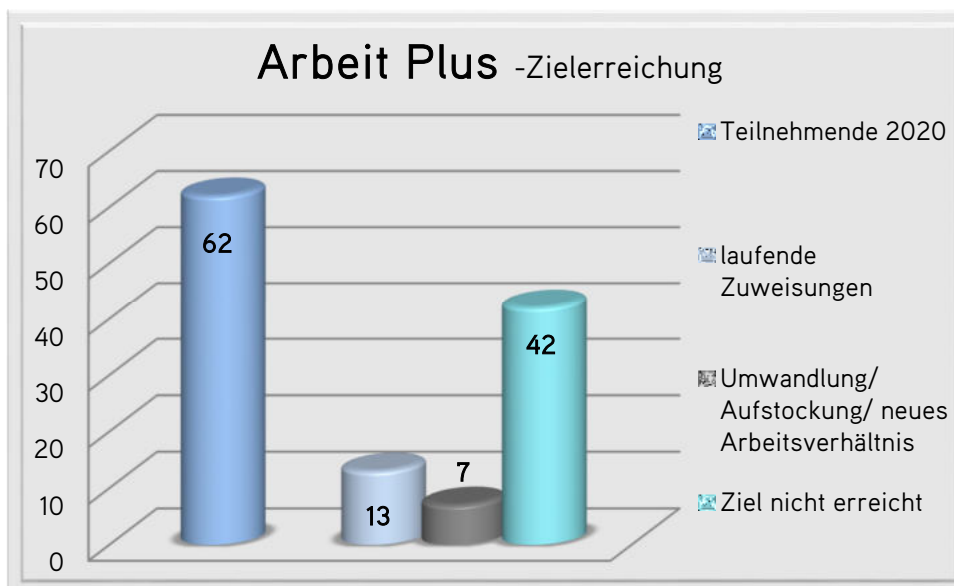
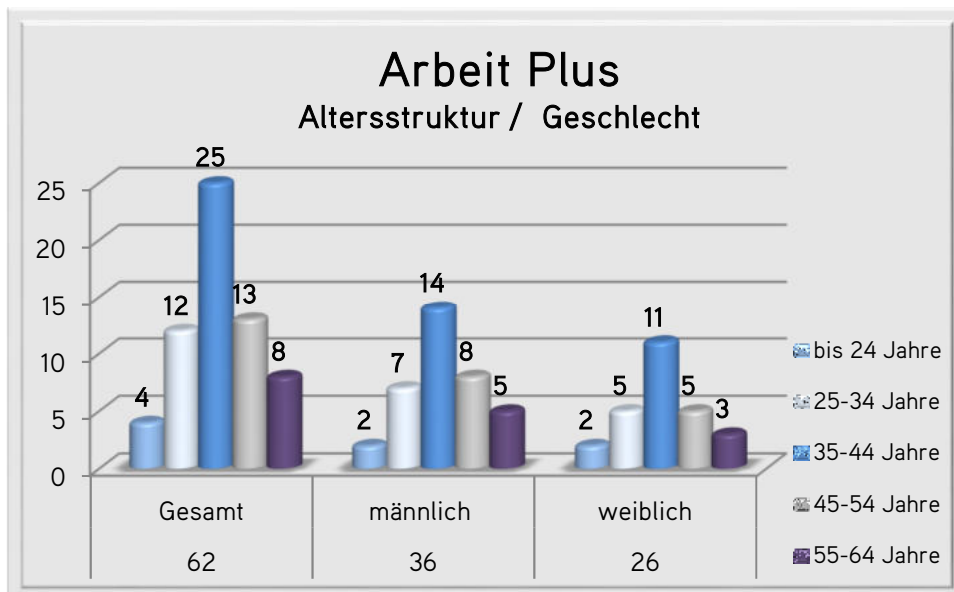
Bei den Coachings geht es vor allem um

- die Erarbeitung realistischer beruflicher Perspektiven,
- die Optimierung bzw. Erstellung von Bewerbungsunterlagen,
- die aktive und systematische Stellensuche,
- die Vor- und Nachbereitung von Vorstellungsgesprächen,
- die Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern,
- die Förderung von Motivation und Schlüsselkompetenzen.

Die Maßnahme wird bereits seit einigen Jahren angeboten, um neue Perspektiven zu eröffnen und Verfestigungen vorzubeugen. Zum August 2020 endete die Laufzeit der im Jahr 2018 begonnenen Maßnahme. Das gesetzte Ziel einer 20 prozentigen Veränderung der Arbeitsverhältnisse wurde mit 22 Prozent erreicht.

Bedingt durch die Corona-Pandemie war im Berichtsjahr ein Rückgang der Teilnehmenden als auch ein Rückgang der Ausweitung der Arbeitsverhältnisse zu verzeichnen.

Nach erneuter Ausschreibung begann ein weiterer Durchlauf ab September 2020. Die statistischen Angaben beziehen sich auf die Gesamtteilnehmenden im Berichtsjahr 2020. Es nahmen 62 Personen teil. Von den 49 beendeten Zuweisungen wurden 7 Personen in eine neue bzw. besser dotierte Beschäftigung vermittelt.



Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Arbeit Plus Übergangsmanagement (ÜM)

Diese Maßnahme ist konzipiert für anerkannte erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) Geflüchtete, bei welchen ein Förderbedarf im Bereich der Direktvermittlung festgestellt wurde.

Insbesondere handelt es sich um Personen, die

- zurzeit einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, bei denen jedoch die Möglichkeit einer Erweiterung der Arbeitszeit oder die grundsätzliche Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gesehen wird oder
- eLb, die durch ihr geringes Erwerbseinkommen weiterhin finanzielle Leistungen durch das kommunale Jobcenter erhalten.

Ziel der Maßnahme ist die Stärkung des Förderziels Direktvermittlung und die deutliche Einkommenssteigerung bei mindestens 20 Prozent der Teilnehmenden.

Die Zielerreichung erfolgt durch die Umwandlung des geringfügigen Arbeitsverhältnisses in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis oder die Vermittlung in ein besser vergütetes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Es stehen 20 Plätze zur Verfügung.

Die Maßnahme begann am 01.06.2019 und endet aufgrund einer einjährigen Vertragsverlängerung am 31.05.2021.

Die Verweildauer in der Maßnahme beträgt in der Regel sechs Monate, Verlängerungen sind nach Absprache möglich.

Der Träger führt individuelle wöchentliche Coachings durch und bietet wöchentliche Gruppenangebote (z. B. Selbstmarketing, Bewerbungskanäle, Austausch) und eine Lerngalaxie an, in der sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Eigeninitiative anhand verschiedener Materialien und notwendiger Medien verwirklichen können.

Die Strategie zur Zielerreichung besteht im Wesentlichen aus folgenden Schritten:

- Aufklärungsgespräch über Rechte und Pflichten eines Arbeitnehmers und die Strukturen des Arbeitsmarktes in Deutschland, Verhaltensformen- und normen etc.
- Analyse der bisherigen Bewerbungsaktivitäten
- Schriftliche Planung und Terminierung der Maßnahmeaktivitäten
- Optimierung des Bewerbungsverhaltens
- Unterstützung des Bewerbungsverhaltens

Der zeitliche Umfang variiert im Einzelfall und ist abhängig vom Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, das Teilnehmende bereits ausüben.

Gegebenenfalls sind familiäre Verpflichtungen (Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen) zu berücksichtigen.

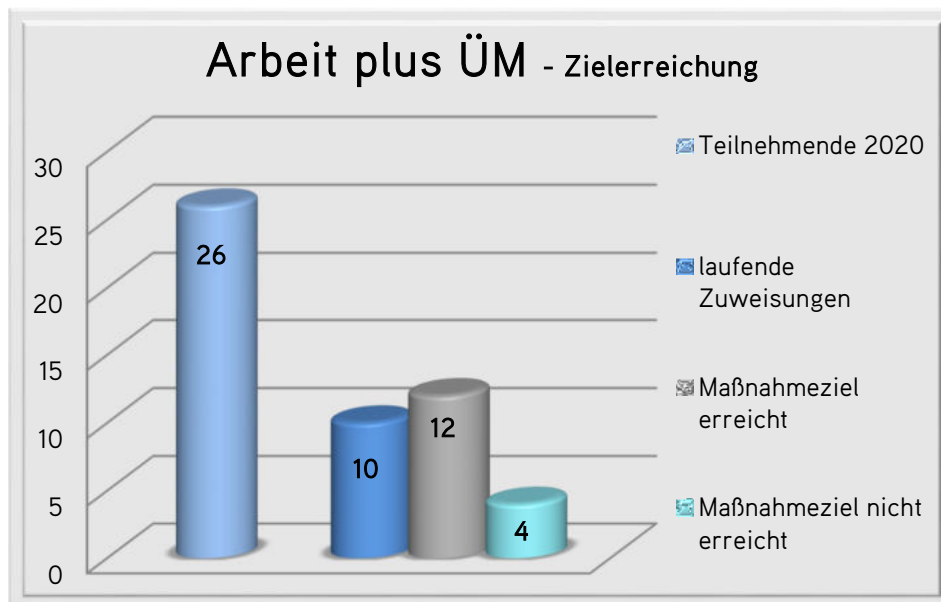
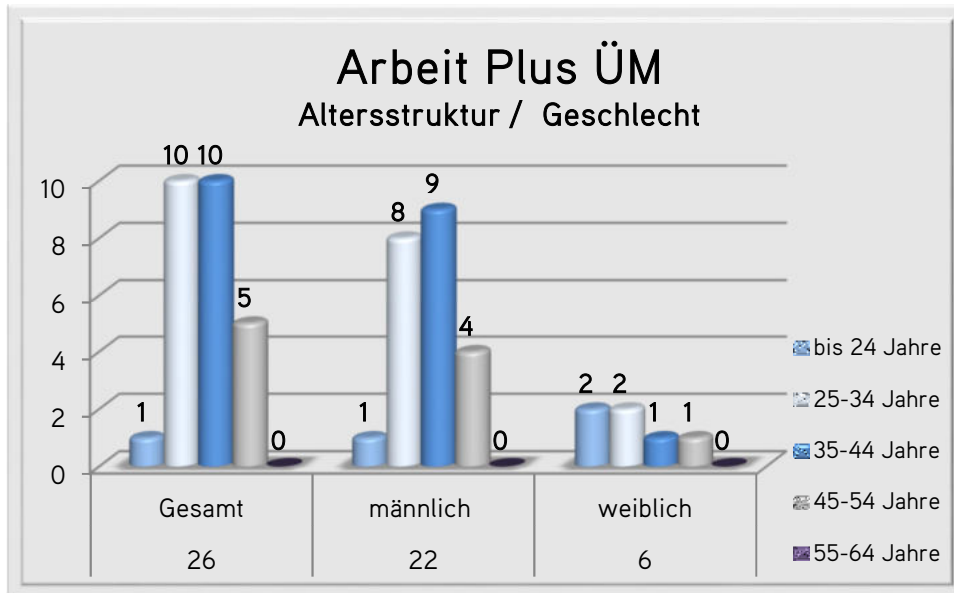
Geringfügig Beschäftigte nehmen in der Regel mindestens drei Termine in der Woche wahr.

Bei Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die sozialversicherungspflichtig tätig sind, wird die Anwesenheit mit Zuweisung in die Maßnahme gemeinsam mit dem Kunden festgelegt und mitgeteilt.

Aufgrund der Corona-Pandemie und damit verbundenen Kontaktbeschränkungen ist im Berichtsjahr 2020 eine geringere Anzahl der Zuweisungen (26 Teilnehmende) zu verzeichnen.

Zugleich gab es einen Rückgang bei der Erhöhung des Beschäftigungsumfangs von zuvor 28 Prozent (2019) auf aktuell 8 Prozent.

Weitere Einzelheiten sind den folgenden Grafiken zu entnehmen.



Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Ausbildungscoaching

Die Maßnahme begann am 02.12.2019, endet am 30.04.2022 und bietet 40 Plätze.

Ziel der Maßnahme ist eine Verhaltensänderung bei den Teilnehmenden, welche die Integration junger Menschen in Berufsausbildung unterstützen und deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sichern soll.

Die Verweildauer in der Maßnahme beträgt in der Regel fünf Monate. Die individuelle Verweildauer in der Maßnahme beträgt mindestens zwei Monate.

Zur Zielgruppe zählen Jugendliche und junge Erwachsene, die Leistungen nach dem SGB II erhalten und bei denen ein Förderbedarf im Bereich der Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit oder im Bereich der Direktvermittlung festgestellt wurde. Ihr Ziel ist die Aufnahme einer Berufsausbildung.

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen hinsichtlich der persönlichen und schulischen Kompetenzen ist eine Integration auf dem ersten Ausbildungsmarkt realistisch.

Die Fähigkeit zur Mobilität, eine gute Kommunikationsfähigkeit sowohl schriftlich als auch mündlich in der deutschen Sprache sind vorhanden (Sprachstand B1 nach dem europäischen Referenzrahmen).

Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Maßnahme können im Konkreten sein:

- Ausbildungsreife- und fähige Schülerinnen und Schüler, die sich im letzten Schuljahr befinden,
- Teilnehmende in Freiwilligendiensten,
- Teilnehmende an FSJ/FÖJ etc.,
- Teilnehmende in Einstiegsqualifizierungen,
- Altbewerber und Altbewerberinnen: Jugendliche/ junge Erwachsene, die sich seit einem oder zwei Jahren um einen Ausbildungsplatz bewerben

Inhalte der Maßnahme sind:

- Feststellung von Reife und Eignung
- Förderung der Ausbildungsreife
- Vorbereitung/ Unterstützung zum Erwerb des Schulabschlusses
- Angebote der Berufsorientierung und der Berufswahlentscheidung
- Angebote zum Stellensuch- und Bewerbungsverhalten
- Erarbeitung von Alternativen zur Berufsausbildung bzw. zur Überbrückung bis zur Berufsausbildung
- Psychosoziale Einzelberatung und lebensweltliche Unterstützung
- Themen- und praxisbezogene Gruppenangebote/Exkursionen
- Krisenintervention/Stabilisierung
- individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung

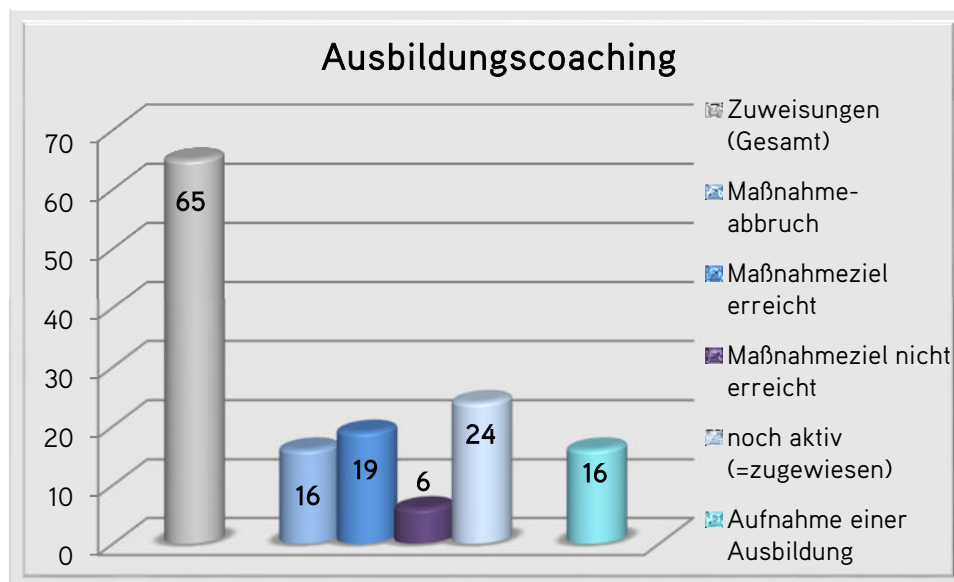
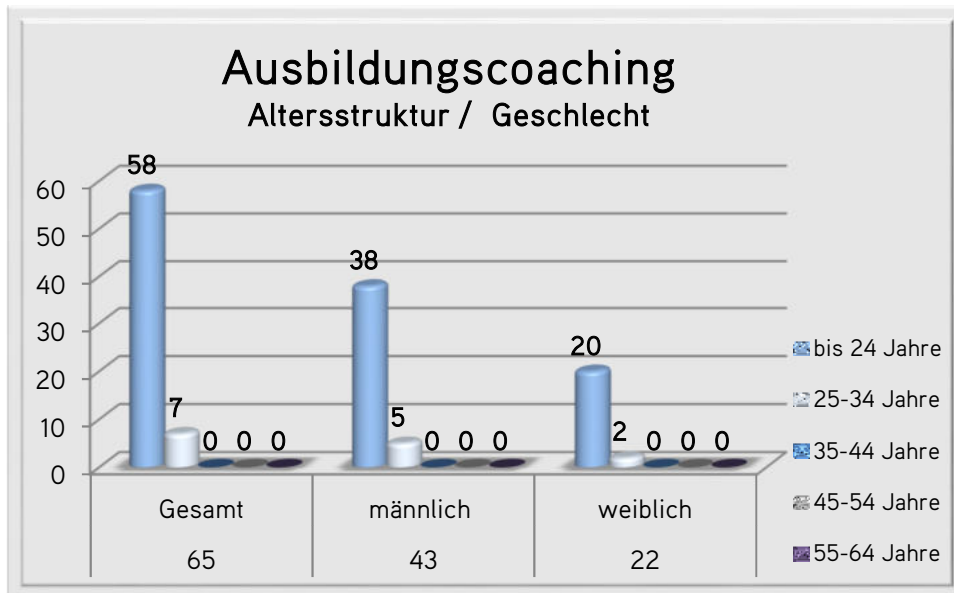
Einzelfallhilfe - Case-Management - Netzwerkarbeit - individuelle Unterstützung:

- Phase I Anamnese / Vertrauensaufbau / Beginn der Förderplanung
- Phase II Berufsorientierung
- Phase III Bewerbungskoaching / Vermittlung
- Phase IV Stabilisierung / Nachbetreuung

Auszug sozialpädagogischer Angebote:

- Freizeitpädagogische Angebote [z.B. Soccer Turnier mit anderen Maßnahmen des Trägers, Sommerfest, gemeinsames Kochen]
- Exkursionen [z.B. Kletterwald, Geocaching, Schifffahrt, Betriebsbesichtigungen]
- Seminare [z.B. zur Drogenprävention, finanziellen Hilfen]
- Workshops [z.B. Gesundheit, Ernährung, Hygiene, eigene Wohnung]
- Anlassbezogenes Mobilitätstraining

Bis 31.12.2020 sind insgesamt 65 Zuweisungen erfolgt. Weitere Einzelheiten sind den nachstehenden Grafiken zu entnehmen.



Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Ausbildungscoaching ÜM (Übergangsmanagement)

Die Maßnahme Ausbildungscoaching ÜM mit einer Laufzeit von insgesamt 32 Monaten wird seit dem 01.02.2020 angeboten.

Ziel der Maßnahme ist eine Verhaltensänderung bei den Teilnehmenden, welche die Integration junger geflüchteter Menschen in Berufsausbildung unterstützen.

Zudem soll durch die Maßnahme deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gesichert werden.

Die Teilnehmenden werden in einem erprobten Phasenmodell passgenau beraten und gefördert. Struktur und Durchführung der Maßnahme finden sich in einem Ablaufplan und in konkreten Wochenplänen wieder.

Nicht-Schüler werden wöchentlich an vier Vormittagen betreut, Schüler an zwei Nachmittagen.

Es finden neben der Vermittlung der deutschen Sprache vorbereitend auf die Berufsschule Unterrichte in Mathematik und Politik/Gesellschaftskunde statt.

Außerdem gibt es individuelle Einzeltermine für alle Teilnehmenden.

Im Rahmen eines Mentoren-Programmes helfen ehrenamtliche Kräfte auf privater und persönlicher Ebene, um den Zugang in die deutsche Gesellschaft zu erleichtern.

Die Erarbeitung von Alternativen zur Berufsausbildung bzw. zur Überbrückung bis zur Berufsausbildung wird durch Testverfahren zur Feststellung von Reife und Eignung ergänzt.

Bei Aufnahme einer Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung ist eine bis zu sechs Monate dauernde Nachbetreuung vorgesehen.

Es gibt themen- und praxisbezogene Gruppenangebote.

Bei Bedarf erfolgt dies unter Einbeziehung von Sprachmittlern und ggfs. „Expertinnen/Experten“ zu Themen wie Bildungs- und Ausbildungssystem in Deutschland, Arbeitsmarkt in Deutschland, Rechte und Pflichten der Bürger, Umgang mit Religion, Behörden, Kultur und Freizeit.

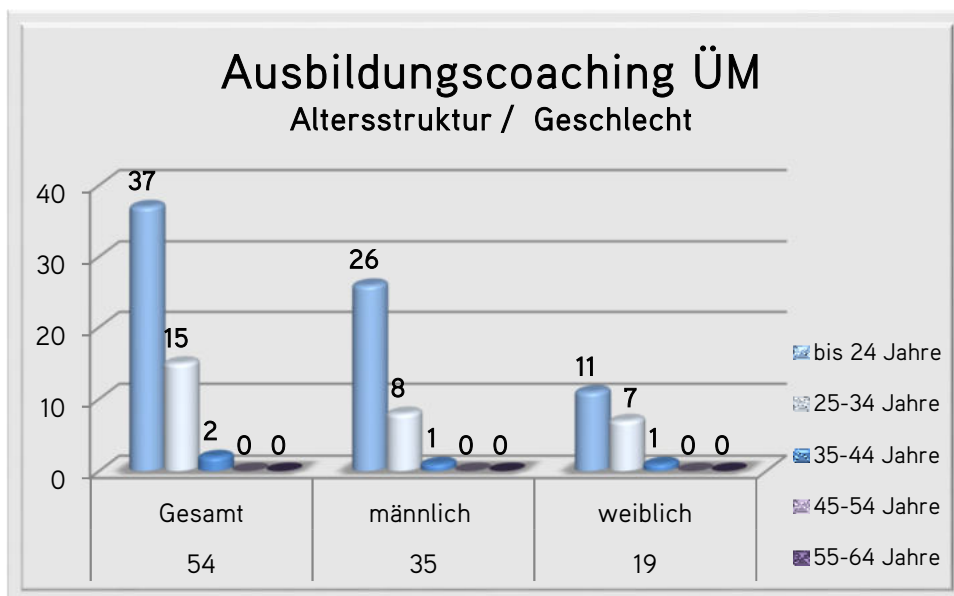
Die individuelle Teilnahme an der Maßnahme erfolgt für sechs Monate.

