



main-taunus-kreis



Bild: Eppstein am Taunus

Eingliederungsbericht 2021 für den Main-Taunus-Kreis

KOMMUNALE JOBCENTER HESSEN



Auf den nachstehenden Seiten legen wir in bewährter Weise unser gesamtes Eingliederungsmanagement für den Bereich des SGB II offen. Im Detail werden mit diesem Umsetzungsbericht alle Maßnahmen vorgestellt, die mit Mitteln des Bundes, des Landes und unseren kommunalen Mitteln durchgeführt wurden.

Erstmals haben wir unseren Bericht aus der Sichtweise der Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung konzipiert und dabei im besonderen Maße die vier Förderziele als Leitorientierung gesetzt. Auch weiterhin geben wir Ihnen einen Überblick über die Teilnehmenden, mit einer Alters- und Herkunftsstruktur sowie unseren Aktivierungs- und Vermittlungserfolgen. Darüber hinaus haben wir einen neugestalteten Zahlenspiegel mit den statistischen Eckwerten der SGB II - Beziehenden erstellt, damit für Sie ein noch besseres Bild über den im Verlauf des Jahres 2021 von uns betreuten Personenkreis entsteht.

Die Corona-Pandemie war und ist auch weiterhin das bestimmende Thema. Die in den Vorjahren überaus erfreuliche Arbeitsmarktentwicklung ist vor dem Hintergrund der Pandemie sowie den umfangreichen Auswirkungen auf die Wirtschaft und das gesellschaftliche Leben bereits im zweiten Jahr hintereinander quasi zum Erliegen gekommen. Konnten wir in den Jahren zuvor noch von einer tendenziell zurückgehenden Anzahl der SGB II - Leistungsberechtigten sprechen, halten sich nunmehr die Zahlen auf weiter hohem Niveau. Hierbei bleibt auch der prozentuale Anteil der Geflüchteten konstant und die Anzahl der sog. Langzeitleistungsbezie-

henden hat sich tendenziell verfestigt.



Im abgelaufenen Jahr ist es unserem Kommunalen Jobcenter gelungen, den vielen Menschen, die unsere Dienstleistung in Anspruch nehmen mussten, mit Wertschätzung und Respekt zu begegnen. Unsere oberste Devise dabei lautet immer eine partnerschaftliche Beratungsarbeit für die Kundinnen und Kunden abzuliefern. Durch die von der Pandemie geprägten Rahmenbedingungen mussten wir hier weiterhin improvisieren und veränderte Zugänge finden. Die Beratungsarbeit wurde überwiegend telefonisch sichergestellt, aber auch Formen von „Walk and Talk“ – Terminen fanden mit den Kundinnen und Kunden in vielerlei Hinsicht statt. Die Gespräche wurden eher kurz, aber sehr intensiv geführt und mussten oftmals in Etappen stattfinden. Wie bereits zu Beginn der Pandemie taten sich auch ganz andere Fragestellungen auf, die eigentlich nichts mit dem Kernbereich der Aufgabenstellung des Kommunalen Jobcenters zu tun hatten. Aber auch hierfür musste in dieser besonderen Lage die Zeit gefunden werden.

Die organisatorischen Veränderungen aus dem Jahr 2020 wurden formal zum Jahreswechsel abgeschlossen. Jedoch wirkten die weiteren Anpassungen bzw. die Einarbeitung der neuen Führungskräfte noch weit in das Jahr 2021 hinein.

Die Zuständigkeit für die Umsetzung des SGB II liegt im Kommunalen Jobcenter (KJC) weiterhin in drei Sachgebieten. Die Aufbau- und Ablauforganisation im Amt wurde insbesondere im Bereich der Digitalisierung ständig weiterentwickelt. Hier ist die Einführung einer Online-Terminvereinbarung für die Anlaufstelle - bei gleichzeitiger Neugestaltung der Eingangs- bzw. Wartezone- zu nennen. Darüber hinaus wurde ein SGB II – Online-Erstantrag in Zusammenarbeit mit einem externen IT-Dienstleister eingeführt. Zur weiteren Unterstützung unserer digitalen Services konnten wir im Verlauf des Jahres, im landesweiten Verbund (den sog. InnovationLabs) hergestellte Whiteboard-Animationen einsetzen. Mit diesen kurzen und prägnanten Erklärvideos können zu jeder Zeit notwendige Informationen zu gesetzlichen Bestimmungen – auch mehrsprachig – abgerufen werden. Die Resonanz dazu ist überaus positiv und soll daher in naher Zukunft weiter ausgebaut werden.

Der Einsatz solcher Hilfsmittel und der Ausbau von mobilen Arbeitsplätzen sowie alternierender Telearbeit haben zu einer weiteren digitalen Aufrüstung im KJC geführt. Große Teile der Mitarbeiterschaft konnten aus dem Homeoffice heraus arbeiten und damit die Aufgabenerledigung für das SGB II zu jeder Zeit komplett sicherstellen. Aufgrund der Arbeitsschutzvorgaben wurden insbesondere die Auslastungen der Büroräume konsequent so organisiert, dass immer die jeweiligen Arbeitssicherheitsbestimmungen gewährleistet waren. Diese neue Form des Arbeitens in einer Mischung aus virtuell, präsent und mobil wird auch zukünftig unsere Organisation prägen.

Gleichwohl war und ist es für uns sehr wichtig, dass jederzeit eine persönliche Kundenkontaktaufnahme zu uns möglich ist. Unsere zentrale Anlaufstelle im KJC bleibt zu diesem Zwecke weiterhin 42 Wochenstunden geöffnet. Dieses Angebot wird weiterhin rege in Anspruch genommen (Vorsprachen täglich zwischen 35 und bis zu 90 Personen).

Die neue Form des Arbeitens spiegelte sich selbstverständlich auch bei unseren Arbeitsmarktmaßnahmen wider. Wie bereits im letzten Bericht dargelegt, haben sich unsere Maßnahmeträger auf die besondere Situation eingestellt und mittels hybrider Lösungen die Arbeitsmarktmaßnahmen durchgeführt. Auch hier kann von einer zunehmenden Professionalisierung gesprochen werden. Gleichwohl führten die Vorgaben aufgrund der Abstands- und Hygienemaßnahmen letztendlich zu einer erneuten geringeren Auslastung der Maßnahme, was sich aber mit Blick auf die Gesamtsituation als durchaus vertretbar zeigt.

Trotz der insgesamt schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt konnten wir eine Vermittlungszahl von 2.202 Menschen erzielen. Im laufenden Berichtsjahr - mit Blick auf die Lage und im landesweiten Vergleich - ist dies ein insgesamt gutes Ergebnis. Ausdifferenziert stellt sich die Vermittlung wie folgt dar: Vollzeit: 957 Personen, Teilzeit: 639 Personen und Minijobs: 606 Personen.

Dass wir weiterhin bei unseren Vermittlungen in Beschäftigung eine echte Qualitätsarbeit abliefern, zeigt unsere im Durchschnitt mit 66% bundesweit mitführende Quote der kontinuierlichen Beschäftigung nach einer Integration. Das Instrument der Vermittlung mit

Eingliederungszuschüssen spielt bei uns weiterhin eine untergeordnete Rolle. Im Berichtsjahr wurden nur 24 Zuschüsse notwendig, was ebenfalls die sehr engagierte Vermittlungsarbeit bestätigt. Aus den o.g. Gesamtintegrationen konnten nach § 48a SGB II 1.259 erfolgte sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten in die Zielerreichung nach K2 Bestandswirksam einbezogen werden.

Die eigene 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 Zeitraum von vier Monaten nacherhoben bzw. an die Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden. Mit diesem Ergebnis haben wir unsere Zielsetzung an Integrationen von 1.100 und damit auch die Zielerreichung der Integrationsquote im Sinne der K2 des § 48a SGB II erreicht. Auch bei der Zielgröße der K3 können wir eine Zielerreichung vermelden.

Durch die konsequente Durchführung der verschiedenen Aktivierungs- und Integrationsmaßnahmen im Sinne unserer ZRF – Strategie haben wir unser gestecktes Ziel erreicht. Mit 4.704 Personen haben wir die mit dem Land Hessen vereinbarte Zielgröße an Langzeitleistungsbeziehern von 4.800 deutlich unterschritten.

Erstmals ist dem Kommunalen Jobcenter Main-Taunus-Kreis somit die Zielerreichung beider übergeordneter Ziele – K 2 und K 3 – gelungen, was bei der sehr schwierigen Gesamtlage ein hervorragendes Ergebnis darstellt.

Diese erfolgreiche Vermittlungsarbeit konnte insbesondere deshalb erzielt werden, weil wir als KJC im ständigen fachlichen Transfer mit vielen externen Partnern stehen.



Ziel dieser sehr strukturierten und kontinuierlichen Dialoge ist die stete Verbesserung der Erledigung unserer Aufgaben im Sinne des SGB II. Die Dialoge werden sowohl mit lokalen als auch überregionalen Partnern gepflegt. Im Einzelnen sind dies: der örtliche SGB II – Beirat, das Netzwerk Jugend und Beruf im MTK, die anderen Kommunalen Jobcenter sowohl in Hessen als auch im Rahmen des bundesweiten Benchlearnings. Ferner erfolgt die Mitarbeit bei den Arbeitskreisen der Kommunalen Jobcenter beim HLT und beim DLT sowie der Landesarbeitsgemeinschaft aller Jobcenter in Hessen. Zur digitalen Weiterentwicklung erfolgt eine intensive Begleitung der hessischen Innovation-Labs und ein enger Austausch mit den bundesweiten comp.ASS Anwendern.

Wie bereits ausgeführt, hat die Pandemie auch im zweiten Jahr die Arbeit im KJC sehr bestimmt und erneut auch für die Mitarbeitenden besondere persönliche Herausforderungen gebracht. Diesen Einflüssen konnten wir im Verbund gut begegnen und zeigten gerade in dieser Zeit im KJC einen besonderen Teamgeist. Die Personalfuktuation war in 2021 äußerst gering, sodass wir mit einem stabilen Personalkörper die vie-

fältigen Aufgaben im SGB II gut erledigen konnten. Leider zeichnen sich seit Beginn des Jahres 2022 erneut einige Personalwechsel ab, die dann wieder zu Nachbesetzungen und Einarbeitungen führen werden. Hierbei spielt der Fachkräftemangel in unserer Region eine zunehmende Rolle. Wir müssen daher konsequent auf innovative Lösungen bei der Personalgewinnung setzen und die Werbung mit attraktiven Arbeitsplätzen vorantreiben. New Work und Work-Life-Balance sind heute wichtige Faktoren für das Recruiting, sodass wir unsere Weiterentwicklung gerade in diesen Bereichen voranbringen wollen.

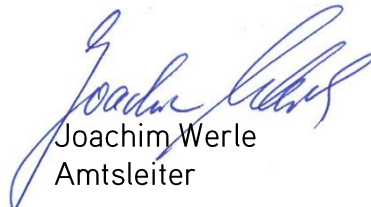
Im Rahmen der Weiterentwicklung des KJC stehen für das Jahr 2022 folgende Schwerpunkte auf der Agenda:

- Die Herausforderungen des Arbeitsmarktes nach Ende der Pandemie erkennen und annehmen
- Ausbau des Kundendialogs unter regionalen Aspekten
- Einführung agiler Projektarbeit
- Entwicklung zu einer lernenden Organisation und Implementierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses
- Weiterentwicklung unserer Digitalisierungsstrategie und konsequenter Ausbau der digitalen Angebote
- Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des MTK
- Aufbau eines neuen Ausbildungs- und Sozialzentrums im MTK
- Mitarbeiterschulungen zum Thema Beratungskompetenz unter Einsatz neuer Medien, Digitalisierung im KJC und in den Unternehmen

Für diese ambitionierten Ziele brauchen wir einerseits fähige und motivierte

Mitarbeitende, die wir in unseren eigenen Reihen bereits vorfinden. Andererseits benötigen wir auch entsprechende Sachmittel für die benötigte adäquate Ausstattung. Diese Problematik führt uns zwangsläufig zu einer bundesweiten Erkenntnis: Die Verwaltungsbudgets im SGB II sind nicht auskömmlich bemessen, um alle notwendigen Bedarfe sicherzustellen. Überwiegend sind die Jobcenter gezwungen, Umschichtungen in einem erheblichen Maße vorzunehmen. Verschiebungen von über 20% des Eingliederungstitels zum Verwaltungsbudget sind keine Seltenheit. Zur Deckung der Verwaltungskosten haben wir in 2021 erneut einen Anteil der Eingliederungsmittel mit rd. 4,8% umgeschichtet. Die Verwaltungsmittel müssten für die zukünftigen Jahre nach unserer Meinung vom Bund noch deutlicher angepasst werden, damit eine angemessene finanzielle Ausstattung zur Deckung der gesamten Personal- und Sachkosten erreicht wird. Hierbei sind passende Bearbeitungsschlüssel anzusetzen, die den besonderen Herausforderungen unserer Kundinnen und Kunden gerecht werden. Die passgenaue Vermittlung aus einer Langzeitarbeitslosigkeit heraus ist kein Massengeschäft, sondern eine individuelle Maßarbeit.

Hofheim, im April 2022



Joachim Werle
Amtsleiter

VORWORT	3
INHALTSVERZEICHNIS	7
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	9
EINLEITUNG	
KURZPORTRAIT DES MAIN-TAUNUS-KREISES	10
KOMMUNEN IM MAIN-TAUNUS-KREIS –RECHTSKREIS SGB II	11
FINANZIERUNG	
FINANZIERUNGSÜBERSICHT DES KOMMUNALEN JOBCENTERS EXTRAKT DER GELDMITTELVERWENDUNG	12
ZRF - ZIEL UND RESSOURCENORIENTIERTE FALLSTEUERUNG	
BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE DES KOMMUNALEN JOBCENTERS	13
MASSNAHMEN – ANGEBOTE DES KOMMUNALEN JOBCENTERS	
UNSERE MASSNAHMEN IN DER (FINANZIERUNGS-) ÜBERSICHT	15
UNSERE KOOPERATIONSPARTNER	16
DIREKTVERMITTLUNG	
BEWERBUNGS- UND STELLENSUCHBERHALTEN	
JOB-AKTIV-ZENTRUM	17
SCHWERPUNKT: AUFSTOCKUNG BESTEHENDER BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNISSE	
ARBEIT PLUS / ARBEIT PLUS ÜM	20
HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT	
QUALIFIKATION / ARBEITSVERHALTEN / SOZIALVERHALTEN / ARBEITSMOTIVATION	
SCHWERPUNKT: VERMITTLUNG IN AUSBILDUNG	
AUSBILDUNGS- COACHING / AUSBILDUNGS- COACHING ÜM / BETRIEBLICHE AUS- BILDUNG IN TEILZEIT	21
SCHWERPUNKT: VORBEREITUNG SOWIE TEILNAHME AN EINER AUSBILDUNG	
BETRIEBLICHE AUSBILDUNG & BERUF UND ZUKUNFT	22
TISCH UND TELLER	23
SAM	24
EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN VON SELBSTSTÄNDIGEN §16c SGB II	25
LOHNKOSTENZUSCHUSS NACH § 16i	26
HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT	
RAHMENBEDINGUNGEN / LEBENS- PRAKTISCHE KOMPETENZEN / MITWIRKUNG IN DER FALLSTEUERUNG	
SCHWERPUNKT: ANGEBOTE FÜR GEFLÜCHTETE	
EMPOWERMENT FÜR GEFLÜCHTETE FRAUEN/ MÄNNER	29
AUFSUCHENDE HILFE	31

SCHULDNERBERATUNG	32
-------------------	----

STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

LEISTUNGSFÄHIGKEIT

SCHWERPUNKT: ANGEBOTE FÜR PERSONEN MIT EINEM HOHEN PERSÖNLICHEN UNTERSTÜTZUNGS- UND BERATUNGSBEDARF AUFWIND / JOB PERSPEKTIVE / BELA	32
--	----

FESTSTELLUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT §44 SGB II	36
--	----

(EINZEL-) FÖRDERUNGEN

BILDUNGSGUTSCHEIN	37
EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS	38
AKTIVIERUNGS- UND VERMITTLUNGSGUTSCHEIN	39
VERMITTLUNGSBUDGET	39
EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG	40
AUSBILDUNGSBEGLEITENDE HILFEN/ ASSISTIERTE AUSBILDUNG	41
BESCHÄFTIGUNGSZUSCHUSS §16e SGB II	41
BERATUNG: PFLEGE UND BETREUUNG	42
ÜBERGANGSMANAGEMENT	43

SONDERPROJEKT

REHA PRO	44
----------	----

ZAHLEN / DATEN / FAKTEN

STATISTIK – JAHRESÜBERSICHT SGB II 2021	46
STATISTIK – VERMITTLUNGEN IN ARBEIT	47
STATISTIK: SCHWERBEHINDERTE UND GLEICHGESTELLTE MENSCHEN	48
STATISTIK: ARBEITSLOSE IM DETAIL	49
STATISTIK: BILDUNGSABSCHLÜSSE	50
STATISTIK: CORONA & KURZARBEIT	51
STATISTIK: NATIONALITÄTEN	52

ANLAGE

DURCHGEFÜHRTE VERANSTALTUNGEN 2021	
IMPFAKTION	53
ORGANIGRAMM DES KOMMUNALEN JOBCENTERS	54
IHRE MEINUNG IST UNS WICHTIG	55
IMPRESSUM	56

ALG	Arbeitslosengeld
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
BANZ	Bewerberanzeiger vom Job-Aktiv-Zentrum
BG	Bedarfsgemeinschaft
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EGV	Eingliederungsvereinbarung
EGZ	Eingliederungszuschuss
eLb	erwerbsfähiger Leistungsbezieher
GSiG	Grundsicherungsgesetz
HG	Haushaltsgemeinschaft
HLU	Hilfe zum Lebensunterhalt
IFSG	Infektionsschutzgesetz
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 Erwerbsminderung nach dem Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch
ÜM	Übergangsmanagement
ZRF	Ziel- und Ressourcenorientierte Fallsteuerung

KURZPORTRAIT DES MAIN-TAUNUS-KREISES

Mit rund 222 km² ist der Main-Taunus-Kreis der flächenmäßig kleinste und mit 239.264 Einwohnern der am zweitdichtesten besiedelte Landkreis Deutschlands. Die Bevölkerungsdichte liegt bei rund 1.075 Einwohner/km².

