

Eingliederungsbericht 2019

für den Main-Taunus-Kreis



Auf den nachstehenden Seiten legen wir in der bewährten Weise unser komplettes Eingliederungsmanagement für den Bereich des SGB II in einer Dreiteilung offen. Im Detail werden mit diesem Umsetzungsbericht alle Maßnahmen vorgestellt, die mit Mitteln des Bundes, des Landes und unseren kommunalen Mitteln durchgeführt wurden. In diesem Berichtsjahr wurden durch unsere Beschäftigungsförderung wiederum mehr als 14 einzelne Arbeitsmarktmaßnahmen organisiert bzw. durchgeführt. Mit dem Bericht informieren wir Sie über die Anzahl der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Alters- und Herkunftsstruktur sowie die Aktivierungs- und Vermittlungserfolge.

Im Rahmen der kommunalen Trägerschaft des SGB II wurden in unserem Jobcenter im Berichtszeitraum wieder sehr viele Veränderungen und Anpassungen vorgenommen.

Die Aufbau- und Ablauforganisation sowie die speziellen Prozesse im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung wurden weiterentwickelt und entsprechend angepasst. Im gesamten Amt für Arbeit und Soziales ist zum Ende 2019 die E-Akte komplett eingeführt und im Echteinsatz. Als weitere IT-Projekte stehen der zentrale Bescheiddruck vor der Einführung, darüber hinaus der Test der Online-Terminvereinbarung in Teilen des Amtes sowie die Digitalisierung der allgemeinen Schriftgutverwaltung auf der Agenda.

Mit diesen Maßnahmen sind wir auf einem guten Weg, doch weitere Herausforderungen stehen zur Umsetzung an. Stichworte wie Onlinezugangsgesetz spielen dabei eine besondere Rolle und werden im Verbund mit den hessischen Kommunalen Jobcentern mit hoher Intensität angegangen. Trotz dieser technischen Lösungen sehen wir auch in Zukunft unsere hauptsächliche Arbeit im Beratungs- und Betreuungsauftrag. Unsere Kunden aus den unterschiedlichsten Zielgruppen brauchen sowohl in der Existenzsicherung, aber gerade auch im Fallmanagement eine kontinuierliche und umfassende Hilfestellung. Instrumente des Coachings und der systemischen Hilfestellung nehmen daher in der Fallarbeit einen sehr hohen Stellenwert ein. Dieser Herausforderung nehmen wir uns gerne täglich an und organisieren mit den jeweiligen Kunden den Weg zurück in die Arbeitswelt.

Dass wir dabei partnerschaftlich vorgehen und geleitet sind vom Ursprungsgedanken des Gesetzes „Fördern und Fordern“, möchten wir hier ausdrücklich darlegen. Die auf Arbeitsmarktintegration angelegte

Vermittlungsarbeit berücksichtigt die Fähigkeiten und Fertigkeiten unserer Kunden.

Diesen dargelegten Herausforderungen können wir in der Gesamtheit nur mit einem gut ausgebildeten und stabilen Personalkörper begegnen. Aufgrund der anhaltenden Personalfluktuations müssen wir auch weiterhin permanente Personalentwicklung über Aus- und Fortbildung betreiben. Dazu zählt auch eine innovative Strategie zur Personalgewinnung, die es gilt, in der gesamten Kreisverwaltung weiterzuentwickeln. Hierbei spielt auch der zunehmende Fachkräftemangel in der Region Rhein-Main eine erhebliche Rolle und Maßnahmen zur Personalbindung werden noch wichtiger.

Ein allgemeines Job-Ticket, sehr gute Weiterbildungsangebote sowie eine leitbildorientierte Ausrichtung der Verwaltung sind wichtige Impulse der Personalwirtschaft. Im Jahresverlauf mussten aufgrund der stark zurückgehenden Bedarfsgemeinschaftszahlen insgesamt über sechs Planstellen im Leistungsbereich des SGB II abgebaut werden. Dies konnte im Rahmen der Personalfluktuations erfolgen. Für das Fallmanagement wirken sich die rückläufigen Zahlen noch nicht so gravierend aus, so dass aktuell offene Planstellen dort noch wiederbesetzt werden. Im Dezember 2019 sind sieben Stellen unbesetzt, die jetzt erst nach und nach mit Beschäftigungsaufnahmen geschlossen werden.

Die personelle Unterbesetzung im Fallmanagement führte im Jahresverlauf zu einer schlechteren Kundenkontaktdichte. Unsere bislang sehr hohe Aktivierungsquote und damit einhergehend auch die gute Integrationsquote konnten wir daher nicht auf dem hohen Niveau der Vorjahre halten.

Gleichwohl konnten wir mit einer Vermittlungszahl von **2.642** Menschen im laufenden Berichtsjahr wieder ein insgesamt gutes Ergebnis und das drittbeste in der Zeit unserer SGB II – Trägerschaft erzielen. Ausdifferenziert stellt sich die Vermittlung wie folgt dar:

Vollzeit: 1.072 Personen, Teilzeit: 763 Personen und Minijobs: 807 Personen.

Dass wir auch weiterhin bei unseren Vermittlungen in Beschäftigung echte Qualitätsarbeit abliefern, zeigt unsere im Durchschnitt mit 65,0% bundesweit mitführende Quote der kontinuierlichen Beschäftigung nach Integration. Auch weiterhin spielen Vermittlungen mit Eingliederungszuschüssen bei uns eher

eine untergeordnete Rolle. Im Berichtsjahr wurden nur 15 Zuschüsse notwendig, was ebenfalls unsere sehr engagierte Vermittlungsarbeit bestätigt.

Mit diesem Ergebnis haben wir unsere Bestmarke aus dem Jahr 2018 deutlich verfehlt und damit auch die Zielerreichung der Integrationsquote im Sinne der K2 des § 48a SGB II verpasst. Anders verhält es sich mit der Zielgröße der K3, hier konnten wir durch verschiedene Aktivierungs- und Integrationsmaßnahmen erreichen, dass wir die hochgerechneten Zahlen der Langzeitleistungsbezieher um 440 unterschritten haben.

Erneut hat der Main-Taunus-Kreis zur Deckung der Verwaltungskosten einen erheblichen Anteil der Eingliederungsmittel umgeschichtet. Mit der Erhöhung der Eingliederungs- und Verwaltungsmittel für das Jahr 2019 kommt der Bund einer langen Forderung nach Anpassung der finanziellen Ausstattung zwar nach, aber zur Deckung der gesamten Personal- und Sachkosten reichen die Verwaltungsmittel leider nach wie vor noch nicht aus. Hier sind noch weitere Anpassungen des Bundes nötig.

Abschließend ist noch auf drei besondere Fakten einzugehen:

1. Die Neugestaltung von Förderzuschüssen zur Beschäftigungsaufnahme im Rahmen des sozialen Arbeitsmarktes im Sinne des § 16i SGB II wurde mit sehr großem Engagement vom KJC aufgegriffen und in mehreren Aktivitäten gegenüber den Unternehmen der Region und in enger Abstimmung mit dem SGB II Beirat umgesetzt. Trotz dieser breiten Kommunikationskampagne konnten nur wenige Unternehmen der Region und auch noch keine kommunalen Arbeitgeber für die Bereitstellung von Einsatzmöglichkeiten gewonnen werden. Die Träger der freien Wohlfahrtspflege waren im Gegensatz dazu zugänglicher für dieses sozialpolitische Thema und haben bereits mehrere Arbeitsplätze geschaffen. Auch im neuen Jahr werden wir wieder versuchen, entsprechende Impulse zu setzen und mehr Menschen mit einer verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit in den (sozialen) Arbeitsmarkt zu integrieren.
2. Aufgrund der geänderten normativen Zugangsvoraussetzungen für das Bildungs- und Teilhabegesetz (BuT) haben wir zum einen die beratenden Organisationseinheiten, wie die kreisangehörigen Kommunen, aber auch das Sozialbüro Main-Taunus über die neuen gesetzlichen Regelungen

informiert. Darüber hinaus haben wir uns an der landesweiten Werbeaktion mit entsprechenden Plakaten und Flyern an allen Schulen des MTK beteiligt. Zum ersten Mal konnten wir auch noch den kreisweit agierenden Main-Taunus-Verkehrsverbund dafür gewinnen, uns mit einer Werbeaktion in den Linienbussen der Region zu unterstützen. Gerade diese Aktion zeigte eine sehr positive Resonanz bei den Anspruchsberechtigten, sodass wir auch zukünftig für die Inanspruchnahme der BuT – Leistungen in dieser Form werben werden.

3. Erstmals konnten wir im abgelaufenen Jahr einen sozial-integrativen Tag für die Beratungsdienste und das Fallmanagement unseres KJC durchführen. In einem sehr informativen und offenen Format wurde dieser Tag intensiv zum gegenseitigen Kennenlernen und zum fachlichen Austausch genutzt. Ein Beitrag zu diesem Tag ist in diesem Eingliederungsbericht auf Seite 80 zu finden. Nach sehr vielen positiven Rückmeldungen planen wir auch in den nächsten Jahren einen solchen Austausch unter den handelnden Akteuren. Gerade das Thema Vernetzung nimmt in dieser schnelllebigen Zeit immer mehr an Bedeutung zu.