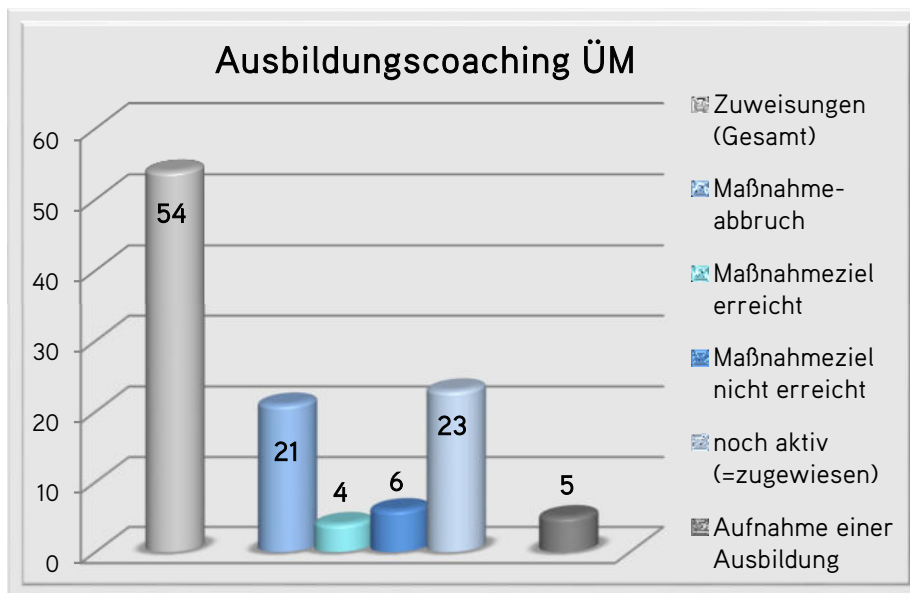
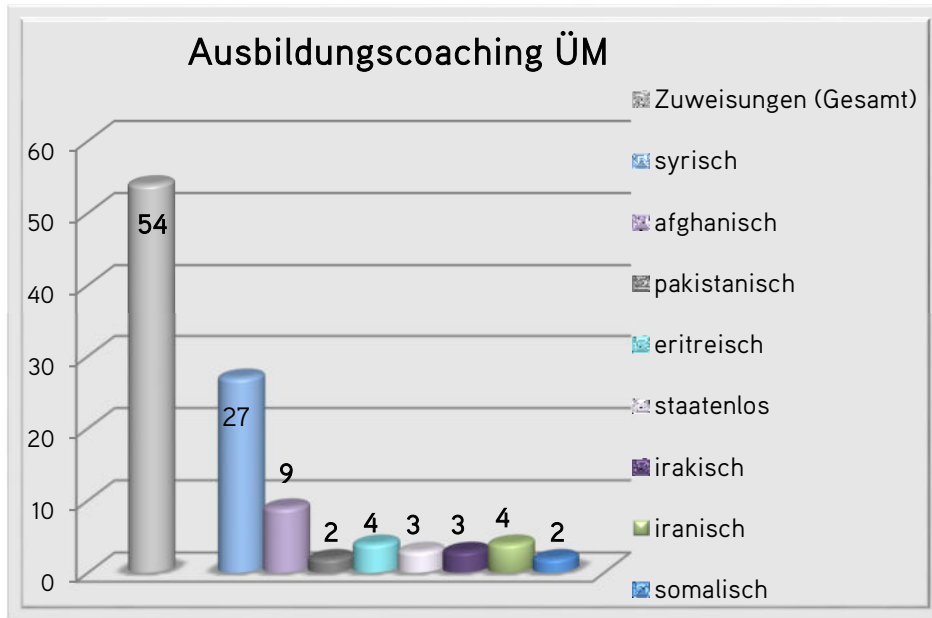
Auf Empfehlung des Trägers und mit Einverständnis des Fallmanagements ist eine Verlängerung bis zu maximal 18 Monaten möglich.

Es stehen 32 Plätze zur Verfügung, welche immer wieder nachbesetzt werden können.

Vom 01.02.2020 bis zum 31.12.2020 sind insgesamt 54 Zuweisungen erfolgt.

Weitere Einzelheiten sind den nachstehenden Grafiken zu entnehmen.





Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)

Mit der außerbetrieblichen Ausbildung setzt sich das kommunale Jobcenter für eine langfristig gesicherte berufliche Zukunft von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein, die aufgrund ihrer formalen Qualifikationen und ihrer Biographie bisher keinen Erfolg auf dem Ausbildungsmarkt hatten und denen ein lückenloser Übergang von Schule und Beruf aufgrund mangelnder Ressourcen nicht gelungen ist.

Ausgebildet werden 3 Bereiche im handwerklichen sowie 2 Bereiche im kaufmännischen Bereich im Bildungszentrum des Trägers.

Individuelle Schwierigkeiten der einzelnen Auszubildenden bei der Aneignung der fachlichen Fertigkeiten werden seitens der Ausbilder durch Einzelübungen oder wiederholendes Üben in kleinen Fördergruppen abgebaut. Sprachliche Kompetenzen werden im Rahmen einer individuellen Förderung erweitert und vertieft. Im Stützunterricht werden durch Lehrkräfte individuelle Defizite der Auszubildenden aufgearbeitet und durch Wiederholungen, Vertiefungen und auch Tests bis zur Verinnerlichung des Wissens geübt. Gezielte sozialpädagogische Förderung ist als fester Bestandteil im Ausbildungsprozess verankert.

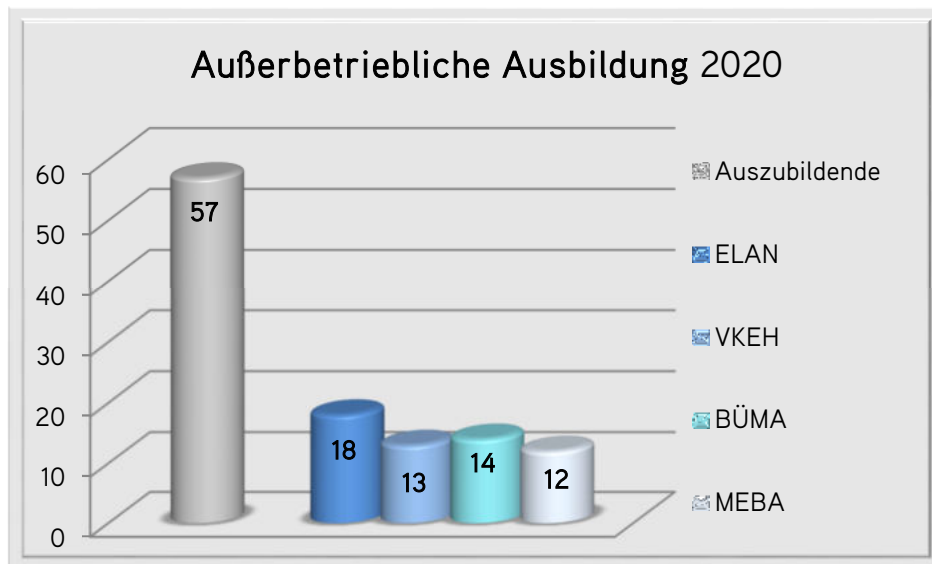
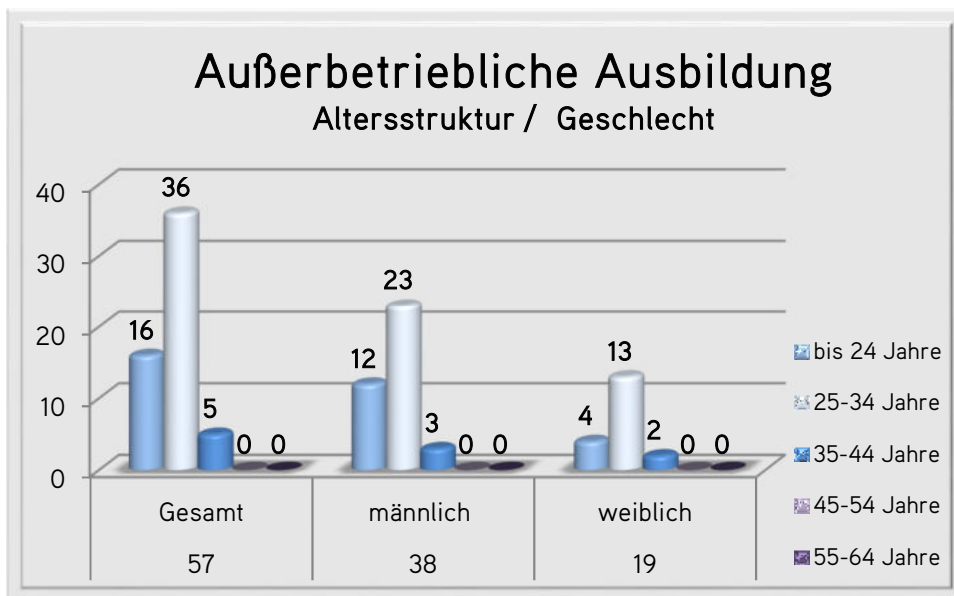
Die in der Regel mehrwöchigen betrieblichen, im begründeten Bedarfsfall bei Vermittlungsperspektive sogar mehrmonatigen Praktika, werden nach individuellen Voraussetzungen jeweils ein bis zwei Mal pro Lehrjahr durchgeführt.

Um dem besonderen Förderbedarf von anerkannten geflüchteten jungen Menschen hinsichtlich ihrer sprachlichen Defizite gerecht zu werden, wird 2 x wöchentlich eine zusätzliche individuelle Sprachförderung für 16 Teilnehmende durchgeführt.

Im Dezember 2020 befanden sich insgesamt 57 Personen in Ausbildung.

Im handwerklichen Bereich erlernen 18 Teilnehmende den Beruf Elektroanlagenmonteur/Elektromonteurin (ELAN) und 12 Teilnehmende den Beruf Metallbauer/Metallbauerin (MEBA). Im kaufmännischen Bereich erlernen 13 Teilnehmende den Beruf Verkäufer/Verkäuferin (VKEH) und 14 Teilnehmende den Beruf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (BÜMA).

Im Ausbildungsjahrgang 2020 ist eine BaE vom Kommunalen Jobcenter MTK aus unterschiedlichen Gründen, hauptsächlich aber pandemiebedingt, nicht ausgeschrieben worden.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Betriebliche Ausbildung in Teilzeit

Die Maßnahme „Betriebliche Ausbildung in Teilzeit“ ist dem Förderziel „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“ und weiterhin dem Ressourcenbereich Qualifikation zugeordnet.

Die gesetzliche Grundlage für diese Variante der beruflichen Ausbildung ist im Berufsbildungsgesetz § 7a zu finden.

§ 7a Teilzeitberufsausbildung

(1) Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.

(2) Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. § 8 Absatz 2 bleibt unberührt.

(3) Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer nach Absatz 2 Satz 1 hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung.

(4) Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages nach § 36 Absatz 1 in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für eine Teilzeitberufsausbildung kann mit einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 Absatz 1 verbunden werden.

Aufgabe des Trägers ist es, neben der Betreuung der Teilnehmenden Arbeitgeber über diese Möglichkeit der Ausbildung zu beraten und Praktikumsstellen und Ausbildungsplätze in Teilzeit zu akquirieren.

Zu unterscheiden sind Modul 1 (Heranführung an den Ausbildungsmarkt und Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis in Teilzeit) und Modul 2 (Begleitung während der betrieblichen Ausbildung in Teilzeit).

In Modul 1 liegt der Schwerpunkt darauf, ein realistisches Berufsziel zu erarbeiten, die Teilnehmenden bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen zu unterstützen und sie gut auf die Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Oft benötigen die Teilnehmenden darüber hinaus Unterstützung in Alltagsfragen und bei der Organisation der Kinderbetreuung. Parallel dazu werden bei den Arbeitgebern der Region geeignete Ausbildungsplätze in Teilzeit akquiriert.

In Modul 2 richtet sich das Hauptaugenmerk auf die Stabilisierung des begonnenen Ausbildungsverhältnisses. Regelmäßige Kontakte zu den Ausbildungsbetrieben und zu den Auszubildenden sind ein wichtiger Bestandteil.

Gegen Ende der Ausbildung hat die Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung einen hohen Stellenwert.

Bei Modul 1 stehen acht Maßnahmeplätze zur Verfügung, die wiederbesetzt werden können. In der Regel werden die Teilnehmenden für sechs Monate zugewiesen. In Einzelfällen ist eine Verlängerung möglich.

Im Laufe des Kalenderjahres 2020 wurden hier zwanzig Teilnehmende betreut. Zum Stichtag 31.12.2020 befanden sich acht Teilnehmerinnen in Modul 1, die Maßnahme ist voll belegt.

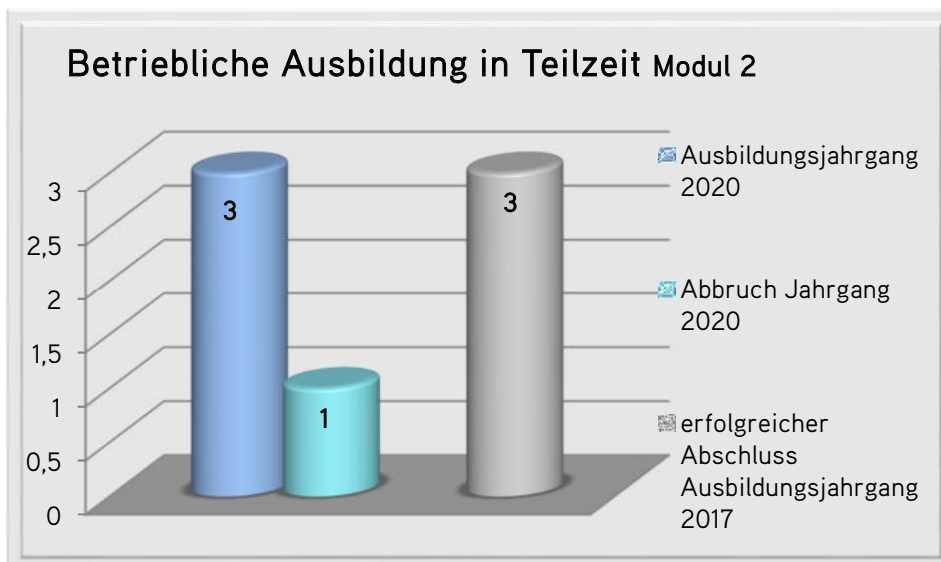
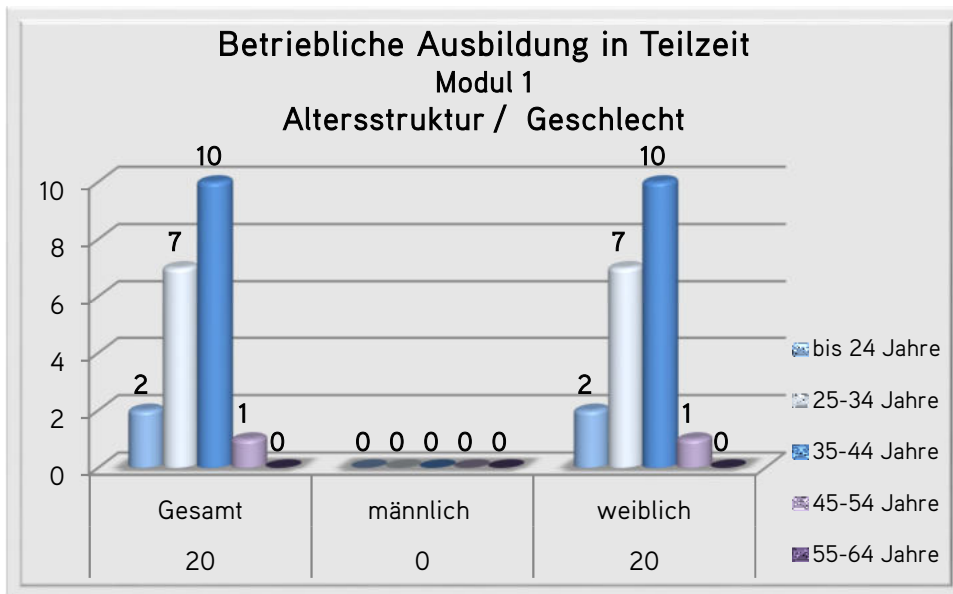
Modul 2 (Begleitung eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses in Teilzeit):
Für den Ausbildungsjahrgang 2020 stehen drei Plätze zur Verfügung, die alle besetzt wurden. Es wurden Ausbildungsverträge in den Ausbildungsberufen Verkäuferin, Bäckereifachverkäuferin und Fachkraft für Systemgastronomie, abgeschlossen. Nach drei Monaten gab es einen Abbruch aus gesundheitlichen Gründen.

Die Durchführung der Maßnahme war coronabedingt beeinträchtigt. Die Suche nach betrieblichen Praktika und auch die Vermittlung in Ausbildungsverhältnisse gestaltete sich schwieriger als sonst. Insbesondere für Teilnehmerinnen von Modul II (Auszubildende) war die Begleitung durch den Träger sehr hilfreich, existierten doch hohe Anforderungen, während der Pandemie „alles“ unter einen Hut zu bringen.

Rückblick auf den Ausbildungsjahrgang 2017

Alle drei Auszubildende beendeten die Ausbildung erfolgreich und alle drei schon **vorzeitig** im Januar 2020! Wirklich beachtlich!

Zwei Auszubildende mit dem Ausbildungsberuf Kauffrau für Büromanagement wurden vom Ausbildungsbetrieb übernommen, die dritte Auszubildende mit dem Ausbildungsberuf Frisörin wechselte nach Ende der Ausbildung den Betrieb und verlor leider pandemiebedingt den Arbeitsplatz.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach § 45 SGB III

§ 45 SGB III ermöglicht Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung für Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose.

Möglich sind Maßnahmen mit folgenden Zielen:

1. der Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
2. der Feststellung, der Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
3. der Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
4. der Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit oder
5. der Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme.

Mit dem Ausstellen des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines für eine Aktivierung erfolgt eine verbindliche finanzielle Förderzusage.

Der/die Berechtigte muss einen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassenen Bildungsträger auswählen.

Im Kalenderjahr 2020 wurden insgesamt 174 Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine ausgestellt.

152 (86%) Gutscheine wurden eingelöst.

Hiervon führten 8 zu einer Vermittlung in Arbeit.

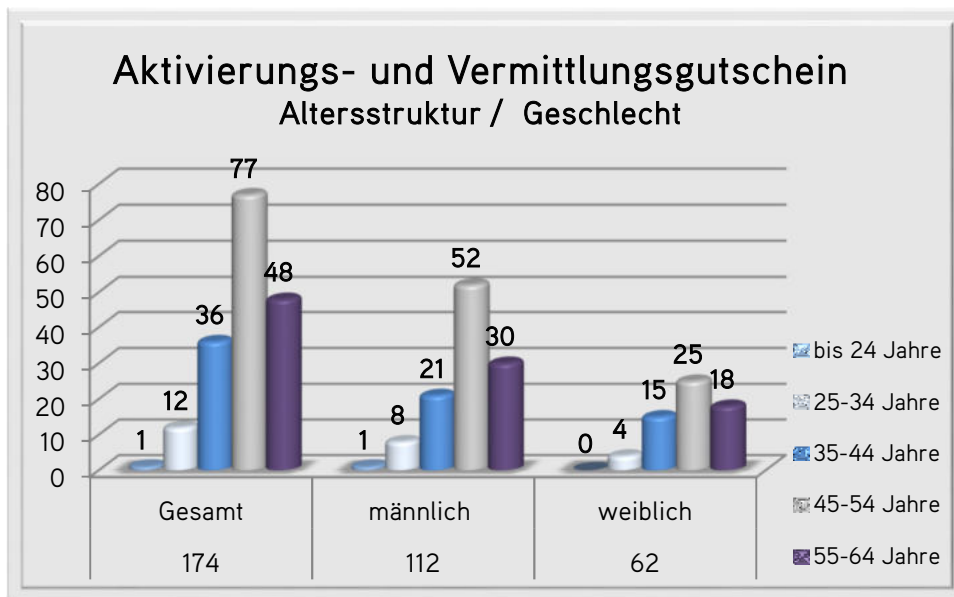
Dabei handelte es sich um 4 sozialversicherungspflichtige und 4 geringfügige Beschäftigungen.

Der reine Vermittlungsgutschein wird für die Inanspruchnahme eines privaten Arbeitsvermittlers ausgestellt.

In diesem Fall erhält der zugelassene private Arbeitsvermittler eine Vermittlungsprämie von bis zu 2.000 € unter der Voraussetzung, dass die geförderte Person in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt wird.

Die Prämienzahlung erfolgt in zwei Raten. Die erste Rate wird nach sechswöchiger Beschäftigung und die zweite Rate wird nach sechsmonatiger Beschäftigung ausgezahlt.

In 2020 wurden 20 Vermittlungsgutscheine ausgestellt. In lediglich 5 Fällen wurde eine Vermittlungsvergütung an einen zugelassenen privaten Arbeitsvermittler ausgezahlt.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Bildungsgutschein

Zur Durchführung einer beruflichen Weiterbildung können potenzielle Arbeitnehmer/innen durch die Ausstellung eines Bildungsgutscheines nach §81 SGB III finanziell gefördert werden.

Der Bildungsgutschein ist dabei an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Dazu zählt unter anderem, dass vor Teilnahme ein Beratungsgespräch durch das kommunale Jobcenter stattfinden muss.

Es muss sichergestellt sein, dass die Weiterbildung in einem arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Tätigkeitsfeld stattfindet.

Weiterhin wird die Beschäftigungsprognose nach Abschluss der Weiterbildung geprüft.

Die Arbeitslosigkeit alleine begründet nicht die Notwendigkeit der Weiterbildung.

Ziel ist es, die potenziellen Arbeitnehmer/innen durch eine berufliche Qualifikation an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes heranzuführen, um dann eine anschließende Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Darüber hinaus kann er auch für das Ziel eingesetzt werden, eine drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern.

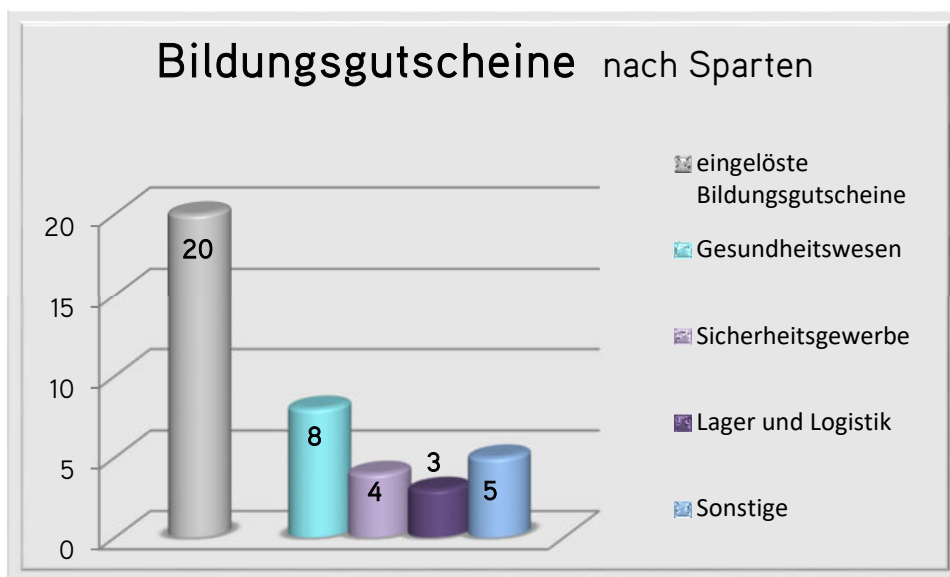
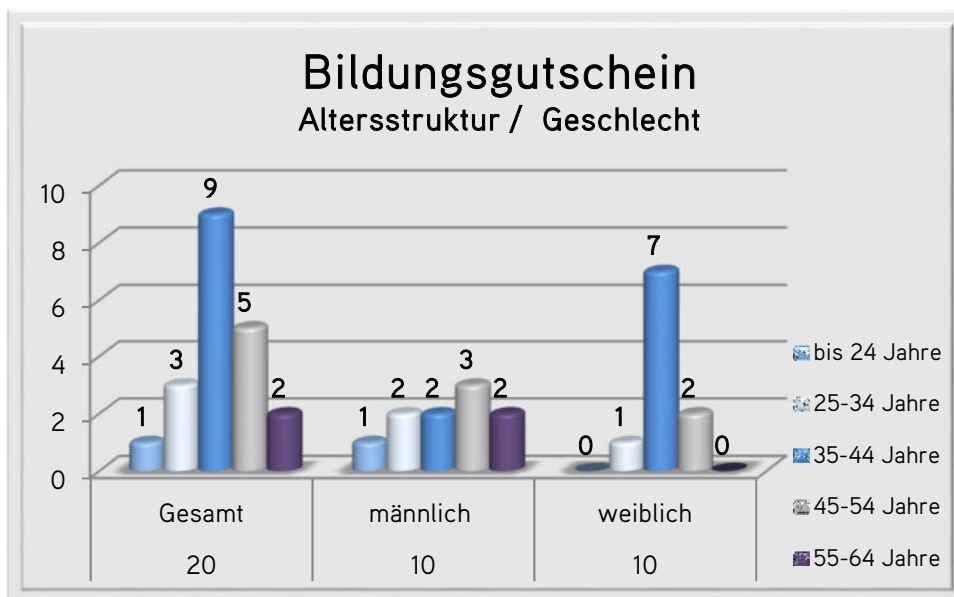
Der Bildungsgutschein kann bei jedem Bildungsträger eingelöst werden, der für die geforderte Qualifikation eine Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) hat.