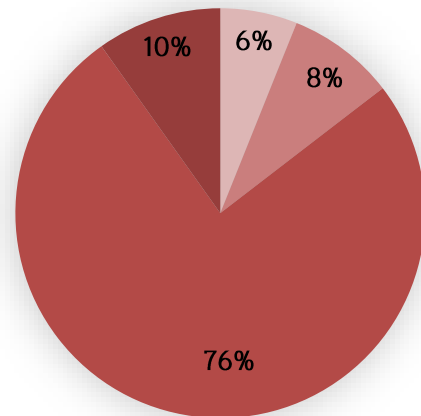
Der Main-Taunus-Kreis liegt im Kern des Rhein-Main-Gebiets westlich von Frankfurt am Main bzw. östlich der Landeshauptstadt Wiesbaden und gehört zu den wirtschaftsstärksten Landkreisen bundesweit. Zum Kreis gehören neun Städte und drei Gemeinden, Kreisstadt ist Hofheim am Taunus.

Mit 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 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.

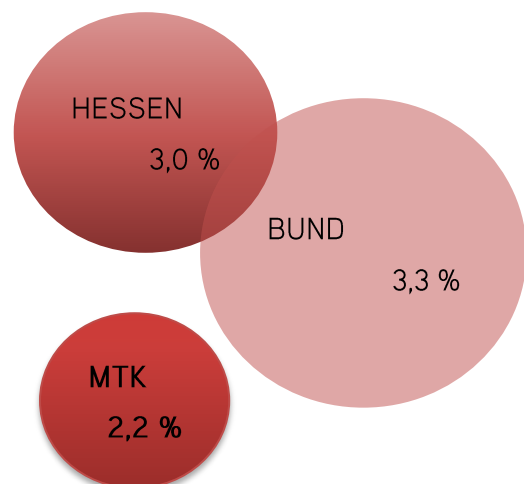
Zum Stand am 31.12.2021 gab es 2.929 arbeitslose Personen im Landkreis.

BEVÖLKERUNG NACH ALTERSGRUPPEN



■ unter 6 ■ 6 bis unter 15
■ 15 bis unter 65 ■ 65 oder mehr

ARBEITSLOSENQUOTE



KOMMUNEN IM MAIN-TAUNUS-KREIS – Rechtskreis SGB II

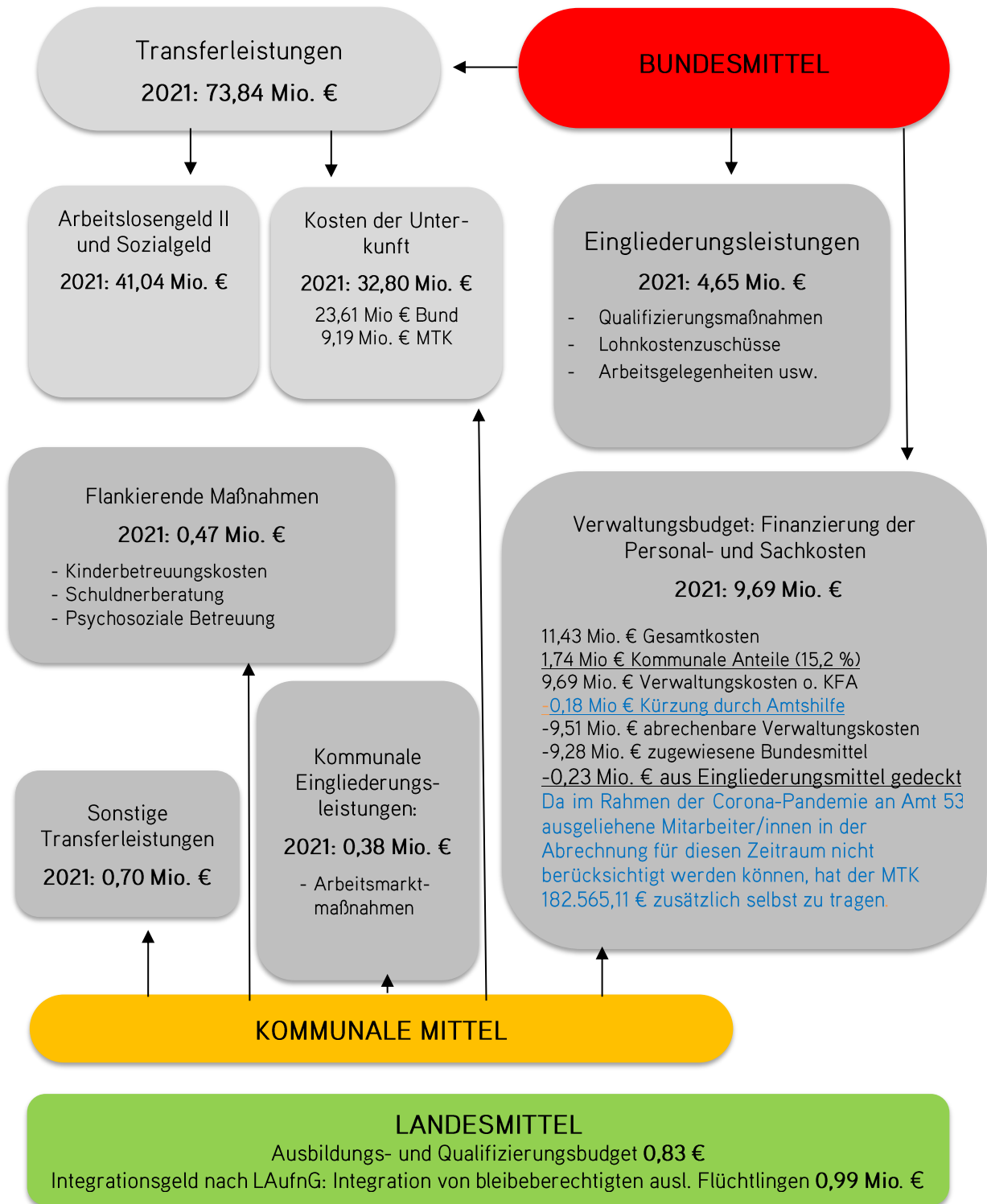
Kommunen	Bevölkerung 2020 ¹ (15 - 64 Jahre)	SGB II Berichtsmonat Dezember 2021 ²							
		Arbeitslose	ALO-Hilfsquote ²	Männer	Frauen	nicht deutsch	schwerbehinderte Menschen ³	unter 25 Jahre	55 bis unter 65 Jahre
Bad Soden	14.159	176	1,4%	88	88	97	13	18	21
Eppstein	8.560	148	2,0%	68	80	75	4	21	16
Eschborn	13.927	308	2,6%	140	168	178	14	37	31
Flörsheim	14.173	324	2,7%	163	161	176	22	23	37
Hattersheim	17.974	646	4,2%	324	322	340	41	70	76
Hochheim	11.320	185	1,9%	83	102	71	13	29	20
Hofheim	25.707	405	1,8%	205	200	191	26	39	55
Kelkheim	18.434	249	1,6%	116	133	129	7	34	38
Kriftel	6.950	97	1,6%	52	45	54	3	11	16
Liederbach	5.545	99	2,1%	57	42	58	6	7	9
Schwalbach	9.355	218	2,7%	106	112	104	15	28	24
Sulzbach	5.993	74	1,4%	35	39	36	4	11	16
MTK	152.097	2.929	2,2%	1.437	1.492	1.509	168	328	359

¹ **Bevölkerungsdaten:** Die Bevölkerungsdaten zum 31.12.2021 lagen noch nicht vor, deshalb wurde hier der Stichtag 31.12.2020 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 Kommunen und ALO-Quote SGB II, eigene Auswertung und eigene Berechnung, Dezember 2021, deshalb sind Abweichungen zur BA möglich. // **Altersgrenze:** Seit dem 01.01.2012 sind die Personen ab dem Geburtsjahrgang 1947 von der stufenweisen 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.

FINANZIERÜBERSICHT DES KOMMUNALEN JOBCENTERS



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

Vom MTK wurden für Arbeitsmarktmaßnahmen 0,38 Millionen Euro bereitgestellt.

ZIEL- UND RESSOURCENORIENTIERTE FALLSTEUERUNG ZRF

BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE DES KOMMUNALEN JOB-CENTERS

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. Bei der Bearbeitung der Förderziele wird bewusst in kleinen Schritten vorgegangen.

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. Die Entwicklungsziele sind inhaltlich spezifisch. Der Erfolg der Zielerreichung ist anhand der Definition der Merkmale messbar.

Sie sind realistisch und akzeptiert, weil sie zwischen Fallmanagement und eLb 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.



Inhalt dieser 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 Kundinnen und Kunden.

Das Kommunale Jobcenter Main-Taunus-Kreis sieht dabei die Bestimmung des Ziels im Rahmen des Profiling 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.

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

Detaillierte Einzelheiten zur ZRF finden Sie hier:



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

UNSERE MASSNAHMEN IN DER (FINANZIERUNGS-) ÜBERSICHT

FINANZIERUNG: BUNDESMITTELN

DIREKTVERMITTLUNG

EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS
JOB-AKTIV-ZENTRUM
VERMITTLUNGSBUDGET
ARBEIT PLUS
ARBEIT PLUS ÜM
AUSBILDUNGS-COACHING
AUSBILDUNGS-COACHING ÜM

HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

BERUFS-AUSBILDUNG IN EINER AUSSER-BETRIEBLICHEN EINRICHTUNG (BAE)
BETRIEBLICHE AUSBILDUNG IN TEILZEIT
AKTIVIERUNGS- UND VERMITTLUNGSGUTSCHEIN
BILDUNGSGUTSCHEIN
LEISTUNGEN ZUR EINGLIEDERUNG VON SELBSTÄNDIGEN - § 16c SGB II
EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG (EQ)
AUSBILDUNGSBEGLEITENDE HILFEN

HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

TISCH UND TELLER

HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT MITWIRKUNG IN DER FALLSTEUERUNG

AUFSUCHENDE HILFE (AH)

HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT

EMPOWERMENT FÜR GEFLÜCHTETE FRAUEN

EMPOWERMENT FÜR GEFLÜCHTETE MÄNNER

STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

FESTSTELLUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT GEMÄSS § 44a SGB II
AUFWIND

SONSTIGE FÖRDERUNGEN

BESCHÄFTIGUNGSZUSCHUSS § 16e SGB II
LOHNKOSTENZUSCHUSS § 16i SGB II
BERATUNGSANGEBOT: PFLEGE UND BETREUUNG - § 53b SGB XI
ÜBERGANGSMANAGEMENT

FINANZIERUNG: LANDESMITTEL

STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

JOB PERSPEKTIVE

FINANZIERUNG: KOMMUNALE MITTEL

HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

BERUF UND ZUKUNFT (BUZ)

HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT

SCHULDNERBERATUNG

STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

BELA (BERATUNG – ENTWICKLUNG – LEBENSORIENTIERUNG – ARBEIT)

UNSERE KOOPERATIONSPARTNER

ARBEITERWOHLFAHRTVERBAND MAIN-TAUNUS E.V.

BILDUNGSWERK DER HESSISCHEN WIRTSCHAFT

CARITAS VERBAND MAIN-TAUNUS E.V.

DEUTSCHES ROTES KREUZ, KREISVERBAND MAIN-TAUNUS E.V.

DIAKONISCHES WERK MAIN TAUNUS E.V.

FRANKFURTER VEREIN

IDH SCHULDNERBERATUNG MTK GGMBH

JUGENDBERATUNG UND JUGENDHILFE E.V.

KIZ SINNOVA GGMBH

LEBENSILFHE MAIN-TAUNUS E.V.

SCHUTZGEMEINSCHAFT DEUTSCHER WALD E.V.

SIGNUM GESELLSCHAFT FÜR BERUFSAUSBILDUNG, TRAINING UND BERATUNG
MBH

SOFTDOOR GMBH

TERTIA VERMITTLUNGSAGENTUR GMBH

TIERSCHUTZVEREIN BAD SODEN, SULZBACH UND UMGEBUNG E.V.

TIERSCHUTZVEREIN HATTERSHEIM UND UMGEBUNG E.V.

TIERSCHUTZVEREIN KELKHEIM UND UMGEBUNG E.V.

FÖRDERZIEL: DIREKTVERMITTLUNG

Im Förderziel „Direktvermittlung“ geht es um die Vermittlung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (eLb) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Konkret geht es um die Stärkung des Ressourcenbereichs Bewerbungs- und Stellensuchverhalten.

Job-Aktiv-Zentrum

Einführung

Im Rahmen des ziel- und ressourcenorientierten Ansatzes setzt das „Job-Aktiv-Zentrum“ (JAZ) im Ressourcenbereich „Bewerbungs- und Stellensuchverhalten“ an und hat den Auftrag, mittels geeigneter Angebote diese Ressourcen der Kundinnen und Kunden zu stärken und eine Vermittlung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu realisieren. Mit dieser Zielsetzung greifen vier Instrumente ineinander.

JAZ: Profiling

Um eine Vermittlung zu erreichen, arbeiteten die Profilerinnen und Profiler des JAZ-Teams sehr individuell mit den Kundinnen und Kunden an den primären Aspekten des Bewerbungsprozesses:

- Sie entwickelten mit den Kundinnen und Kunden eine realistische eigene Einschätzung, welche Chancen und Möglichkeiten er oder sie auf dem aktuellen Arbeitsmarkt hat.
- Sie stellten sicher, dass für Bewerbungen vollständige und schlüssige Unterlagen vorhanden sind, überarbeiteten gemeinsam mit den Teilnehmenden Lebensläufe und

unterstützten diese bei der Nachforderung von Arbeitszeugnissen, Anerkennung von Abschlüssen usw.

- Sie arbeiteten mit den Teilnehmenden an deren Fähigkeit, in der Situation des Vorstellungsgespräches eine gute Wirkung zu erzielen.
- Sie reflektierten mit den Teilnehmenden die laufenden Erfahrungen im Bewerbungsprozess nutzten Absagen für einen Strategiewechsel.

Das Tagesgeschäft war im Jahr 2021 wieder sehr stark beeinflusst durch die Pandemiebedingungen. Die Kontaktaufnahme mit den Kundinnen und Kunden konnte nur in reduziertem Umfang persönlich erfolgen. Ein großer Teil der Beratungsgespräche wurde daher telefonisch durchgeführt. Die PC-Arbeitsplätze im JAZ standen nicht für die Nutzung durch die Teilnehmenden zur Verfügung.

Da eine Anzahl der Teilnehmenden alternativ auch nicht über geeignete digitale Endgeräte verfügte, wie sie für die Online-Stellenrecherche, die E-Mail-Korrespondenz mit Arbeitgebern, die Nutzung von Online-Bewerbungsverfahren und beispielsweise die Teilnahme an hybriden Formaten bei durch den Arbeitgeberservice realisierten Vorstellungsgesprächen mit Arbeitgebern Voraussetzung sind, wurde in solchen Fällen über das SGB-II-Vermittlungsbudget der Erwerb mit geringem Mitteleinsatz gefördert. Damit konnten in diesen Fällen gleichzeitig die Ressourcen im Blick auf die – auf dem Arbeitsmarkt zunehmend relevanten – digitalen Kompetenzen gestärkt werden.