Hofheim, den 30. April 2020



Joachim Werle
Amtsleiter

| | |
|---|----|
| VORWORT | 3 |
| INHALTSVERZEICHNIS | 7 |
| ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS | 11 |
| EINLEITUNG (Kurzportrait des Main-Taunus-Kreises) | 12 |

Finanzierung
Kapitel 1

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

Ziel und Ressourcenorientierte Fallsteuerung (ZRF)
Kapitel 2

| | |
|---|----|
| Ziel- und Ressourcenorientierte Fallsteuerung (ZRF) | 16 |
| Potenzialanalyse | 17 |
| Förderziel: Direktvermittlung | |
| Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten | 17 |
| Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | |
| Ressourcenbereich: Qualifikation | 18 |
| Ressourcenbereich: Arbeitsverhalten | 18 |
| Ressourcenbereich: Sozialverhalten | 19 |
| Ressourcenbereich: Arbeitsmotivation | 19 |
| Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit | |
| Ressourcenbereich: Rahmenbedingungen | 20 |
| Ressourcenbereich: Lebenspraktische Kompetenzen | 21 |
| Ressourcenbereich: Mitwirkung in der Fallsteuerung | 21 |
| Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit | |
| Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit | 22 |

Maßnahmen mit Finanzierung aus Bundesmitteln Kapitel 3

Förderziel: Direktvermittlung

| | |
|---|----|
| Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten | |
| Maßnahme: Eingliederungszuschuss (EGZ) | 23 |
| Maßnahme Job-Aktiv-Zentrum (JAZ) | 24 |
| Vermittlungsbudget | 26 |
| Maßnahme: Arbeit Plus | 27 |
| Maßnahme: Arbeit Plus Übergangsmanagement | 29 |
| Maßnahme: Ausbildungsscoaching | 31 |

Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

| | |
|--|----|
| Ressourcenbereich: Qualifikation | |
| Maßnahme: Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) | 33 |
| Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein | 35 |
| Bildungsgutschein | 36 |
| Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen gemäß §16c SGB II | 38 |
| Einstiegsqualifizierung (EQ) | 40 |
| Ressourcenbereiche: Arbeitsverhalten/ Arbeitsmotivation/ Sozialverhalten | |
| Maßnahme: Wettbewerbsfähigkeit (SAM) | 42 |
| Ressourcenbereich: Arbeitsmotivation | |
| Maßnahme: Tisch und Teller | 44 |

Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

| | |
|---|----|
| Ressourcenbereich: Mitwirkung in der Fallsteuerung | |
| Maßnahme: aufsuchende Hilfe (aH) | 46 |
| Ressourcenbereiche: Lebenspraktische Kompetenzen/ Rahmenbedingungen/ Mitwirkung in der Fallsteuerung | |
| Maßnahme: Empowerment für geflüchtete Frauen | 47 |

Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

| | |
|--|----|
| Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit | |
| Feststellung der Erwerbsfähigkeit gemäß § 44a SGB II | 50 |
| Maßnahme: Aufwind | 51 |

Sonstige Förderung

| | |
|---|----|
| Beschäftigungszuschuss gemäß § 16e SGB II | 52 |
| Maßnahme: Lohnkostenzuschuss gemäß § 16i SGB II | 53 |
| Altenpflege und Betreuung nach § 53c SGB XI | 55 |
| Übergangsmanagement | 56 |

Maßnahmen mit Finanzierung aus Landesmitteln

Kapitel 4**Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit**

| | |
|---|----|
| Ressourcenbereich: Qualifikation | |
| Maßnahme: Betriebliche Ausbildung in Teilzeit | 58 |
| Maßnahme: Mut zur Arbeit | 60 |
| Maßnahme: Modellprojekt Arbeit und Sprache | 62 |

Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

| | |
|---|----|
| Ressourcenbereiche: Lebenspraktische Kompetenzen/ Rahmenbedingungen/ Mitwirkung in der Fallsteuerung | |
| Maßnahme: Empowerment für geflüchtete Männer | 64 |

Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

| | |
|---------------------------------------|----|
| Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit | |
| Maßnahme: Job Perspektive | 66 |

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

| | |
|--|----|
| Maßnahme: Bedarfsgemeinschaft-Coaching (BG-Coaching) | 68 |
|--|----|

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

Ressourcenbereich: Arbeitsverhalten

Maßnahme: Ausbildungsvorbereitende Maßnahme (AvM) 70

Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Rahmenbedingungen

Maßnahme: Schuldnerberatung 72

Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

Maßnahme: Beratung, Entwicklung, Lebensorientierung, Arbeit (BELA) 74

**Anhang
Kapitel 6**

Statistik: Jahresübersicht SGB II 2019 76

Statistik: Vermittlungen in Arbeit 77

durchgeführte Veranstaltungen 2019

Hessen macht mit: Innovative Ansätze zur Fachkräftesicherung 78

Sozialintegrativer Tag 80

Unsere Kooperationspartner 81

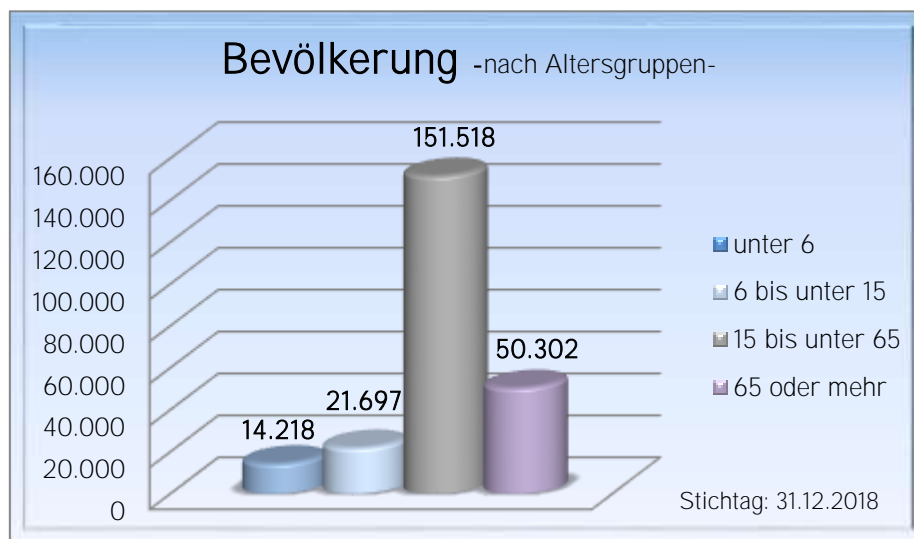
Impressum 82

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

Kurzportrait des Main-Taunus-Kreises

Mit rund 222 km² ist der Main-Taunus-Kreis der flächenmäßig kleinste und mit 237.735 Einwohnern der am zweitdichtesten besiedelte Landkreis Deutschlands. Die Bevölkerungsdichte liegt bei 1.070 Einwohner/km².

Die Verteilung nach Altersgruppen stellt sich wie folgt dar:



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

Mit einer SGB II Arbeitslosenquote von 1,9 % liegt der Main-Taunus-Kreis **unter** dem bundes- und hessenweiten Durchschnitt (Bund 3,0 % / Hessen 2,7 %).

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

Seither ist das Kommunale Jobcenter Main-Taunus-Kreis (KJC) für die Leistungsgewährung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) sowie die Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern (eLb) zuständig. Die Beratung und Betreuung erfolgt durch das Fallmanagement. Zum Stand am 31.12.2019 gab es 2.396 arbeitslose Personen im Landkreis.