Im Jahr 2020 wurden 37 Bildungsgutscheine ausgestellt, von denen bis zum Ende des Jahres lediglich 20 Gutscheine eingelöst wurden. Im Vergleich zum Vorjahr (49 ausgestellte Bildungsgutscheine) ist die Zahl der ausgestellten Bildungsgutscheine gesunken. Hier merkt man sehr deutlich die Folgen der Corona-Pandemie.

Die Zahl der eingelösten Bildungsgutscheine ist mit 20 im Vergleich zum Vorjahr (42 eingelöste Bildungsgutscheine) ebenfalls deutlich gesunken.

Die Ausgaben für die eingelösten Bildungsgutscheine beliefen sich im Jahr 2020 auf 31.467,73 € und sind damit im Vergleich zum Vorjahr (208.747,62 €) stark gefallen. Insgesamt 15 Qualifizierungen wurden im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen. Pandemiebedingt führte der Bildungsgutschein leider zu keiner Aufnahme einer Beschäftigung.

Der Schwerpunkt der Förderungen lag im Kalenderjahr 2020 auf den Qualifizierungen im Bereich Gesundheit, Pflege und Betreuung, im Sicherheits- sowie im Lager-/Logistikbereich.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen gemäß § 16c SGB II

Im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sind im Wesentlichen zwei Instrumente zur Unterstützung einer Selbstständigkeit vorgesehen:

- das Einstiegsgeld nach § 16b SGB II und
- die Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen nach § 16c SGB II.

Für Kunden im SGB II – Leistungsbezug ist die Existenzgründerberatung und die Selbstständigen Betreuung im Main-Taunus-Kreis (MTK) direkt im Kommunalen Jobcenter mit angegliedert.

Die Aufgabe der Sachbearbeiter ist es, über wichtige gesetzliche Regelungen und Rahmenbedingungen zu informieren.

Themen wie betriebswirtschaftliche Planung und Kalkulation, Finanzierung, Personalmanagement oder Vertrieb werden ebenso besprochen wie Gesundheit und die Auswirkungen auf das soziale Umfeld.

Der Sachbearbeiter unterstützt und beschleunigt den Entscheidungs- und Organisationsprozess.

Bei Selbstständigen prognostiziert der Sachbearbeiter auf Grundlage der vorliegenden Daten das zukünftige Einkommen und begutachtet die Tragfähigkeit des Existenzgründungsvorhabens bzw. der Selbstständigkeit.

Bestand die Selbstständigkeit vor Leistungsbezug gilt es herauszufinden, was die Ursachen für die bestehende Erfolglosigkeit sind und passende Problemlösungen zu entwickeln.

Ziel ist es, die Unabhängigkeit vom SGB II-Leistungsbezug voranzutreiben und den Kunden die eigenständige Bestreitung des Lebensunterhaltes zu ermöglichen.

Im Jahr 2020 hat sich der Gesetzgeber aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie entschlossen, den Zugang zu den existenzsichernden Leistungen nach dem SGB II zu erleichtern.

Damit sollte vor allem Kleinunternehmern, sogenannten Solo-Selbstständigen und

Beschäftigten mit Kurzarbeitergeld, die Einkommenseinbußen infolge der Corona-Krise hinnehmen mussten, eine schnelle und unbürokratische Bewilligung von Arbeitslosengeld II ermöglicht werden.

Durch die Schließungsverfügungen nach dem Infektionsschutzgesetz – (IfSG) ist dieser Personenkreis der Selbstständigen und Freiberufler (z.B. in den Bereichen Gastronomie, Messebau, Sport-Angebote etc.) in besonderem Maße betroffen.

Denn während auf der einen Seite ihre Einnahmen komplett weggebrochen sind, müssen auf der anderen Seite Miete, Energiekosten, Versicherungen und Kosten für ein Kfz trotzdem laufend gezahlt werden.

Zur ersten Absicherung haben Bund und Länder kleineren Unternehmen, Solo-Selbstständigen und Freiberuflern finanzielle Soforthilfen gewährt.

Diese sind jedoch zweckgebunden und nur für Ausgaben, die im Zusammenhang mit der Selbstständigkeit stehen, einzusetzen.

Das fehlende Einkommen zur Bestreitung des privaten Lebensunterhaltes ist durch die SGB II-Leistungen abzudecken.

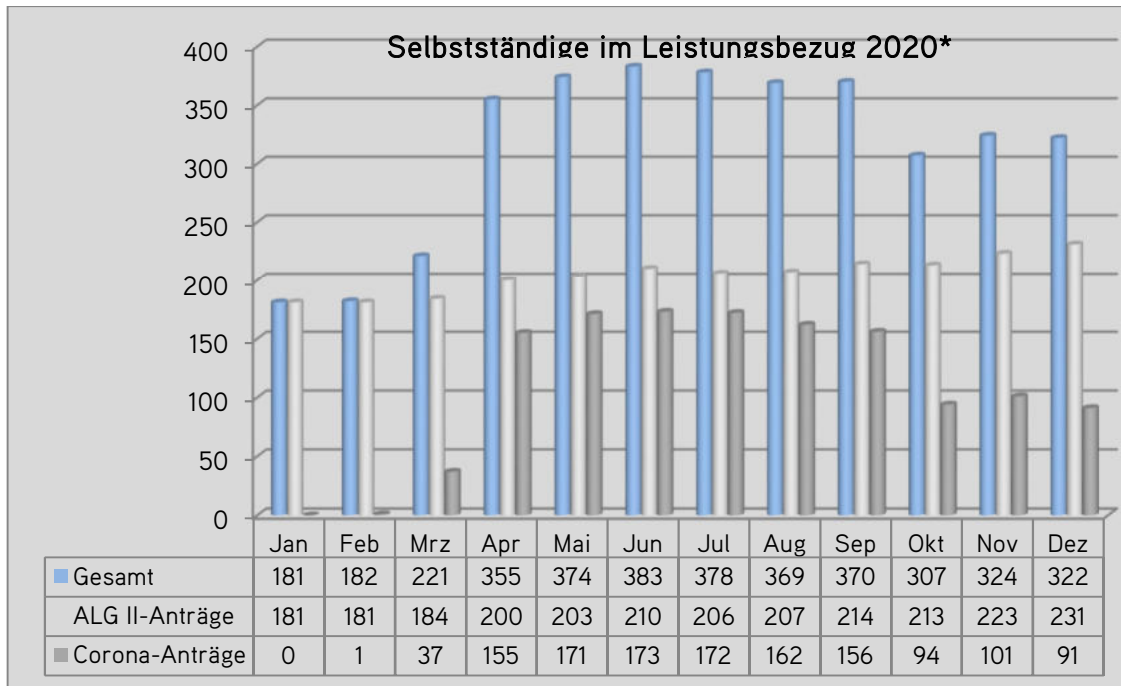
In diesem Zusammenhang konnten auch Neuanträge von Kunden verzeichnet werden, die in der Vergangenheit aufgrund Ihrer Selbstständigkeit bereits aus dem Leistungsbezug ausgeschieden waren.

Hier ist jedoch davon auszugehen, dass diese nach Beendigung der Corona-Auflagen im Jahre 2021 zeitnah wieder aus dem Leistungsbezug ausscheiden.

In der nachfolgenden Grafik (Stichtag jeweils zum Ende des Monats) ist sichtbar, wie der Anstieg der Corona-Anträge sich auswirkt bzw. wie viele Selbstständige zusätzlich in die Betreuung aufgenommen wurden.

Insgesamt hat sich die Zahl von 181 Selbstständigen im Januar 2020 auf einen Spitzenwert von 383 Selbstständigen im Juni 2020 hin zu einem Endjahreswert von 322 Selbstständigen im Dezember entwickelt.

Einzelheiten hierzu können der Grafik auf der nächsten Seite entnommen werden.



* Eine Mehrfachzählung der Personen über das Kalenderjahr 2020 ist möglich, da ein normaler Gewährungszeitraum von Leistungen sechs Monate beträgt.

Aufgrund der Corona-Pandemie mussten die Sachbearbeiter die Beratung der Selbstständigen an die neue Situation kurzfristig anpassen, um auch weiterhin der Zielgruppe gerecht werden zu können. Ab März 2020 wurden daher nur noch telefonische Beratungen durchgeführt.

Die Kunden haben diese Umstellung und die Angebote insgesamt sehr gut angenommen und rege genutzt. Dabei wurde die Beratung nicht mehr nur für wirtschaftliche Themen und Lösungsansätze, sondern auch für persönliche Themen (bspw. Zukunftsängste) genutzt. Außendiensttermine und Netzwerktreffen konnten nicht stattfinden.

Trotz der schwierigen Situation im Jahr 2020 gibt es auch einige Kunden, die den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt haben.

So wurden im Laufe des Jahres 3 Selbstständige mit Darlehen im Gesamtwert von 3.500,- Euro unterstützt (in 2019 wurde noch eine Darlehenssumme in Höhe von 25.000 Euro ausgezahlt).

Darlehen können hierbei nicht nur für die Existenzgründung aufgewendet werden, sondern auch im Verlauf der Betreuung, um das Geschäft anzukurbeln und den Ausstieg aus dem SGB II zu ermöglichen.

Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Arbeitgeber können bei Durchführung einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung nach § 54a Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) einen monatlichen Zuschuss bis zu 247,00 € zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur monatlichen Vergütung erhalten.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung ist ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum und richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren mit individuellen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den jährlichen bundesweiten Nachvermittlungskaktionen bis zum 30.09. keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Als weitere Zielgruppe ist die Gruppe der jungen Geflüchteten hinzugekommen.

Die Einstiegsqualifizierung bietet ihnen eine erste berufliche Orientierung und soll die Heranführung an eine Ausbildung im Betrieb erleichtern.

Eine Förderung ab dem 01.08. ist nur in begründeten Einzelfällen möglich.

Die Förderung wird für die Dauer von mindestens 6 Monate bis längstens 12 Monate bewilligt.

Ziel ist es, die Jugendlichen an die betrieblichen Aufgaben heranzuführen und ihnen darüber hinaus Fertigkeiten, Kenntnisse sowie fachspezifische und soziale Kompetenzen zu vermitteln.

Bei gleichzeitiger Teilnahme am Berufsschulunterricht kann bei Beginn eines anschließenden Arbeitsverhältnisses eine Anrechnung der Einstiegsqualifizierung auf die Ausbildungszeit erfolgen.

Im aktuellen Berichtsjahr wurde für insgesamt 14 Jugendliche ein Zuschuss zur Einstiegsqualifizierung beantragt.

Hiervon waren 11 geflüchtete junge Menschen.

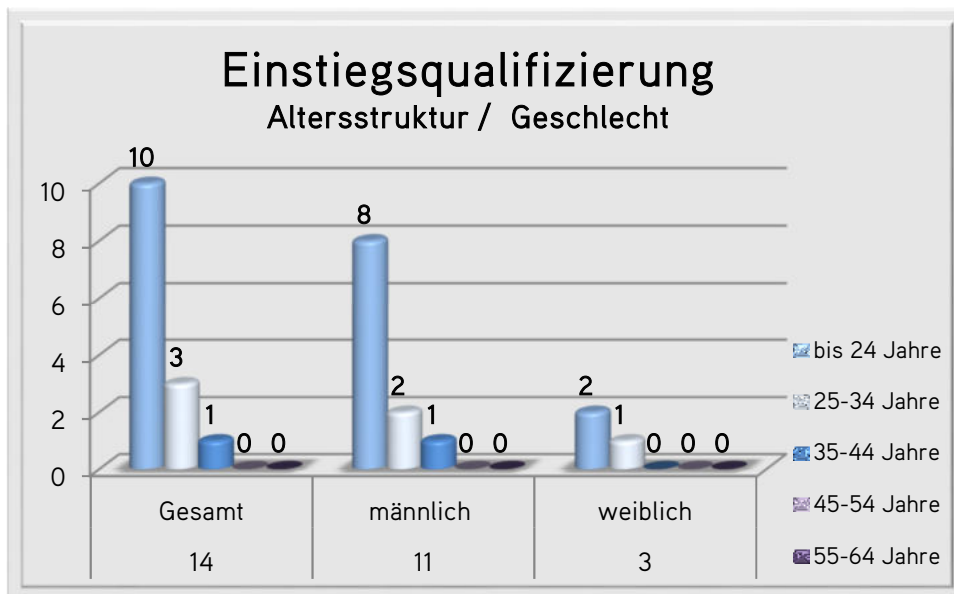
Insgesamt 7 Jugendliche entschieden sich für eine Qualifizierung im Handwerk und 7 Jugendliche für eine Qualifizierung in der Industrie und im Handel.

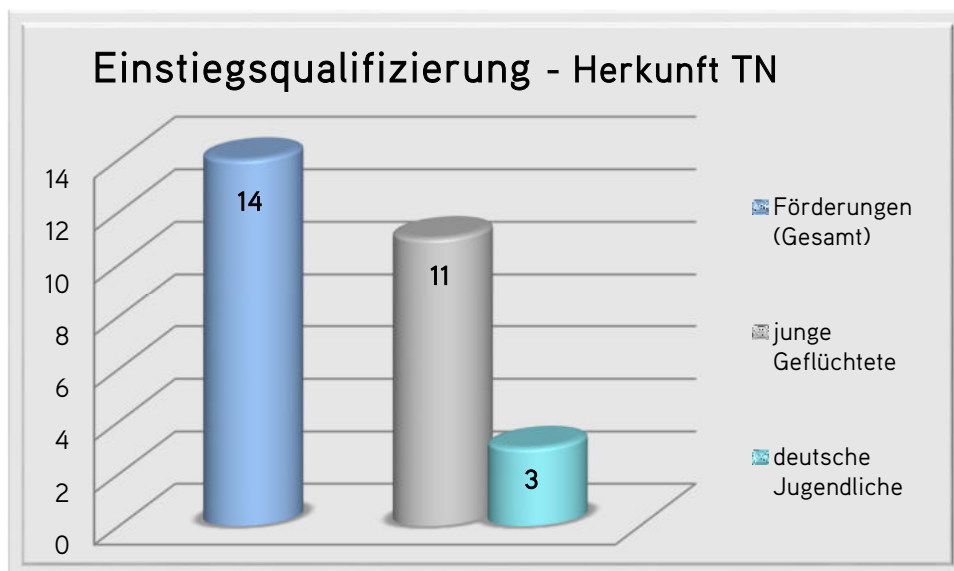
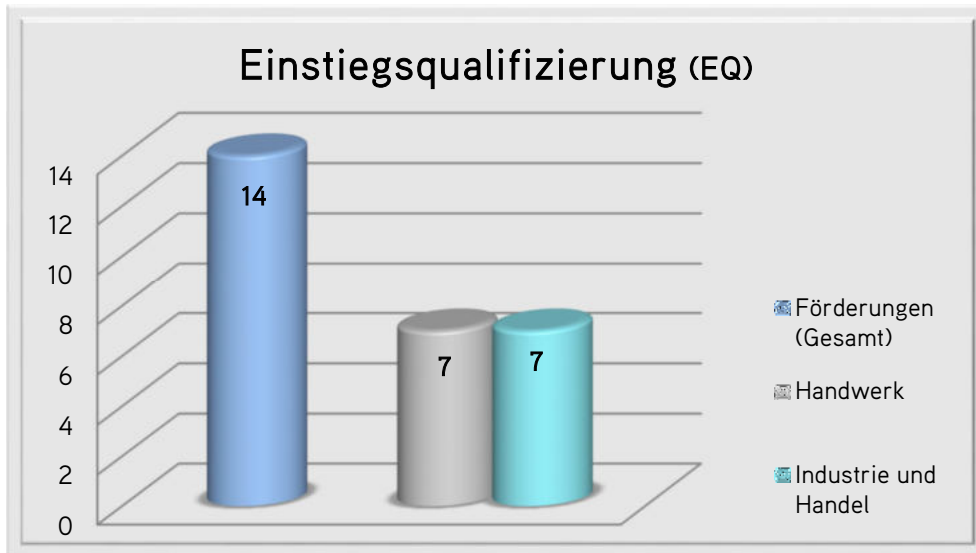
Bei 5 Jugendlichen endete ihre begonnene Qualifikation vorzeitig und 2 begannen im August 2020 nahtlos eine Ausbildung im Qualifizierungsbetrieb.

Insgesamt 7 Förderfälle werden in das Berichtsjahr 2021 übernommen.

Von den 11 Jugendlichen aus dem Vorjahr konnten 10 Jugendliche im Berichtsjahr 2020 mit einer regulären Ausbildung beginnen.

Eine Jugendliche entschied sich nach der Einstiegsqualifizierung für den Besuch einer Fachoberschule.





Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

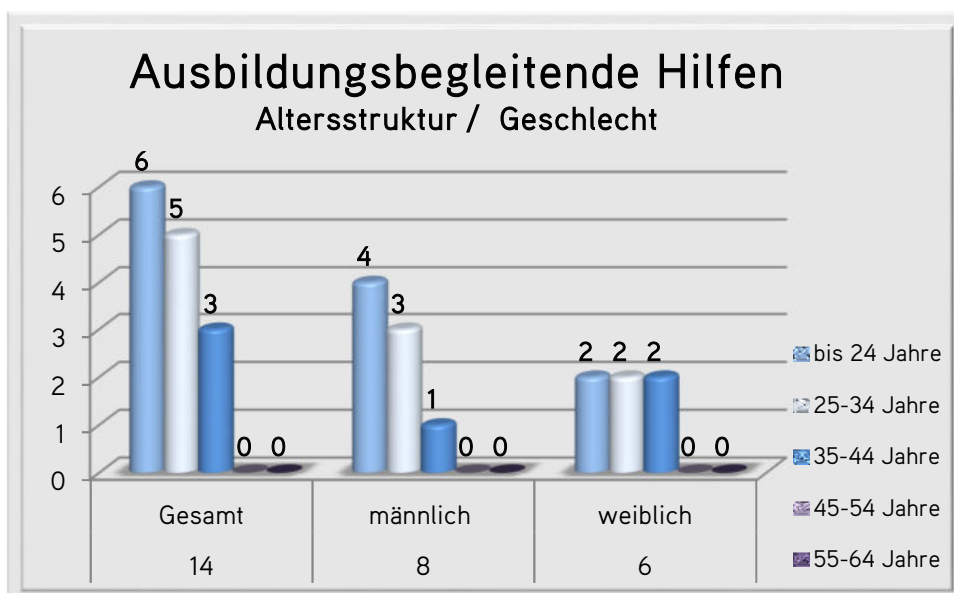
Mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abh) nach § 75 SGB III werden lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche unterstützt, ihre berufliche Ausbildung oder Einstiegsqualifikation erfolgreich abzuschließen. Dabei werden Sprach- und Bildungsdefizite, die zu Beginn der Ausbildung oder der Einstiegsqualifizierung vorhanden sind, in Kleingruppen oder Einzelunterricht abgebaut und gezielt auf bevorstehende Prüfungen vorbereitet.

Wird von der Berufsschule oder dem Arbeitgeber ein Bedarf an Stützunterricht festgestellt, werden die Fördervoraussetzungen durch Vorlage einer Bescheinigung der Berufsschule und des Arbeitgebers geprüft.

Im aktuellen Berichtsjahr gab es insgesamt 14 Förderungen. Besonders geflüchtete junge Menschen benötigten diese Unterstützung, um ihre Sprachdefizite weiter abzubauen. Ihr Anteil betrug 93 Prozent.

Der Anteil der EQ-Teilnehmer, die im Rahmen der abH unterstützt und begleitet wurden, belief sich auf 57 Prozent.

Insgesamt hat sich das Förderinstrument als zielführend und notwendig erwiesen.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Arbeitsmotivation

Maßnahme: Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahme Tisch & Teller

Das Sozialkaufhaus Tisch & Teller ist im Kreisgebiet einzigartig und wurde im Dezember 2009 eröffnet. Vorausgegangen waren intensive gemeinsame Planungen unter der Führung des Diakonischen Werkes Main-Taunus e. V.. Das Warenangebot ist vielfältig.

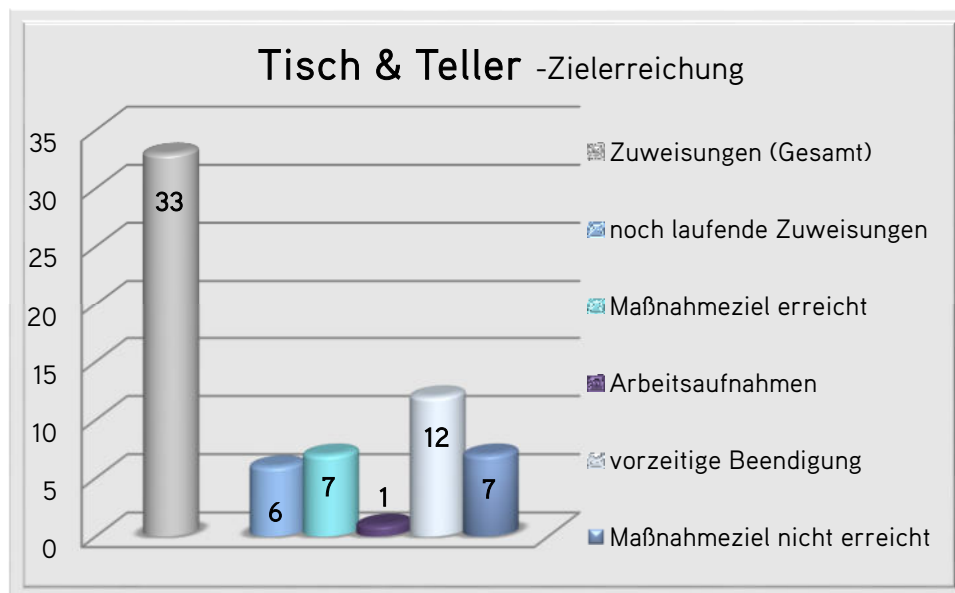
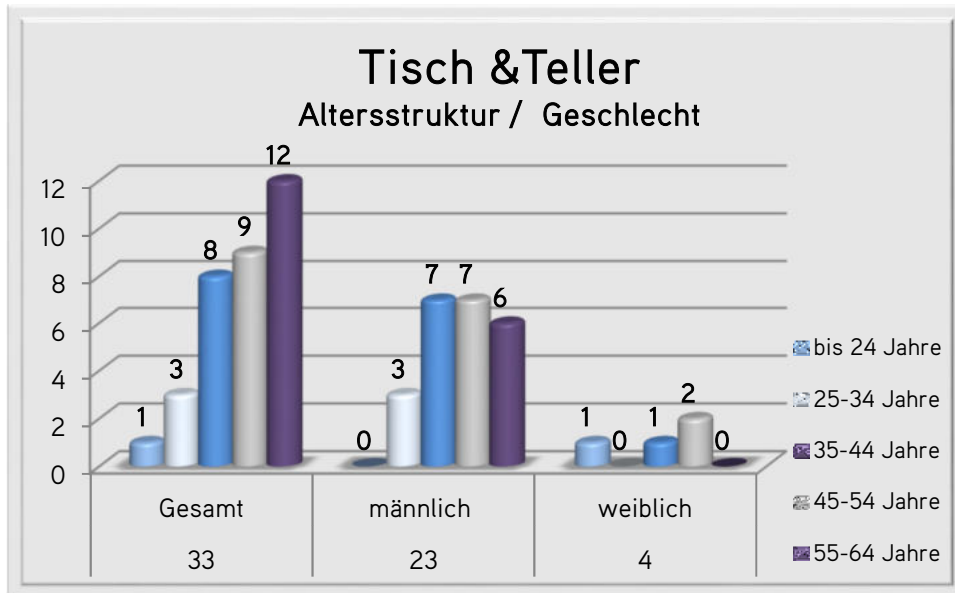
Neben Mobiliar werden sowohl Küchenausstattung als auch Haushalts- und Elektrogeräte angeboten. Das Sozialkaufhaus ist für jede Person zugänglich. Personen mit nachgewiesenem geringem Einkommen können eine Kundenkarte beantragen, die es ihnen ermöglicht, alle Artikel mit einem Rabatt von 25% zu erwerben.