JAZ: Arbeitgeberservice

Unterstützt wurden Coaching und Beratung der JAZ-Profiler und -Profilerinnen auch in 2021 durch die Mitarbeitenden des Arbeitgeberservices (AGS). Diese realisierten folgende Angebote:

- Sie akquirierten offene und verdeckte Vakanzen bei den Arbeitgebern und Personalentscheidern ("arbeitgeberorientierte Vermittlung").
- Sie präsentierten den Arbeitgebern unseres Netzwerks außerdem auf der Grundlage einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit auch solche Bewerberprofile, die sich erst auf den zweiten Blick als passgenau und für das Unternehmen gewinnbringend erweisen konnten ("bewerberorientierte Vermittlung").
- Sie führten Informations- und Vorstellungsrunden mit Arbeitgebern und Bewerberinnen und Bewerbern durch und entwickelten hierfür hybride Formate.
- Sie gaben kontinuierlich aktuelle Bewerberprofile an die Firmen weiter.
- Sie nahmen an regionalen und überregionalen Veranstaltungen teil wie z. B. Unternehmerabende der Kommunen und Verbände.

JAZ: „Bewerberanzeiger“ (BANZ)

Der Arbeitgeberservice veröffentlichte außerdem wieder laufend Bewerberprofile im BANZ, einer vier- bis sechswöchigen Aussendung an das regionale Arbeitgebernnetzwerk.

Der BANZ ist die Schnittstelle für das

Profiling-Team des JAZ und ein Instrument für die bewerberorientierte Vermittlung. Veröffentlicht werden Stellengesuche, die die Kandidatinnen und Kandidaten selbst verfasst haben und die in kompakter Form einen ersten Eindruck von Qualifikationen und Persönlichkeiten erlauben.

Die Unternehmen erhalten auf Nachfrage die Kontaktdaten der jeweiligen Person. Auch in 2021 wurden auf diesem Weg in jedem Monat rund 1700 Kontakte in den Unternehmen der Region gepflegt. Zu den 165 vorgestellten Bewerberinnen und Bewerbern konnten so fast 1400 Rückmeldungen eingeholt werden. Trotz schwieriger Ausgangslage wurden zahlreiche Vermittlungen begründet, in mindestens 27 Fällen im direkten Zusammenhang mit der Präsentation im BANZ. Damit hat sich dieses Instrument gerade unter Pandemiebedingungen bewährt.



Anbindung Projekt „Übergangsmangement“ (ÜM): Bewerberorientierte Vermittlung ÜM

In der Arbeit mit der seit 2015 hinzugekommenen Teilgruppe Geflüchtete unter den Kundinnen und Kunden wurden in der Durchführung des Modellprojektes

spezifische Bedarfe identifiziert, auf die mit einer Anpassung der Angebote und Instrumente reagiert wurde. Dies betraf auch die Anforderungen an Stellenakquisition und Vermittlung. So wurde als eines der ersten Ergebnisse des Projektes die Stelle eines "Bewerberorientierten Vermittlers ÜM" geschaffen und direkt an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt beim AGS angedockt (siehe Seite 43).

Anbindung Projekt "MitArbeit" § 16i

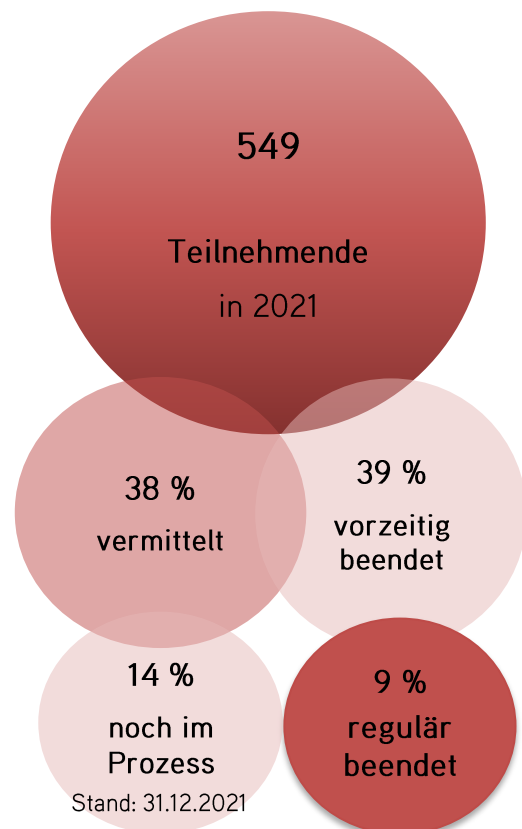
Die beiden Projektmitarbeitenden wurden in 2021 in den Kontext des Job-Aktiv-Zentrums eingebunden. Dadurch konnten Synergien genutzt werden, die sich durch die enge Verzahnung aller integrationsrelevanter Aktivitäten in Profiling, AGS und der Projektarbeit z. B. im Blick auf regionale Kooperationspartner und Arbeitgeber, auf die Schnittstellen innerhalb des Landratsamtes sowie die gemeinsame Weiterentwicklung des integrationsbezogenen Instrumentenkoffers ergeben haben (siehe Seite 26).

Fazit und Ausblick: Arbeitsvermittlung durch das KJC

Die Strategien, die Schwerpunkte und der Zeitaufwand für Beratung, Coaching und Vermittlung waren weiterhin immer streng bedarfsorientiert und individuell auf die Kundinnen und Kunden zugeschnitten. Die Instrumente und Angebote wurden zu diesem Zweck laufend evaluiert, erneuert und erweitert. Ein Beispiel dafür war die pandemiebedingte Umstellung der AGS-Veranstaltungen auf ein hybrides Format (Kombination von Präsenz- und Online-Gesprächen). Ein anderes Beispiel war der Ein-

satz des bewerberorientierten Vermittlers für Geflüchtete. Eine Herausforderung für das kommende Jahr wird darin bestehen, in einen Handlungsrahmen zurückzukehren, der nicht mehr weitgehend von der Pandemie bestimmt wird und dabei die Erkenntnisse und Neuerungen, die sich in 2021 bewährt haben, auf ihre Tauglichkeit für das Regelgeschäft zu prüfen und ggf. zu übernehmen.

In diesem Zusammenhang ist davon auszugehen, dass hybride Formate ein dauerhafter Bestandteil im Integrationsbereich bleiben werden.



Schwerpunkt:

Aufstockung bestehender Beschäftigungsverhältnisse

Für diesen Schwerpunkt gab es zwei Maßnahmen im Berichtszeitraum:

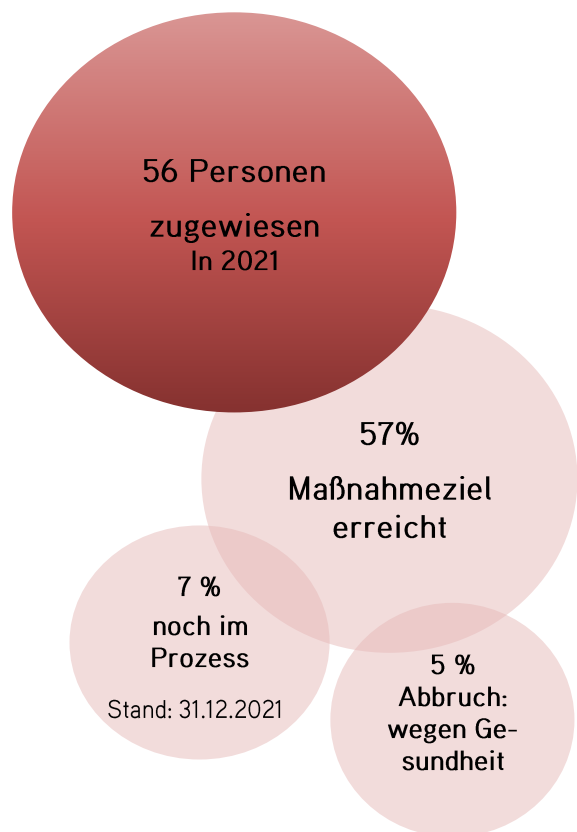
- Arbeit plus
- Arbeit plus ÜM (Zielgruppe: geflüchtete Menschen)

Die Zielstellung beider Maßnahmen war gleich: Ziel war die Umwandlung oder Aufstockung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder die Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis mit einem höheren Einkommen, um eine Verringerung des Hilfebedarfes oder idealerweise das Ausscheiden aus dem Bezug zu erreichen.

Fast alle Teilnehmende konnten innerhalb des Zeitraums, in denen persönliche Beratungstermine fast unmöglich waren, relativ problemlos in die hybride Beratung übergeführt werden. Mittels entsprechender Programme des Trägers konnten Coachinggespräche im Hinblick auf die berufliche Orientierung geführt, Stellenausschreibungen gesichtet und ausgewertet, Bewerbungsunterlagen erstellt und auch sozialpädagogische Gespräche geführt sowie Hinweise zu unterschiedlichen Lebensbereichen und Problemlagen und deren Bewältigung gegeben werden.

Auch wenn dies für alle Beteiligten gewöhnungsbedürftig war und sicherlich nicht vollständig mit einer „face to face – Betreuung“ gleichzusetzen ist, konnten doch erfreuliche Erfolge festgestellt werden.

Als sehr problematisch hat es sich erwiesen, dass viele zuvor bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten, insbesondere rund um den Frankfurter Flughafen, im Personenbeförderungsgewerbe und in der Gastronomie – zumindest vorübergehend – weggefallen sind. Weitere Problemlagen waren gesundheitliche Einschränkungen der Teilnehmenden, Sprachprobleme und unvollständige bzw. - da im Herkunftsland verblieben – nicht vorhandene Bildungs- und Ausbildungsnachweise sowie fehlende Zeugnisse über frühere Beschäftigungen



FÖRDERZIEL: HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Im Förderziel „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit geht es konkret um die Ressourcengebiete Qualifikation, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten und / oder Arbeitsmotivation.

Schwerpunkt: Vermittlung in Ausbildung

Eine fundierte berufliche Ausbildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um die eigene Existenz zu sichern. Daher hat die Vermittlung in Ausbildungen einen hohen Stellenwert im MTK.

Hierzu gab es im Berichtszeitraum drei Maßnahmen:

- Ausbildungscoaching
- Ausbildungscoaching ÜM (Zielgruppe: geflüchtete Menschen)
- Betriebliche Ausbildung in Teilzeit

Die Durchführung der Maßnahmen in diesem Bereich war von der Pandemie weniger stark beeinträchtigt als dies bei anderen Maßnahmen der Fall war. Der Grund ist sicherlich darin zu sehen, dass die Zielgruppe eine deutlich höhere Affinität zu digitalen Lernformen hat als andere Kundengruppen und alternative Lernformen gut angenommen wurden. Videokonferenzsysteme wurden häufig eingesetzt.

Die Erfahrung der Träger ist, dass die Teilnehmenden davon profitiert haben. Bewerbungsgespräche finden häufig online statt und die Kunden waren da-

rauf gut vorbereitet. Fast alle Teilnehmenden besaßen digitale Endgeräte; in einem Fall wurde vom Träger ein Laptop zur Verfügung gestellt.

Die Vermittlung in Praktikumsstellen war merklich eingeschränkt, da die pandemiebedingten Auflagen dies erschwerten.

Darüber hinaus gab es bei Ausbildungsbetrieben eine gewisse Unsicherheit, ob überhaupt ausgebildet werden soll bzw. es gab Bereiche wie das Hotel- und Gaststättengewerbe, die besonders stark vom Lockdown betroffen waren.



Man kann ein positives Fazit ziehen: Der Pandemie wurde – auch wegen der sehr engagierten Arbeit der Träger – erfolgreich Paroli geboten.

Das Spektrum der vermittelten Ausbildungsberufe ist breit gefächert wie zum Beispiel:

- Medizinische/r Fachangestellte/r
- Kaufmann / Kauffrau
- Optiker/in
- Fahrzeuglackierer/in
- Schuhmacher/in
- Notarfachangestellte/r
- Koch/Köchin
- Elektroniker/in

Schwerpunkt:

Vorbereitung sowie Teilnahme an einer Ausbildung

Um eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung für Jugendliche und junge Erwachsene zu ermöglichen, bietet der Main-Taunus-Kreis sowohl eine ausbildungsvorbereitende Maßnahme (BuZ) als auch die Absolvierung einer außerbetrieblichen Ausbildung (BaE) an.

Beruf und Zukunft (BuZ)

Die Maßnahme Beruf und Zukunft „BuZ“ war konzipiert, um die jungen Menschen zu unterstützen, ein realistisches Ausbildungsziel zu entwickeln. Sie enthielt folgende Angebote:

- Seminare zur beruflichen Orientierung
- Trainings zur Kompetenzentwicklung
- bedarfsgerechte Förderung von

Schlüssel- und Alltagskompetenzen

- Begleitende sozialpädagogische Betreuung und Hilfestellung bei persönlichen Problemlagen.

Pandemiebedingt nahmen im Berichtsjahr nur zwölf Jugendliche und junge Erwachsene an der Maßnahme teil. Am Ende waren sie allesamt in der Lage, mit dem entwickelten Berufsbild selbstständig ihre Ausbildungssuche zu beginnen.

Da der Träger großzügige Räumlichkeiten hatte, konnte die Teilnahme hauptsächlich in Präsenz stattfinden.

Außerbetriebliche Ausbildung (BaE)

Seit 2005 setzt sich der Main-Taunus-Kreis nunmehr mit der außerbetrieblichen Ausbildung 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 ersten Ausbildungsmarkt hatten und denen ein lückenloser Übergang von Schule und Beruf aufgrund mangelnder Ressourcen nicht gelungen ist.



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

Um dem besonderen Förderbedarf von anerkannten geflüchteten jungen Menschen hinsichtlich ihrer sprachlichen Defizite gerecht zu werden, wird zusätzlich zur Ausbildung eine zusätzliche individuelle Sprachförderung durchgeführt.

Aufgrund der guten Infrastruktur des Trägers konnte 2021 trotz Corona die Teilnahme in Präsenz gesichert werden.



Die Anzahl an Auszubildenden war auch in diesem Berichtsjahr rückläufig, da die außerbetriebliche Ausbildung aus unterschiedlichen Gründen auch in 2021 nicht erneut ausgeschrieben

wurde.

Perspektivisch ist für 2022 ein Ausbildungs- und Sozialzentrum geplant, das sowohl ausbildungsvorbereitende Maßnahmen als auch jede Form von betrieblicher Ausbildung unter einem Dach vereint.

Tisch und Teller

Das Sozialkaufhaus Tisch & Teller ist im Kreisgebiet einzigartig. Sein 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 mit 25 % Rabatt auf alle Artikel erhalten.

Tisch & Teller bezweckt die Aktivierung der zugewiesenen Teilnehmenden und die Einmündung in den regulären Arbeitsmarkt. Sie nehmen aktiv an der Gestaltung des Tagesgeschäfts teil und sind eine Säule für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und des Umsatzes. Die Teilnehmenden können in den Bereichen Verkauf und Verwaltung, Lager und Logistik sowie Werkstatt und Warenaufbereitung eingesetzt werden.

Das Sozialkaufhaus litt wie im Vorjahr auch im ersten Drittel 2021 besonders durch die Beschränkungen der Pandemie. Die Maßnahme lief Ende März des Berichtsjahres aus, wird aber aufgrund des grundsätzlich guten Erfolges im Lauf des Jahres 2022 neu angeboten.

Wettbewerbsfähigkeit (SAM)

Der Start der Maßnahme lag mitten in der Pandemie und damit in der Zeit, als digitale Formate nur in unzureichender Ausgestaltung zu Verfügung standen. Die Beratung fand zu diesem Zeitpunkt ausschließlich telefonisch statt, was gerade bei Zuweisung in Maßnahmen keine gute Basis darstellt.

Aus diesem Grunde mussten innovative und kreative Ideen gesucht werden, um die Leistungsbeziehenden im SGB II für die Maßnahme zu gewinnen.

Das KJC hat sich im Rahmen einer Auswertung aus den Förderzielen der ZRF entschieden, alle infrage kommende Leistungsbeziehende mit einem persönlichen Anschreiben und einem einmaligen Angebot von fünf Probetagen zum Maßnahmestart einzuladen.

Die Vereinbarung der Termine setzten das proaktive Handeln der Teilnehmenden voraus.

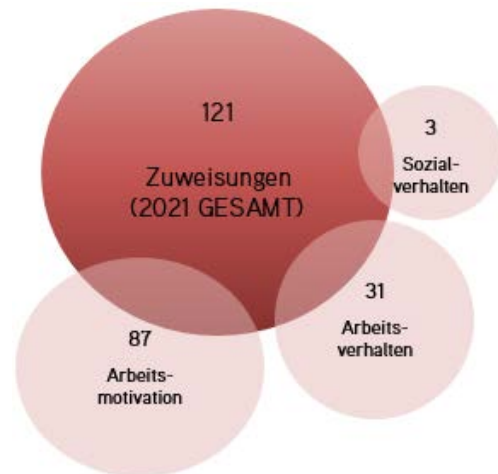
Die Resonanz auf unsere Anschreiben war groß und die Nachfrage nach Terminen sehr hoch.