Kommunen im Main-Taunus-Kreis – Rechtskreis SGB II

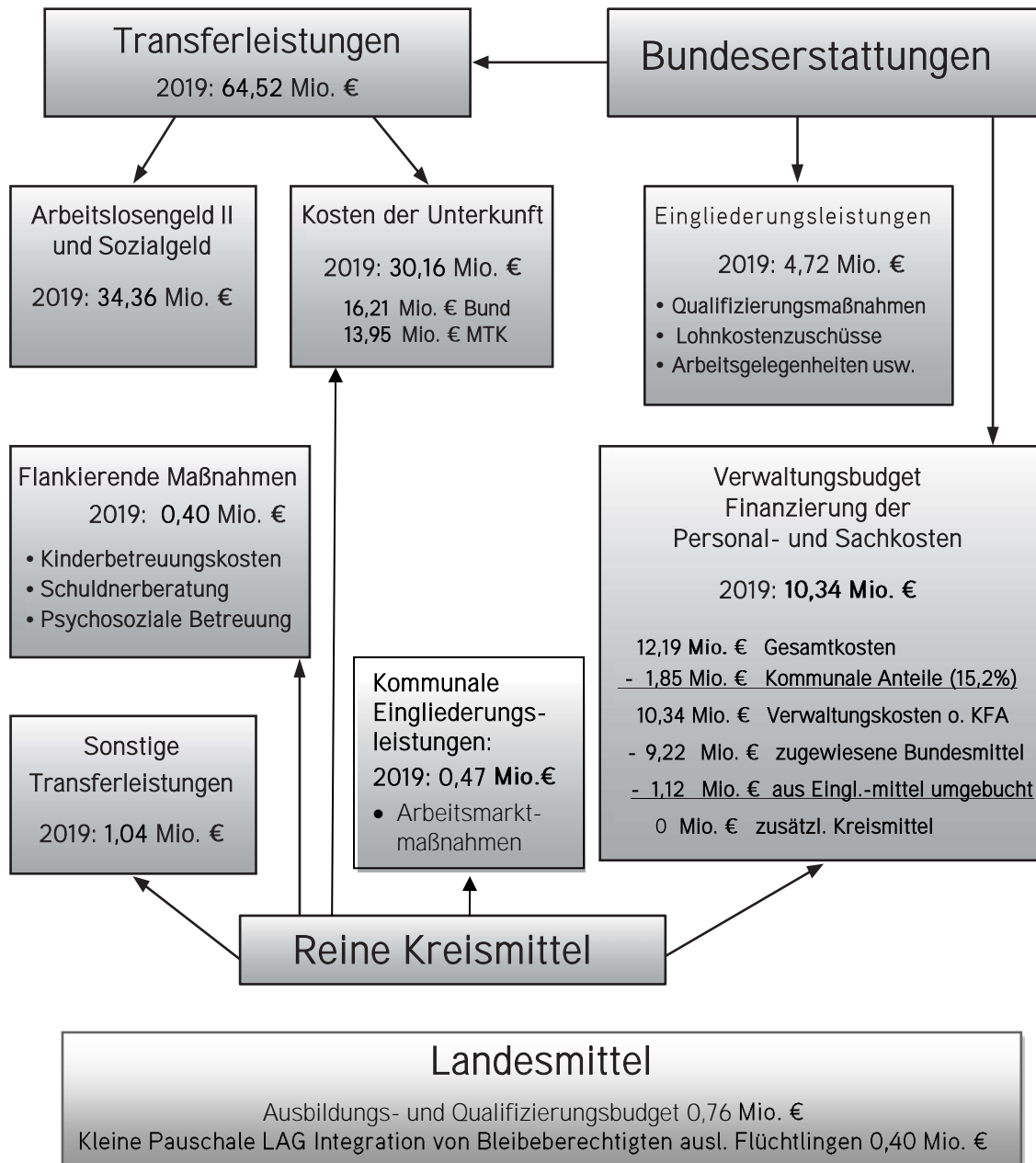
| Kommunen | Bevölkerung 2018 ¹ (15 - 64 Jahre) | SGB II Berichtsmonat Dezember 2019 ² | | | | | | | |
|-----------------|--|---|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|--|----------------|-----------------------|
| | | Arbeitslose | ALO-Hilfsquote ² | Männer | Frauen | nicht deutsch | schwerbehinderte Menschen ³ | unter 25 Jahre | 55 bis unter 65 Jahre |
| Bad Soden | 14.037 | 168 | 1,4% | 85 | 83 | 90 | 10 | 16 | 26 |
| Eppstein | 8.633 | 107 | 1,5% | 49 | 58 | 54 | 8 | 16 | 15 |
| Eschborn | 13.733 | 254 | 2,2% | 114 | 140 | 138 | 16 | 16 | 24 |
| Flörsheim | 14.190 | 299 | 2,5% | 147 | 152 | 168 | 22 | 21 | 29 |
| Hattersheim | 17.962 | 508 | 3,3% | 245 | 263 | 261 | 37 | 67 | 50 |
| Hochheim | 11.226 | 158 | 1,7% | 63 | 95 | 60 | 15 | 12 | 23 |
| Hofheim | 25.677 | 305 | 1,4% | 148 | 157 | 140 | 22 | 23 | 41 |
| Kelkheim | 18.302 | 170 | 1,1% | 86 | 84 | 86 | 9 | 17 | 21 |
| Kriftel | 7.062 | 76 | 1,3% | 36 | 40 | 42 | 4 | 7 | 12 |
| Liederbach | 5.525 | 87 | 1,9% | 31 | 56 | 45 | 4 | 6 | 10 |
| Schwalbach | 9.243 | 211 | 2,7% | 105 | 106 | 109 | 11 | 24 | 24 |
| Sulzbach | 5.928 | 53 | 1,1% | 26 | 27 | 23 | 6 | 3 | 14 |
| MTK 2019 | 151.518 | 2.396 | 1,9% | 1.135 | 1.261 | 1.216 | 164 | 228 | 289 |

¹ Bevölkerungsdaten: Die Bevölkerungsdaten zum 31.12.2019 lagen noch nicht vor, deshalb wurde hier der Stichtag 31.12.2018 verwendet.

² ALO-Hilfsquote SGB II: Die Arbeitslosenquoten für den Rechtskreis SGB II im MTK liegen für fast alle Kommunen nicht vor. Aus diesem Grund beruhen die ALO-Hilfsquoten für die Kommunen auf eigenen Berechnungen. Die zivilen Erwerbspersonen wurden von der Gesamtzahl für den MTK heruntergebrochen und dienen hier als Grundlage für die Berechnung der ALO Hilfsquote SGB II für die Kommunen. // Quelle: Arbeitslosenzahlen SGB II MTK und ALO-Hilfsquote SGB II, eigene Auswertung und eigene Berechnung, Dezember 2019, 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.

Finanzierungsübersicht des Amtes für Arbeit und Soziales



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

Vom MTK wurden für Arbeitsmarktmaßnahmen 0,47 Millionen Euro bereitgestellt.

Extrakt der Geldmittelverwendung

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

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

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

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

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

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

Ziel- und Ressourcenorientierte Fallsteuerung (ZRF)

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

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

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

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

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

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

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

Potenzialanalyse

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

Förderziel: Direktvermittlung

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

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

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

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

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

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

FÖRDERZIEL: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

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

Ressourcenbereich: Arbeitsverhalten

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

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

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

Ressourcenbereich: Sozialverhalten

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

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

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

Ressourcenbereich: Arbeitsmotivation

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

- Lern- und Weiterbildungsbereitschaft
- Arbeitsortflexibilität

- Arbeitsplatzflexibilität
- Einstellung zur Arbeit
- realistisches Berufsziel/Zielorientierung

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

FÖRDERZIEL: Herstellung der Prozessfähigkeit

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

Ressourcenbereich: Rahmenbedingungen

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

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

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

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

Ressourcenbereich: Lebenspraktische Kompetenzen

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

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

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

Ressourcenbereich: Mitwirkung in der Fallsteuerung

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

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

FÖRDERZIEL: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

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

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

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

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

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

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

Förderziel: Direktvermittlung

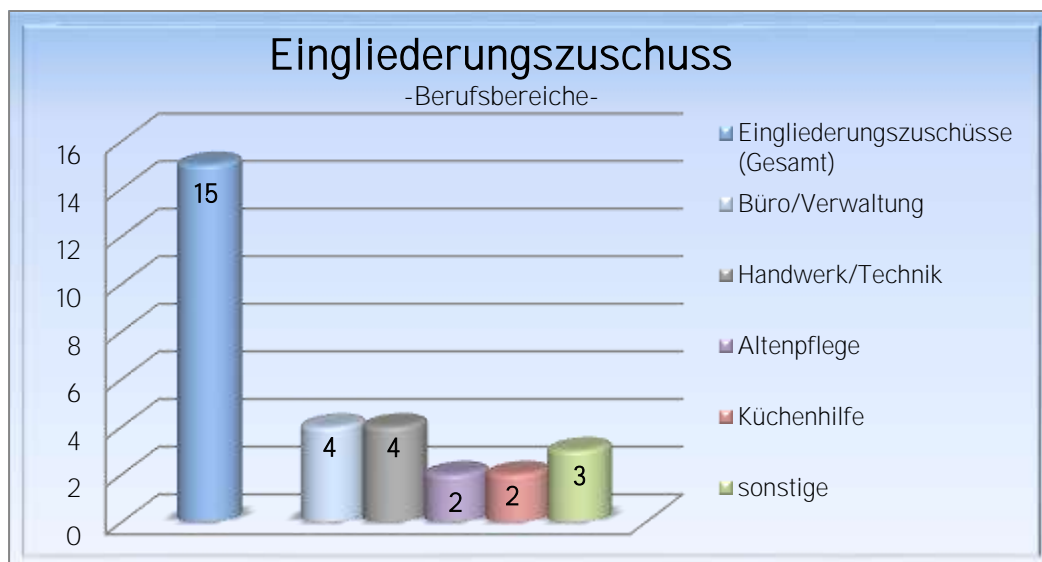
Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Eingliederungszuschuss (EGZ)

Arbeitgeber können bei Einstellung eines förderbedürftigen Arbeitnehmers im SGB II-Leistungsbezug einen Zuschuss zum monatlichen Arbeitsentgelt erhalten. Mit der Förderung soll dem Arbeitgeber die zu erwartende Minderleistung ausgeglichen werden. Es handelt sich um eine Ermessensleistung des Kommunalen Jobcenters. Die Leistung ist vorab vom Arbeitgeber zu beantragen. Für die Bewilligung müssen eine erschwerte Vermittlung wegen in der Person liegender Gründe sowie ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag vorliegen.

Förderhöhe und Förderdauer richten sich nach den bestehenden Hemmnissen und den Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz. Für behinderte und schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden.

Im Berichtsjahr wurden 15 neu begründete Beschäftigungsverhältnisse mit einem Eingliederungszuschuss unterstützt. Die Anzahl der geförderten Beschäftigungsverhältnisse ist zum Vorjahr gleichgeblieben. Dies ist auf eine gute Auftragslage im Rhein-Main Gebiet und der damit verbundenen verringerten Nachfrage der Arbeitgeber auf Zahlung eines Zuschusses und auch auf den vorrangigen Einsatz anderer Förderinstrumente zur Qualifizierung zurückzuführen. Einzelheiten zu den geförderten Berufsbereichen sind der beigefügten Grafik zu entnehmen.



Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Direktvermittlung

Maßnahme: Job-Aktiv-Zentrum (JAZ)

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

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



Für jeden Bewerber/jede Bewerberin wird individuell entschieden, mit welchem Schwerpunkt und mit welchem Aufwand an der Erreichung der einzelnen Standards gearbeitet wird.