Die Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III partizipiert an der Arbeitsmarktnähe von Tisch & Teller und bezweckt neben der Aktivierung der Teilnehmenden die Einmündung in den regulären Arbeitsmarkt. Die zugewiesenen Teilnehmenden nehmen aktiv an der Gestaltung des Tagesgeschäfts teil und sind eine Säule für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und des Umsatzes.

Um die Ziele zu erreichen, werden die Teilnehmenden durch das festangestellte Personal von Tisch & Teller individuell beraten. Die Beratung beinhaltet u. a. das personenbezogene Coaching, die Unterstützung bei der Stellensuche und die Hilfe bei privaten arbeitsmarktrelevanten Angelegenheiten (Kinderbetreuung, Klärung des Gesundheitszustandes, Ordnung der Finanzen etc.). Die Klärung der persönlichen Situation ist ein wichtiger Faktor für die Vermittlung in Arbeit.

Die Teilnehmenden können in den Bereichen Verkauf und Verwaltung, Lager und Logistik sowie Werkstatt und Warenaufbereitung eingesetzt werden.

Das Sozialkaufhaus litt wie andere Einzelhandelsgeschäfte im Jahr 2020 ganz besonders durch die Beschränkungen der Pandemie. Schließung bzw. nur eingeschränkter Geschäftsbetrieb führten dazu, dass die Maßnahme nicht voll ausgelastet war; es kam in Einzelfällen zu vorzeitigen Beendigungen. Im Berichtszeitraum wurden 21 Personen in die Maßnahme zugewiesen, 16 Zuweisungen endeten im Jahr 2020 wieder. Fünf Personen sind über das Jahr 2020 hinaus in der Maßnahme.



Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Mitwirkung in der Fallsteuerung

Maßnahme: Aufsuchende Hilfe (aH)

Ziel der aufsuchenden Hilfe ist, dass SGBII-leistungsberechtigte Kunden in der Lage sind, Termine im Fallmanagement zuverlässig wahrzunehmen.

Sie erkennen den Bezug von Leistungen nach dem SGB II als Übergang ebenso an wie die Rechte und Pflichten, die sich daraus ergeben.

Darüber hinaus verfügen sie über die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement und kommen somit dem Förderziel Direktvermittlung deutlich näher.

Zielgruppe der Maßnahme sind Menschen, die trotz mehrfacher Einladung durch das Fallmanagement keine Termine wahrnehmen und auch sonst nicht reagieren.

Die Leistungsberechtigten kommen damit ihrer Mitwirkungspflicht nicht nach und entziehen sich.

Erreicht werden soll die Kontaktaufnahme zum Fallmanagement, die Klärung der Vermeidungshaltung und das Erreichen einer zuverlässigen Zusammenarbeit.

Der beauftragte Träger soll zur Zielerreichung die Leistungsberechtigten im häuslichen Umfeld besuchen und einen persönlichen Kontakt herstellen.

Durch Gespräche sollen die Teilnehmenden zur Mitarbeit in der Fallsteuerung motiviert werden.

Im Bedarfsfall kann auch eine Begleitung zum Termin im Fallmanagement stattfinden.

Pandemiebedingt konnte die aufsuchende Hilfe im Jahr 2020 allerdings hauptsächlich telefonisch, oder aber auch durch Besuche vor der jeweiligen Haustür stattfinden.

Eine Begleitung zum Termin im Fallmanagement entfiel umständehalber.

Die Maßnahme hat ein Volumen von 40 wiederbesetzbaren Plätzen.

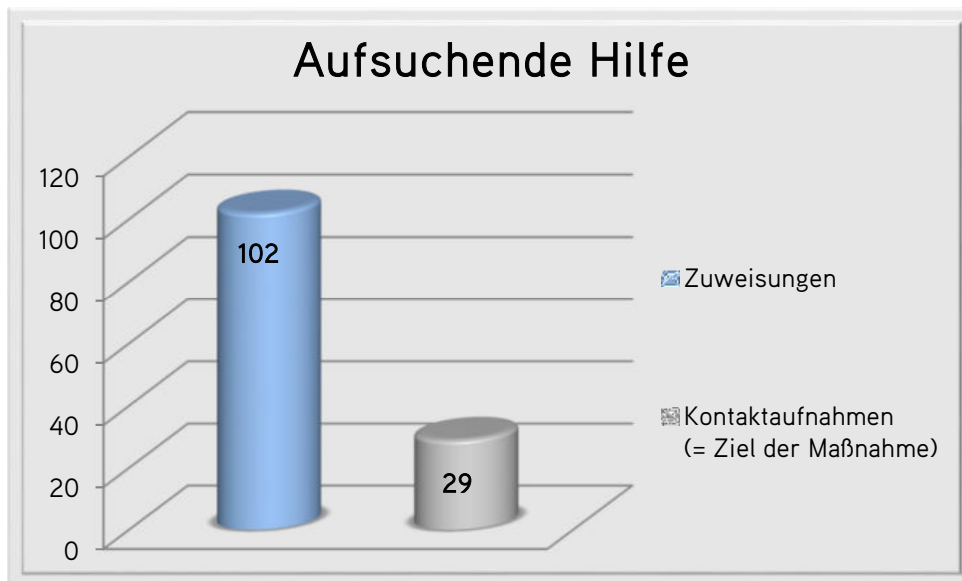
Die reguläre Zuweisungsdauer beträgt 6 Wochen und kann in begründeten Fällen um 6 Wochen verlängert werden.

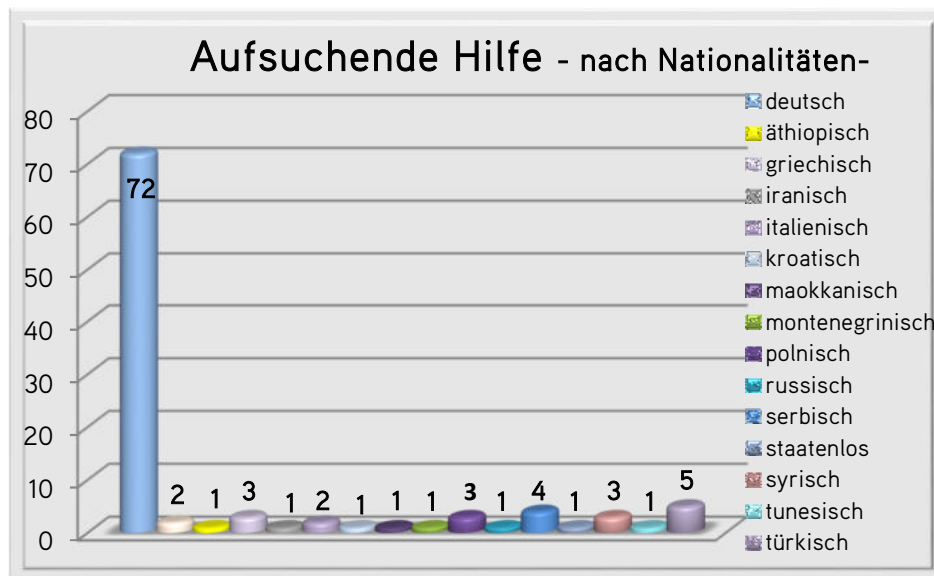
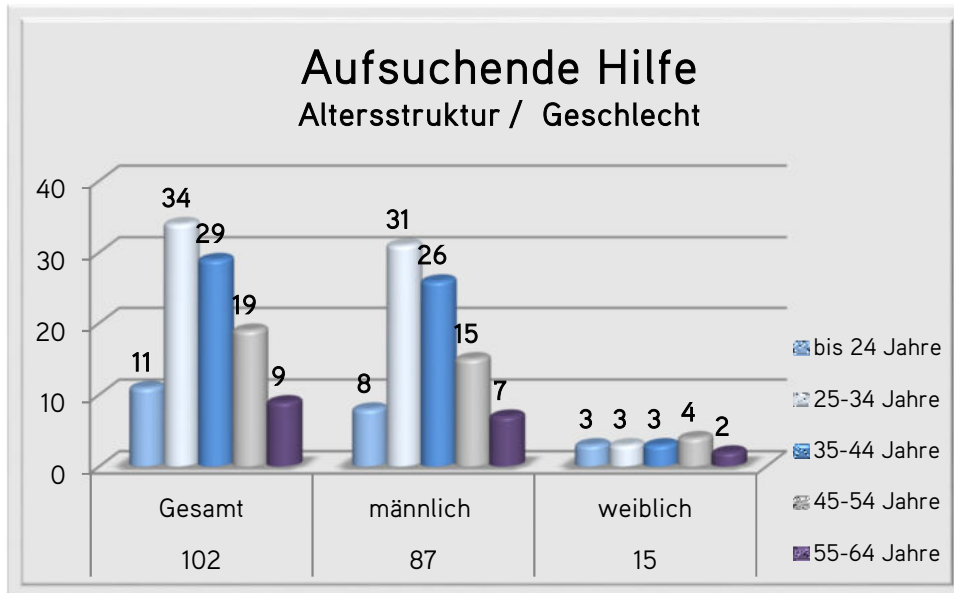
Im Jahr 2020 pausierte die aufsuchende Hilfe für 4 Monate nach Abschluss der Verlängerungsoption und der folgenden Ausschreibung.

Insgesamt wurden 102 Leistungsberechtigte per Verwaltungsakt der Maßnahme zugewiesen.

In 29 Fällen wurde das Maßnahmenziel, die Kontaktaufnahme zum Fallmanagement, erreicht. 7 Zuweisungen gehen bis ins Kalenderjahr 2021.

Weitere Einzelheiten sind den nachstehenden Grafiken zu entnehmen.





Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Lebenspraktische Kompetenzen, Rahmenbedingungen, Mitwirkung in der Fallsteuerung

Maßnahme: Empowerment für geflüchtete Frauen

Die Maßnahme umfasst die beiden Förderziele Herstellung der Prozessfähigkeit und Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit. Nach Abschluss des Ausschreibungsverfahrens startete die Maßnahme am 01.10.2020 mit einem Umfang von vierzig wiederbesetzbaren Plätzen. Die Maßnahme ist auf zwölf Monate ausgelegt und es besteht eine Verlängerungsoption für weitere zwölf Monate. Die Maßnahme wird ausschließlich vom Übergangsmanagement angesteuert. Sie ist als Gruppenangebot konzipiert. Ergänzend dazu gibt es verbindlich festgelegte Einzelcoachings. Der Empowerment-Ansatz wird durchgehend verfolgt.

Zielgruppe der Maßnahme sind geflüchtete Frauen. Besondere Merkmale dieser Zielgruppe sind ein besonderer Schutz- und Unterstützungsbedarf aufgrund der individuellen Geschichte sowie bestehende soziale Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld, oft nur ein geringes Bewusstsein hinsichtlich der eigenen Ressourcen und Kompetenzen, häufig geringe Vorbildung und / oder Berufserfahrung und fehlende Sprachkenntnisse.

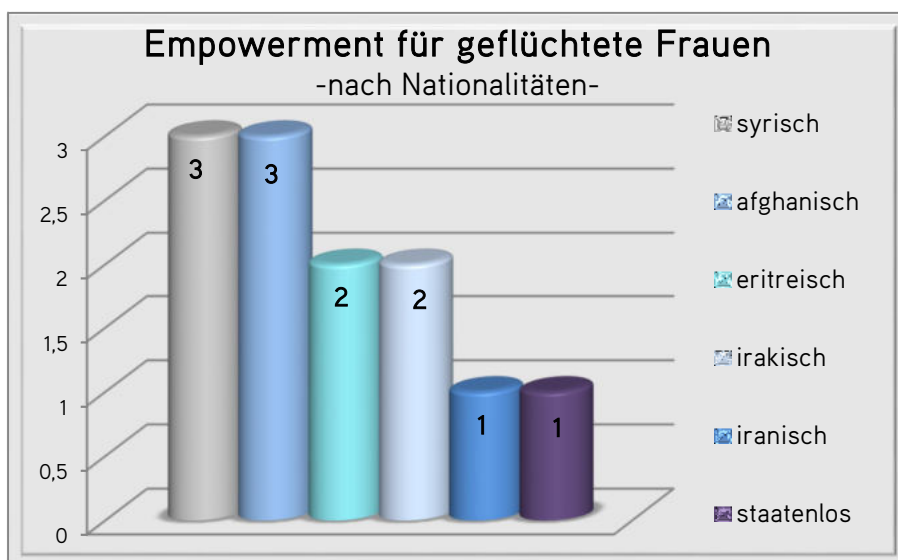
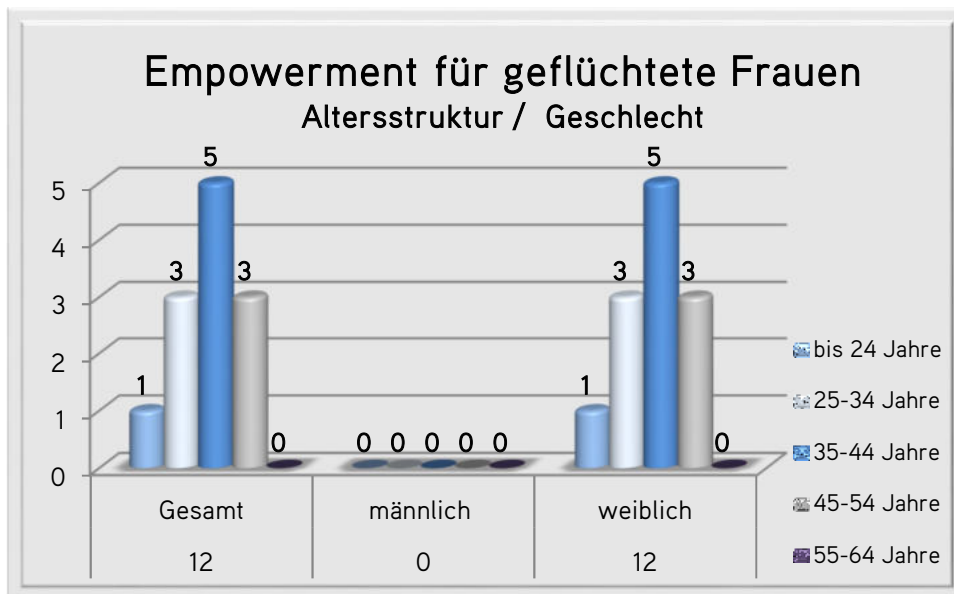
Ziel der Maßnahme ist es, durch Stärkung der Herstellung der Prozessfähigkeit mit den Ressourcenbereichen Rahmenbedingungen, lebenspraktische Kompetenzen und/oder Mitwirkung in der Fallsteuerung die soziale und gesellschaftliche Integration der Teilnehmerinnen voranzubringen.

Das Förderziel Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit mit den Ressourcenbereichen Arbeitsverhalten, Arbeitsmotivation und Sozialverhalten beinhaltet Informationen über das Arbeitsleben in Deutschland, individuelle berufliche Orientierung, Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern, Erstellung von Bewerbungsunterlagen, aber auch individuelle Verhaltensreflexion.

Die Teilnehmerinnen werden jeweils einem Förderziel zugewiesen und der Zuweisungszeitraum differiert; beim Förderziel Wettbewerbsfähigkeit drei Monate, beim Förderziel Prozessfähigkeit sechs Monate. Förderzielübergreifend werden Themen von allgemeiner Relevanz wie das Bildungssystem in Deutschland, das Grundgesetz, Gleichberechtigung, Rollenbilder, aber auch ganz praktische Themen wie Mülltrennung oder öffentlicher Personennahverkehr thematisiert.

Zum Stichtag 31.12.2020 befanden sich zwölf Teilnehmerinnen in der Maßnahme, relativ gleichmäßig auf beide Förderziele verteilt. Aufgrund der großzügig vorhanden Räumlichkeiten wurde bis zum Ende des Berichtszeitraumes das Angebot vorwiegend in Präsenzform durchgeführt. Die relativ geringe Auslastung ist in engem Zusammenhang mit der Pandemie zu sehen.

Die Teilnehmerinnen verteilten sich im Berichtszeitraum auf sechs Nationalitäten.



Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Lebenspraktische
Kompetenzen/Rahmenbedingungen/Mitwirkung in der Fallsteuerung

Maßnahme: Empowerment für geflüchtete Männer

Zur Zielgruppe der Maßnahme zählen geflüchtete Männer, die Leistungen nach dem SGB II erhalten und bei denen ein Förderbedarf im Bereich der Herstellung der Prozessfähigkeit festgestellt wurde. Es stehen 30 Plätze zur Verfügung.

Besondere Merkmale der Zielgruppe sind:

- Sozialisation im traditionellen Rollenbild
- Fehlende Gleichberechtigung im Herkunftsland
- Massive Gewalterfahrungen, zum Teil sexualisierend
- Traumatisierende Fluchterfahrungen
- Fehlendes oder nur geringes Bewusstsein bezüglich der eigenen Ressourcen und Kompetenzen
- Sprachdefizite
- Teilweise Analphabetismus
- Starke religiöse Bindung

Schwerpunkt der Maßnahme ist die Vermittlung von Kenntnissen über gesellschaftliche Werte und Normen (Rechtsstaat, Gleichberechtigung, Religions- und Meinungsfreiheit), aber auch der Transfer von Informationen über das Bildungssystem, die Berufswelt, Formen der Kinderbetreuung etc. Wichtig ist hier immer die Einbeziehung der Teilnehmenden und ihrer Erfahrungen.

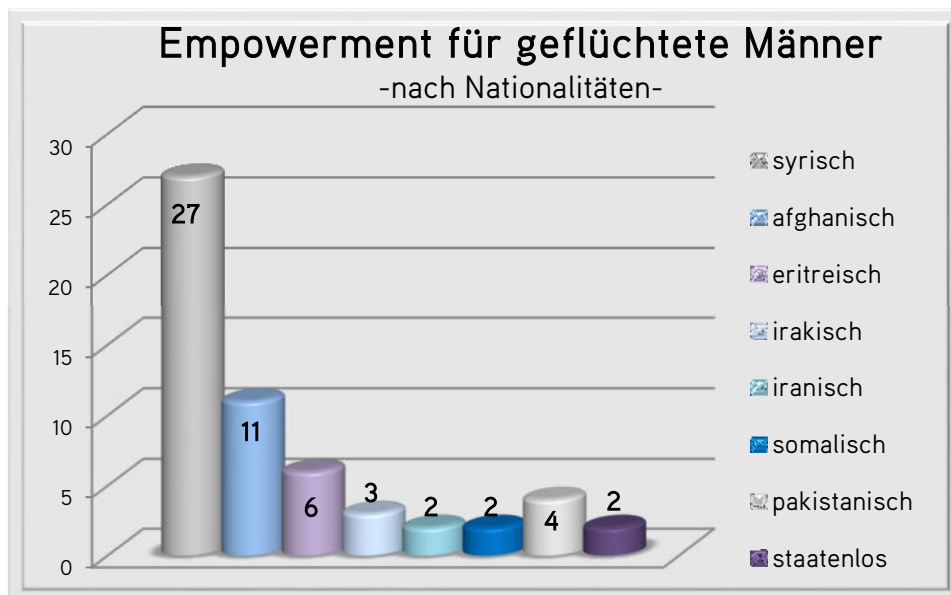
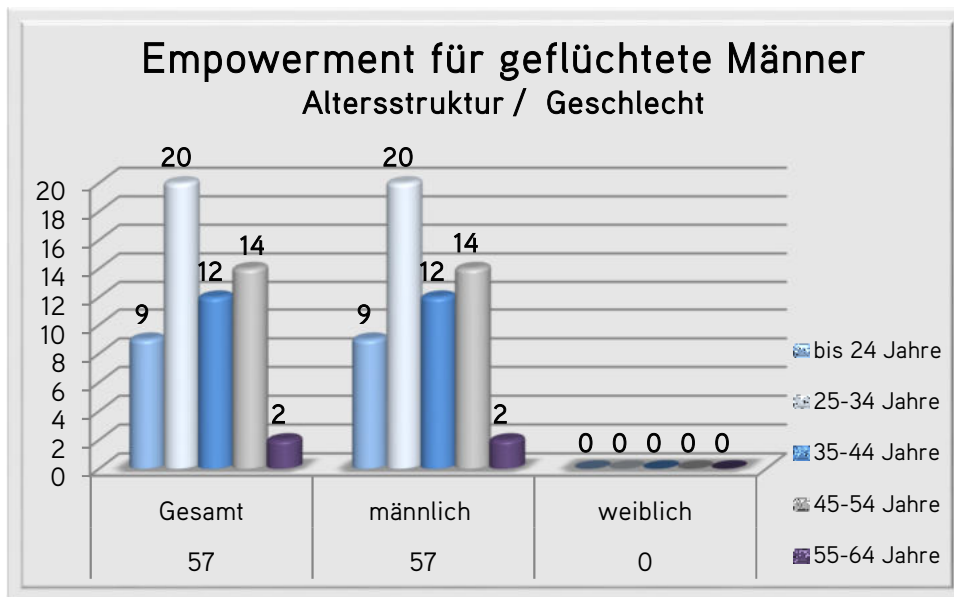
Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die Sprachförderung. Viele Teilnehmer haben trotz vollständiger Ausschöpfung des Integrationskurses nicht den Sprachstand B1 erreicht oder besuchen noch parallel den Integrationskurs. Da gute Deutschkenntnisse ein Schlüssel zur Integration sind, hat die Vermittlung von Sprachkenntnissen eine große Bedeutung.

Weiterhin werden erste Schritte Richtung Arbeitsmarkt unternommen. Dies beinhaltet die Erstellung eines Lebenslaufes, evtl. weiterer ergänzender Bewerbungsunterlagen, im Einzelfall die Vermittlung in ein Praktikum oder in ein Beschäftigungsverhältnis.

Am 01.09.2019 startete die Maßnahme mit einer guten Auslastung. Bei der Teilnehmerzahl gab es im März / April 2020 einen starken Einbruch.

Trotzdem wurde nach reiflicher Überlegung entschieden, von der Verlängerungsoption Gebrauch zu machen, so dass die Maßnahme am 31.08.2022 endet. Es wurde wieder ein höherer Auslastungsgrad erreicht. Zum Stichtag befanden sich 20 Teilnehmende in der Maßnahme. Pandemiebedingt wird die Maßnahme in hybrider Form durchgeführt; oft wird mit Lernpaketen gearbeitet.

Die Teilnehmer verteilten sich innerhalb des Berichtszeitraumes auf acht Nationalitäten.



Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

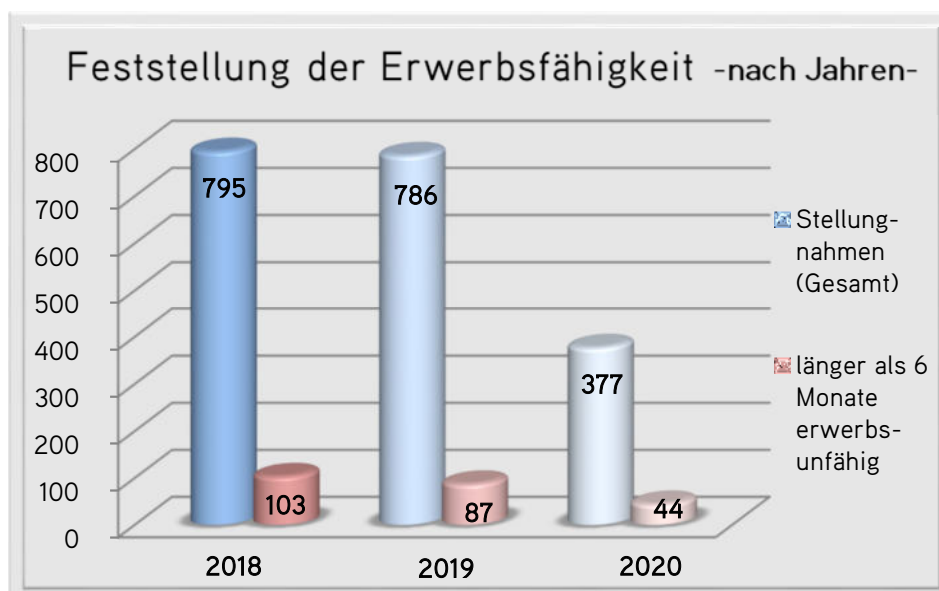
Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

Maßnahme: Feststellung der Erwerbsfähigkeit gemäß § 44a SGB II

Zur Durchführung der Feststellung der Erwerbsfähigkeit gem. § 44a SGB II hat das Kreisgesundheitsamt mehrere Fachkräfte angestellt. Die Fachkräfte arbeiten Hand in Hand und decken ein breites medizinisches Spektrum ab: Arbeitsmedizin, Psychologie und Psychiatrie. Die Fachkräfte erstellen nach Vorsprache oder Aktenlage eine Stellungnahme zum Umfang der Erwerbsfähigkeit. Zusätzlich dazu wird auf individuelle Fragen hinsichtlich der Vermittlungsarbeit eingegangen.