Im ersten Schritt erreichten wir damit eine Auslastung von 80 Prozent.

Diese Erkenntnis veranlasst uns dazu, auch bei künftigen Maßnahmen ein gleiches oder ähnliches Verfahren zu implementieren.

Ziel der Maßnahme ist eine Verhaltensänderung erwerbsfähiger Leistungsbeziehender, die ihn/sie einen deutlichen Schritt näher an die Direktvermittlung heranführt.

Im Fokus steht dabei der in der Potentiualanalyse mit dem Fallmanagement vereinbarte und zu stärkende Ressourcenbereich.



Die Erfahrung zeigt, dass die genannten Ressourcenbereiche häufig sehr eng miteinander korrespondieren und sich auch gegenseitig beeinflussen.

Zum Beispiel hat eine Stärkung im Bereich Arbeitsmotivation meist auch positive Auswirkungen auf das Arbeitsverhalten und das Sozialverhalten.

Die Stärkung der einzelnen Ressourcenbereiche erfolgt durch Einzelcoaching und Gruppenveranstaltungen zu bereichsimmanenten Inhalten.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einer Praxiserprobung, wenn dies der Stärkung des ausgeschriebenen Ressourcenbereichs dient. Arbeitsaufträge und Hausaufgaben ergänzen die Förderung hinsichtlich Eigenverantwortung und Verselbstständigung.

**Teilnahme-
dauer**

in der Regel

3 Monate

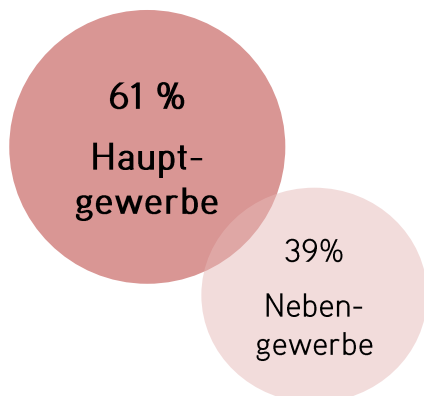
Bei Bedarf kann der Träger dem Fallmanagement eine ausführliche schriftliche Verlängerungsempfehlung vorlegen, das Fallmanagement entscheidet dann über eine Verlängerung der Maßnahme um weitere drei Monate.

Selbstständigenbetreuung § 16c

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

- Einstiegsgeld nach § 16b SGB II
- Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen nach § 16c SGB II

Im Main-Taunus-Kreis ist die Betreuung von Kunden mit einer bereits bestehenden selbstständigen Tätigkeit sowie die Existenzgründerberatung direkt im KJC angegliedert.



Neben der Förderung von Gründungen bietet das SGB II auch Unterstützung für Menschen, die ihre bestehende Selbstständigkeit ausüben.

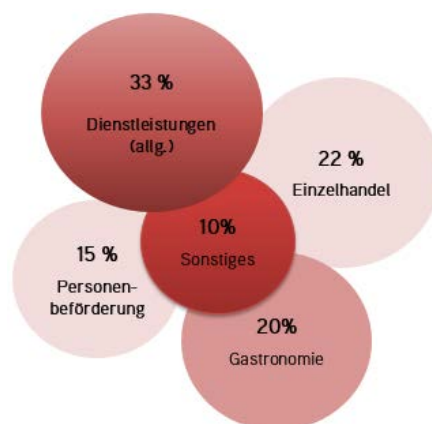
Im Jahr 2021 wurden vom KJC des Main-Taunus-Kreises insgesamt 407 Selbstständige im Haupt- oder Nebengewerbe betreut.

Selbstständige im Hauptgewerbe üben aktiv eine tragfähige Selbstständigkeit aus und werden nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Eine langfristige Sicherung des Lebensunterhaltes und damit Ausscheiden aus dem Leistungsbezug wird angestrebt.

Wenn die selbstständige Tätigkeit über einen längeren Zeitraum keinen wesentlichen Beitrag zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit leistet oder aus dem Leistungsbezug führt, werden die Kunden dabei unterstützt, in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vermittelt zu werden.

Das Hauptgewerbe wird dann für die Vermittlung in ein Nebengewerbe überführt.

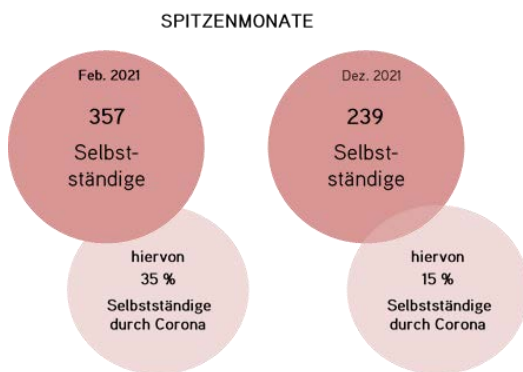
Die selbstständigen Tätigkeiten im Main-Taunus-Kreis verteilen sich vor allem auf die folgenden Branchen:



Wie bereits im vergangenen Berichtsjahr dargestellt wurde, hat sich der Gesetzgeber im Jahr 2020 aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie dazu entschlossen, den Zugang zu den existenzsichernden Leistungen nach dem SGB II zu erleichtern.

Auch im Jahr 2021 waren die Auswirkungen der Corona-Pandemie weiterhin stark zu spüren.

So waren im ersten Quartal 2021 rund 40 % der Selbstständigen Kunden im Hauptgewerbe bedingt durch die Corona-Pandemie im SGB II-Leistungsbezug.



Zum Ende des Jahres 2021 verringerte sich die Anzahl im letzten Quartal auf unter 17% (36 Personen).

Mit Stand Januar 2022 sind noch 33 Person bedingt durch Corona im SGB II-Leistungsbezug.

Trotz der Widrigkeiten haben 13 Personen in 2021 eine Selbstständigkeit begonnen. Hiervon ist es 3 Personen gelungen, eigenständig aus dem Leistungsbezug auszuscheiden. Weitere 8 Kunden haben ihr Gewerbe abgemeldet.

12 Kunden sind im Laufe des Jahres von

einem Hauptgewerbe in ein Nebengewerbe überführt worden und stehen damit wieder dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Auch in 2021 konnten Beratungen nur telefonisch durchgeführt werden und keine Kundenbesuche oder Netzwerktreffen stattfinden.

Lohnkostenzuschuss § 16i



Einführung

Im Rahmen der Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit kommt dem Projekt „MitArbeit“ eine besondere Bedeutung zu.

Das übergeordnete Ziel dieses – auf § 16i SGB II basierenden - Projektes ist der sukzessive Übergang von geförderten in reguläre Beschäftigungsverhältnisse.

Aus diesem Grund erstreckt sich die Höchstförderungsdauer über einen



Zeitraum von fünf Jahren. In den folgenden Abschnitten werden wichtige Stationen, Daten und Entwicklungen im bisherigen Projektverlauf dargestellt. Ausgewählte Fallbeispiele veranschaulichen sodann einige individuelle Werdegänge.

Das Projekt in der Praxis – Wege zum Erfolg

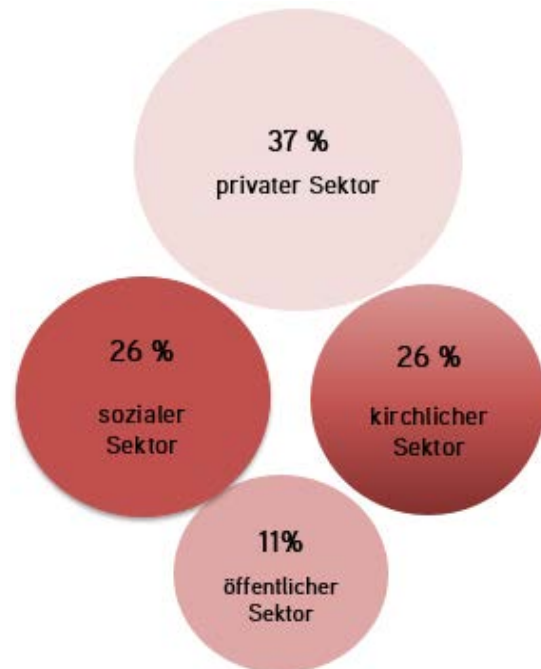
Das individuelle Coaching wird hausintern durchgeführt und beginnt ab dem Zeitpunkt der Feststellung der Förder Voraussetzungen. Bei der Prüfung der Voraussetzungen hat die Arbeitsmotivation neben den gesetzlichen Anforderungen einen besonderen Stellenwert. In der Anbahnungsphase kommen unterstützende Maßnahmen im Bewerbungsprozess sowie die Unterstützung beim Abbau vorliegender Problemlagen zum Tragen.

Das beschäftigungsbegleitende Coaching ist im weiteren Verlauf auf Stabilisierung und Qualifizierung durch die Vermittlung von wichtigen Schlüsselkompetenzen ausgerichtet. Der Feststellung von Weiterbildungsbedarfen kommt dabei eine große Bedeutung zu. Für weiterbildende Maßnahmen steht jeweils ein Budget von 3.000 € zur Verfügung.

Bei der Akquise von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen und der Auswahl der förderfähigen Person sind der erwartete Klebeeffekt sowie die Arbeitsmarktnähe relevant. Mithin wird die gemeinsame Arbeit mit den förderfähigen Personen auf diese Kriterien abgestimmt. Davon wurden 63 vorzeitig beendet, da während des Beratungsprozesses vorrangige Förderthemen wie

etwa massive gesundheitliche Einschränkungen, Sprachdefizite oder eine fehlende Veränderungsmotivation festgestellt wurden. Neun weitere förderfähigen Person konnten ohne den Lohnkostenzuschuss vermittelt werden.

Im Berichtsjahr wurden zehn geförderte Beschäftigungsverhältnisse begründet und zwei für das Folgejahr verbindlich vereinbart. Fünfzehn geförderte Arbeitnehmende wurden beschäftigungsbegleitend betreut.

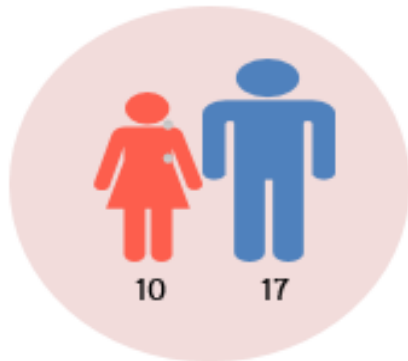


Zum Stichtag am 31.12.2021 waren zwanzig förderfähige Personen im laufenden Bewerbungsprozess.

Eine Auswirkung der Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen Schließung der Schulen und Kinderbetreu-

ungseinrichtungen ist, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung oft nicht möglich war.

Dies spiegelt sich in der Geschlechterverteilung bei den Vermittlungen deutlich wider.

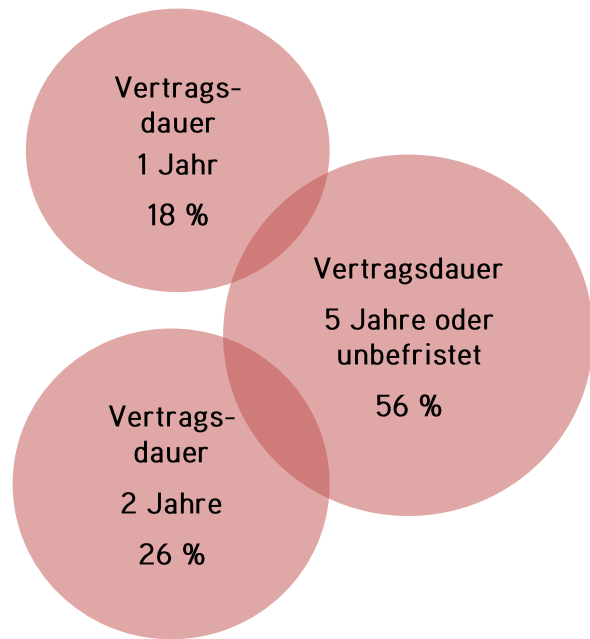


Weitere Daten und Fakten

Für fünf förderfähige Personen konnte im Berichtszeitraum aufgrund guter Leistungen im Job eine Aufstockung der vertraglichen Arbeitszeit vereinbart werden.

Aus dem gleichen Grund wurde bei einer weiteren Person das geförderte Beschäftigungsverhältnis um drei Jahre verlängert. Vier förderfähige Personen profitierten von einer weiterbildenden Maßnahme.

Für zwei Personen, die beruflich in den Pflegebereich eingegliedert worden waren, wurde im Anschluss an das geförderte Beschäftigungsverhältnis die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis angebahnt.



Beispiele aus der Praxis

1. Über die Förderung zum regulären Beschäftigungsverhältnis: Frau H. startet durch

Eine 37-jährige Kundin ohne Ausbildung. In ihrem Heimatland besuchte sie die Sonderschule, erlangte aber keinen Abschluss. Mithilfe der Förderung nach § 16i SGB II konnte Frau H. beruflich auf Teilzeitbasis im hauswirtschaftlichen Bereich eines Heims eingegliedert werden. Wegen guter Leistungen im Job wurde sie nach einer zweijährigen Förderung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen.

2. Teamplayer mit 60 Jahren: Herr K. ist im Job gut angekommen

Ein 60-jähriger gelernter Druckvorlagenhersteller. Trotz veralteter Kenntnisse konnte er nach einem erfolgreich

absolvierten Praktikum wieder als Operator für Kuvertieranlagen in einem Unternehmen für Postdienstleistungen Fuß fassen. Nach rund einem Jahr Beschäftigungszeit urteilt der Arbeitgeber: „Herr K. ist ein nicht mehr wegzudenkender Bestandteil unseres Teams!“

3. Neue Chance als Versicherungskaufmann nach 10 Jahren Arbeitslosigkeit

Herr Sch. ist 63 Jahre alt und verfügt neben einem kaufmännischen Abschluss über mehrjährige Berufserfahrung in einer Leitungsfunktion. Die letzte Beschäftigung endete betriebsbedingt. Aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen gelang es ihm trotz hoher Motivation und Offenheit gegenüber verschiedenen Tätigkeiten über zehn Jahre nicht, eine Beschäftigung aufzunehmen. Herr Sch. konnte über den Lohnkostenzuschuss eine Beschäftigung als Versicherungskaufmann aufnehmen. Zu Beginn der Beschäftigung wurde das gesamte Weiterbildungsbudget dazu genutzt, seine Kompetenzen zu aktualisieren. Bei weiterem Bedarf wird Herr Sch. durch das beschäftigungsbegleitende Coaching konstruktiv unterstützt.

4. Berufseinstieg trotz fehlender Qualifikation und Berufserfahrung im öffentlichen Dienst

Herr S. ist Anfang 30 und alleinerziehender Vater einer minderjährigen Tochter. Aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen und einem Grad der Behinderung von 100 gelang es Herr S. lange Zeit nicht, eine Ausbildung oder eine Beschäftigung aufzunehmen. Durch seine hohe Motivation, Lernfähigkeit und seine kontaktfreudige Art

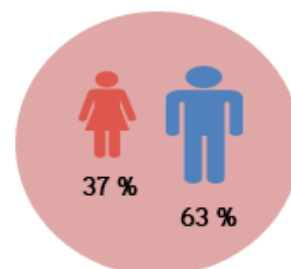
konnte er während eines Praktikums im telefonischen Kundendienst überzeugen. Mittlerweile gehört er fest zum Team und es ist, als ob er schon immer dazugehöre. Eine Aufstockung auf Vollzeit ist vorgesehen.

FÖRDERZIEL: HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT

Bei dem Förderziel „Herstellung der Prozessfähigkeit“ 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, Rahmenbedingungen und Mitwirkung in der Fallsteuerung.

Schwerpunkt: Maßnahmen für geflüchtete Menschen

Für die Gruppe der geflüchteten Menschen gab es die Angebote „Empowerment für geflüchtete Frauen“ und „Empowerment für geflüchtete Männer“. Bei diesen Angeboten wurde konsequent der Empowerment-Ansatz verfolgt.