Der Einsatz, den wir hier von unseren Kunden erwarten, ist hoch und muss durch die Vereinbarung von quantitativen Zielen aufrechterhalten werden.

Der Arbeitgeberservice, als Teil des Job-Aktiv-Zentrums, sorgt für das notwendige Wissen um die Anforderungen der Arbeitgeber, um die Bandbreite von Stellenangeboten und vermittelt das Feedback über die Optimierungspotenziale

unserer Kunden an die Job-Profiler. Darüber hinaus stellt er ein Dienstleistungsangebot für die Arbeitgeber der Region dar.

In der Vermittlungsarbeit 2019 setzt sich der Trend aus 2018 fort. Die guten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt sind auch bei Kunden angekommen, die bisher noch nicht profitieren konnten; also Personen im Langzeitleistungsbezug oder Personen, die über sehr wenige Ressourcen verfügen, welche am Arbeitsmarkt gefragt sein könnten. Das mit diesen Kunden intensiver gearbeitet werden muss, lässt sich auch daran ablesen, dass die durchschnittliche Teilnahmedauer auf jetzt 15 Wochen angestiegen ist. Mit dem Arbeitgeberservice stellen wir den Arbeitgebern eine Beratung zur Verfügung, mit der diese bestärkt werden sollen, die Herausforderungen mit Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen lösungsorientiert anzugehen. Dazu gehört insbesondere die Klärung von Fragen rund ums Thema Qualifizierung.

| | Teilnehmer gesamt | vermittelt | | vorzeitig beendet | | regulär beendet | |
|-----------|----------------------|--------------|------------|----------------------|------------|--------------------|------------|
| 2007* | 259 | 135 | 52% | 110 | 42% | 14 | 5% |
| 2008 | 606 | 329 | 54% | 269 | 44% | 8 | 1% |
| 2009 | 637 | 217 | 34% | 252 | 40% | 168 | 26% |
| 2010 | 629 | 300 | 48% | 258 | 41% | 71 | 11% |
| 2011 | 501 | 250 | 50% | 209 | 42% | 42 | 8% |
| 2012 | 549 | 242 | 44% | 234 | 43% | 73 | 13% |
| 2013 | 768 | 281 | 37% | 192 | 25% | 295 | 38% |
| 2014 | 606 | 272 | 45% | 170 | 28% | 164 | 27% |
| 2015 | 437 | 218 | 50% | 126 | 29% | 93 | 21% |
| 2016 | 409 | 162 | 40% | 123 | 30% | 124 | 30% |
| 2017 | 340 | 176 | 52% | 118 | 35% | 46 | 26% |
| 2018 | 537 | 270 | 50% | 152 | 28% | 115 | 22% |
| 2019 | 544 | 231 | 42% | 192 | 35% | 121 | 22% |
| kumuliert | 6.278 | 2.852 | 45% | 2.213 | 35% | 1.213 | 19% |

* vom 01.07.2007 bis 31.12.2007

Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Vermittlungsbudget (VB)

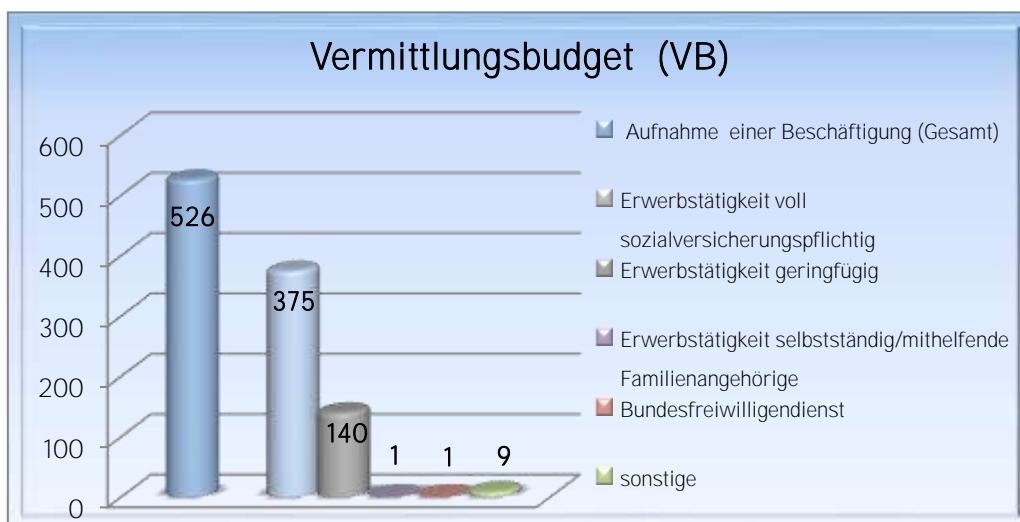
Die Förderung aus dem VB nach § 44 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) dient zur aktiven Unterstützung zur Anbahnung und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer (schulischen) Ausbildung.

Dieses Förderinstrument ermöglicht dem Fallmanagement kurzfristig und unbürokratisch, bestehende Vermittlungshemmnisse zu beseitigen, die der Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entgegenstehen. Einen Rechtsanspruch gibt es für diese Förderung nicht.

Zur Anbahnung einer Beschäftigung gehören alle Aktivitäten, die notwendig sind, die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsangebotes oder Ausbildungsvertrages zu unterstützen. Typische Förderleistungen in diesem Bereich sind Bewerbungs- und Reisekosten.

Kosten, die im Zusammenhang mit einer Beschäftigungsaufnahme stehen, können übernommen werden, wenn sie durch Vorlage eines konkreten Beschäftigungsangebotes oder Ausbildungsvertrages nachgewiesen werden. Typische Förderleistungen in diesem Bereich sind Umzugs- und Fahrtkosten.

Im Jahr 2019 betrugen die Gesamtkosten für die Anbahnung einer Beschäftigung 60.470,35 € und für die Aufnahme einer Beschäftigung 4.673,34 €. Insgesamt 526 Personen konnten eine Beschäftigung aufnehmen. Einzelheiten sind der beigefügten Grafik zu entnehmen.



Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Arbeit Plus

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

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

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

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

Bei den Coachings geht es vor allem um

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

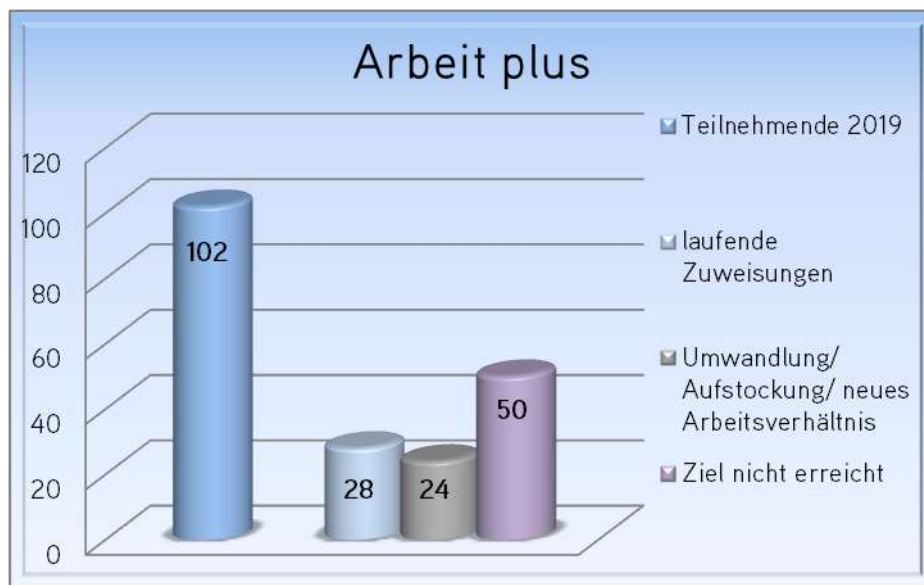
Die Maßnahme wird bereits seit einigen Jahren angeboten, um neue Perspektiven zu eröffnen und Verfestigungen vorzubeugen. Im Berichtsjahr nahmen 102

Personen teil. 24 Zuweisungen laufen über den 31.12.2019 hinaus. Von den 74 beendeten Zuweisungen wurden 24 Personen in eine neue bzw. besser dotierte Beschäftigung vermittelt, davon konnten 10 Teilnehmende den Leistungsbezug beenden, 14 Teilnehmende erhalten weiterhin ergänzende Leistungen.

Weitere Beendigungsgründe sind:

- Zuweisungsdauer regulär ausgelaufen
- Maßnahmewidriges Verhalten
- Gesundheitliche Gründe
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Wegzug

Es ist vorgesehen, die Maßnahme neu aufzulegen.



Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Arbeit Plus Übergangsmanagement (ÜM)

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

Insbesondere handelt es sich um Personen, die

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

Ziel der Maßnahme ist die Stärkung des Förderziels Direktvermittlung und eine deutliche Einkommenssteigerung bei mindestens 20 Prozent der Teilnehmenden. Die Zielerreichung erfolgt durch die Umwandlung des geringfügigen Arbeitsverhältnisses in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis oder die Vermittlung in ein besser vergütetes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Es stehen 20 Plätze zur Verfügung.

Die Maßnahme begann am 01.06.2019 und endet am 31.05.2020. Die Verweildauer in der Maßnahme beträgt in der Regel sechs Monate. Auf Empfehlung des Trägers und nach Entscheidung des Fallmanagements kann eine Verlängerung der Teilnahme erfolgen.