Das Gesundheitsamt erstellte 377 Stellungnahmen im Kalenderjahr 2020, wobei 43 Begutachtungen nach Aktenlage erfolgten. Im Jahr zuvor wurden 786 fachliche Stellungnahmen abgegeben und 41 Stellungnahmen nach Aktenlage erstellt. Aufgrund des annähernd gleichbleibenden Niveaus bei der Nachfrage wurden das Beratungsangebot und die Kommunikation mit dem Fallmanagement weiter professionalisiert. Das hat eine Steigerung der Qualität zur Folge.

In 44 Fällen kamen die Fachkräfte zu dem Ergebnis, dass eine Erwerbsunfähigkeit von länger als sechs Monaten vorliegt. Dadurch entfällt der Anspruch auf Arbeitslosengeld II. In diesen Fällen findet eine Überleitung an das 3. Kapitel des SGB XII statt. Sofern ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter mit in der Bedarfsgemeinschaft wohnt, wird Sozialgeld nach dem SGB II gewährt.



Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

Maßnahme: Aufwind

Die Maßnahme wird bereits seit 2018 angeboten, zum Februar 2020 endete die Laufzeit der im Jahr 2018 begonnenen Maßnahme.

Nach erneuter Ausschreibung begann ein weiterer Durchlauf ab September 2020.

Die am 07.09.2020 begonnene Maßnahme Aufwind wird auf Grundlage von §45 SGB III durchgeführt und endet nach Inanspruchnahme der einjährigen Verlängerungsoption am 06.09.2022.

Der Maßnahmeträger ist erneut die Softdoor GmbH. Die Anzahl der Maßnahmeplätze wurde auf 150 angehoben.

Ziel von Aufwind ist, die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit positiv beeinflussbaren gesundheitlichen Einschränkungen zu erhalten bzw. wiederherzustellen.

Unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation findet eine Heranführung und Integration in den Arbeitsmarkt statt.

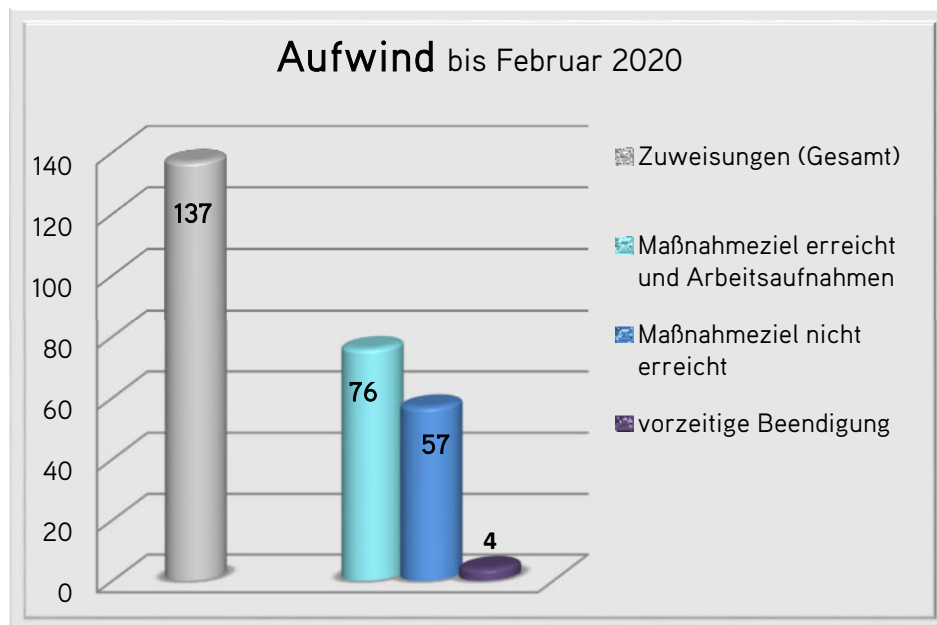
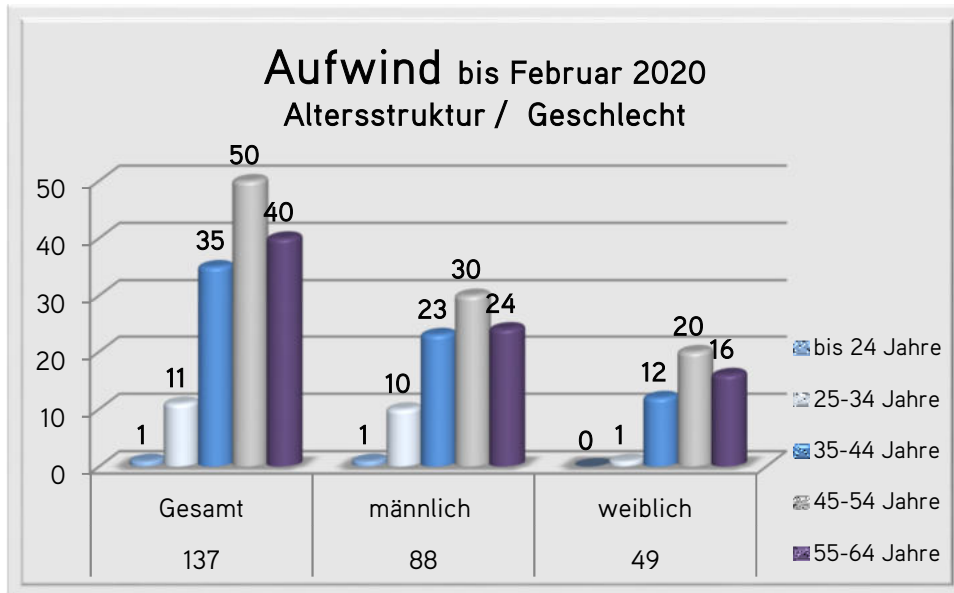
Aufgrund der Zielgruppe sind Zuweisungen von mehr als zwölf Monaten möglich.

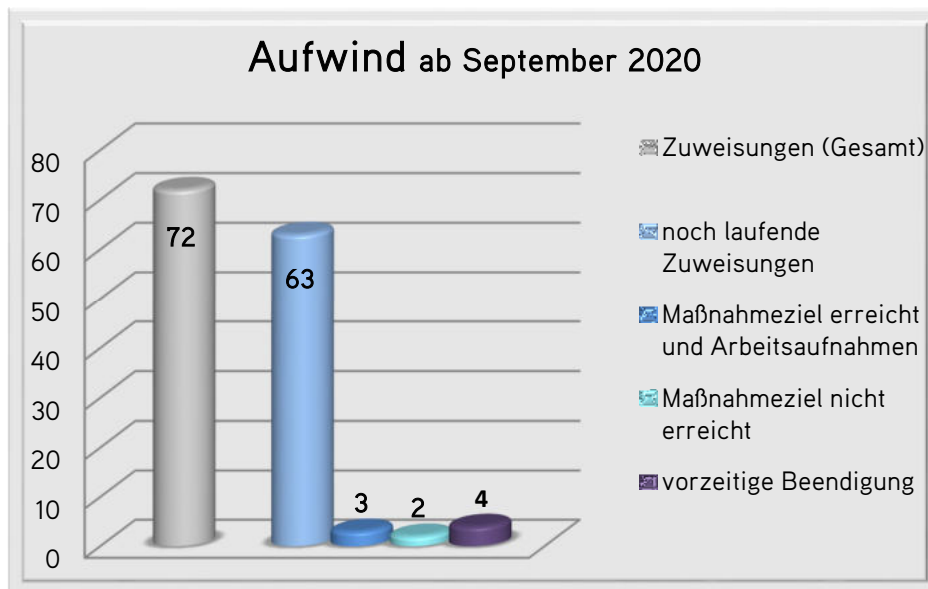
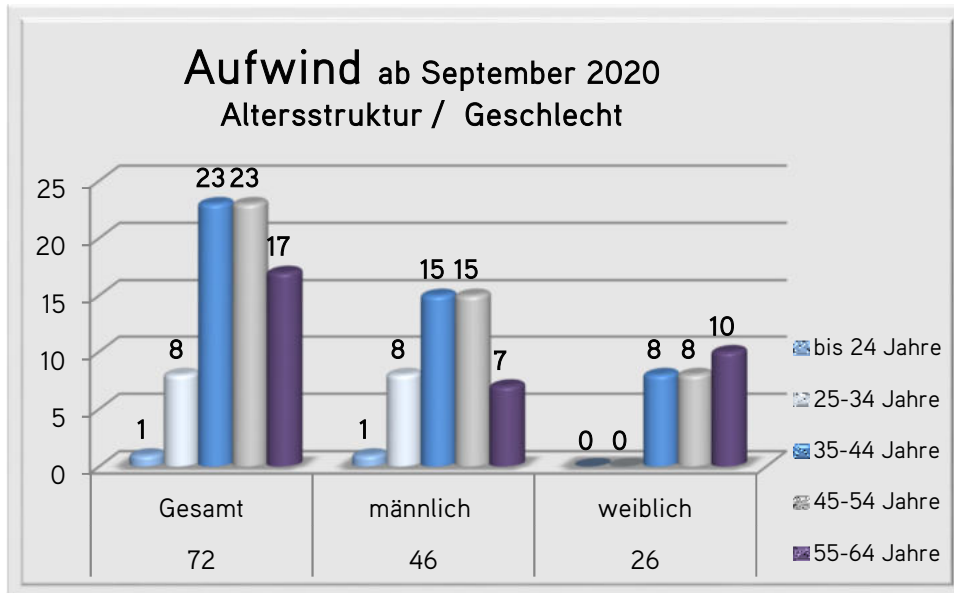
In der Praxis wird für die Teilnehmenden nach dem zweiwöchigen medizinischen und psychologischen Assessment ein Arbeits- und Förderplan erstellt und umgesetzt.

Je nach Schwerpunkt wird das Job- oder Gesundheitscoaching forciert. Die Kolleginnen und Kollegen von Aufwind tauschen sich kontinuierlich in Fallkonferenzen zu den einzelnen eLb aus und schreiben den Plan fort.

Bis 31.12.2020 wurden 72 Personen der Maßnahme zugewiesen. 63 Zuweisungen gelten auch für das Kalenderjahr 2021.

Dem gegenüber stehen vier vorzeitige Beendigungen, in drei Fällen wurde das Maßnahmeziel erreicht und bei zwei Personen wurde das Maßnahmeziel nicht erreicht. Vorzeitige Beendigungsgründe sind u. a. gesundheitliche Gründe oder Ende des SGB II-Bezugs.





Sonstige Förderung

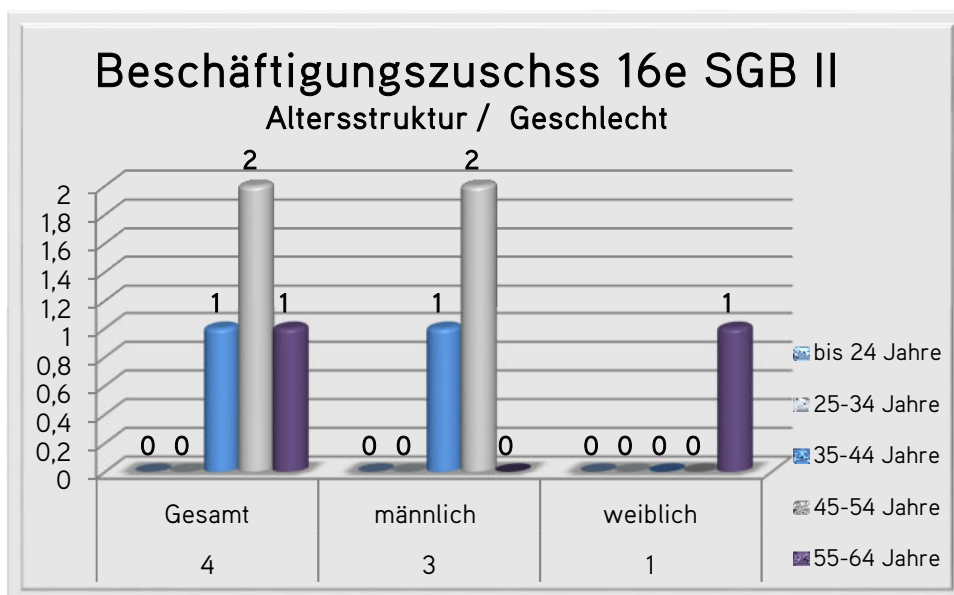
Maßnahme: Beschäftigungszuschuss gemäß § 16e SGB II

Mit dem Beschäftigungszuschuss (BEZ) nach § 16e Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) wurden erwerbsfähigen Leistungsbeziehern (eLb), die auf absehbare Zeit keine Chance hatten, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, eine Möglichkeit zur Teilhabe am Erwerbsleben eröffnet.

Inhalt der Förderung war ein Ausgleich für die Minderleistung des eLb infolge besonders schweren Vermittlungshemmnissen durch einen Beschäftigungszuschuss. Ohne diese Dauerförderung ist für diesen Personenkreis keine Integration am regulären Arbeitsmarkt möglich. Das auf Dauer geförderte sozialversicherungspflichtige (ohne Arbeitslosenversicherung) Beschäftigungsverhältnis wurde mit maximal 75 Prozent bezuschusst, so dass für den Arbeitgeber eine Eigenleistung von nur 25 Prozent aufzuwenden war.

Nach der ersten Förderphase von maximal 24 Monaten war zu entscheiden, ob der eLb auf dem ersten Arbeitsmarkt platziert werden konnte oder ob davon auszugehen war, dass der eLb auch auf Dauer keine Chancen haben wird, eine reguläre Arbeitsstelle zu bekommen.

Lediglich in 4 Fällen werden die laufenden Verpflichtungen mit einem monatlichen BEZ von 65 Prozent bis zum regulären Renteneintritt zu Ende geführt.



Sonstige Förderung

Maßnahme: Lohnkostenzuschuss gemäß § 16i SGB II

Mit dem neuen Instrument des Lohnkostenzuschusses gemäß § 16i SGBII besteht für sehr arbeitsmarktferne Personen -bei Erfüllung gesetzlicher Vorgaben- die Möglichkeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen.

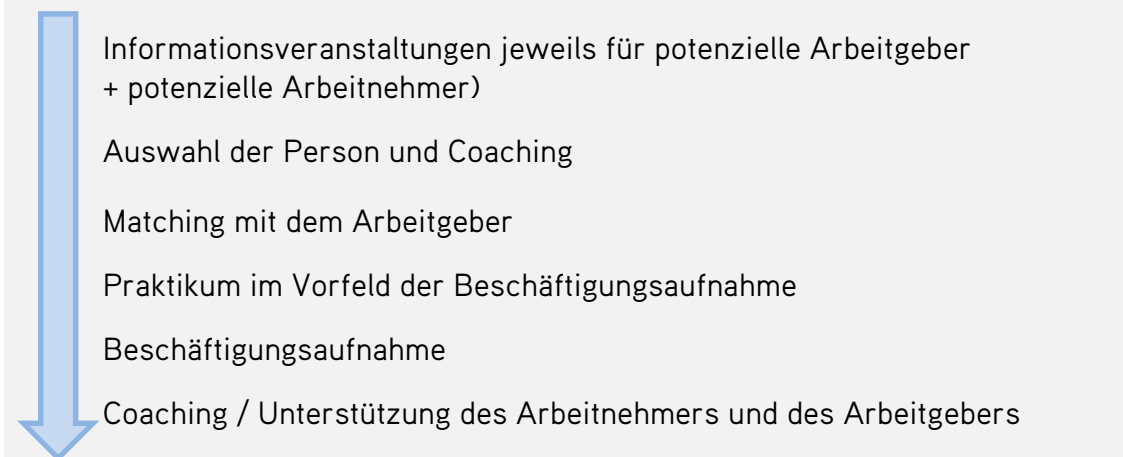
Diese befristete gesetzliche Erweiterung des SGB II um § 16i ist in 2019 erfolgt und tritt am 01.01.2025 außer Kraft.

Die Förderhöhe bemisst sich am Bruttoeinkommen zuzüglich 19% pauschalierem Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Das Einkommen wird im 1. Jahr mit 100 Prozent, im 2. Jahr mit 100 Prozent, im 3. Jahr mit 90 Prozent, im 4. Jahr mit 80 Prozent und im 5. und letzten Jahr mit 70 Prozent bezuschusst.

Berechnungsgrundlage hierfür ist in der Regel der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz. Ausnahme: Ist der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrags bzw. nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgeltes verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgeltes. Einmalzahlungen sind nicht förderfähig,

Nachbeschäftigungszeiten nach Beendigung der Bezuschussung sieht der Gesetzgeber nicht vor, wenngleich allen Beteiligten ein „Klebeffekt“ zu wünschen ist.

Ablauf der Vorgehensweise in der Übersicht:

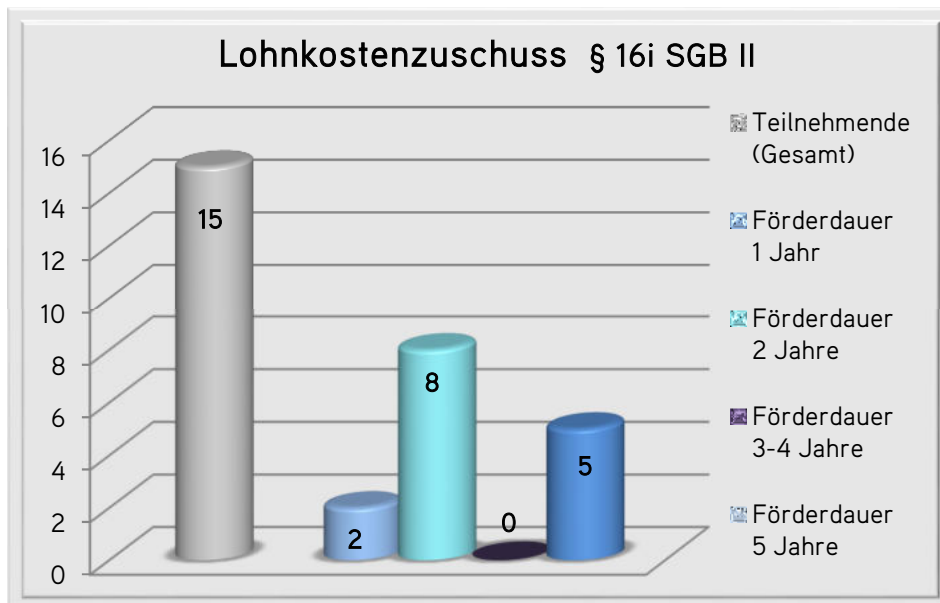
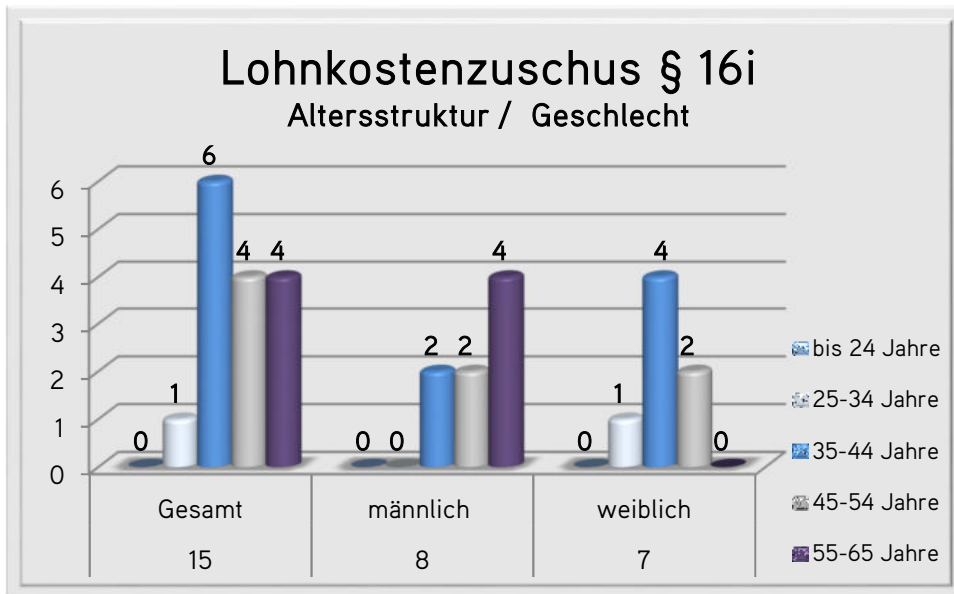


Mit Stichtag 31.12.2020 wurde für 15 Personen ein Lohnkostenzuschuss gewährt.

Bis dato sind keine vorzeitigen Beendigungen (= Kündigung von Arbeitsverträgen) zu verzeichnen. Dieser Erfolg kann dem implementierten Ablauf sowie den individuellen Matchings zugeschrieben werden.

Bei insgesamt 2 Personen wurde der befristete Arbeitsvertrag von einem Jahr auf 2 Jahre und bei einer weiteren Person von einem Jahr auf 5 Jahre erweitert.

Eine Übersicht zur jeweiligen Förderdauer ist der nachstehenden Grafik zu entnehmen.



Förderziel: Sonstige Förderung**Maßnahme: Beratungsangebot → Pflege und Betreuung nach § 53b SGB XI**

Eine Aufgabe der Kommunalen Jobcenter ist die Sicherung von Fachkräften. Gerade im Bereich der Pflege ist seit längerem ein deutlicher Fachkräftemangel zu verzeichnen, der sich in Zukunft aufgrund der demografischen Entwicklung noch verschärfen wird. Daher sind in diesem Bereich besondere Anstrengungen erforderlich, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Trotz der Wichtigkeit dieser Aufgabe konnte das Beratungsangebot im Kalenderjahr 2020 nur eingeschränkt realisiert werden. Es gab überwiegend telefonische Beratung, in Einzelfällen wurden Beratungen auch im persönlichen Kontakt durchgeführt.

Hauptgrund hierfür waren die Kontaktbeschränkungen aufgrund der Pandemie. Weiterhin gestaltete sich die Suche nach Praktikumsplätzen als wichtiger Baustein zur Orientierung sehr schwierig, da phasenweise die Pflege-Einrichtungen von Außenkontakten abgeriegelt waren oder der Zugang sehr erschwert war.

F: Einzelförderung

Insgesamt wurden im Kommunalen Jobcenter fünf Bildungsgutscheine für die Qualifizierung zur Betreuungskraft nach § 53b ausgestellt.

F: Angaben zu einzelnen betreuten Personen:

Eine Kundin absolvierte die Qualifizierung zur Betreuungskraft 53b und begann nach Abschluss der Qualifizierung eine Beschäftigung als Betreuungskraft mit einem Umfang von 30 Wochenstunden.

Eine Kundin, welche die Qualifizierung zur Betreuungskraft schon in 2019 absolviert hatte, begann im Januar 2020 ebenfalls eine Tätigkeit als Betreuungskraft mit einem Umfang von 30 Wochenstunden.

Eine Kundin, die im Sommer 2020 den Hauptschulabschluss erworben hatte, begann am 01.11.2020 die einjährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin.

Förderziel: Sonstige Förderung**Übergangsmanagement**

Das Übergangsmanagement (ÜM) wurde 2016 als Vermittlungsmodellprojekt gegründet, um der Zielgruppe der Geflüchteten und ihrer gesellschafts- und sozialpolitischen Bedeutung gerecht zu werden.