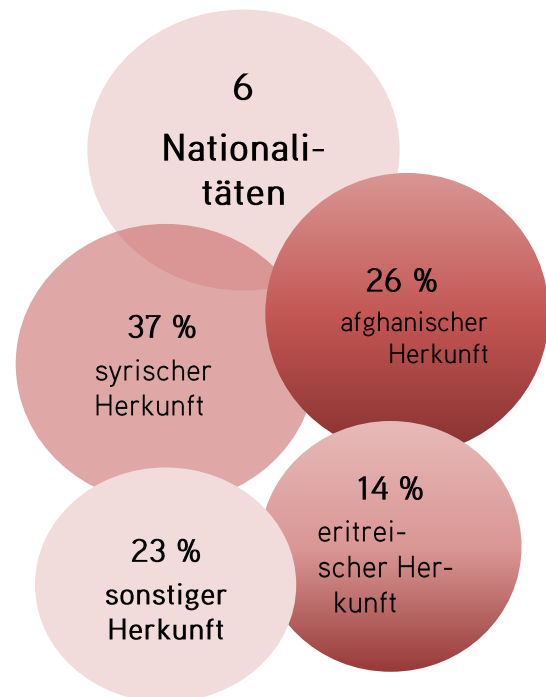
Die Teilnehmenden wurden bestärkt, die eigenen (vielfach verschütteten) Stärken und Fähigkeiten zu erkennen und Ressourcen freizusetzen, um das eigene Leben in die Hand zu nehmen. Kennzeichnend für diesen Personenkreis sind eingeschränkte Sprachkenntnisse, oft belastende Fluchterfahrungen, häufig eine geringe schulische Vorbildung, Anpassungsschwierigkeiten an das neue soziale Umfeld, eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Normen, Rollenerwartungen und Wertvorstellungen im Heimatland und jetzt in Deutschland.

Grundsätzliches Ziel der Maßnahmen war, die soziale und gesellschaftliche Integration der Teilnehmenden zu fördern und Perspektiven für die berufliche Eingliederung zu entwickeln.

Die Durchführung der Maßnahmen, die als Präsenzmaßnahmen konzipiert waren, gestaltete sich pandemiebedingt schwierig. Häufig wurde mit Lernpaketen gearbeitet, aufgrund der vorhandenen Sprachbarrieren und fehlender technischer Ausstattung war ein direkter virtueller Austausch oft schwierig. Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten kamen hinzu. Die Vermittlung von Deutschkenntnissen war ein Schwerpunkt beider Maßnahmen.

Viele Teilnehmende hatten trotz Besuch des Integrationskurses den Sprachstand B1 nicht erreicht. Soweit es möglich war, wurde in Kleingruppen und mit individuellen Lernmaterialien gearbeitet, um möglichst große Lernerfolge zu erzielen. Einen großen Raum nahm die Vermittlung und Bearbeitung von gesellschaftlichen Werten in unserem demokratischen Land ein. Was bedeuten Religionsfreiheit, Gleich-

berechtigung der Geschlechter, Gewaltenteilung, Pressefreiheit?



Insbesondere bei dieser Themenstellung war es wichtig, die Erfahrungen der Teilnehmenden miteinzubeziehen. Ein sicherlich extremes Beispiel: Ein Teilnehmer berichtete, dass in seinem Dorf der Ältestenrat über die Strafe einer Ehebrecherin entscheidet und das kann die Todesstrafe sein.

Hier zeigt sich die Bedeutung solcher Angebote, einen Raum zu schaffen, wo wertfrei über diese Erfahrungen gesprochen werden kann und somit einer Verfestigung oder eines Rückzugs in die eigene Community entgegengewirkt wird. Aber auch über die Bedeutung der Familie (sie hat in der Regel einen deutlich höheren Stellenwert als in unserer individualistisch ausgerichteten Gesellschaft) wurde intensiv gesprochen. Für die teilnehmenden Frauen wurden neue Perspektiven sichtbar. Alltagshilfen wie

Unterstützung bei Behördengängen, anstehenden Arztbesuchen oder auch Informationen zum alltäglichen Leben in Deutschland wie Mülltrennung, öffentlicher Nahverkehr etc. wurden ebenfalls vermittelt.

Die berufliche Orientierung der Teilnehmenden war ein weiterer Bestandteil der Maßnahmen. Im Bedarfsfall wurden Bewerbungsunterlagen erstellt. Es ist erfreulich, dass dreizehn Integrationen in Arbeit gelangen.

Aufsuchende Hilfe

Das Ziel der Maßnahme Aufsuchende Hilfe ist, dass Leistungsberechtigte nach dem SGB II in der Lage sind, Kontakt zum Fallmanagement herzustellen und Termine zuverlässig wahrzunehmen.

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.

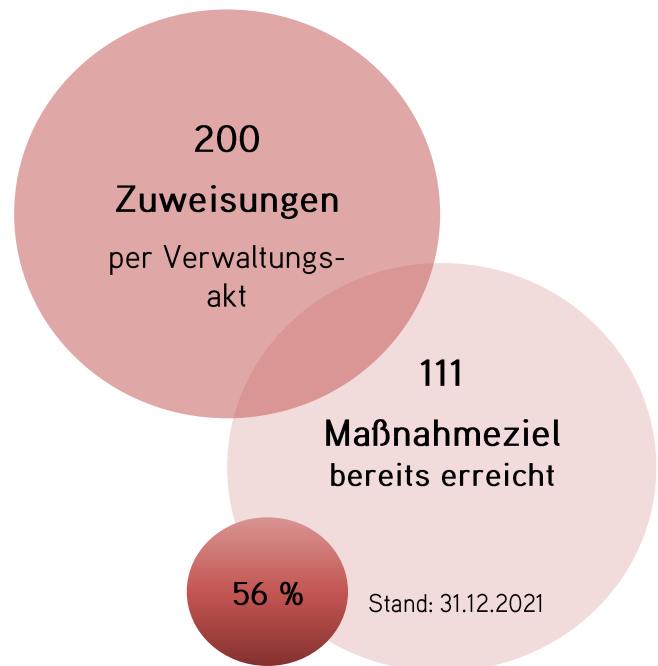
Der beauftragte Träger soll zur Zielerreichung die Leistungsberechtigten im häuslichen Umfeld besuchen, einen persönlichen Kontakt herstellen und die Teilnehmenden zur Kontaktaufnahme mit dem Fallmanagement motivieren. Eine Begleitung zum Termin im Fallmanagement ist im Bedarfsfall grundsätzlich möglich. Aufgrund der anhaltenden Pandemie mussten diese Begleitungen entfallen.

Durch die Pandemie war auch die Durchführung weiterhin eingeschränkt.

Die Kontaktaufnahme durch den Träger erfolgte hauptsächlich telefonisch oder durch Besuche an der Haustür.



Die reguläre Zuweisungsdauer für dieses Angebot beträgt sechs Wochen und kann in begründeten Fällen um sechs Wochen verlängert werden.



36 Zuweisungen bis ins Kalenderjahr 2022.

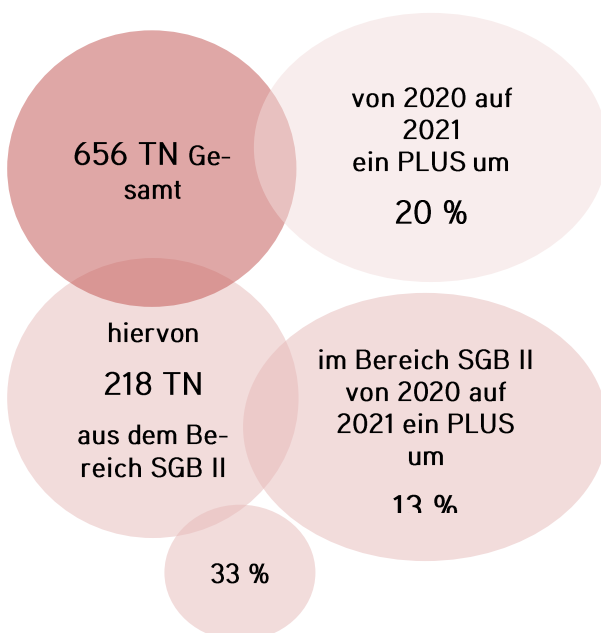
Schuldnerberatung

Die Schuldnerberatung steht allen Bürgerinnen und Bürgern des Main-Taunus-Kreises, insbesondere erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Leistungsberechtigten nach dem SGB XII zur Verfügung. Sie ist eine nach § 305 Insolvenzordnung zugelassene Beratungsstelle.

Die Mitarbeitenden in der Schuldnerberatung beraten und unterstützen bei den Verhandlungen mit Gläubigern und helfen, Lösungen im Umgang mit den Schulden zu finden.

Ziel der Erst-/ Folgeberatungen ist, die Einkommens-/ Verschuldungssituation zu erfassen und erste Lösungsansätze zu erarbeiten. Dabei sollen die Ratsuchenden möglichst befähigt werden, zukünftig eigenständig mit der finanziellen Situation umzugehen und so eine Neuverschuldung zu vermeiden.

Die Teilnahme an der Schuldnerberatung erfolgt auf freiwilliger Basis. Im Berichtszeitraum 01.01.2021 bis



31.12.2021 befanden sich 218 Teilnehmende in der Schuldnerberatung. Durch die pandemische Lage ist ein leichter Anstieg entstanden.

FÖRDERZIEL: STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

Bei dem Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“ geht es um die Betreuung und Unterstützung von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern (eLB) mit Unterstützungsbedarf im Ressourcenbereich Leistungsfähigkeit.

Schwerpunkt:

Angebote für Personen mit einem hohen persönlichen Unterstützungs- und Beratungsbedarf

Rückblickend kann man sagen, dass die Angebote mit einem großen Anteil an persönlicher Beratung und Unterstützung fast komplett ausgelastet waren.

Angebotene Maßnahmen mit diesem Schwerpunkt:

- Job Perspektive
- BELA
- Aufwind

Bereits in den letzten Jahren war sichtbar, dass es bei den Kunden einen hohen Bedarf an diesen Angeboten gibt. Es ist nicht eindeutig zu sagen, ob diese Tendenz durch die Pandemie verstärkt wurde. Aber man kann konstatieren, dass das Beratungsangebot ein wichtiger Anker im täglichen Leben war, welches pandemiebedingt durch eine große

Verunsicherung und bis dahin nicht gekannte Einschränkungen geprägt war.

Die Durchführung gestaltete sich nicht immer einfach. Telefonische Beratung ersetzte häufig das persönliche Gespräch. Aber man war auch erfindereich: Persönliche Beratungsgespräche fanden im Freien auf einer Parkbank statt.

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.

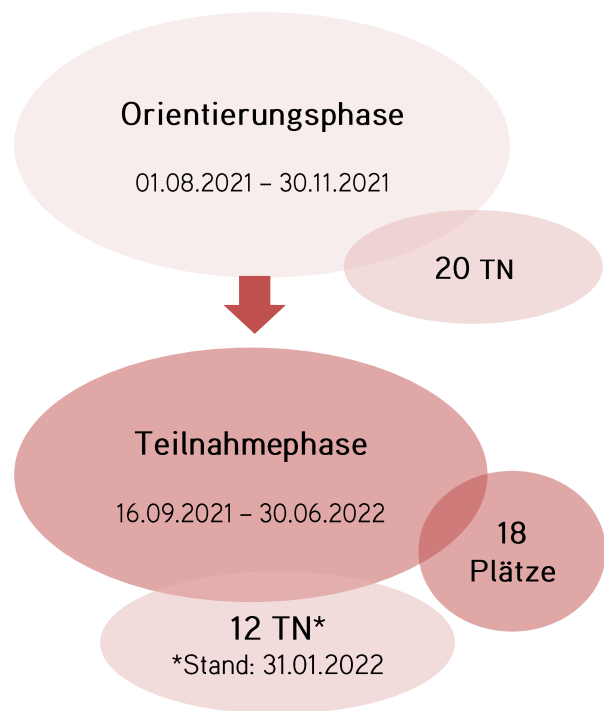
Vom Träger werden einzelne Beschäftigungsmodulare angeboten, die ein breites Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

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 01.08.2021 bis 30.06.2022.



Es ist beabsichtigt, eine bedarfsgerechte Nachbetreuung anzubieten.

Das Angebot der JobPerspektive wurde auch in 2021 wesentlich von der Pandemie mitgeprägt.

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

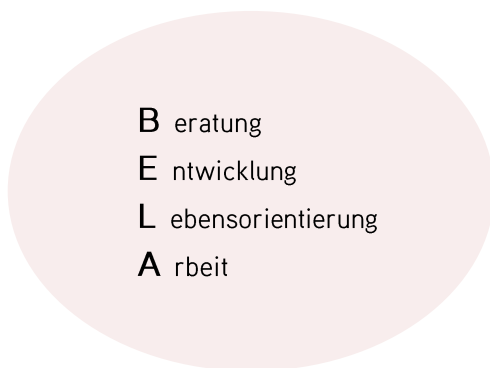
Rückblick auf die JobPerspektive 2020/2021

Im Jahr zuvor wurde die gleiche Maßnahme im Zeitraum vom 01.08.2020 bis 31.07.2021 angeboten.

Innerhalb der Teilnahmephase gab es dreizehn Teilnehmende. Zum Verbleib der Teilnehmenden lässt sich Folgendes sagen: Das Gros der Teilnehmenden blieb im SGB II-Bezug, vier Kunden nahmen an einer weiteren Maßnahme teil und zwei Teilnehmende nahmen eine Beschäftigung auf. Vom Angebot der Nachbetreuung machten zwei Teilnehmende Gebrauch.

BELA

Die Maßnahme „BELA 2021/2022“ wird erneut seit 01.09.2021 angeboten und läuft bis zum 31.08.2022.



Sie richtet sich an erwerbsfähige leistungsberechtigte Menschen mit psychosozialen Unterstützungsbedarf.

Teilnehmende erhalten durch qualifiziertes Fachpersonal Hilfe in Form von Unterstützung und Begleitung im psychosozialen Bereich.

Die Unterstützung beinhaltet weder diagnostische noch therapeutische Betreuung.

Im Beratungsprozess werden vorhandene Potentiale der Teilnehmenden sowie deren Ressourcen berücksichtigt

und gestärkt, sodass existente Selbst- und Mitwirkungsmöglichkeiten wiederentdeckt und erhalten bleiben.

Angeboten wird BELA in Form von bedarfsgerechter Einzelbetreuung, die in Form von Fachleistungsstunden berechnet werden.



Die tatsächliche Verweildauer sowie das Kontingent an Fachleistungsstunden zur Teilnahme werden an den tatsächlichen Unterstützungsbedarf eines jeden Einzelnen individuell angepasst.

Ziel der Teilnahme ist die Stärkung der psychischen Fähigkeiten.

In der Regel werden Personen der Maßnahme zugewiesen, die psychosozialen Unterstützungsbedarf haben, zum Beispiel aufgrund eigener Erkrankung, Pflege Angehöriger, langer Arbeitslosigkeit, Erlebtem in der Vergangenheit und / oder vielschichtiger sozialer Schwierigkeiten.

Nicht selten haben die Teilnehmenden wenige soziale Kontakte und kein oder ein nicht ausreichendes Unterstützungsnetzwerk.

Durch BELA bekommen die Menschen die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Themen auseinanderzusetzen.

Hierzu schöpfen die Beraterinnen und Berater aus einem großen Beratungsrepertoire, abgestimmt auf das jeweilige Thema und die Situation.

Die Teilnehmenden werden „dort abgeholt, wo sie gerade stehen“ und dazu motiviert, ihr Leben wieder aktiv in die Hand zu nehmen.

Die Beraterinnen und Berater sehen sich als ressourcenorientierte Prozessbegleitung bei der (Weiter) Entwicklung einer individuellen Lebens- und Arbeitsperspektive sowie als Motivator auf dem Weg zur Veränderung.

Das unmittelbare Wohnumfeld und soziale System wird hierbei besonders berücksichtigt.

Durch aktives Zuhören und Hilfe zur Selbsthilfe wird den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, ihre Themen anzugehen und zu regeln, um den Weg Richtung Arbeitsmarkt mit den Fallmanagerinnen und Fallmanagern besser bestreiten zu können.

In der Regel werden Personen der Maßnahme zugewiesen, denen es schwerfällt, persönliche Problemlagen zu erkennen und/oder anzugehen. Daher ist es bei diesem Personenkreis schon ein großer Erfolg, wenn zugewiesene Personen sich dem Berater bzw. der Beraterin öffnen, aktiv Beratungstermine wahrnehmen, sich mental dem erforderlichen Veränderungsprozess öffnen und die Unterstützung annehmen können.

Damit auch während der Pandemie die begonnenen Beratungsprozesse fortgeführt werden konnten, wurde die Form des Unterstützungsangebotes seitens des Trägers kreativ und lösungsorientiert umgestellt.

So wurde das Beratungsangebot erweitert. Zusätzlich zu den persönlichen Gesprächen vor Ort wurden telefonische Beratungen, digitale Treffen und auch Beratungsspaziergänge im Freien angeboten.

Auch hier werden die individuellen Bedürfnisse eines jeden Teilnehmenden berücksichtigt.