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

Die Strategie zur Zielerreichung besteht grundsätzlich aus folgenden Schritten:

- Aufklärungsgespräch über Rechte und Pflichten eines Arbeitnehmers und die Strukturen des Arbeitsmarktes in Deutschland, Verhaltensformen/-normen etc.
- Analyse der bisherigen Bewerbungsaktivitäten

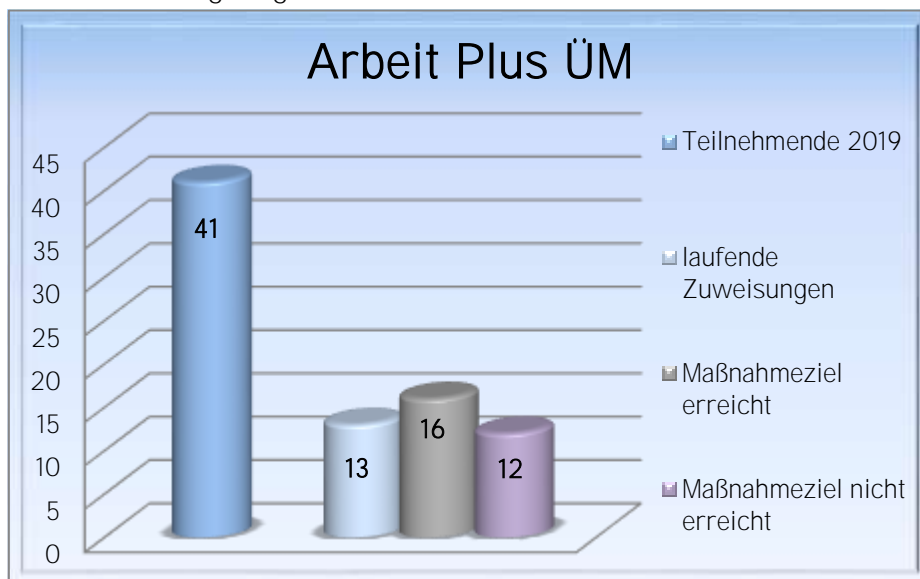
- Gemeinsame Zielsetzung: Erstellung einer To-Do-Liste und Auswahl der Gruppenseminare
- schriftliche Planung und Terminierung der Maßnahmeaktivitäten
- Optimierung des Bewerbungsverhaltens
- Unterstützung des Bewerbungsprozesses
- betriebspraktische Erfahrungen (in Absprache mit dem Fallmanagement)

Abhängig von den Zielen werden in Absprache mit den Teilnehmenden bestehende Arbeitgeber zum Wunsch der Erweiterung der Nebenbeschäftigung schriftlich durch den Coach informiert und in einem persönlichen Gesprächstermin, an dem die Teilnehmenden nach Möglichkeit teilnehmen, beraten. Die Vermittlung in eine neue Beschäftigung wird begleitet.

Der zeitliche Umfang variiert im Einzelfall und ist abhängig vom Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, das Teilnehmende bereits ausüben. Gegebenenfalls sind familiäre Verpflichtungen (Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen) zu berücksichtigen.

Geringfügig Beschäftigte nehmen in der Regel mindestens drei Termine in der Woche wahr. Bei Teilnehmer und Teilnehmerinnen die sozialversicherungspflichtig tätig sind, wird die Anwesenheit mit Zuweisung in die Maßnahme gemeinsam mit dem Kunden festgelegt und mitgeteilt.

Aufgrund der Zielerreichung von bisher 39% wurde die Option zur Verlängerung um ein weiteres Jahr gezogen.



Förderziel: Direktvermittlung

Ressourcenbereich: Bewerbungs- und Stellensuchverhalten

Maßnahme: Ausbildungscoaching

Bei diesem Angebot sollen junge Menschen in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt werden. Die Maßnahme begann am 02.12.2019, endet am 30.04.2022 und bietet 40 Plätze.

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

Zur Zielgruppe zählen Jugendliche und junge Erwachsene, die Leistungen nach dem SGB II erhalten und bei denen ein Förderbedarf im Bereich der Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit oder im Bereich der Direktvermittlung festgestellt wurde. Ihr Ziel ist die Aufnahme einer Berufsausbildung. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen hinsichtlich der persönlichen und schulischen Kompetenzen ist eine Integration in den ersten Ausbildungsmarkt realistisch. Die Fähigkeit zur Mobilität, eine gute Kommunikationsfähigkeit sowohl schriftlich als auch mündlich in der deutschen Sprache sind vorhanden (Sprachstand B1 nach dem Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen (GER)).

Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Maßnahme können im Konkreten sein:

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

Inhalte der Maßnahme sind:

- Feststellung von Reife und Eignung
- Förderung der Ausbildungsreife
- Vorbereitung/Unterstützung zum Erwerb des Schulabschlusses
- Angebote der Berufsorientierung und der Berufswahlentscheidung
- Angebote zum Stellensuch- und Bewerbungsverhalten

- Erarbeitung von Alternativen zur Berufsausbildung bzw. zur Überbrückung bis zur Berufsausbildung
- Psychosoziale Einzelberatung und lebensweltliche Unterstützung
- Themen- und praxisbezogene Gruppenangebote/Exkursionen
- Krisenintervention/Stabilisierung
- individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung

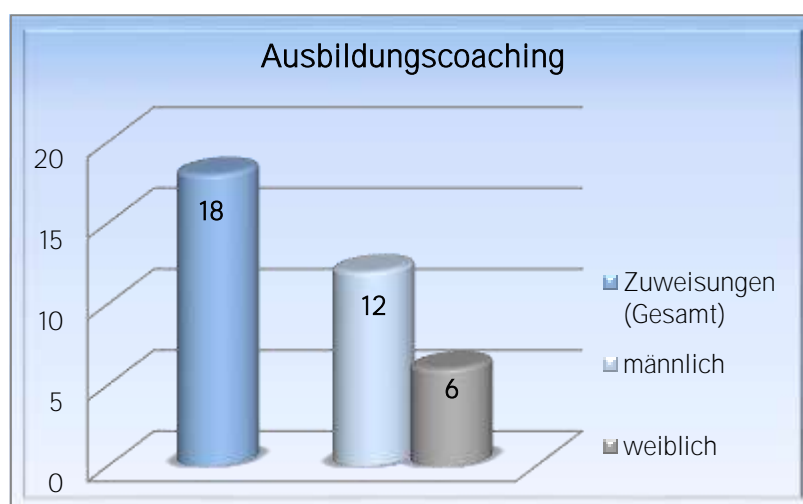
Einzelfallhilfe - Case-Management - Netzwerkarbeit - individuelle Unterstützung:

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

Auszug sozialpädagogischer Angebote:

Freizeitpädagogische Angebote (z.B. Soccer Turnier, Sommerfest, gemeinsames Kochen), Exkursionen (z.B. Kletterwald, Geocaching, Schifffahrt, Betriebsbesichtigungen), Seminare (z.B. Drogenprävention, finanzielle Hilfen), Workshops (z.B. Gesundheit, Ernährung, Hygiene, eigene Wohnung), anlassbezogenes Mobilitätstraining

Vom 02.12.2019 bis zum 31.12.2019 wurden insgesamt 18 Teilnehmer und Teilnehmerinnen zugewiesen, weitere Einzelheiten werden dem Eingliederungsbericht 2020 zu entnehmen sein.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)

Mit dem Angebot einer außerbetrieblichen Ausbildung geht der Main-Taunus-Kreis (MTK) seit 2005 einen Weg, der sich in dieser Form von anderen Kommunalen Jobcentern abhebt.

Bewusst setzt sich der MTK für eine langfristig gesicherte berufliche Zukunft von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein, die aufgrund ihrer formalen Qualifikationen und ihrer Biographie chancenlos auf dem ersten Ausbildungsmarkt sind und denen ein lückenloser Übergang von Schule und Beruf aufgrund ihrer bestehenden Hemmnisse nicht gelingt.

Im Rahmen eines Modellprojektes wurde mit der AEG Signum GmbH, später Signum GmbH, ein Träger gefunden, der zu diesem Zeitpunkt bereits über langjährige Erfahrungen in dem Sektor der außerbetrieblichen Ausbildung verfügte und bis heute weitere Zentren in Berlin und Essen betreibt.

Der Träger startete mit einer Gesamtfläche von rd. 2300 qm mit gewerblich-technischen Ausbildungen in drei Berufen und einer Berufsvorbereitung. Hierzu standen insgesamt acht Ausbildungsmeister und Sozialpädagogen zur Verfügung.

War das Zentrum von Beginn an voll ausbildungsfähig, so erfolgten dennoch in den Folgemonaten gemeinsam mit den Jugendlichen eine Reihe von technischen und infrastrukturellen Ausbauten. Dies hatte neben der Vermittlung praxisorientierter Ausbildungsinhalte den Vorteil, dass eine hohe Identifikation mit dem Zentrum geschaffen werden konnte.

Im Zuge des Modellcharakters konnte fortlaufend auf aktuelle Bedarfe und Trends des Arbeitsmarktes eingegangen werden. So wurde das Angebot weiterer Ausbildungsberufe insbesondere im kaufmännischen Bereich geschaffen.

Die Ausbildungsfläche wurde durch die steigende Nachfrage 2009 um 350 qm erweitert.

Seit 2008 erfolgten aufgrund der sehr guten Erfahrungen mit der außerbetrieblichen Ausbildung und einer gleichbleibenden problematischen Situation für Jugendliche und junge Erwachsene, die „durchs Raster fallen“, entsprechende öffentliche Ausschreibungen der Maßnahme.