Die Zuständigkeit besteht für alle Rechtskreiswechsler (Wechsel von Leistungen nach Asylbewerberleistungsgesetz nach Leistungen des SGB II) nach dem 01.01.2016.

Ziel ist es, diese innerhalb des Integrationsprozesses mit gebündeltem und speziellem Knowhow auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorzubereiten und anschließend in selbigen zu integrieren.

2020 wurden rund 913 Kunden im ÜM bedarfsgerecht betreut. Davon befanden sich 576 Kunden in der Herstellung der Prozess- und Wettbewerbsfähigkeit im Fallmanagement ÜM und 69 beim Bedarfsgemeinschafts-Coaching (BG-Coach).

Über die ÜM - Neukundenprüfung werden die Kunden in der Regel zunächst ins Fallmanagement aufgenommen.

Ausgehend von den dort ermittelten Potentialen und Vermittlungshemmnissen wird der weitere Integrationsprozess aufgebaut.

Der Integrationskurs als verpflichtendes Element legt den Grundstein. Er ist in unterschiedliche Niveaustufen eingeteilt und berücksichtigt somit die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden.

Speziell für die Gruppe der Geflüchteten stehen dem Übergangsmanagement eine Reihe von Maßnahmen zur Verfügung, die über den reinen Spracherwerb hinausgehen.

Hier werden verschiedene Schwerpunkte gesetzt, in denen die Erreichung der Förderziele Herstellung der Prozess- und Wettbewerbsfähigkeit, Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit sowie Direktvermittlung verfolgt wird.

Im Vermittlungsbereich des ÜM befanden sich im Jahr 2020 268 Kunden. Auch hier wird mittels einer hohen Kontaktdichte für die arbeitsmarktnahen Kunden der Integrationsprozess so individuell wie möglich und im engen Austausch mit dem

Arbeitgeberservice gestaltet. Leider musste der Kontakt zu den Kunden im Jahr 2020 überwiegend telefonisch stattfinden.

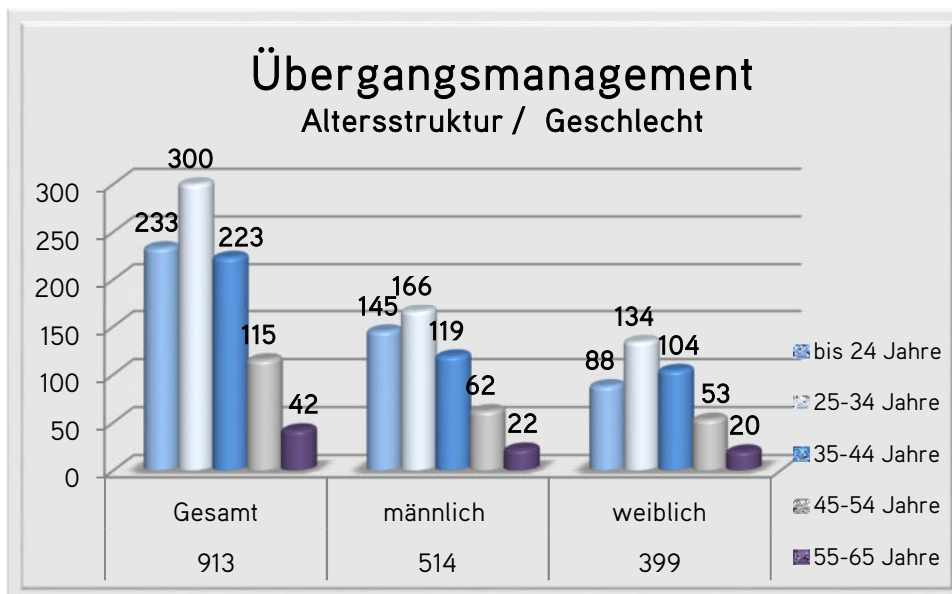
Die Individualität des Integrationsprozesses und der spezialisierte Ansatz berücksichtigen dennoch weiterhin sowohl den Fluchthintergrund im Allgemeinen als auch die Unterschiede zwischen den Gegebenheiten im jeweiligen Heimatland und in Deutschland bezüglich Arbeitsmarktsituation, Bewerbungsverfahren, Arbeitsalltag und den für den hiesigen Arbeitsmarkt benötigten „softskills“ wie zum Beispiel Verbindlichkeit und Pünktlichkeit am Arbeitsplatz.

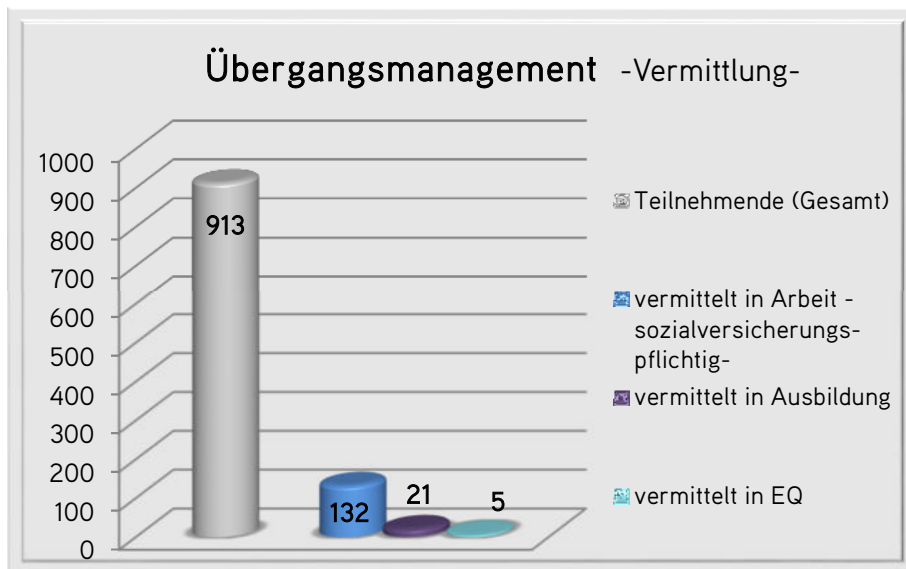
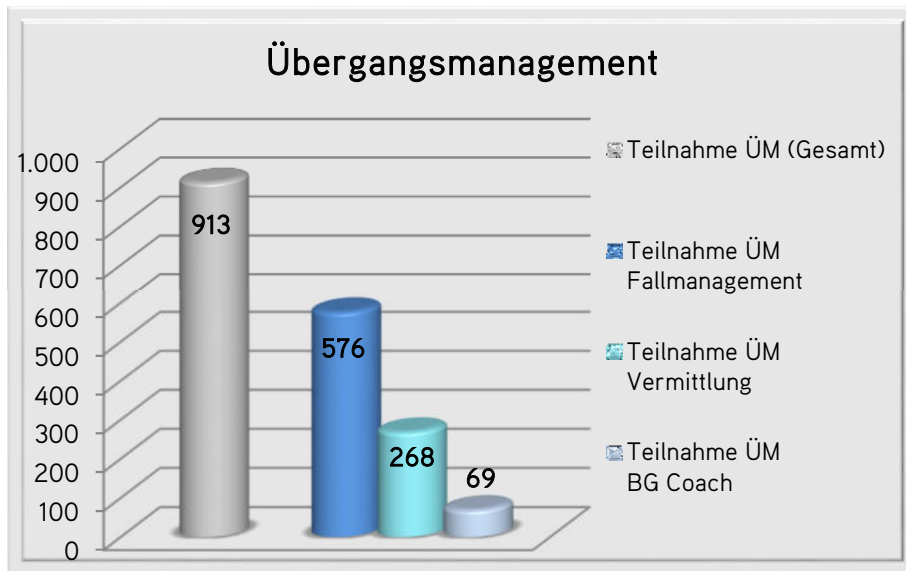
Festzuhalten ist, dass sich die Zielgruppe insgesamt im Integrationsprozess weiterentwickelt, verändert und sich durchgehend durch eine hohe Akzeptanz des SGB II als Übergangssystem auszeichnet.

Der sinkende Bedarf an Förderung der Sprachkenntnisse geht mit einem tendenziell steigenden Bedarf an (ergänzenden) fachlichen Qualifikationen einher. Das vorrangige Ziel bleibt der direkte Weg in Arbeit oder Ausbildung.

Aufgrund der Corona Pandemie und der damit verbundenen Kontaktbeschränkungen war die Vermittlungsarbeit erschwert.

Dennoch konnten im Übergangmanagement 2020 insgesamt 132 Kunden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, 21 Kunden in eine Ausbildung sowie 5 Kunden in eine Einstiegsqualifizierung vermittelt werden.





Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Mut zur Arbeit

Nur ein geringer Anteil der im Übergangsmanagement für Flüchtlinge im SGB II betreuten Personen hat eine abgeschlossene Ausbildung, an die angeknüpft werden kann für eine Arbeitsmarktintegration.

Nach Abschluss des Integrationskurses ist es für die weitere Arbeit mit dem Kunden oder der Kundin wichtig, herauszufinden, welche beruflichen Kompetenzen diese mitbringen. Ein Teil der Zielgruppe bringt bereits Berufserfahrungen aus ihrem Heimatland mit. Hier besteht der Bedarf, festzustellen, ob diese Fähigkeiten und Fertigkeiten den Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarktes gerecht werden bzw. welche beruflichen Qualifizierungen erforderlich sind. Ein weiterer Teil der Zielgruppe hat noch gar keine beruflichen Erfahrungen im Heimatland erworben, sodass eine Kompetenzfeststellung Aufschluss für die weitere Berufswegeplanung gibt.

Die Maßnahmekonzeption basierte auf einer vierwöchigen Kompetenzfeststellung, innerhalb derer die individuellen Potenziale und Berufswünsche der Teilnehmenden identifiziert wurden. Dabei wurden bisherige Berufserfahrungen besprochen und ausgewertet. Hieraus gezogene Erkenntnisse dienten als Grundlage für die Hospitation in ein oder zwei Gewerken des Trägers, welche zusammen mit den Teilnehmenden festgelegt wurden.

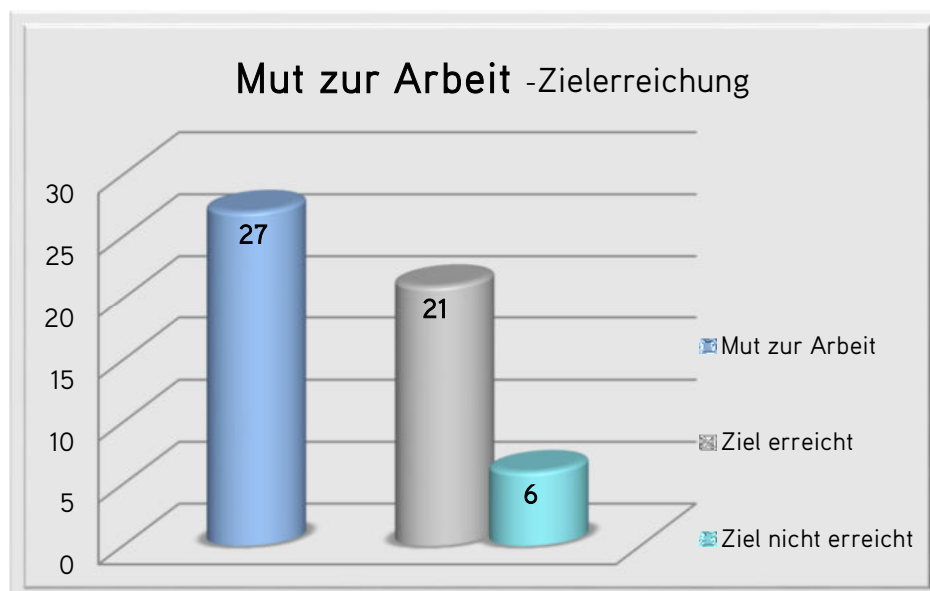
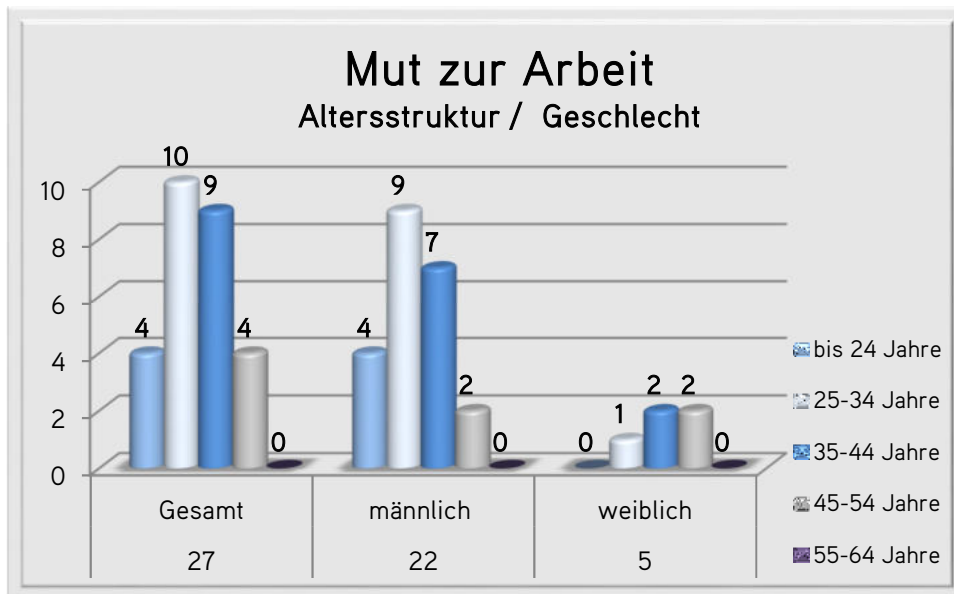
Diese war in folgenden Bereichen möglich:

Schreinerei, Elektro, Großküche, Gärtnerei, Metallbau, Bürodienstleistungen, Hauswirtschaft, Druck- und Werbetechnik, Hausmanagement, Gastronomie, Fahrrad, Gebäudereinigung, IT, Pflegebereich.

Ziel war es, zu prüfen, ob der Teilnehmer/ die Teilnehmerin für den angestrebten Berufszweig geeignet ist.

Es standen 15 wiederbesetzbare Maßnahmeplätze für die Zeit vom 12.08.2019 bis 31.07.2020 zur Verfügung. Durch die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen ruhte die Durchführung für die Zeiten des Lockdowns. Die Wiederaufnahme der Maßnahme ab Juni bis zum Maßnahme-Ende im Juli verlief schleppend.

Im Durchführungszeitraum wurden 66 Personen aus 8 verschiedenen Nationen zugewiesen, davon entfielen 27 Teilnehmende auf das Berichtsjahr 2020. Bei 21 Teilnehmenden wurde das Ziel der Maßnahme erreicht und es konnte festgestellt werden, ob eine grundsätzliche Eignung für das gewählte Gewerk vorlag. Auf dieser Grundlage kann an den weiteren Beratungsprozess angeknüpft werden.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Modellprojekt Arbeit & Sprache

Das Modellprojekt Arbeit & Sprache hat am 01.05.2017 begonnen und endete am 30.06.2020.

Ziel war die Integration von anerkannten Bleibeberechtigten durch die Kombination der bedeutungsvollen Faktoren: Arbeit und Sprache.

Die enge Verknüpfung dieser Faktoren diente der Zielerreichung, die Teilnehmenden sorgsam auf eine Arbeitsaufnahme vorzubereiten und die Sprachfähigkeiten durch regelmäßiges Sprechen zu verbessern.

Für den Bestandteil Arbeit wurden die aus Bundesmitteln geförderten Arbeitsgelegenheiten bei der Liga der freien Wohlfahrtsverbände geschaffen.

Der Fokus bei den Tätigkeitsfeldern lag darauf, dass die Teilnehmenden eine berufliche Einstiegschance in die Tätigkeit haben.

Ergänzend wurde die aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration geförderte individualisierte Sprachvermittlung konzipiert.

Folgende Anforderungen wurden als Rahmenbedingungen an die Sprachförderung formuliert:

- Der Unterricht ist inklusiv und ergänzt die bestehenden Angebote.
- Alle Teilnehmenden erhalten individuell abgestimmtes Lehrmaterial.
- Die Lerngruppen sind heterogen und es findet keine Klassifizierung aufgrund des Sprachniveaus statt.
- Der Unterricht erfolgt an mehreren Standorten im Kreisgebiet.
- Die Lehrinhalte sind mit dem Arbeitsmarkt über die Aufgabenfelder der Arbeitsgelegenheiten eng verbunden.
- Die Sprachförderung unterstützt bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt.

Auf Grundlage der Vorgaben wurden ein Basismodul sowie sechs tätigkeitsbezogene Module, die sich an den Aufgabenprofilen der Arbeitsgelegenheiten orientieren, entwickelt.

Die praktischen Erfahrungen und Erkenntnisse wurden für die fortlaufende Optimierung der Module herangezogen.

Die gelebte Flexibilität war charakteristisch für Arbeit & Sprache und ermöglichte, eine Maßnahme zu entwickeln, welche die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden in den Mittelpunkt stellt.

Der hohe Individualisierungsgrad förderte insbesondere die persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Teilnehmenden.

In 2020 waren insgesamt elf Personen bei Arbeit & Sprache zugewiesen, wobei alle nur am Sprachmodul teilnahmen.

Fünf Personen haben während oder unmittelbar nach dem Sprachmodul eine Beschäftigung aufgenommen bzw. eine neue Arbeitsmarktmaßnahme begonnen.

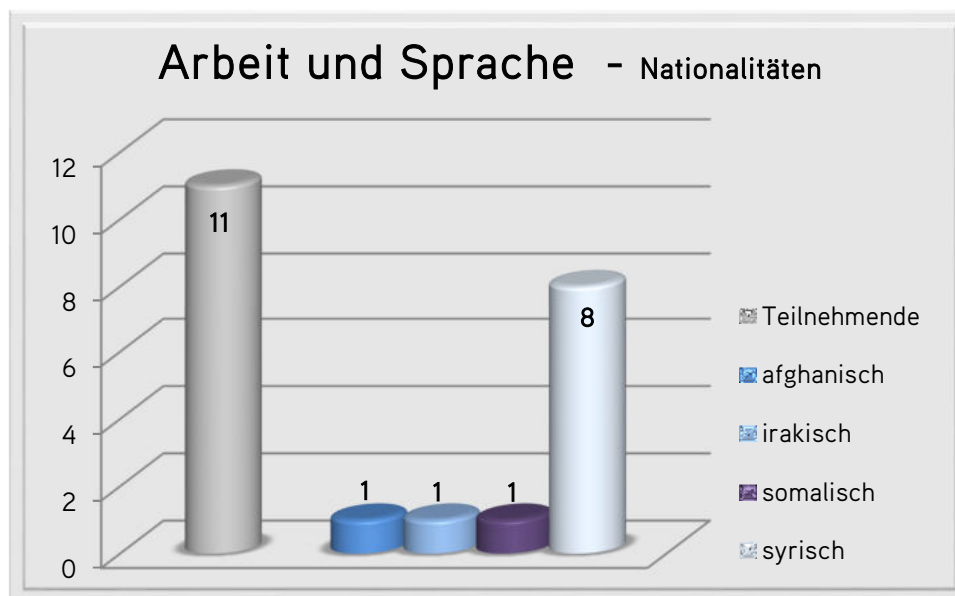
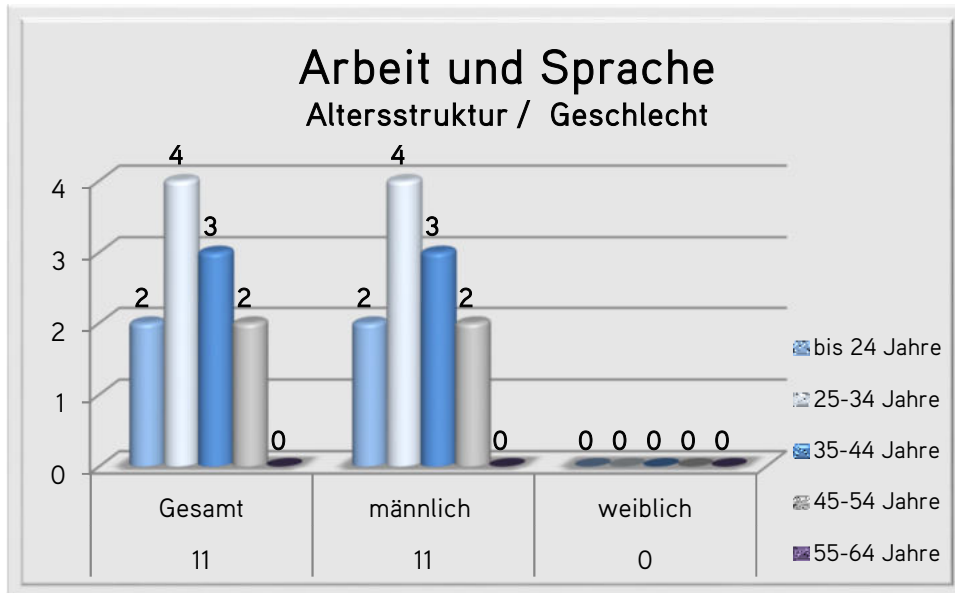
Zuletzt konnte das Übergangsmanagement, als einzig zusteuernde Organisationseinheit, nur noch wenige anerkannte Bleibeberichtigte von einer Teilnahme überzeugen.

Der modulare und zeitintensive Ansatz kollidierte hierbei maßgeblich mit dem selbst angestrebten Ziel einer zeitnahen, auskömmlichen Beschäftigungsaufnahme.

Unter dieser Ausgangslage war eine Fortsetzung von Arbeit & Sprache nicht erstrebenswert.

Die umfangreichen Erfahrungen aus über drei Jahren fließen jedoch in die zukünftige Maßnahmenplanung mit ein bzw. konnten Elemente bereits in die BaE übernommen werden.

Weitere Einzelheiten zu Alter, Geschlecht und sind Nationalitäten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind den nachstehenden Grafiken zu entnehmen.



Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

Maßnahme: JobPerspektive

Ziel der Maßnahme ist die Verbesserung der individuellen Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, die Erweiterung der beruflichen Fertigkeiten und eine Stabilisierung im persönlichen Bereich.

Herzstück der Maßnahme ist der Entwicklungscoach, der eine intensive Begleitung und Unterstützung sicherstellt.

Vom Träger werden einzelne Beschäftigungsmodule angeboten, die ein breites Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

Im Einzelfall können Qualifizierungsbausteine erworben werden.

Weiterhin können Angebote zur Gesundheitsvorsorge wahrgenommen werden. Im Rahmen der Maßnahme ist es auch möglich, Sprachkenntnisse und/oder PC-Kenntnisse zu verbessern.

Es wird ein breit gefächertes Angebot vorgehalten, um den Teilnehmenden ein möglichst individuell zugeschnittenes Förderangebot anzubieten.

Das Maßnahmeangebot ist für Leistungsbezieher aus dem SGB II- und SGB XII - Bereich offen.

Die gesamte Maßnahme erstreckt sich über den Zeitraum vom 01.08.2020 bis 31.07.2021.

Die Maßnahme gliedert sich in zwei Teile:

Orientierungsphase	→	01.08.2020 – 30.11.2020
Teilnahme an der Maßnahme	→	16.09.2020 – 31.07.2021
Anzahl der Maßnahmeplätze	→	18 Plätze

Es ist beabsichtigt, eine bedarfsgerechte Nachbetreuung anzubieten.

Das Angebot der JobPerspektive wurde in 2020 wesentlich von der Pandemie mitgeprägt.

Der Maßnahmestart wurde verschoben und die JobPerspektive startete nicht wie sonst zum 01.05.2020, sondern erst zum 01.08.2020.

Der Orientierungsphase wurden weniger Teilnehmende als sonst zugewiesen und auch bei der Teilnahmephase wurde keine volle Auslastung – wie in den vorangegangenen Jahren – erreicht.

An der Orientierungsphase nahmen insgesamt sechzehn Personen teil, alle aus dem SGB II-Bereich.

Zum Stichtag 01.12.2020 befanden sich neun Teilnehmende in der Maßnahme, eine Person wurde später zugewiesen und daher beläuft sich die aktuelle Anzahl der Teilnehmenden auf zehn.