Rückblick auf BELA 2020/2021

Der Maßnahmenzeitraum von BELA 2020/2021 vom 01.09.2020 bis 31.08.2021 ist abgeschlossen.

Die Maßnahme endete auch in diesem Jahr, trotz der pandemischen Situation, erneut sehr erfolgreich.

80% der zugewiesenen Personen konnten das Angebot annehmen und für sich nutzen.





Verbleibende Fachleistungsstunden von ausgeschiedenen Personen konnten direkt für neue Teilnehmende genutzt werden. Nachbesetzungen erfolgten zeitnah anhand einer stets gefüllten unverbindlichen Warteliste.

Es ist beabsichtigt, die Maßnahme BELA für die Zeit ab September 2022 erneut auszuschreiben, um auch weiterhin ein Angebot für erwerbsfähige Leistungsbezieher mit psychosozialen Unterstützungsbedarf unterbreiten zu können.

Aufwind

Ziel der Maßnahme Aufwind ist es, 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.

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

Je nach Schwerpunkt des jeweiligen

Kunden wird das Job- oder Gesundheitscoaching fokussiert. Die Kolleginnen und Kollegen von Aufwind tauschen sich kontinuierlich in Fallkonferenzen zu den einzelnen Teilnehmenden aus und schreiben den Plan fort.



Feststellung der Erwerbsfähigkeit gemäß § 44a SGB II

Zur Durchführung der Feststellung der Erwerbsfähigkeit arbeiten mehrere Fachkräfte im Gesundheitsamt des Main-Taunus-Kreises zusammen. Sie decken das Spektrum der Arbeitsmedizin, Psychologie und Psychiatrie ab. Den Umfang der Erwerbsfähigkeit ermitteln sie nach Vorsprache der Kunden oder aber nach Aktenlage. Zusätzlich wird auf individuelle Fragen hinsichtlich einer möglichen Arbeitsvermittlung eingegangen.

Das Gesundheitsamt erstellte im Berichtsjahr 286 Stellungnahmen, wobei 98 Begutachtungen nach Aktenlage erfolgten. Im Jahr zuvor wurden 377 Stellungnahmen abgegeben und 43 Begutachtungen nach Aktenlage erstellt.

In 82 Fällen kamen die Fachkräfte zu dem Ergebnis, dass eine Erwerbsunfähigkeit von länger als sechs Monaten vorliegt.

Somit 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.

Aufgrund der aktuellen pandemischen Lage ist ein deutlicher Rückgang zu den Jahren zuvor bemerkbar. Detailliert sieht man dies in dem untenstehenden Kreis-Diagramm.

EINZELFÖRDERUNGEN

Bildungsgutscheine

Die Durchführung einer beruflichen Weiterbildung kann durch die Ausstellung eines Bildungsgutscheines nach § 81 SGB III finanziell gefördert werden. Der Bildungsgutschein ist dabei an die gesetzlichen Voraussetzungen gebun-

den. Die Arbeitslosigkeit alleine begründet nicht die Notwendigkeit einer Weiterbildung.

Ziel ist es, die potenziellen Arbeitnehmer/innen durch eine berufliche Qualifikation an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes heranzuführen, um dadurch eine anschließende Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

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



Zwei weitere Bildungsgutscheine können hiervon noch im Jahr 2022 eingelöst werden.

Die Zahl der ausgestellten Bildungsgutscheine zog im Vergleich zum Vorjahr (37 ausgestellte Bildungsgutscheine) an.

Die Zahl der eingelösten Bildungsgutscheine ist im Vergleich zum Vorjahr (20 eingelöste Bildungsgutscheine) entsprechend gestiegen.

Die Pandemie wirkt sich auch durch eine Umstellung der Qualifizierungsmaßnahmen auf E-Learning in diesem Bereich nicht mehr so aus, wie es noch 2020 der Fall war.



Die Ausgaben für die eingelösten Bildungsgutscheine beliefen sich im Jahr 2021 auf 149.243,45 € und sind damit im Vergleich zum Vorjahr (31.467,73 €) wieder gestiegen.

Der Schwerpunkt der Förderungen lag im Jahr 2021 in den Bereichen Wach- und Sicherheitsdienste, Personen- und Güterverkehr und Gesundheit.

Eingliederungszuschüsse

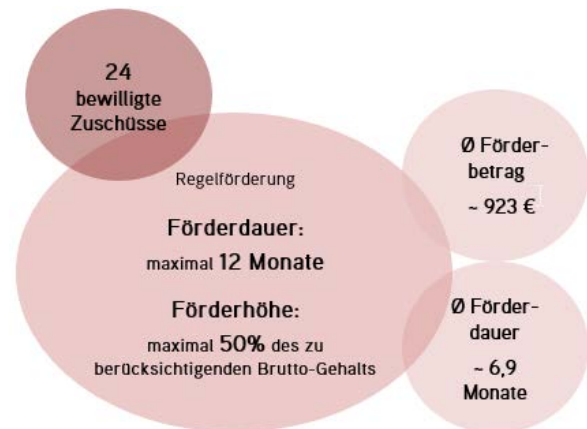
Bei Einstellung eines förderbedürftigen Arbeitnehmers können Arbeitgeber auf vorherigen Antrag einen Zuschuss erhalten, wenn der Arbeitnehmer zum förderfähigen Personenkreis zählt und ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag geschlossen wird.

Bei dem Eingliederungszuschuss handelt es sich um eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung des Kommunalen Jobcenters. Zum förderfähigen Personenkreis ge-

hören Arbeitnehmende, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist und die im SGB II-Leistungsbezug stehen.

Die Höhe des Zuschusses orientiert sich am monatlichen Bruttoentgelt und soll anfängliche Defizite des Arbeitnehmers ausgleichen.

Der tatsächliche Förderumfang richtet sich nach den bestehenden Hemmnissen und den Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz.



Für behinderte und schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden.

Die Anzahl der geförderten Beschäftigungsverhältnisse zum Vorjahr ist - trotz Pandemie - leicht gestiegen. Einstellungen fanden in unterschiedlichen Berufszweigen statt.

Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine

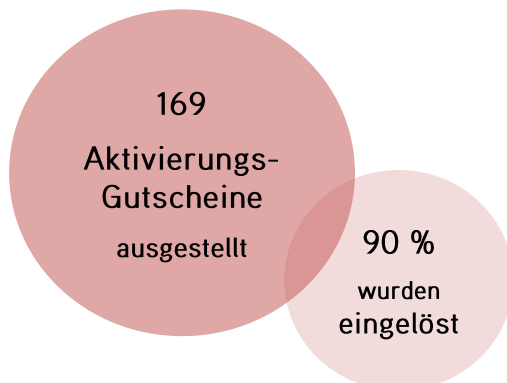
§ 45 SGB III ermöglicht Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung für Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose.

Dadurch sind Maßnahmen mit folgenden Zielen möglich:

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

Mit dem Ausstellen des AVGS für eine Aktivierung erfolgt eine verbindliche finanzielle Förderzusage

Die Berechtigten müssen einen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassenen Bildungsträger auswählen.



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.

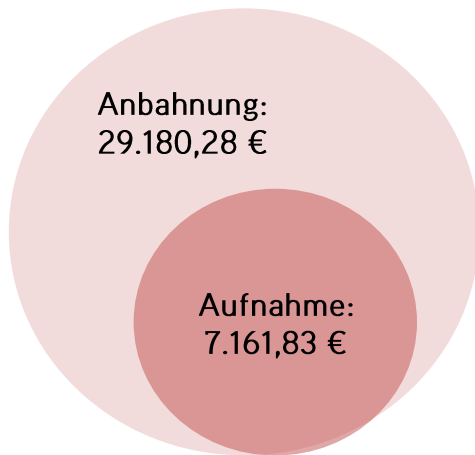
Die Anzahl der Vermittlungsgutscheine ist pandemiebedingt gesunken.



Vermittlungsbudget

Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 44 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) dient der 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 2021 insgesamt 315 Personen eine finanzielle Unterstützung. Typische Förderleistungen sind unter anderem Bewerbungskosten, Erstattungen von Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen oder Übersetzungskosten ausländischer Berufsabschlüsse.

Im aktuellen Berichtsjahr wurden insgesamt **117 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.

Einstiegsqualifizierungen

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung nach § 54a Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) ist ein sechs- bis zwölfmonatiges sozialversicherungspflichtiges Praktikum für Jugendliche und junge Erwachsene, die auch nach den jährlichen bundesweiten Nachvermittlungskampagnen bis zum 30.09. keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Sie dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit.

Bei erfolgreicher Teilnahme kann eine Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis und eine Verkürzung der Ausbildungszeit erfolgen.

Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, auf vorherigen Antrag, einen monatlichen Zuschuss bis zu 247,00 € zur Vergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu erhalten.

Im aktuellen Berichtsjahr wurden von insgesamt 23 Einstiegsqualifizierungsverträgen für 19 Jugendliche ein monatlicher Zuschuss beantragt.



Bei sechs Jugendlichen endete die Einstiegsqualifizierung vorzeitig und lediglich bei einem Jugendlichen mündete im Berichtsjahr die Einstiegsqualifizierung in einem regulären Ausbildungsverhältnis. Von den sieben Jugendlichen aus dem Vorjahr konnten drei Jugendliche im aktuellen Berichtsjahr mit einer regulären Ausbildung beginnen.

Insgesamt zwölf Förderfälle werden in das Berichtsjahr 2022 übernommen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen / Assistierte Ausbildung

Bis September 2021 wurden mit den bisherigen ausbildungsbegleitenden Hilfen nach § 75 SGB III lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche unterstützt, ihre berufliche Ausbildung oder Einstiegsqualifikation erfolgreich abzuschließen.

Dabei wurden Sprach- und Bildungsdefizite, die zu Beginn der Ausbildung oder der Einstiegsqualifizierung vorhanden waren, in Kleingruppen oder im Einzelunterricht abgebaut und gezielt auf bevorstehende Prüfungen vorbereitet.

Bis zu diesem Zeitpunkt wurden sieben Jugendliche gefördert.

Durch eine Gesetzesänderung (§ 45 SGB III) wurde zunächst die ausbildungsbegleitende Maßnahme zur „Begleitenden Phase der Assistierten Ausbildung“ und im Oktober 2021 zur „Assistierten Ausbildung flexibel“.

Sie beinhaltet eine Vorlaufphase zur anschließenden Assistierten Ausbildung. Somit gab es bis zum Ende des Berichtsjahres zehn weitere Förderungen.

Der Anteil der EQ-Teilnehmenden, die im Rahmen der Assistierten Ausbildung unterstützt und begleitet wurden, belief sich auf 18 Prozent.

Insgesamt hat sich das Förderinstrument als notwendig und trotz der Pandemie als zielführend erwiesen.

Beschäftigungszuschuss nach § 16e

Mit dem Beschäftigungszuschuss (BEZ) nach § 16e Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) der alten, bis 31.12.2018 geltenden Fassung, wurde dem Arbeitgeber bei Beschäftigungen von besonders arbeitsmarktfernen Personen, für die keine Integration in den regulären Arbeitsmarkt möglich war, ein monatlicher Beschäftigungszuschuss (ohne Arbeitslosenversicherung) eingeräumt.

Inhalt der Förderung war es, dem Arbeitgeber mit einem Zuschuss von zunächst 75 Prozent für maximal 24 Monate, einen finanziellen Ausgleich für die Minderleistung des erwerbsfähigen Leistungsbeziehers infolge besonders schweren Vermittlungshemmnissen zu gewähren.

Nach einer ersten Förderphase von maximal 24 Monaten wurde nach erneuter Prüfung und weiterhin schlechten Integrationschancen in den regulären Arbeitsmarkt, die Förderung auf Dauer, d.h. bis zum regulären Renteneintritt, mit einem monatlichen Beschäftigungszuschuss von 65 Prozent umgestellt.

4 Arbeitnehmer in Dauerförderung

Ein Arbeitnehmer wechselte im Berichtsjahr in den laufenden Rentenbezug.

Beratung: 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 2021 nur eingeschränkt realisiert werden. Es gab überwiegend telefonische Beratungen, 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 Einrichtungen keine Außenkontakte zuließen oder der Zugang sehr erschwert war.

Zur Verdeutlichung sei hier ein Einzelfall geschildert:

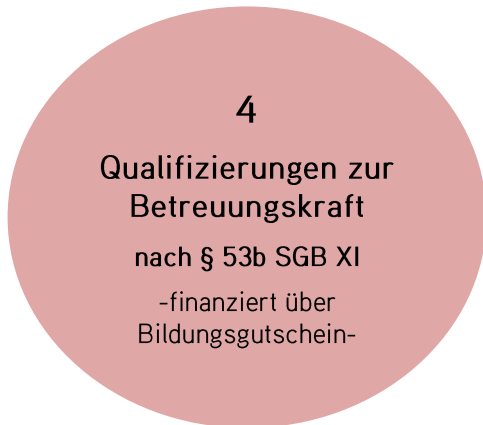
Die Suche nach einer Praktikumsmöglichkeit, um das vorgeschriebene Orientierungspraktikum im Rahmen der Qualifizierung zur Betreuungskraft zu absolvieren, begann im April 2021. Neben mehreren Absagen gab es grundsätzlich eine Zusage.

Allerdings war das Kind der Kundin pandemiebedingt nur an zwei Tagen in der Woche betreut und der Beginn des Praktikums musste deswegen verschoben werden. Im August gab es einen erneuten Aufschub, da die Kindertagesstätte drei Wochen geschlossen war.

Letztendlich wurde das Praktikum im September abgeleistet. Die Kundin war sich sicher, dass die Tätigkeit als Betreuungskraft für sie die richtige Perspektive sei und die Rückmeldung der Pflegeeinrichtung war sehr positiv. So sollte also der Qualifizierung eigentlich nichts mehr im Wege stehen. Weit gefehlt. Zwei in Frankfurt geplante Qualifizierungen in Präsenzform wurden seitens des Bildungsträgers gecancelt und die letzte Chance in 2021 – ein Qualifizierungsangebot in Präsenzform in Hannau – konnte die Kundin nicht wahrnehmen, da die geforderte Anwesenheit bis 16:00 Uhr mit den Abholzeiten aus der KiTa kollidiert hätte.

Ein Hindernislauf!

Es ist geplant, dass die Kundin im März diesen Jahres die Qualifizierung absolvieren wird.



Im Rahmen des Beratungsangebotes kam es im Berichtsjahr zu keiner Aufnahme einer Ausbildung in der Pflege.

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 bestand auch in 2021 für alle Rechtskreiswechsler nach dem 01.01.2016, also für alle Personen, die zuvor Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen haben und nach diesem Datum in den Bereich des SGB II gewechselt sind.

Ziel ist es, diese innerhalb des Integrationsprozesses mit gebündeltem und speziellem Knowhow auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorzubereiten und die Integration in reguläre Beschäftigung zu ermöglichen.

Auch für die Arbeit mit den Teilnehmenden des Übergangsmangements stellten die Pandemiebedingungen und

die Einschränkungen persönlicher Kontakte eine Herausforderung dar.

Trotzdem konnte in 2021 aufgrund einer insgesamt erfolgreichen Projektarbeit damit begonnen werden, diesen Personenkreis sukzessive in das ziel- und ressourcenorientierte Fallsteuerungssystem zu überführen, so dass zunehmend die Instrumente des Regelgeschäftes zur Verfügung standen.

Zu den aus der Projektarbeit bekannten spezifischen Bedarfen gehörten auch Anforderungen an Stellenakquisition und Vermittlung. Deshalb war ein Ergebnis des Projektes der Einsatz eines "Bewerberorientierten Vermittlers ÜM" als direkte Schnittstelle zum Arbeitsmarkt.

In die "Bewerberorientierte Vermittlung ÜM" wurden bislang 106 Geflüchtete aufgenommen.



SONDERPROJEKTE

PRÄVENTION STATT REHABILITATION



Sowohl der Gesetzgeber als auch die Rehabilitationsträger intensivieren seit längerem den Grundsatz des Bundesprogramms rehapro „Prävention vor Rehabilitation“. Die Neuerungen des Bundesteilhabegesetzes im Rahmen der Novelle 2020, aber auch das Präventionsgesetz SGB V aus 2015 und ein Kurswechsel der Deutschen Rentenversicherung mit Prävention als Pflichtleistung seit 2017 sind in diesem Zusammenhang zu sehen.

VERBUNDPROJEKT KOPF22

Das Thema Gesundheitsförderung gewinnt bei den Grundsicherungsträgern, als den umsetzenden Organen der Arbeitsförderung, somit an Bedeutung. Das Kommunale Jobcenter des Main-Taunus-Kreises rückte dieses Thema bereits mit den Arbeitsmarktmaßnahmen „Aufwind“ und „BELA“ in den Fokus. Die Teilnahme am Bundesprogramm rehapro im Projektverbund „KOPF22 – Kooperation für Prävention, Fitness und Gesundheit im Jobcenter“ mit den Kommunalen Jobcentern Pro Arbeit (Kreis Offenbach) und MainArbeit (Stadt Offenbach) untermauert den hohen Stellenwert, der den eng verzahnten Themenkomplexen Gesundheit und Erwerbsfähigkeit beigemessen wird.