Die anfangs für bis zu 25- Jährige angedachte Maßnahme wurde aufgrund des Bedarfs auch für Ältere geöffnet.

. Die Praxis zeigt, dass die Personengruppe der 25- bis 35- Jährigen häufig über keinen Berufsabschluss verfügt.

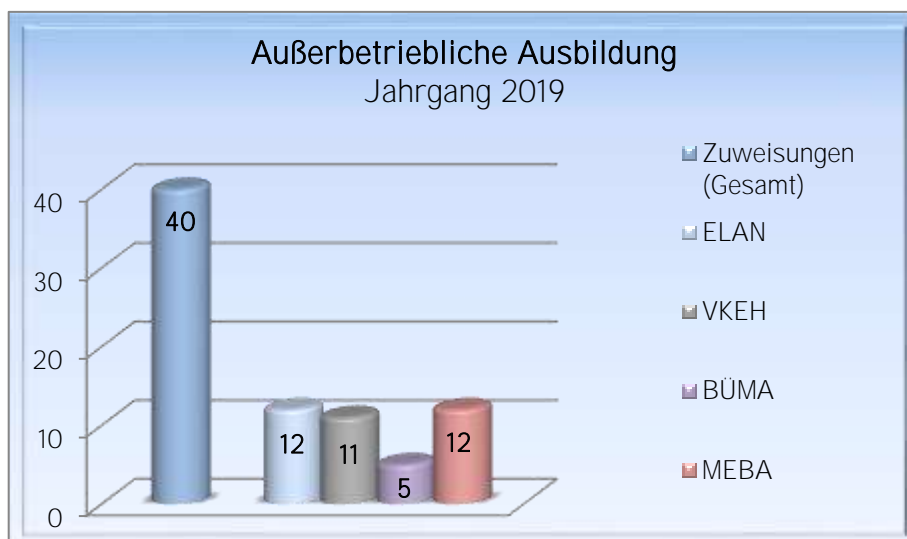
Im Dezember 2019 befanden sich insgesamt 99 Personen in Ausbildung.

Im Ausbildungsjahr 2019 konnten insgesamt 40 Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 17 bis 38 Jahren eine Ausbildung in außerbetrieblicher Form aufnehmen.

Um dem besonderen Förderbedarf der geflüchteten Teilnehmenden hinsichtlich ihrer sprachlichen Defizite gerecht zu werden, wird eine zusätzliche individuelle Sprachförderung zweimal in der Woche durch Campus Service mit 15 Teilnehmenden durchgeführt.

Im handwerklichen Bereich erlernen zwölf Teilnehmer und Teilnehmerinnen den Beruf Elektroanlagenmonteur/Elektromonteurin (ELAN) und zwölf Teilnehmende den Beruf Metallbauer (MEBA). Im kaufmännischen Bereich erlernen elf Teilnehmer und Teilnehmerinnen den Beruf Verkäufer/Verkäuferin (VKEH) und fünf Teilnehmende den Beruf Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (BÜMA).

Über eine mögliche Weiterführung muss noch entschieden werden.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach § 45 SGB III

§ 45 SGB III ermöglicht Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung für Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose. Möglich sind Maßnahmen mit folgenden Zielen:

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

Mit dem Ausstellen des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines für eine Aktivierung erfolgt eine verbindliche finanzielle Förderzusage. Der/die Berechtigte muss einen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassenen Bildungsträger auswählen.

Im Kalenderjahr 2019 wurden insgesamt 120 Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine ausgestellt. 101 Gutscheine wurden eingelöst, wovon 38 zu einer Vermittlung in Arbeit führten. Dabei handelte es sich um 25 sozialversicherungspflichtige und 13 geringfügige Beschäftigungen.

Der reine Vermittlungsgutschein wird für die Inanspruchnahme eines privaten Arbeitsvermittlers ausgestellt. In diesem Fall erhält der zugelassene private Arbeitsvermittler eine Vermittlungsprämie von bis zu 2.000 € unter der Voraussetzung, dass die geförderte Person in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt wird. Die Prämienzahlung erfolgt in zwei Raten. Die erste Rate wird nach sechswöchiger Beschäftigung und die zweite Rate wird nach sechsmonatiger Beschäftigung ausgezahlt.

In 2019 wurden 18 Vermittlungsgutscheine ausgestellt. In lediglich 5 Fällen wurde eine Vermittlungsvergütung an einen zugelassenen privaten Arbeitsvermittler ausgezahlt.

Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Bildungsgutschein

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

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

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

Weiterhin wird die Beschäftigungsprognose nach Abschluss der Weiterbildung geprüft.

Die Arbeitslosigkeit alleine begründet nicht die Notwendigkeit der Weiterbildung.

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

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

Im Jahr 2019 wurden 49 Bildungsgutscheine ausgestellt, von diesen bis zum Ende des Jahres 42 Stück eingelöst wurden. Weitere 2 können noch im Jahr 2020 eingelöst werden.

Im Vergleich zum Vorjahr (73 ausgestellte Bildungsgutscheine) ist die Zahl der ausgestellten Bildungsgutscheine gefallen.

Die Zahl der eingelösten Bildungsgutscheine ist mit 42 im Vergleich zum Vorjahr (52 eingelöste Bildungsgutscheine) entsprechend auch gesunken.

Die Ausgaben für die eingelösten Bildungsgutscheine beliefen sich im Jahr 2019 auf 208.747,62 € und sind damit im Vergleich zum Vorjahr (255.028,- €) etwas gefallen.

Hierbei muss berücksichtigt werden, dass im Kalenderjahr 2019 21 Qualifizierungen aus dem Vorjahr fortgeführt wurden und diese in den Ausgaben mit eingeschlossen sind.

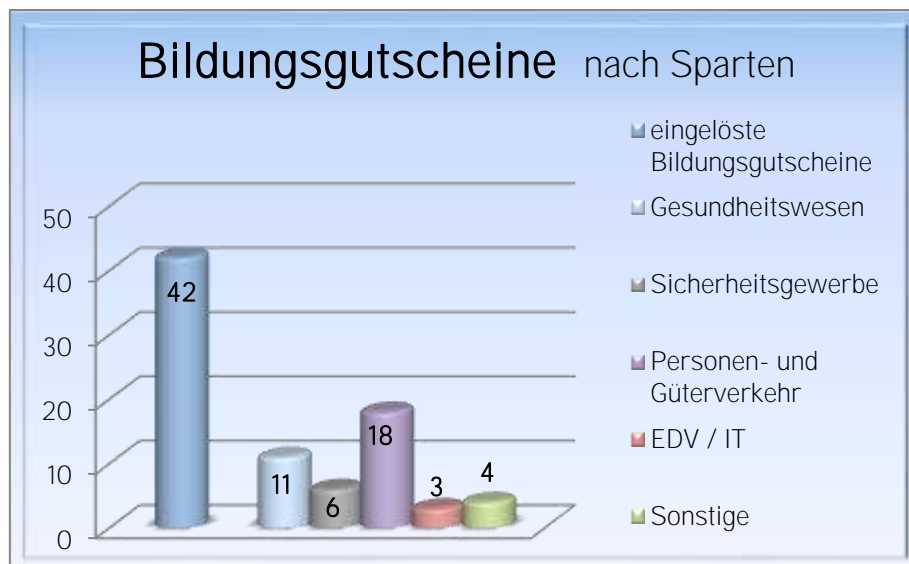
Im Jahr 2020 werden insgesamt 11 Qualifizierungen aus den Vorjahren fortgeführt.

Insgesamt 49 Qualifizierungen wurden im Jahr 2019 erfolgreich abgeschlossen.

Bei 18 Personen führte der Bildungsgutschein zur Aufnahme einer Beschäftigung und zum Wegfall des Hilfebezuges. Dies entspricht 37 % der erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierungen.

Der Schwerpunkt der Förderungen lag im Kalenderjahr 2019 auf den Qualifizierungen im Bereich Personen- und Güterverkehr, Gesundheit, Pflege und Betreuung, im Sicherheits- und im EDV/IT Bereich.

Weiterhin wurden auch in diesem Jahr Bleibeberechtigte bei der Anerkennung ihrer Approbation unterstützt. Auf den Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes wurde dabei eingegangen.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen gemäß § 16c SGB II

Die Existenzgründerberatung und die Selbstständigenbetreuung für Kunden im SGB II-Bezug werden direkt vom KJC durchgeführt. Der Berater informiert über wichtige gesetzliche Regelungen und Rahmenbedingungen. Themen wie betriebswirtschaftliche Planung und Kalkulation, Finanzierung, Personalmanagement oder Vertrieb werden ebenso besprochen wie Gesundheit und die Auswirkungen auf das soziale Umfeld. Gründungsideen werden analysiert und gegebenenfalls optimiert. Der Berater unterstützt und beschleunigt den Entscheidungs- und Organisationsprozess. Bei Selbstständigen prognostiziert der Berater auf Grundlage der vorliegenden Daten das zukünftige Einkommen und begutachtet die Tragfähigkeit des Existenzgründungsvorhabens bzw. der Selbstständigkeit. Bestand die Selbstständigkeit vor Leistungsbezug, gilt es herauszufinden, was die Ursachen für die bestehende Erfolglosigkeit sind und passende Problemlösungen zu entwickeln. Für Gründer/innen und Selbstständige steht auch das Instrument der Darlehensvergabe gemäß § 16c SGB-II zur Verfügung. Weitere Mitarbeiter berechnen das Einkommen aus der Selbstständigkeit.