Möglicherweise wird der weitere Verlauf von pandemiebedingten Einschränkungen bestimmt werden, da direkte Kontakte, Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Präsenzzeiten vor Ort usw. so weit wie möglich eingeschränkt werden sollen.

Es zeigt sich, dass bei diesem Personenkreis der telefonische Kontakt ein wichtiges stabilisierendes Element ist und hilfreich sein kann, die Ängste, die durch Covid - 19 entstanden sind, abzumildern.

JobPerspektive des vorangegangenen Jahres (01.05.2019 bis 30.04.2020)

Im Jahr zuvor wurde die gleiche Maßnahme angeboten. Zu Beginn war die Maßnahme voll ausgelastet, am Ende der Maßnahme gab es vierzehn Teilnehmende, eine erstaunlich hohe Zahl.

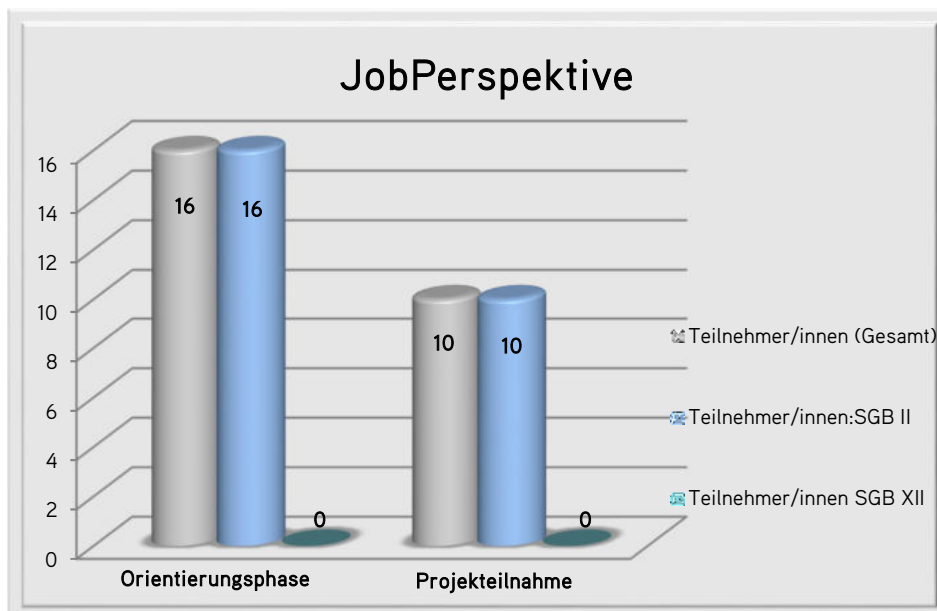
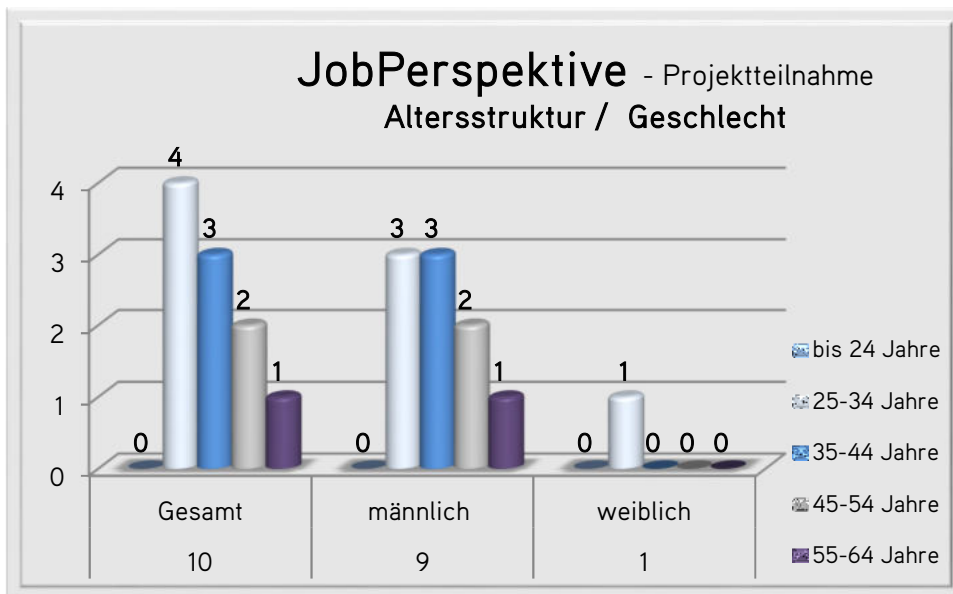
Gegen Abschluss des Maßnahmezeitraumes war das Auftreten von Covid-19 ein herber Einschnitt: Verlust der Tagesstruktur, Verlust der Einbindung in ein soziales Gefüge, Infragestellung der bis jetzt entwickelten Ziele und Perspektiven, Entwicklung von Ängsten usw. Diese Begleiterscheinungen der Pandemie konnten nur zum Teil durch alternative Formen aufgefangen werden.

Nachbetreuung vom 16.05.2020 bis 15.10.2020

Das Angebot der Nachbetreuung nahmen sechs Teilnehmende in Anspruch, davon beendeten drei regulär die Nachbetreuung.

Verbleib

Zum Verbleib der Teilnehmenden lässt sich Folgendes sagen: Das Gros der Teilnehmenden ist weiterhin im Bezug. Es gab im Berichtszeitraum keinen Wechsel in den SGB XII-Bereich. Eine Teilnehmerin wurde dem Job-Aktiv-Zentrum zugewiesen. Ein Teilnehmer nahm eine stundenweise Beschäftigung auf, ein Teilnehmer ein Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit.



Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit/ Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit/ Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit**Bedarfsgemeinschaft-Coaching (BG-Coaching)**

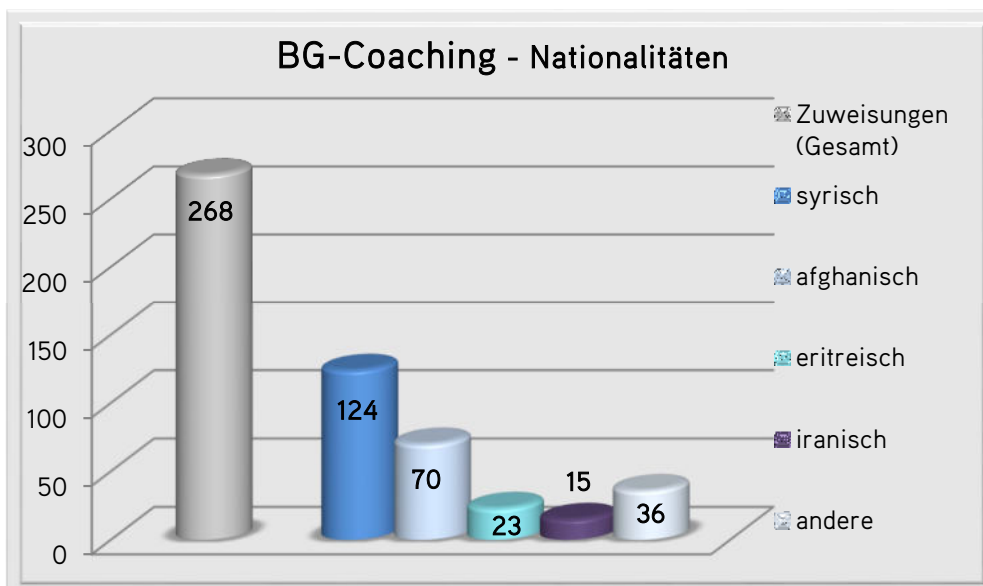
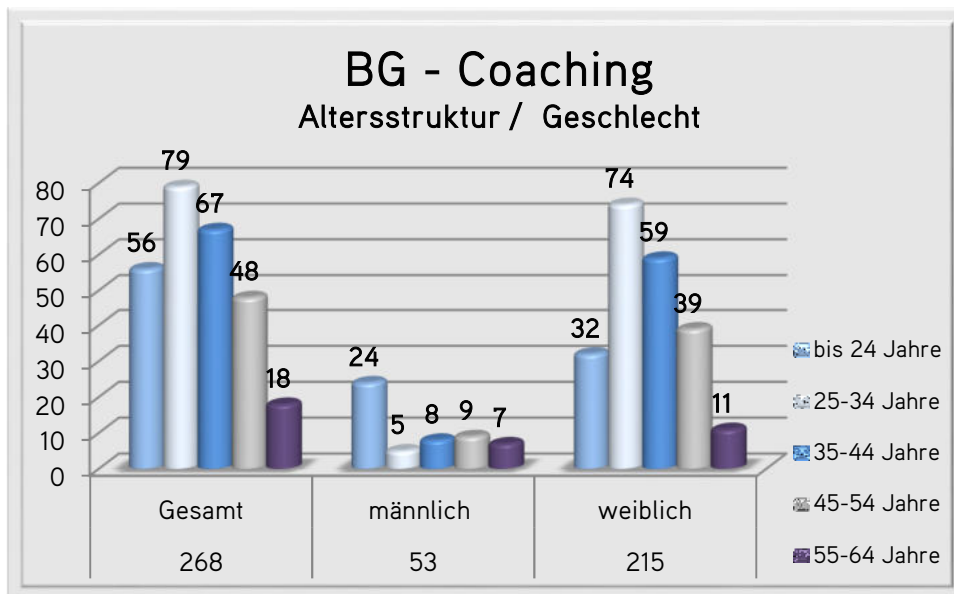
Der BG-Coach betreute im Übergangsmanagement die BG-Mitglieder, die als arbeitsmarktfern eingestuft werden. Dazu gehörten:

- geflüchteten Frauen und ihre BG-Mitglieder, die vom Arbeitsmarkt noch weit entfernt sind (Beispiele: Frauen während Schwangerschaft, Frauen mit Kindern unter 3 Jahren, Frauen mit vielen Kindern sowie Frauen und ihre Männer, die gesundheitliche Probleme haben)
- Jugendliche ab 15 Jahren, die ebenso vom Arbeitsmarkt weit entfernt sind
- Kundinnen und Kunden mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit (Personen mit psychischen Auffälligkeiten, die traumatisiert sind oder unter Depressionen leiden).

Der BG-Coach unterstützte die Zielgruppe bei der Orientierung in das Gesellschaftssystem in Deutschland indem folgende Themen und Aufgabenfelder behandelt wurden:

- Initiieren einer zeitnahen Anmeldung zum Integrationskurs und Prüfen der regelmäßigen Teilnahme
- Förderung der Mobilität innerhalb des MTK und in der Umgebung und Zeitmanagement
- Unterstützung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen
- Frauenrolle in der Familie und Einbinden der Ehemänner bei der Kinderbetreuung
- häusliche Gewalt
- Zuweisung in Maßnahmen „Empowerment für geflüchtete Frauen“ oder „Mut zur Arbeit“ für Praktikumssuchende
- Unterstützung bei der Vermittlung in Praktika, insbesondere im Altenpflegebereich
- Weitergabe von Kontaktdaten der verschiedenen Beratungsstellen zu den Themen der Integration und Gesundheit.
- Vermittlung an Stellenangebote vom Arbeitgeberservice (AGS)

Die Maßnahme wurde in der Zeit vom 01.04.2018 bis 30.09.2020 durchgeführt. Im Jahr 2020 befanden sich im BG-Coaching insgesamt 268 Personen, davon waren 80 Prozent der beratenen Personen Frauen. Als Ergebnis der Maßnahme lässt sich feststellen, dass die vorwiegend weiblichen Teilnehmerinnen sprachliche Fortschritte machten, so dass das Hinzuziehen eines Sprachmittlers entfallen konnte. Dadurch konnte die Hilfeplanung zielgerichteter zusammen mit den Frauen erfolgen. Die Selbstständigkeit und Berufsorientierung wurde gefördert



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Arbeitsverhalten

Maßnahme: Beruf und Zukunft (BuZ)

Die Maßnahme Beruf und Zukunft „BuZ“ ist konzipiert, um Jugendliche und junge Erwachsene zu unterstützen, ein realistisches Ausbildungsziel zu entwickeln.

Nach einem persönlichen Kennenlernen absolvieren die Teilnehmenden zunächst eine Eignungs- und Perspektivenfeststellung.

Diese bestehen aus Tests über den aktuellen Wissensstand (Mathematik, Deutsch und Allgemeinwissen) und diverse Interessenstests.

Im Anschluss folgen:

- Seminare zur beruflichen Orientierung
- Trainings zur Kompetenzentwicklung
- bedarfsgerechte Förderung von Schlüssel- und Alltagskompetenzen
- Begleitende sozialpädagogische Betreuung und Hilfestellung bei persönlichen Problemlagen.

Am Ende der Maßnahme sollen die Teilnehmenden in der Lage sein, mit dem entwickelten Berufsbild selbstständig ihre Ausbildungssuche zu beginnen.

„BuZ“ ist eine 6-wöchige Vollzeitmaßnahme, die je nach Notwendigkeit um 3 Wochen verlängert werden kann.

Pandemiebedingt und der Tatsache geschuldet, dass „BuZ“ erst im November gestartet ist, kam es bis Dezember 2020 nur zu 1 Teilnehmenden.

Förderziel: Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Rahmenbedingungen

Maßnahme: Schuldnerberatung

Die Schuldnerberatung steht mit ihrem Angebot allen Bürgerinnen und Bürgern des Main-Taunus-Kreises, insbesondere erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II und Leistungsberechtigten nach dem SGB XII zur Verfügung.

Sie ist eine nach § 305 Insolvenzordnung zugelassene Beratungsstelle.

Die Mitarbeiter/-innen der Schuldnerberatung beraten und unterstützen die Bürgerinnen und Bürger bei den Verhandlungen mit Gläubigern und versuchen Lösungen im Umgang mit den Schulden zu finden.

Das Tätigkeitsfeld umfasst unter anderem die Hilfe bei Stundungen, Vergleichen, Ratenzahlungen, Hilfe beim Verbraucherinsolvenzverfahren und die Erstellung spezifischer Entschuldungspläne.

Das Beratungsangebot umfasst:

- Ausführliche Erstberatungs- und Folgetermine
- Offene Sprechstunden
- Telefonische Sprechstunde

Ziel der Erst- und der Folgeberatungen ist, die Einkommens- und Verschuldungssituation zu erfassen und Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Dabei sollen die Ratsuchenden möglichst befähigt werden, zukünftig eigenständig mit der finanziellen Situation umzugehen und so eine Neuverschuldung zu vermeiden.

Neben den ausführlichen Beratungsterminen gibt es im Rahmen der offenen Sprechstunde an zwei Tagen in der Woche die Möglichkeit für Kurzberatungen.

Damit wird der unbürokratische Zugang zur Beratungsstelle gewährleistet und für Notfälle und Kriseninterventionen eine erste Unterstützung ermöglicht.

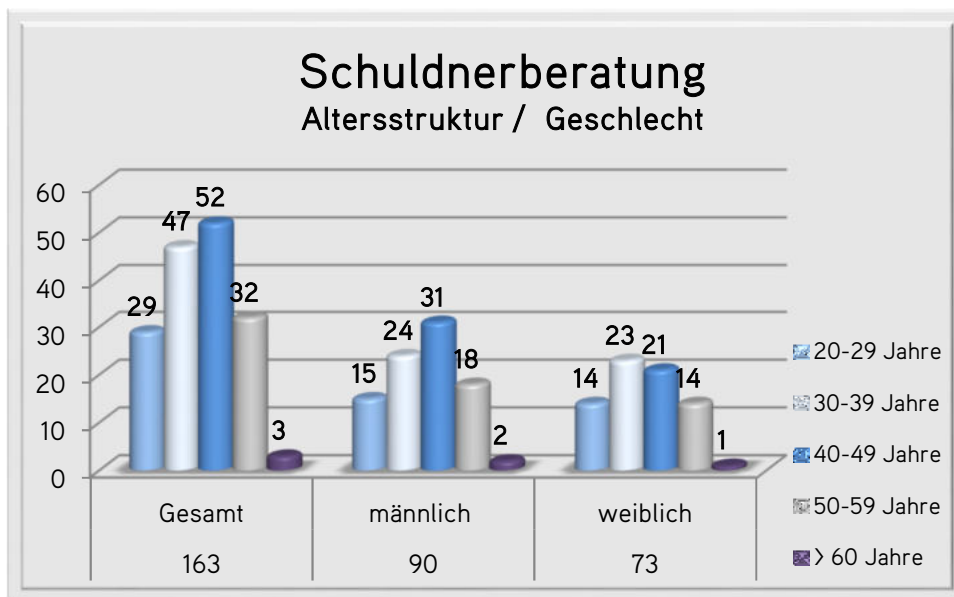
Als niedrigschwelliges Beratungsangebot gibt es darüber hinaus eine telefonische Sprechstunde, in der einmal in der Woche ein Berater bzw. eine Beraterin für Fragen und Antworten zur Verfügung steht.

Zur Schuldenprävention werden Unterrichtseinheiten/ Informationsveranstaltungen an interessierten Schulen des Main-Taunus-Kreises sowie bei verschiedenen Trägern der Jugend- und Sozialarbeit und bei Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen angeboten.

Die Teilnahme an der Schuldnerberatung erfolgt auf freiwilliger Basis.

Im Berichtszeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2020 befanden sich 163 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Schuldnerberatung.

In der Regel handelt es sich hierbei um langwierige Beratungen, die in 2021 fortgeführt werden.



Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

Maßnahme: Beratung, Entwicklung, Lebensorientierung, Arbeit (BELA)

Die Maßnahme BELA 2020/2021 wurde im Jahr 2020 erneut mittels Vergabeverfahren aufgelegt und ist damit weiterhin im Leistungsangebot.

Begonnen hat der neue Maßnahmezeitraum am 01.09.2020 und endet am 31.08.2021. Im Anschluss besteht die Option auf Verlängerung um ein weiteres Jahr.

Die Maßnahme dient zur Stärkung der Leistungsfähigkeit. Sie richtet sich an Menschen mit psychosozialen Unterstützungsbedarf.

Ziel der Maßnahme ist die Steigerung der Konzentrationsfähigkeit. Zudem werden kognitive Fähigkeiten gestärkt. Auch werden gesundheitliche Einschränkungen psychischer und physischer Art positiv beeinflusst.

Durch die Stärkung der psychischen Fähigkeiten soll die teilnehmende Person in die Lage versetzt werden, künftig einer passenden Tätigkeit nachzugehen oder zumindest am Integrationsprozess mitwirken zu können.

Die Beratung ergänzt vorhandene Eigenkräfte der teilnehmenden Person sowie deren Ressourcen, sodass existente Selbst- und Mitwirkungsmöglichkeiten sowie die Solidaritätsfähigkeit erhalten bleiben.

Die Unterstützung erfolgt vorwiegend durch psychosoziale Beratung. Diese beinhaltet weder diagnostische noch therapeutische Betreuung.

Angeboten wird BELA in Form von Fachleistungsstunden. Ergänzend zur Einzelbetreuung werden bedarfsorientiert Kleingruppenveranstaltungen durchgeführt.

Die tatsächliche Verweildauer sowie das Stundenkontingent im Projekt werden an den tatsächlichen Bedarf eines jeden Einzelnen angepasst.

Allein die Tatsache, dass zugewiesene Personen an der Maßnahme teilnehmen und sich dem mental erforderlichen Veränderungsprozess öffnen, ist für diesen Personenkreis ein großer Erfolg.

Für BELA 2020/2021 stehen insgesamt 1.580 Fachleistungsstunden zur Verfügung.

Bis 31.12.2020 wurden insgesamt 54 Personen der Maßnahme zugewiesen; für ausgeschiedenen Personen konnten direkt Nachbesetzungen erfolgen.

Die Auswertung der Maßnahme 2020/2021 erfolgt nach Abschluss des Maßnahmezeitraums und wird dem Eingliederungsbericht 2021 zu entnehmen sein.

Rückblick auf BELA 2019/2020

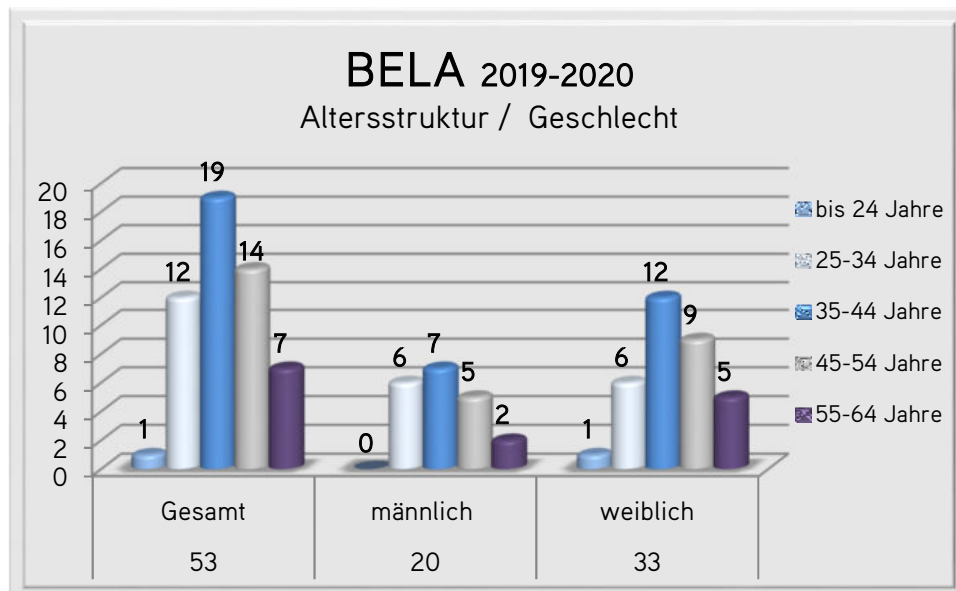
Der Maßnahmezeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 ist abgeschlossen.

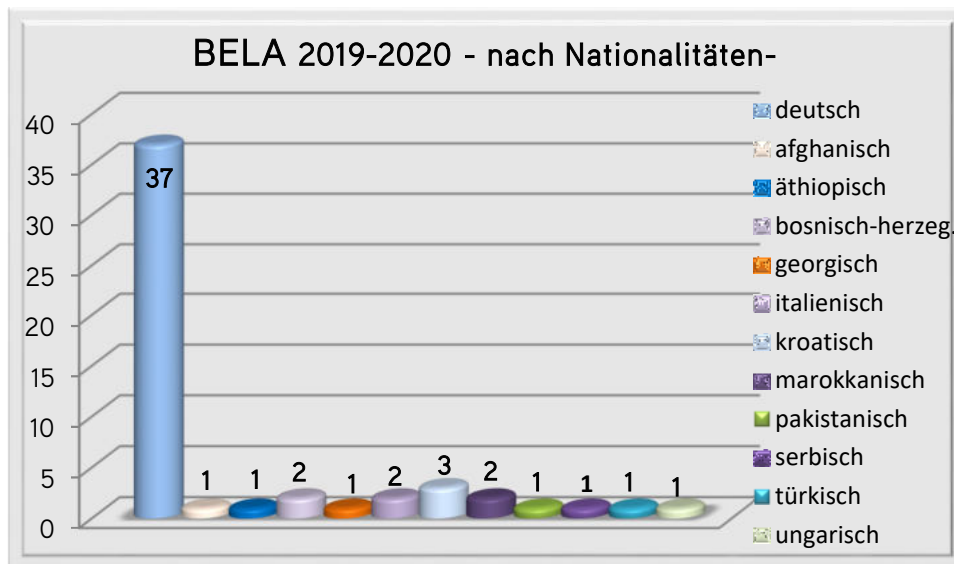
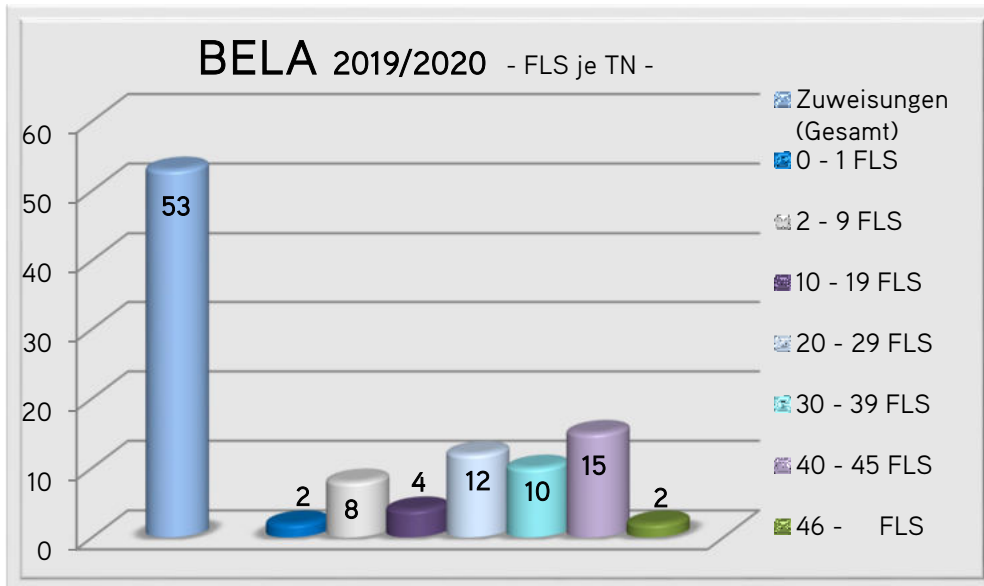
Es standen insgesamt 1.529 Fachleistungsstunden zur Verfügung.