HANDELN ZUR PRÄVENTION

Das Modellprojekt KOPF22 hat am

01.01.2020 begonnen und endet am 31.12.2023. Eine Verlängerung um sechs Monate ist bei der Fachstelle rehapro beantragt.

KOPF22 schafft im KJC Main-Taunus-Kreis neue Handlungsspielräume, bevor etwa nach eintretenden Chronifizierungen oder langwierigen AUB-Ketten die nächste Station die Erwerbsunfähigkeit bescheinigt wird. KOPF22 ruht auf drei Säulen, die die Gesundheits-Prävention innerhalb der Fallarbeit in den Blick nehmen.

- 1.) Eine freiwillig nutzbare App ermöglicht Kundinnen und Kunden eine wissenschaftlich entwickelte, grobe Einschätzung zu möglichen Präventionsbedarfe und -ressourcen. Dies erleichtert in der ZRF die Zusteuerung zu einer Kundengruppe mit dem Fokus Gesundheit. Als Mehrwert auf Kundenseite steht die Steigerung der Selbstwahrnehmung bezüglich der Gesundheit. Ab Mitte 2022 kann die App praxisnah optimiert werden.
- 2.) Die Präventions-Handlungsstrategien werden individuell festgelegt und können von kleinen Bausteinen zu Bewegung über Ernährung über eine Zuweisung zu bewährten Maßnahmen bis hin zu interdisziplinären Hilfeplangesprächen reichen.
- 3.) Aufbau eines Expertenpools zur Vernetzung von Arbeits- und Gesundheitsförderung mit kommunalen Akteuren.

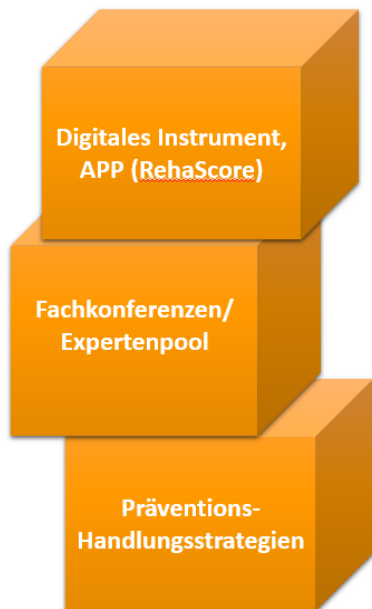


KOPF22 in 2020-2021

- Aufbau des Projektteams
- Vergabeverfahren
- Wissenschaftliche Begleitung
- Konzeption Wirksamkeitsanalyse
- Vergabeverfahren für den Dienstleister zur App-Entwicklung
- Konzeption Fragebogen nach ICF
- Fachkonferenzen zum Aufbau des Expertenpools

Die 3 Bausteine

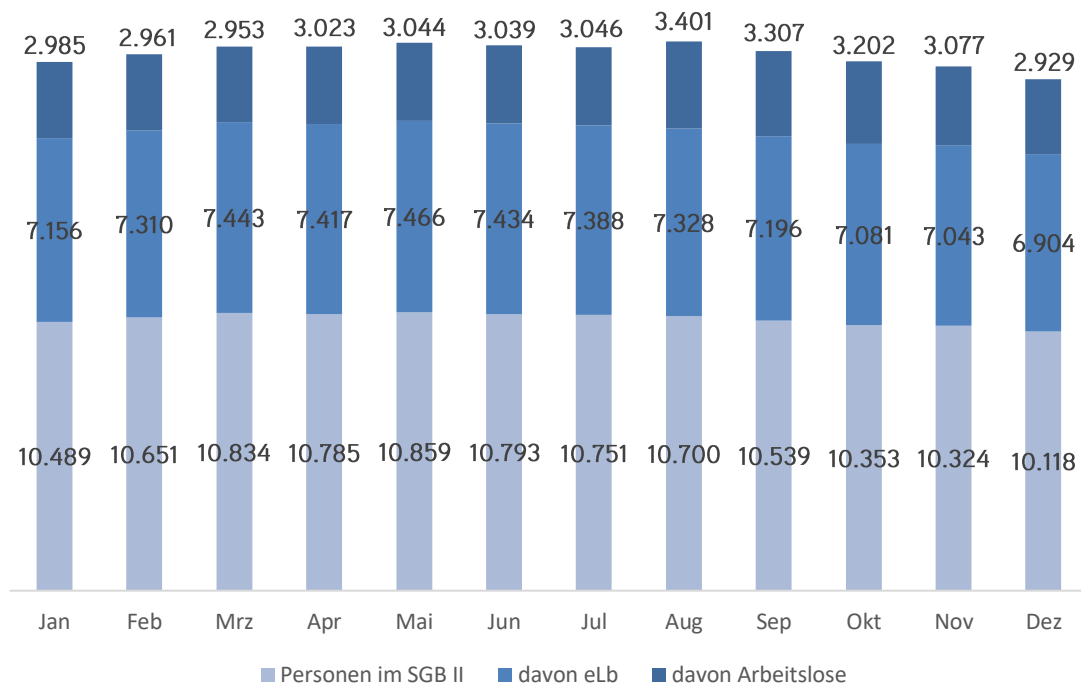
Kunde steht im Fokus des Handelns



- Einschätzung des Gesundheitszustandes
- Ermittlung RehaScore auf Grundlage eines digitalen Fragebogens im Rahmen einer Selbstauskunft
- Bereitstellung Ergebnis zur (individuellen) Fallarbeit
- Aufbau eines Netzwerkes zum Thema Arbeitsförderung und Gesundheit
- Fachkonferenzen thematisieren ausgewählte Gesundheitsthemen
- Entwicklung von bedarfsorientierten Handlungsstrategien (z. B. Rückgriff auf Krankenkassenleistungen, bewährte Maßnahmen oder neuartige Beratungsleistungen)
- Hilfeplangespräche/Fallbesprechungen
- Ziel: Erhalt/Ausbau Erwerbsfähigkeit

[[Anm.EM/TS: Grafik fakultativ:]]

STATISTIK 2021: JAHRESÜBERSICHT SGB II



Erläuterungen

Personen im SGB II:

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

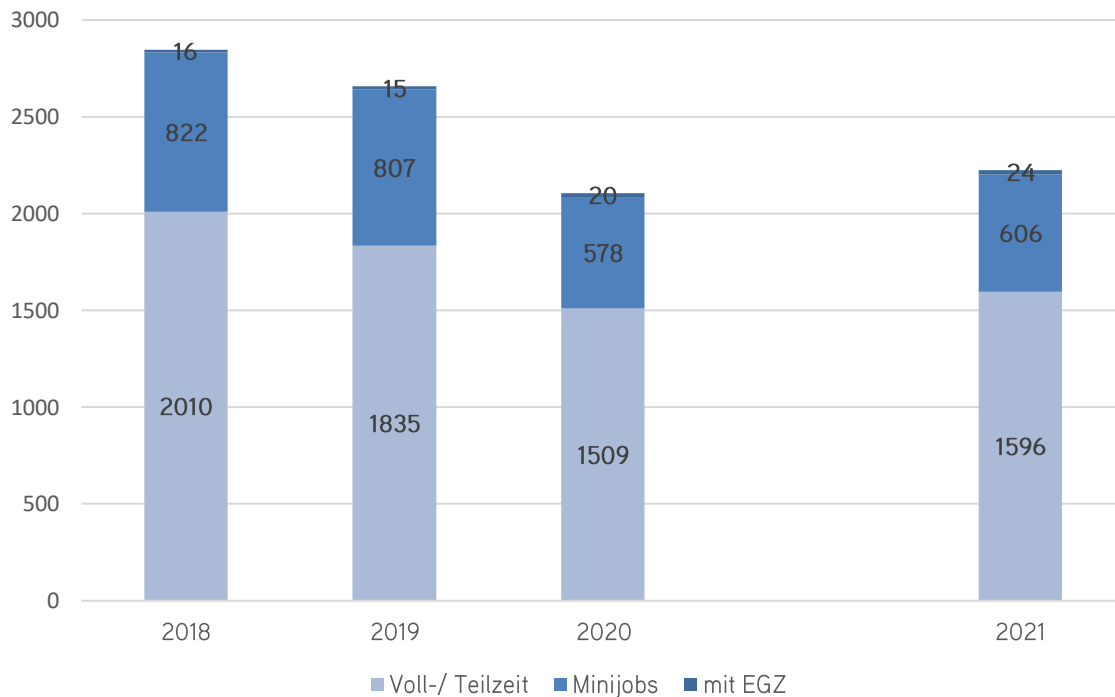
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb): Dies sind alle Personen zwischen 15 und 65 Jahren, die Leistungen nach dem SGB II erhalten und theoretisch (mehr als 3 Stunden täglich) einer Erwerbstätigkeit nachgehen können oder bereits nachgehen; dazu zählen auch Personen, die aktuell in einer Qualifizierungsmaßnahme 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 2021: VERMITTLUNGEN IN ARBEIT



Im Jahr 2021 lag die Vermittlung im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit 1.596 Vermittlungen über dem Vorjahresergebnis.

Im Bereich der Minijobs stieg das Ergebnis auf 606 Vermittlungen.

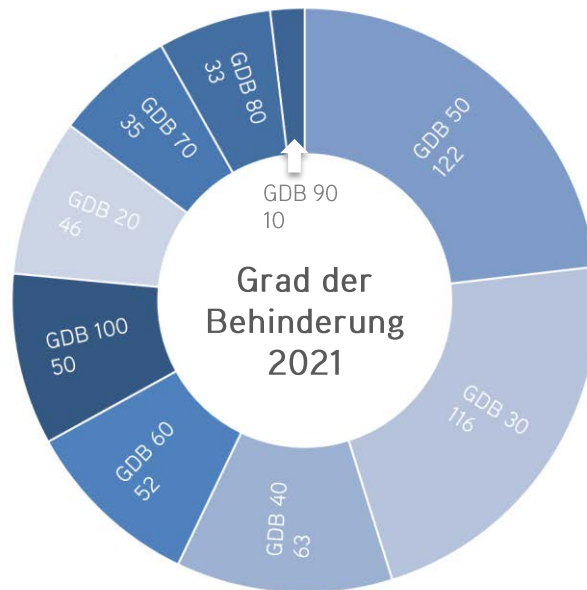
Auch weiterhin wird nur im geringen Maße das Fördermittel des Eingliederungs-

rungszuschusses an die Arbeitgeber notwendig.

Die Vermittlung erfolgte im letzten Jahr zu 96,4 % regional und zu 3,6 % überregional.

In 2021 waren 2 Auslandsvermittlungen -nach Österreich und Spanien- zu verzeichnen.

STATISTIK 2021: SCHWERBEHINDERTE UND GLEICHGESTELLTE MENSCHEN



In 2021 waren von rund 3110 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 527 Personen schwerbehindert oder ihnen gleichgestellt.

In dem jeweiligen Vergabeverfahren zu den Maßnahmen ist in den Leistungsbeschreibungen ein barrierefreier Zugang zum Maßnahmeort verpflichtend. Somit können eLb mit körperlichen Einschränkungen an den von uns angebotenen Maßnahmen teilnehmen.

Maßnahmen ausschließlich für den Personenkreis schwerbehinderter und gleichgestellter eLb wurden in 2021 nicht angeboten. Dies wird sich mittelfristig ändern. Im gemeinsamen Verbundprojekt KOPF22 mit den Kommunalen Jobcentern des Landkreises und der Stadt Offenbach wird sich im Rahmen des Bundesprogramms „REHAPRO“ diesem Themenfeld gewidmet.

Insgesamt haben 100 schwerbehinderte und gleichgestellte eLb an Maßnahmen

teilgenommen. Dies entspricht rund 32 %.

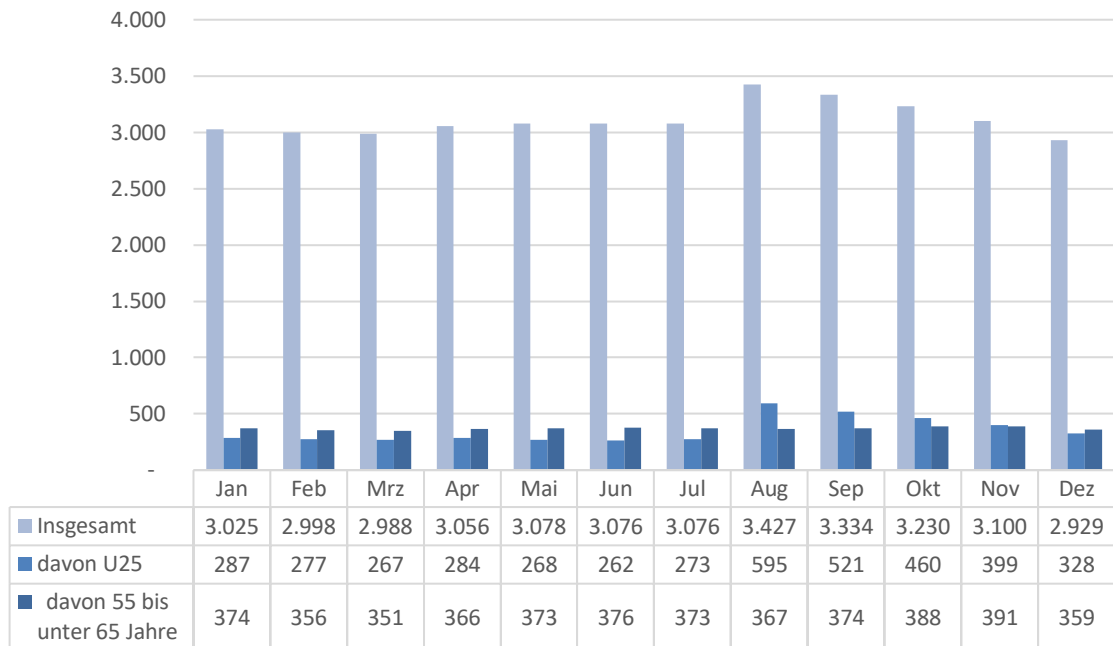
An nachstehenden Maßnahmen** wurde teilgenommen:

- Aufwind
- Aktivierungsgutschein
- Job-Aktiv-Zentrum
- Aufsuchende Hilfe
- Übergangsmanagement
- BELA
- Arbeit Plus
- Tisch und Teller
- Wettbewerbsfähigkeit (SAM)
- Ausbildungscoaching
- Bildungsgutschein
- JobPerspektive
- Teilzeitausbildung (Vorlaufphase)

** Reihenfolge: absteigend nach Anzahl von Teilnehmenden

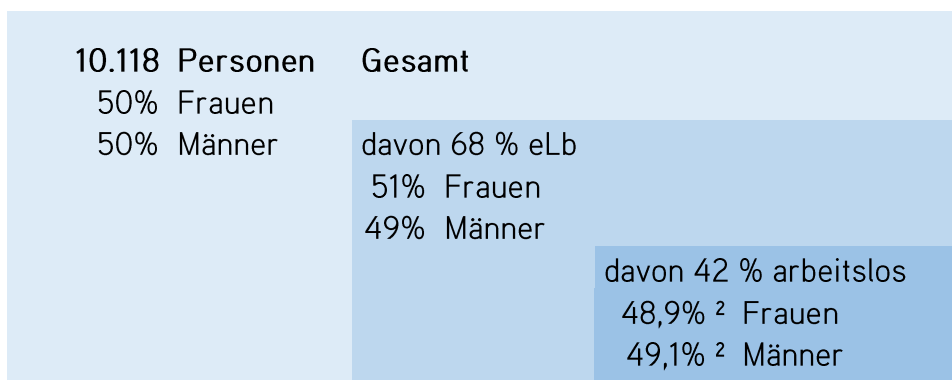
Es konnten darüber hinaus 44 schwerbehinderte und gleichgestellte eLb in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Dies entspricht rund 14%.

STATISTIK 2021: ARBEITSLOSE IM DETAIL

Arbeitslose im SGB II 2021²

Im Jahr 2021 war die Zahl der arbeitslosen Leistungsbezieher im SGB II, bis auf die saisontypische Schwankung im Sommer, relativ stabil. Die Jugendlichen bis zum 25. Lebensjahr machen in der Regel einen Anteil zwischen 9 % und 10 % aus. Der Anteil stieg jedoch kurzzeitig nach den Sommerferien an, bedingt durch den Schuljahreswechsel und Ausbildungsstart im August und September. Der Anteil der über 55-Jährigen hielt sich relativ konstant um 12 %.