Die Beratung wird von den meisten Kunden engagiert genutzt, die eigenen Konzepte und Kompetenzen zu reflektieren und zu prüfen. Gründer/innen brauchen in der Regel eine intensivere und längere Betreuung als Kunden/innen, die aus der Selbstständigkeit heraus ALG II beantragen. Es werden überwiegend Kleinstgründungen realisiert. Den meisten Gründer/innen stehen nur begrenzte eigene finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Bevorzugt erhalten sie Unterstützung aus dem familiären Umfeld. Oft sehen sie zu Beginn des Beratungsprozesses keine Alternative zu einer selbstständigen Tätigkeit.

Der Prozess beginnt mit Information (verstehen), geht über in Beratung (Kompetenzen entwickeln) und mündet bestenfalls in Selbstmanagement (gestalten, entscheiden, verantworten). Durch Übernahme von Verantwortung und Entwicklung von Kompetenzen im wirtschaftlich geschützten Rahmen werden die Frustrationstoleranz und das Selbstwertgefühl gestärkt. Dies kann jenseits des ausreichenden wirtschaftlichen Erfolges aktivieren, um die Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

In 2019 wurden 292 selbstständige Personen im Haupt- oder Nebengewerbe gezählt, die Leistung nach SGB II erhielten. Davon waren 31 Personen mit einer

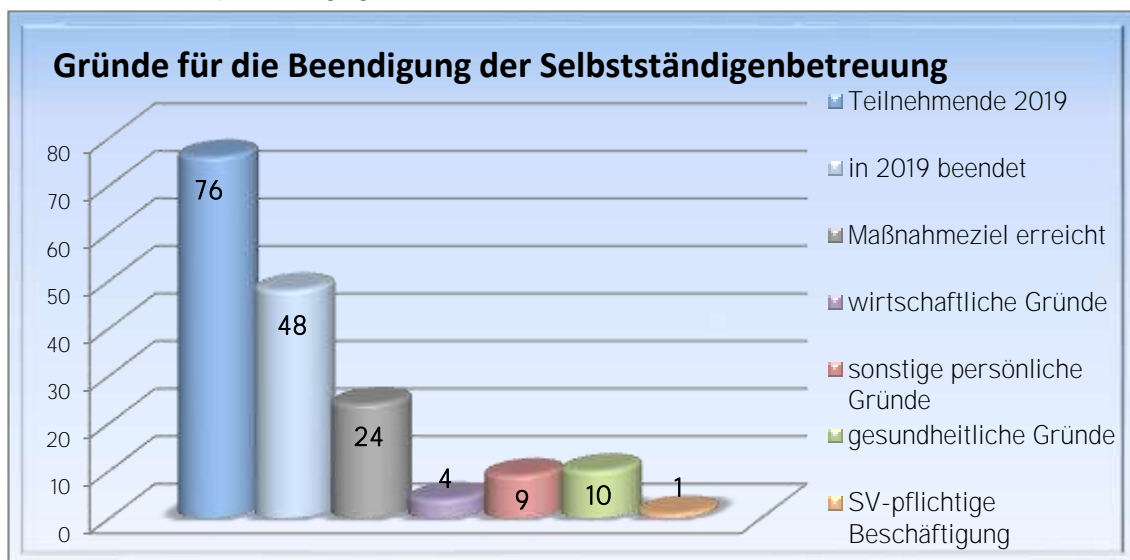
durchschnittlichen Beratungszeit von 4 Monaten in der Gründerberatung und 76 Selbstständige im Hauptgewerbe in der Selbstständigenbetreuung.

Es wurden 1178 für die Berechnung relevante Dokumente bearbeitet und es fanden ca. 320 Beratungstermine im Kommunalen Jobcenter statt, welche durch telefonische Beratungen ergänzt wurden. Außendienste und Netzwerktreffen sind empfehlenswert, wenn ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen.

Im Laufe des Jahres wurden 6 Selbstständige mit Darlehen im Gesamtwert von 25.000,- Euro unterstützt. Darlehen werden häufig erst im Verlauf der Betreuung vergeben, um das Geschäft anzukurbeln und den Ausstieg aus dem SGB II zu ermöglichen.

In 2019 kamen 11 Gründer aus der Gründungsberatung, wobei 2 bereits in 2019 wirtschaftlich erfolgreich waren. Bei 48 Selbstständigen wurde die Selbstständigenbetreuung in 2019 beendet, davon bei 50 % wirtschaftlich erfolgreich, wobei 19 Haushalte komplett aus dem SGB II-Bezug ausgeschieden sind. In einem weiteren Fall hat der Selbstständige sich entschieden, eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufzunehmen, um den Leistungsbezug zu beenden. In fast allen Bereichen ist Erfolg möglich; wobei sich besonders der Gastronomiebereich als sehr risikoreich erwies.

Auf Basis der Entscheidungen der Kunden/innen wurde die Betreuung vor allem aus gesundheitlichen Gründen (21%) und sonstigen persönlichen Gründen (17%: Familie, Umzug, Neuorientierung) beendet. In 4 Fällen war ein wirtschaftlicher Erfolg nicht möglich. Nur bei 2 Kunden wurde die Betreuung von uns aufgrund fehlender Perspektive gegen den Wunsch des Kunden beendet.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Einstiegsqualifizierung (EQ)

Arbeitgeber können bei Durchführung einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung nach § 54a Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) einen monatlichen Zuschuss bis zu 243,00 € zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur monatlichen Vergütung erhalten.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung ist ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum.

Diese richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren mit individuellen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den jährlichen bundesweiten Nachvermittlungskaktionen bis zum 30.09. keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Als weitere Zielgruppe ist die Gruppe der jungen Geflüchteten hinzugekommen. Die Einstiegsqualifizierung bietet ihnen eine erste berufliche Orientierung und soll die Heranführung an eine Ausbildung im Betrieb erleichtern.

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

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

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

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

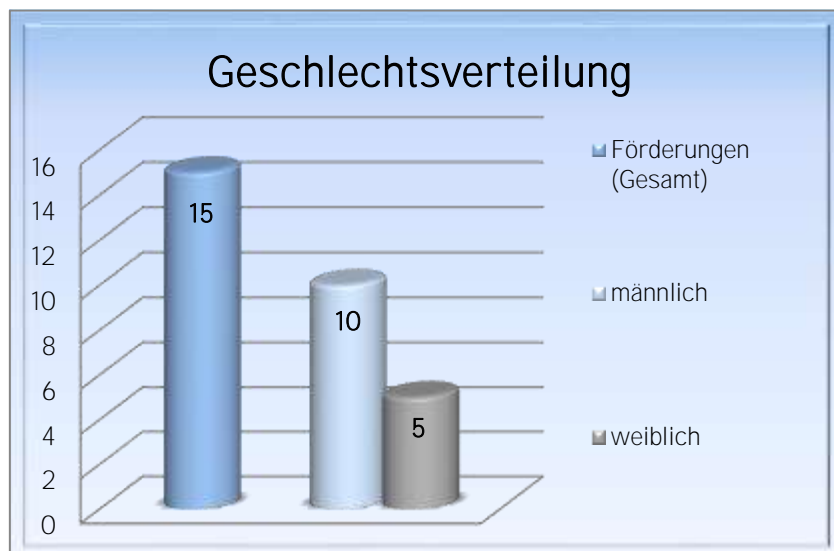
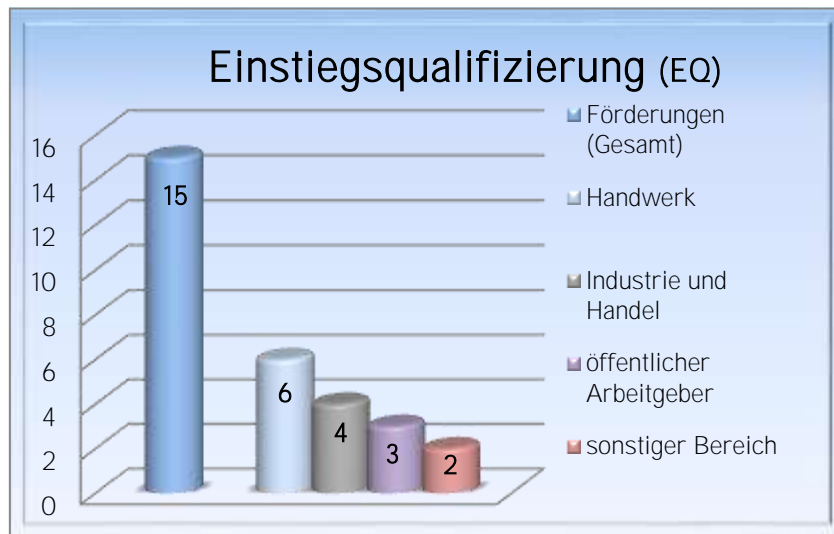
Im aktuellen Berichtsjahr wurden insgesamt 15 Einstiegsqualifizierungen neu bewilligt. Davon waren 5 Jugendliche weiblich und 10 Jugendliche männlich.

Die neu begonnene Qualifikation beendeten 4 Jugendliche vorzeitig.

Insgesamt 18 Jugendliche aus dem Vorjahr konnten im Berichtsjahr 2019 ihre Einstiegsqualifizierung beenden.

Für einen Jugendlichen mündete die Einstiegsqualifizierung in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und 11 Jugendliche konnten im Anschluss an ihre Einstiegsqualifizierung ein reguläres Ausbildungsverhältnis aufnehmen. Bei 5 Jugendlichen endete die Einstiegsqualifizierung vorzeitig.