53 Personen wurden der Maßnahme zugewiesen.

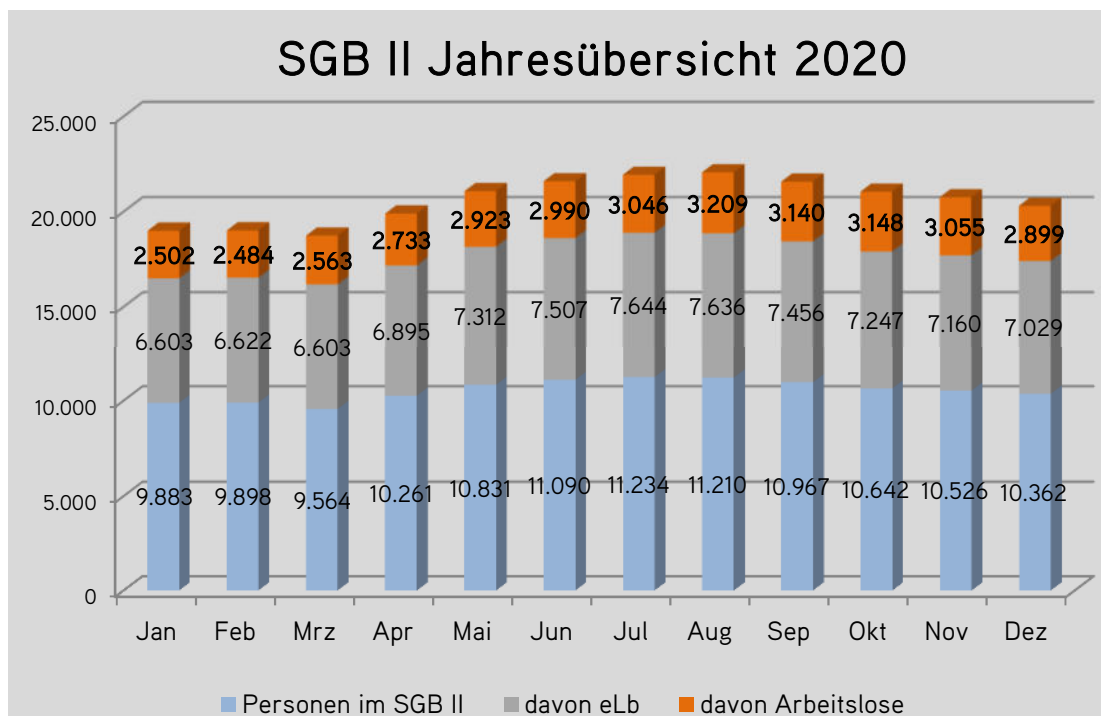
Insgesamt wurden 1.528,50 Fachleistungsstunden erbracht. Dies entspricht durchschnittlich ~ 29 Fachleistungsstunden je teilnehmender Person.

Einzelheiten sind den nachstehenden Grafiken zu entnehmen.





Statistik: Jahresübersicht SGB II 2020

**Erläuterungen:****Personen im SGB II:**

Dies sind alle Personen (erwerbsfähige Leistungsberechtigte, erwerbsunfähige Angehörige, Kinder), die Leistungen nach dem SGB II erhalten.

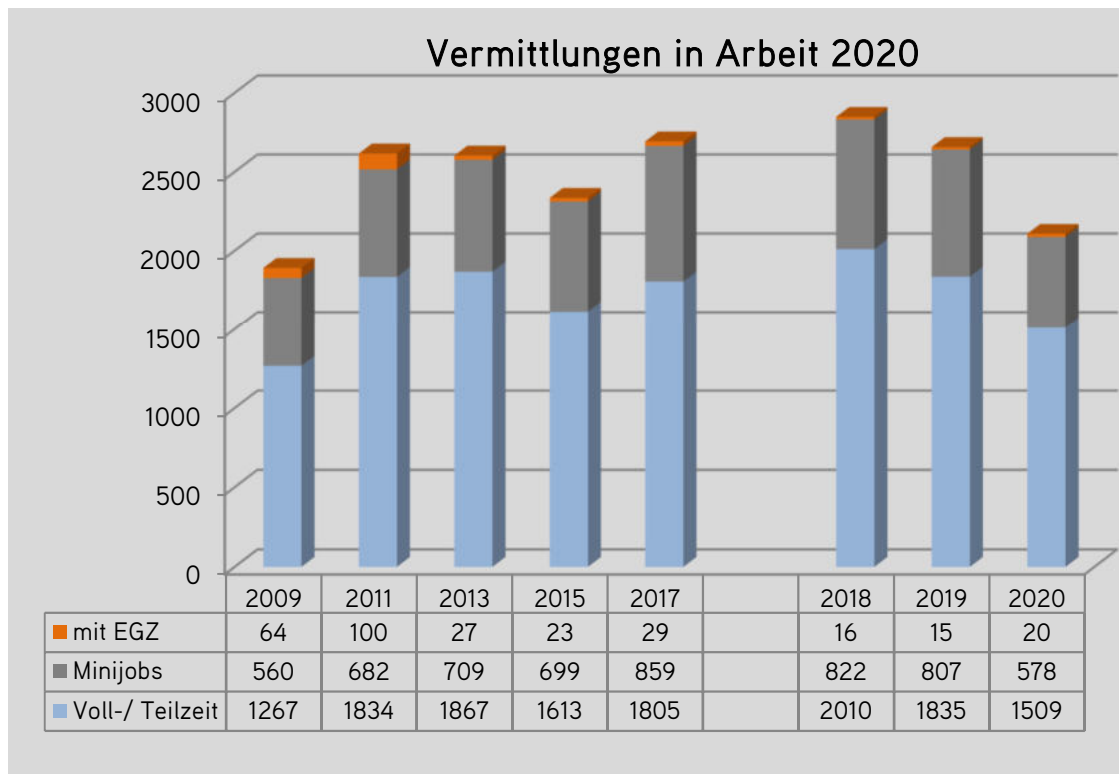
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb):

Dies sind alle Personen zwischen 15 und 65 Jahren, die Leistungen nach dem SGB II erhalten und theoretisch (mehr als 3 Stunden täglich) einer Erwerbstätigkeit nachgehen können oder bereits nachgehen; dazu zählen auch Personen, die aktuell in einer Qualifizierungsmaßnahme sind, Schüler aber auch Personen, die derzeit dem Arbeitsmarkt wegen Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen oder bestehender Arbeitsunfähigkeit vorübergehend nicht zur Verfügung stehen. Um diesen Personenkreis hat sich das Kommunale Jobcenter mit entsprechender Fallmanagement- und Vermittlungsarbeit zu kümmern.

Arbeitslose im SGB II:

Dies sind alle Personen, die erwerbsfähig und arbeitslos gemeldet sind und derzeit keiner Beschäftigung (> 15 Wochenstunden) nachgehen oder in keiner Qualifizierungsmaßnahme sind.

Statistik: Vermittlungen in Arbeit 2020



Im Jahr 2020 lag die Vermittlung im sozialversicherungspflichtigen Bereich mit 1.509 Vermittlungen unter dem Vorjahresergebnis; im Bereich der Minijobs sank das Ergebnis auf 578 Vermittlungen.

Auch weiterhin wird nur im geringen Maße das Fördermittel des Eingliederungszuschusses an die Arbeitgeber notwendig.

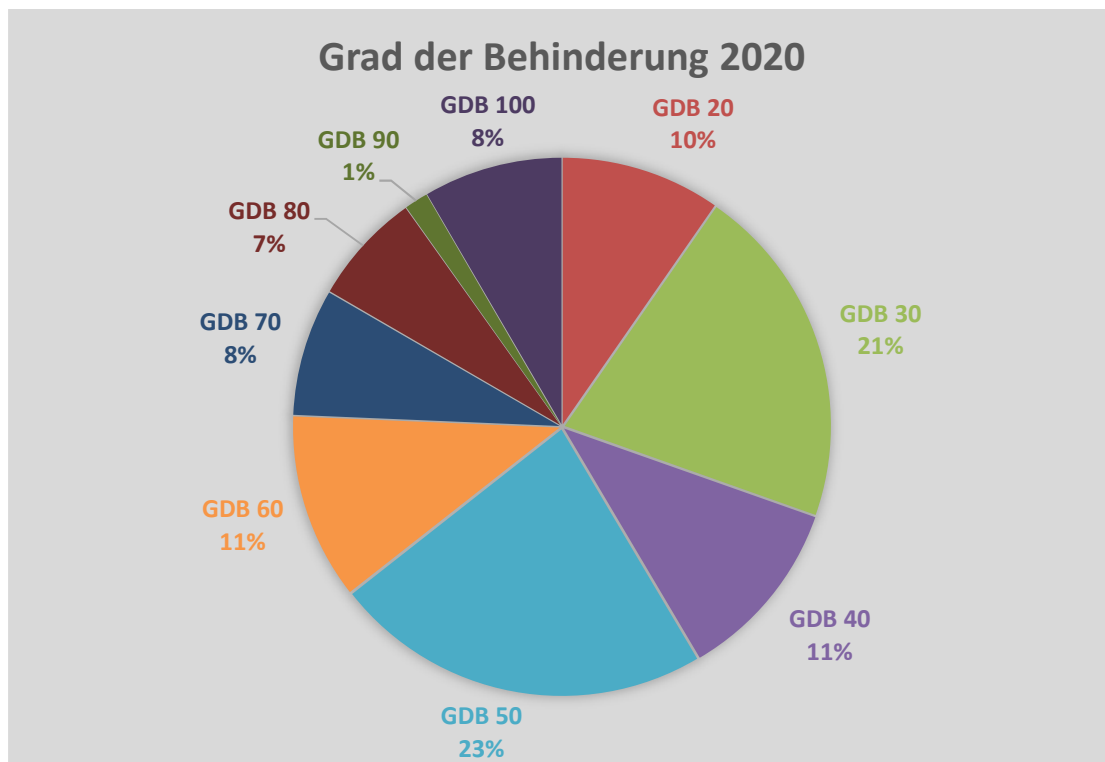
Die Vermittlung erfolgte im letzten Jahr zu 96,5 % regional und zu 3,5 % überregional.

In 2020 waren keine Auslandsvermittlung zu verzeichnen.

Statistik: schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen

Neu im Eingliederungsbericht wurde die Rubrik „Statistik zu schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen“ aufgenommen um über den v.g. Personenkreis zu informieren.

In 2020 waren von insgesamt 2.899 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 559 Personen schwerbehindert oder ihnen gleichgestellt.



In dem jeweiligen Vergabeverfahren zu den Maßnahmen ist in den Leistungsbeschreibungen ein barrierefreier Zugang zum Maßnahmeort verpflichtend.

Somit können Menschen mit körperlichen Einschränkungen an den von uns angebotenen Maßnahmen teilnehmen.

Maßnahmen ausschließlich für den Personenkreis schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen wurden in 2020 nicht angeboten.

Dies wird sich mittelfristig ändern.

Im gemeinsame Verbundprojekt KOPF22 mit den Kommunalen Jobcentern des Landkreises und der Stadt Offenbach wird sich im Rahmen des Bundesprogramms „rehapro“ diesem Themenfeld gewidmet.

Insgesamt haben 154 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen an Maßnahmen teilgenommen. Dies entspricht rund 27,5 %.

An nachstehenden Maßnahmen** wurde teilgenommen:

- Maßnahme: Aufwind
- Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (eingelöst)
- Maßnahme: Job-Aktiv-Zentrum
- Reha Maßnahme (individuell)
- Übergangsmanagement
- Maßnahme: BELA
- Maßnahme: Tisch und Teller
- Maßnahme: Aufsuchende Hilfe
- Bildungsgutschein
- Vermittlungsgutschein
- Maßnahme: JobPerspektive
- Psychosoziale Betreuung
- Suchtberatung
- Maßnahme: BG-Coaching
- Außerbetriebliche Ausbildung (Bae)
- Schuldnerberatung

** Hinweis: Die Benennung der v.g. Maßnahmen ist in absteigender Reihenfolge an teilnehmenden Personen erfolgt.

Durchgeführte Veranstaltungen 2020

Trägerdialog

Am 23.01.2020 fand im Landratsamt Hofheim ein Trägerdialog statt.

Hierfür wurden aktive und nicht-aktive Träger von arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen geladen.

Insgesamt wurden 24 Maßnahmeträger eingeladen, wovon 15 Träger der Einladung gefolgt sind.

Mit dem Trägerdialog wurde eine Plattform, zum intensiven Austausch und zur Verfestigung der Zusammenarbeit geboten.

Nach der Begrüßung durch die Amtsleitung wurde die Organisationsstruktur des Kommunalen Jobcenters erörtert.

Im Anschluss erfolgte ein Kurzvortrag zur Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung.

Darüber hinaus fanden Workshops zu folgenden Themen statt:

1. Zusammenarbeit, Qualitätssicherung, Kommunikation
2. Leistungsbeschreibung/ Angebote
3. Teilnehmende einer Maßnahme

Jede teilnehmende Person nahm nacheinander -in eigens gewünschter Reihenfolge- an der jeweiligen Gruppe teil.

Die Gruppe bestand maximal aus jeweils maximal 8 Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

Die Rückmeldungen wurden je Gruppe und Durchgang an den Flipcharts gesammelt.

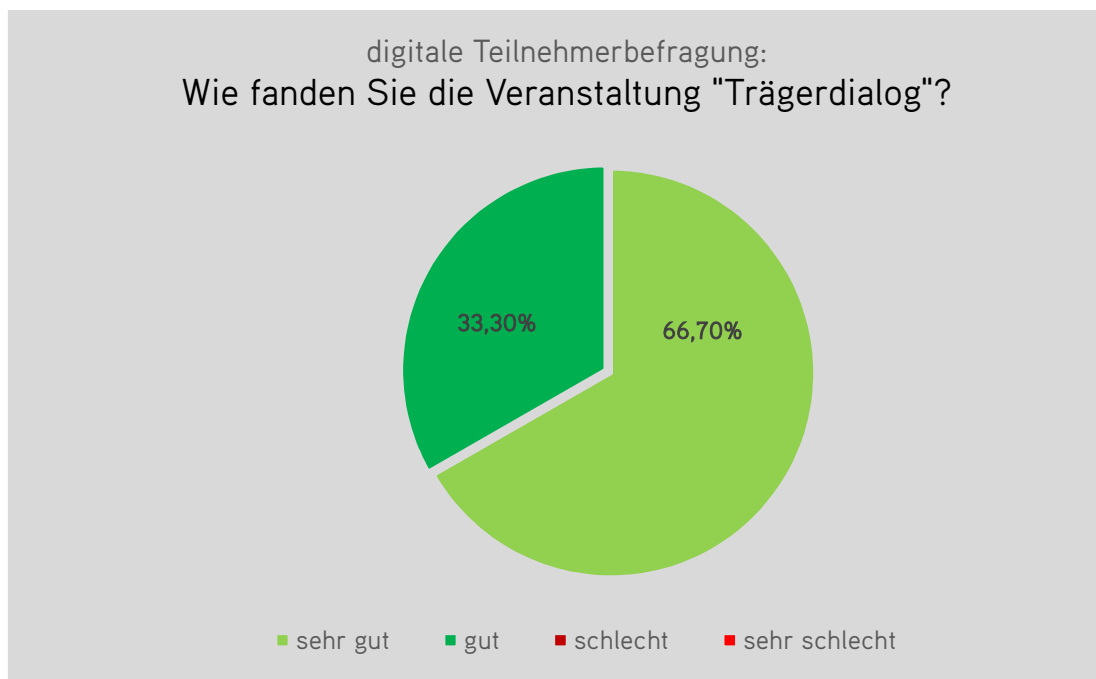
Nach Beendigung aller Durchgänge wurden die Ergebnisse der einzelnen Durchgänge von den Projektkoordinatoren und-koordinatorinnen zusammengefügt und der Gesamt-Gruppe vorgestellt.

Mit Veranstaltungsende wurde eine digitale Abfrage zur Zufriedenheit der Veranstaltung durchgeführt.

Diese als auch die Rückmeldungen im Nachgang waren durchweg positiv.

Der Trägerdialog war für die Träger als auch für das Jobcenter als Auftraggeber informativ und gewinnbringend.

Daher ist eine weitere Veranstaltung „Trägerdialog“ zu gegebener Zeit erneut vorgesehen.



Unsere Kooperationspartner

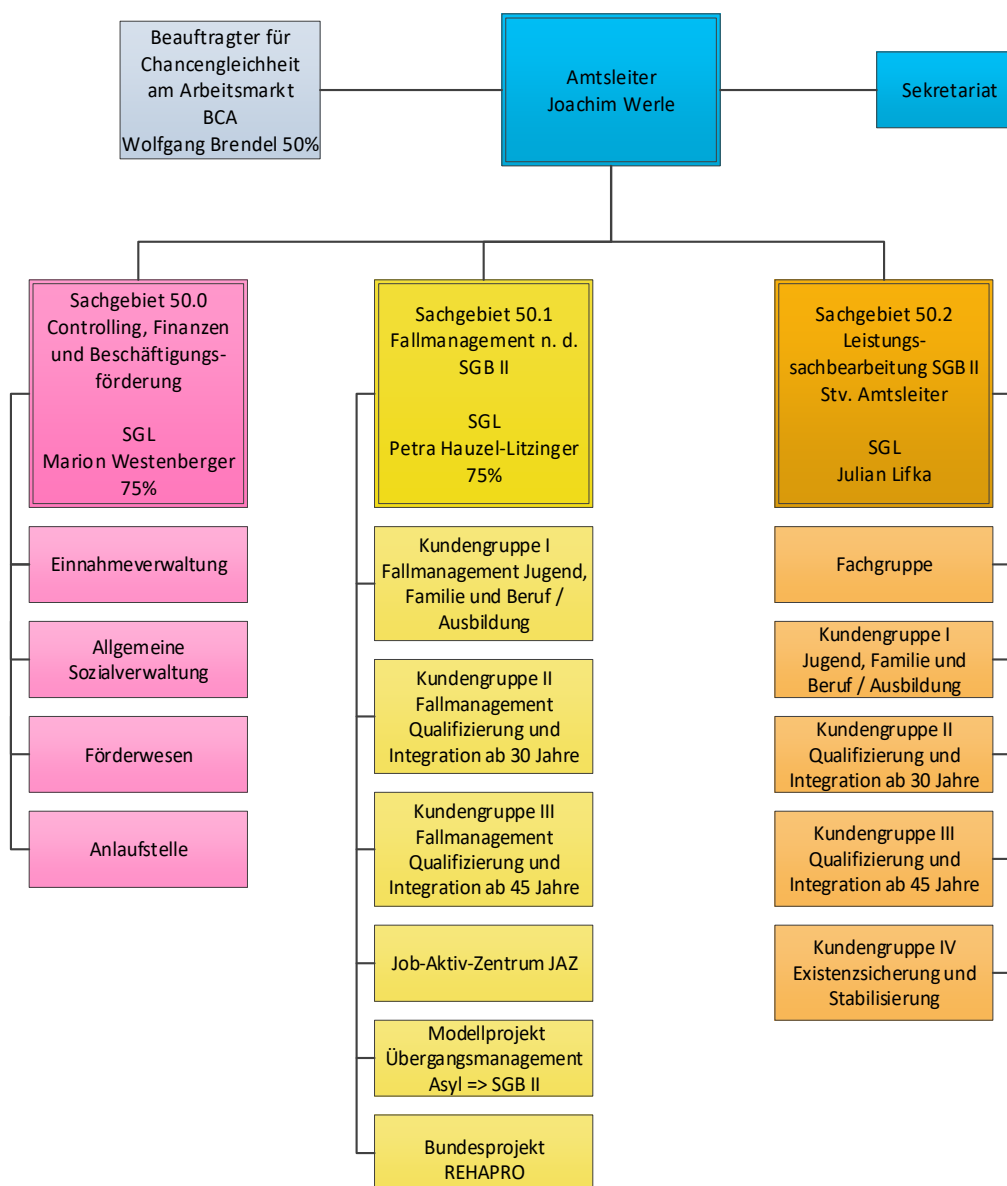
Arbeiterwohlfahrtverband Main-Taunus e.V.	Hattersheim
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft	Frankfurt am Main
Caritas Verband Main-Taunus e.V.	Hofheim am Taunus
CAMPUSERVICE GmbH Servicegesellschaft der Goethe-Universität Frankfurt am Main	Frankfurt am Main
Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Main- Taunus e.V.	Hofheim am Taunus
Diakonisches Werk Main Taunus e.V.	Schwalbach am Taunus
Frankfurter Verein	Frankfurt am Main
idh Schuldnerberatung MTK gGmbH	Hofheim am Taunus
Jugendberatung- und Jugendhilfe e.V.	Hofheim am Taunus
KIZ SINNOVA gGmbH	Offenbach am Main
Lebenshilfe Main-Taunus e.V.	Kelkheim (Taunus)
Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e.V.	Hofheim am Taunus
SIGNUM Gesellschaft für Berufsausbildung, Training und Beratung mbH	Hofheim am Taunus
Softdoor GmbH	Hofheim am Taunus
Tertia Vermittlungsagentur GmbH	Offenbach am Main
Tierschutzverein Bad Soden, Sulzbach und Umgebung e.V.	Bad Soden am Taunus
Tierschutzverein Hattersheim und Umgebung e.V.	Hattersheim am Main
Tierschutzverein Kelkheim und Umgebung e.V.	Kelkheim (Taunus)

Organigramm des Kommunalen Jobcenters



Dezernat III – Kreisbeigeordneter Johannes Baron

Kommunales Jobcenter



Impressum:

Herausgeber:

Main-Taunus-Kreis
Der Kreisausschuss
Amt für Arbeit und Soziales
Am Kreishaus 1-5
65719 Hofheim

Wir danken allen Beteiligten für ihre Mitarbeit, die die Erstellung des diesjährigen Eingliederungsberichts möglich gemacht haben.

Ergänzende Informationen:

Die Berichte des Amtes für Arbeit und Soziales sind auf den Seiten des Main-Taunus-Kreises zu finden und können als PDF-Dokument heruntergeladen werden.

- Sozialbericht – www.mtk.org/Sozialbericht
- Eingliederungsbericht – www.mtk.org/Eingliederungsbericht
- Alleinerziehendenbericht – www.mtk.org/Alleinerziehendenbericht

Kontakt / Bezug des Eingliederungsberichts:

beschäftigungsförderung@mtk.org oder Tel.: 06192 201-1830

Kartografie:

Die Kreiskarte wurde uns mit freundlicher Genehmigung vom © Kartografie Verwaltungs-Verlag München – www.stadtplan.net – Lizenz-Nr. 07/05/71 zur Verfügung gestellt.

Erscheinungsdatum: April 2021