Im Dezember 2021 erhielten insgesamt 10.118 Personen Leistungen nach dem SGB II. Der Anteil von Frauen und Männern lag bei 50%.



² Die Differenz entsteht durch runden

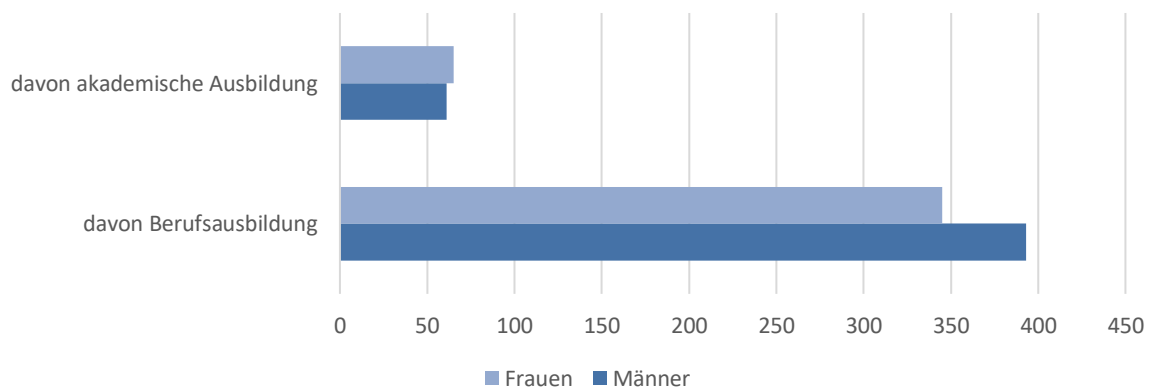
STATISTIK 2021: BILDUNGSABSCHLÜSSE

Von den im Dezember 2021 insgesamt 2.929 arbeitslosen Leistungsempfängern im SGB II haben 70 % angegeben, keinen Ausbildungsabschluss zu besitzen. Durch den hohen Stellenwert des dualen Ausbildungssystems in Deutschland, haben es Personen ohne Berufsabschluss schwer, eine möglichst nachhaltige, bedarfsdeckende und somit vom Leistungsbezug unabhängig machende Beschäftigung zu finden.

Bildungsabschluss		Frauen	Männer	Gesamt
mit Ausbildung		410	454	864
	davon Berufsausbildung	345	393	738
	davon akademische Ausbildung	65	61	126
ohne Ausbildung		1.082	983	2.065

Bei den Berufsabschlüssen handelt es sich überwiegend um Berufsausbildungsabschlüsse. Lediglich 126 Personen haben eine akademische Ausbildung.

Arbeitslose mit Berufsabschluss

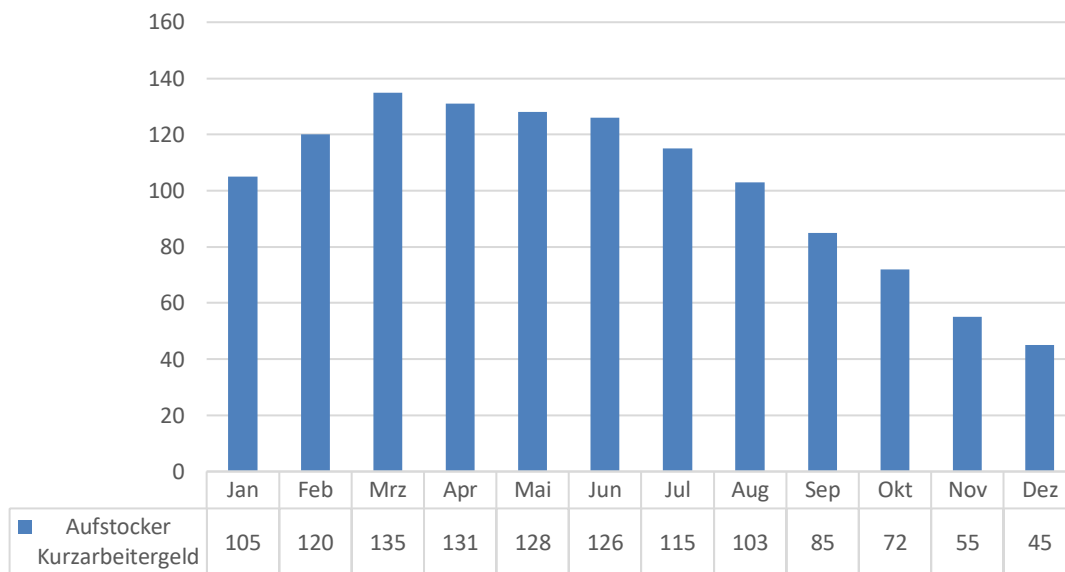


Während der Anteil der Frauen mit Berufsausbildung mit 47 % etwas geringer ausfällt, sind Sie mit einem Anteil 52 % bei der akademischen Ausbildung stärker vertreten.

STATISTIK 2021: CORONA & KURZARBEIT

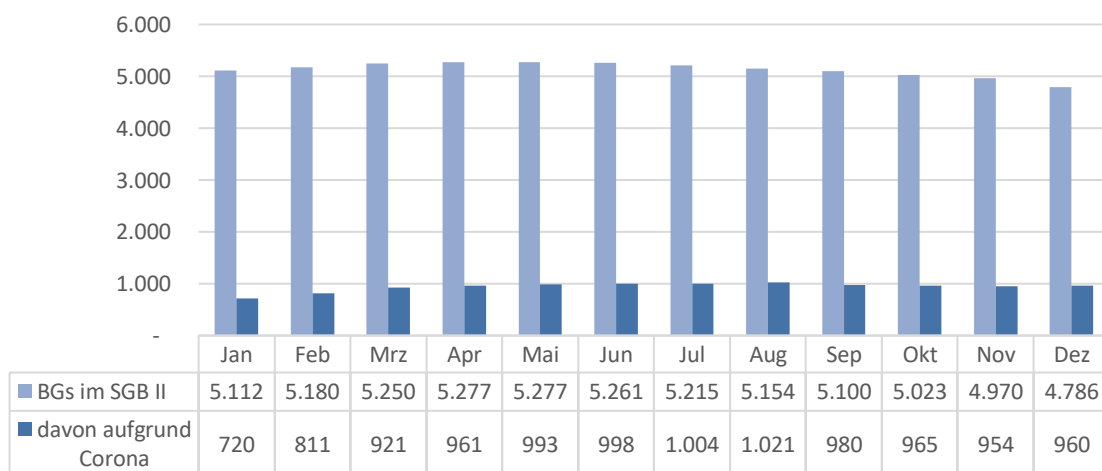
Auch 2021 prägte die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Maßnahmen die Stimmung auf dem Arbeitsmarkt. Viele Arbeitgeber nutzen die Möglichkeit des Kurzarbeitergeldes. Die Arbeitnehmer erhalten von der Bundesagentur für Arbeit ein Kurzarbeitergeld und sind weiterhin bei Ihrem Arbeitgeber angestellt. Reicht das Kurzarbeitergeld nicht zum Lebensunterhalt aus, können die betroffenen aufstockende Leistungen nach dem SGB II beziehen. Im Jahr 2021 waren es durchschnittlich 102 Personen, die zum Kurzarbeitergeld aufstockende Leistungen erhielten.

Aufstocker Kurzarbeitergeld



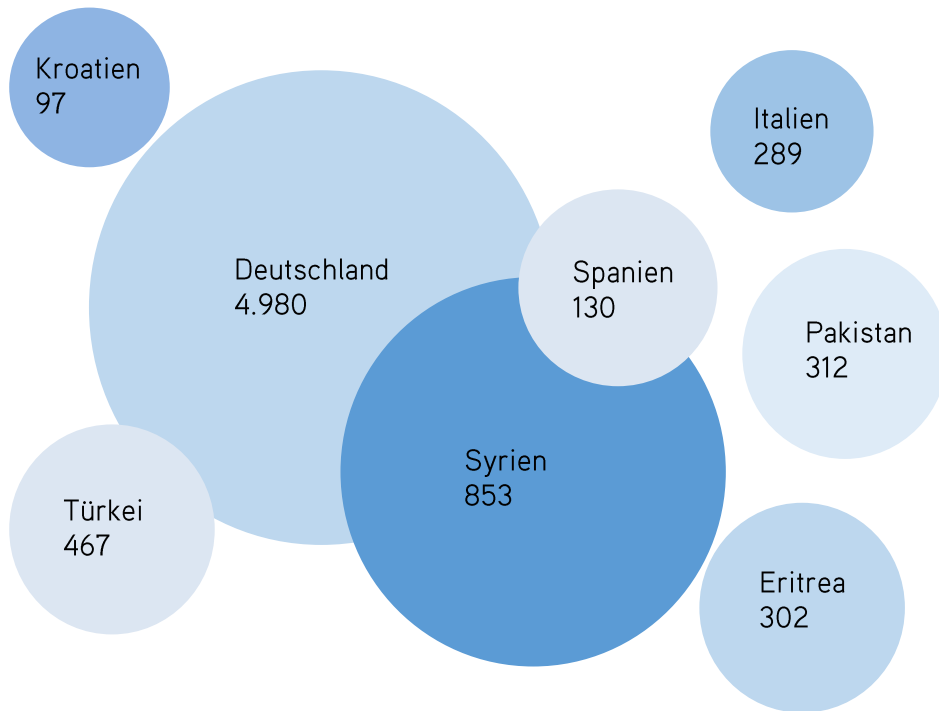
Mit 135 Kurzarbeitergeldempfänger im März war der Höhepunkt für das Jahr 2021 erreicht. Seitdem sind die Zahlen kontinuierlich rückläufig.

Bedarfsgemeinschaften und Corona



STATISTIK 2021: NATIONALITÄTEN

Menschen verschiedener Nationalitäten im SGB II



Knapp 49 % der Leistungsempfänger haben die deutsche Staatsangehörigkeit.

Die übrigen 51 % stammen aus der ganzen Welt, genauer gesagt aus 97 anderen Ländern.

DURCHGEFÜHRTE VERANSTALTUNGEN 2021

Aufgrund der pandemischen Lage konnten im Jahr 2021 keine klassischen Veranstaltungen stattfinden.

Jedoch war es uns möglich, aufgrund der v.g. Situation, nachstehende Sonderaktion stattfinden zu lassen:

IMPFAKTION IM LANDRATSAMT HOFHEIM

In der Zeit vom 26.07.2021 bis 30.07.2021 fand eine Impf-Aktions-Woche im Landratsamt Hofheim statt.

Diese Aktion erfolgte in Kooperation mit dem ASB Main-Taunus.

Primär richtete sich das Angebot an Leistungsberechtigte nach dem SGB II.

Hierüber wurden im Vorfeld auch die Maßnahmeträger informiert, welche die Maßnahmeteilnehmenden gezielt darauf ansprechen konnten.

Auch über entsprechende Aushänge an der SGB II-Infostelle wurde darüber informiert.

Über diese Aktionswoche sind bei 137 Personen Erstimpfungen erfolgt.

Darüber hinaus gab es in der zentralen Anlaufstelle eine „Werbeaktion“ zur Impfung.



Foto: Sonja Haja (Fotolia)

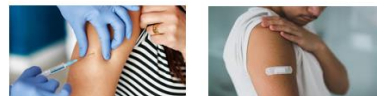


Foto: Nadine Pluhar



#ÄRMELHOCH

Für ALLE. Für Dich. Für mich. Für uns.
GEMEINSAM GEGEN CORONA.



Gemeinsam Verantwortung übernehmen: Lassen Sie sich impfen und helfen Sie anderen.

Vereinbaren Sie noch heute, in nur wenigen Klicks online einen Impftermin in Ihrer Nähe.

<https://www.terminland.eu/kliniken-mtk/>

oder per QR-Code:



Sie haben nicht die Möglichkeit einen Termin online zu vereinbaren?

Kein Problem! Unter folgender Telefonnummer können Sie ganz einfach von **Montag bis Freitag zwischen 8 und 16 Uhr** einen Termin vereinbaren:

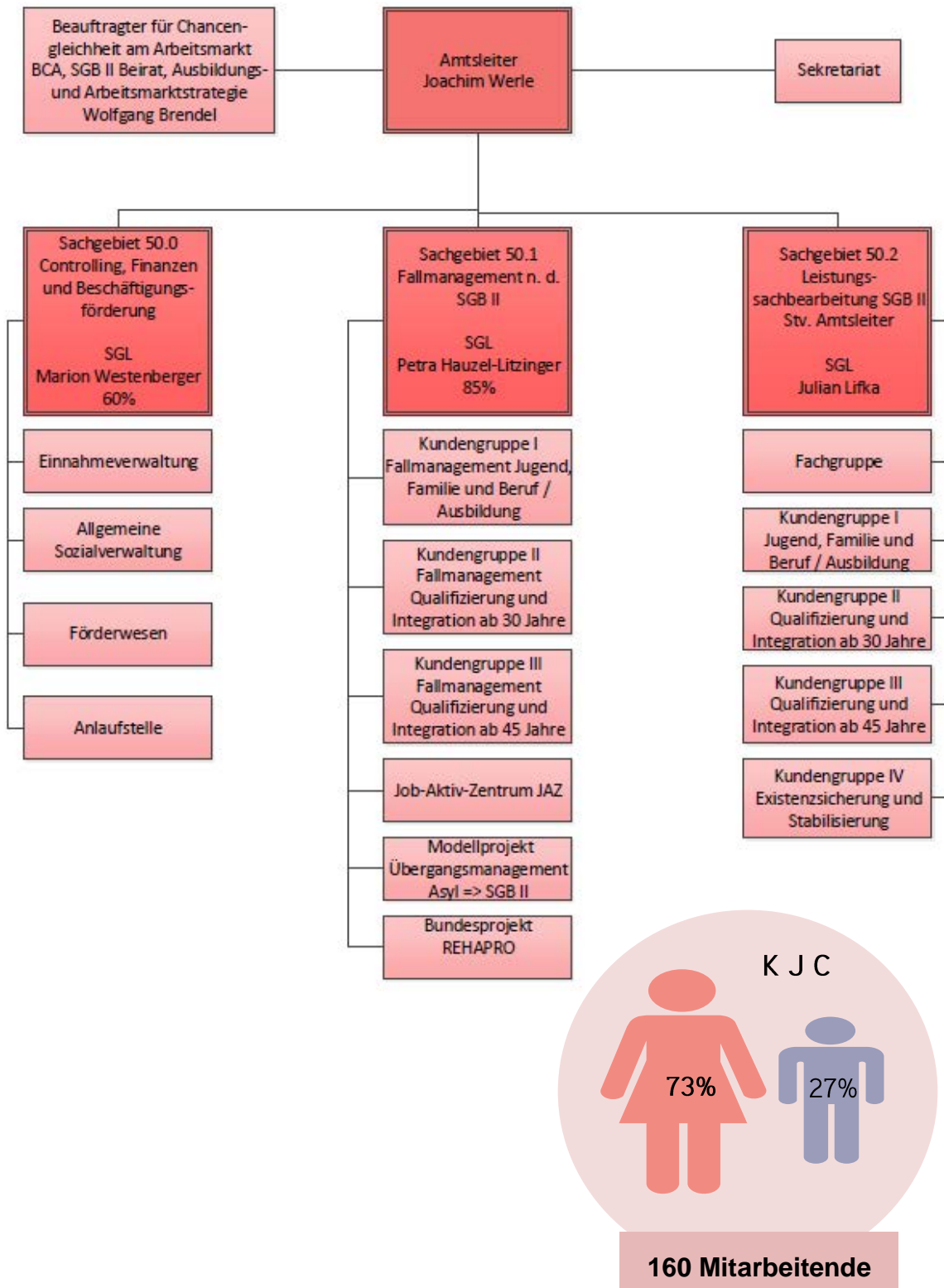
Tel. 06196 65-7200

Ihre Gesundheit und die Gesundheit Ihrer Familie und Freunde ist uns wichtig.

Ihr Jobcenter des Main-Taunus-Kreises

ORGANIGRAMM
DEZERNAT III – Kreisbeigeordneter Johannes Baron

KOMMUNALES JOBCENTER



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Ihnen hat der Bericht gefallen oder fehlen Ihnen gezielt
Informationen im Eingliederungsbericht?

Lassen Sie uns an Ihren Wünschen und Eindrücken teilhaben!



oder an beschäftigungsförderung@mtk.org

Impressum:

Herausgeber:

Main-Taunus-Kreis
Der Kreisausschuss
Kommunales Jobcenter
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 Kommunalen Jobcenters 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
- Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie – www.mtk.org/Ausbildungs-und-Arbeitsmarktstrategie-9772.htm

Kontakt / Bezug des Eingliederungsberichts:

beschaeftigungsforderung@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 2022