I das Berichtsjahr 2020 werden 11 Förderfälle übernommen.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereiche: Arbeitsverhalten, Arbeitsmotivation, Sozialverhalten

Maßnahme: Wettbewerbsfähigkeit (SAM)

Die Maßnahme lief vom 01.05.2018 bis zum 30.04.2019.

Ziel der Maßnahme war eine Verhaltensänderung erwerbsfähiger Leistungsbezieher und Leistungsbezieherinnen, welche ihn/sie einen deutlichen Schritt näher an die Direktvermittlung heranführt. Im Fokus stand dabei der in der Potentialanalyse mit dem Fallmanager/der Fallmanagerin vereinbarte und zu stärkende Ressourcenbereich.

Die Erfahrung zeigte, dass die genannten Ressourcenbereiche häufig sehr eng miteinander korrespondierten und sich auch gegenseitig beeinflussten. Zum Beispiel hatte eine Stärkung im Bereich Arbeitsmotivation meist auch positive Auswirkungen auf das Arbeitsverhalten und das Sozialverhalten.

Die Stärkung der einzelnen Ressourcenbereiche erfolgte durch Einzelcoaching und Gruppenveranstaltungen zu bereichsimmanenten Inhalten. Darüber hinaus gab es die Möglichkeit einer Praxiserprobung, wenn dies der Stärkung des ausgeschriebenen Ressourcenbereichs diene.

Arbeitsaufträge und Hausaufgaben ergänzten die Förderung hinsichtlich Eigenverantwortung und Verselbstständigung.

Die Teilnahme betrug in der Regel drei Monate. Bei Bedarf konnte der Träger dem Fallmanager/der Fallmanagerin eine ausführliche schriftliche Verlängerungsempfehlung vorlegen; das Fallmanagement entschied dann über eine Verlängerung der Maßnahme um weitere drei Monate.

Am häufigsten wurde in der Potentialanalyse ein Förderbedarf im Ressourcenbereich Arbeitsmotivation festgestellt, der Schwerpunkt lag hier auf der Erarbeitung eines realistischen Berufszieles. Hier war der Ansatz, bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern das Interesse an einer Veränderungsbereitschaft zu wecken.

Durch Impulssetzung, Spiegelung und Reflexion in den Gesprächen mit den Coaches wurde dieses Ziel häufig erreicht und es kam teilweise zu schnellen Erfolgen durch Vermittlung in Arbeit.

Vom 01.05.2018 bis 30.04.2019 wurden insgesamt 297 Teilnehmer zugewiesen, davon 201 „Arbeitsmotivation“, 73 „Arbeitsverhalten“ und 23 „Sozialverhalten“. Die Maßnahme beendeten 247 Teilnehmende regulär.

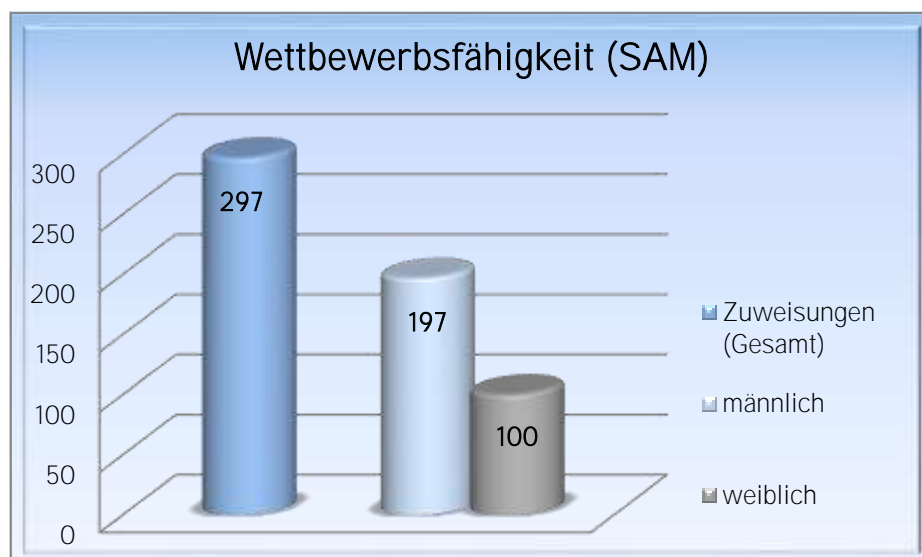
Die Übrigen wurden aufgrund von Fehlzeiten, gesundheitlichen oder privaten Problemen vorzeitig beendet. Diese Teilnehmenden wurden in der Regel alternativen Maßnahmen zugewiesen.

Laut den teilnehmerbezogenen Abschlussberichten des Trägers wurde das Förderziel bei 146 Teilnehmerinnen und Teilnehmer vollständig gestärkt. 101 Teilnehmende haben das Ziel nicht erreicht. Aber auch hier wurden in einigen Fällen zumindest Teilerfolge erzielt.

Insgesamt kam es in 2019 zu 10 Vermittlungen in Arbeit, bzw. Ausbildung. Es ist an dieser Stelle jedoch anzumerken, dass die Vermittlung in Arbeit kein ausdrückliches Maßnahmeziel war.

Die Maßnahme wurde erneut ausgeschrieben, aufgrund einer laufenden rechtlichen Auseinandersetzung ist die Neuauflage zurzeit gestoppt.

Betrachtungszeitraum vom 01.05.2018 – 30.04.2019:



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Arbeitsmotivation

Maßnahme: Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahme Tisch & Teller

Das Sozialkaufhaus Tisch & Teller ist im Kreisgebiet einzigartig und wurde im Dezember 2009 eröffnet.

Vorausgegangen waren intensive gemeinsame Planungen unter der Führung des Diakonischen Werkes Main-Taunus e. V..

Das Warenangebot ist vielfältig. Neben Mobiliar werden sowohl Küchenausstattung als auch Haushalts- und Elektrogeräte angeboten.

Das Sozialkaufhaus ist für jede Person zugänglich. Personen mit nachgewiesenem geringem Einkommen können eine Kundenkarte beantragen, die es ihnen ermöglicht, alle Artikel mit einem Rabatt von 25% zu erwerben.

Die Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III partizipiert an der Arbeitsmarktnähe von Tisch & Teller und bezweckt neben der Aktivierung der Teilnehmenden die Einmündung in den regulären Arbeitsmarkt.

Die zugewiesenen Teilnehmenden nehmen aktiv an der Gestaltung des Tagesgeschäfts teil und sind eine Säule für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und des Umsatzes.

Um die Ziele zu erreichen, werden die Teilnehmenden durch das festangestellte Personal von Tisch & Teller individuell beraten.

Die Beratung beinhaltet u. a. das personenbezogene Coaching, die Unterstützung bei der Stellensuche und die Hilfe bei privaten arbeitsmarktrelevanten Angelegenheiten (Kinderbetreuung, Klärung des Gesundheitszustandes, Ordnung der Finanzen etc.).

Die Klärung der persönlichen Situation ist ein wichtiger Faktor für die Vermittlung in Arbeit.

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

Die Maßnahme war 2019 nahezu voll ausgelastet.

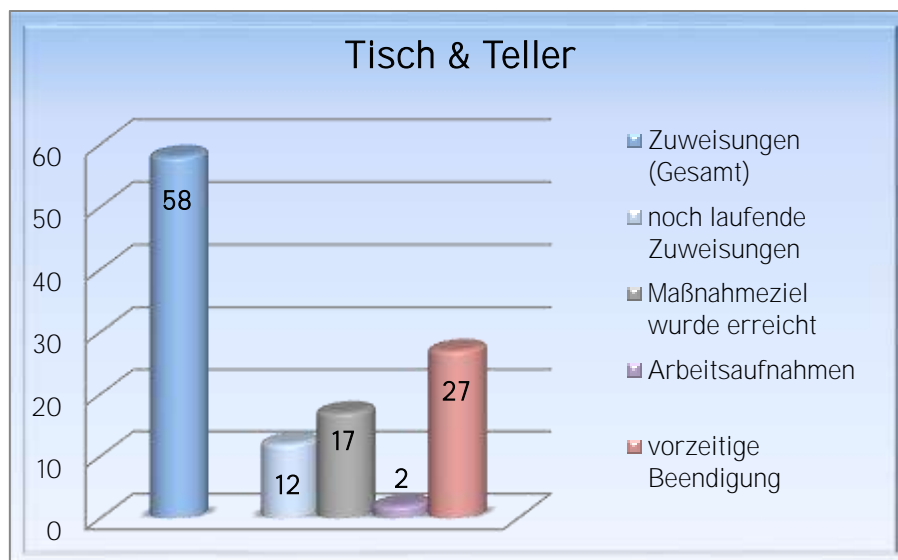
2019 waren insgesamt 58 Personen in die Maßnahme zugewiesen, wobei 46 Zuweisungen regulär bzw. vorzeitig endeten (siehe Schaubild).

Zwölf Personen sind über das Jahr 2019 hinaus in der Maßnahme.

Beendigungsgründe waren vor allem:

- Ende des Zuweisungszeitraumes / Antritt einer neuen Maßnahme
- Aufnahme einer Beschäftigung
- Vorzeitige Beendigung (z. B. wegen gesundheitlichen oder verhaltensbedingten Gründen)

Die langjährige Zusammenarbeit mit Tisch & Teller wird im Kalenderjahr 2020 fortgesetzt.



Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

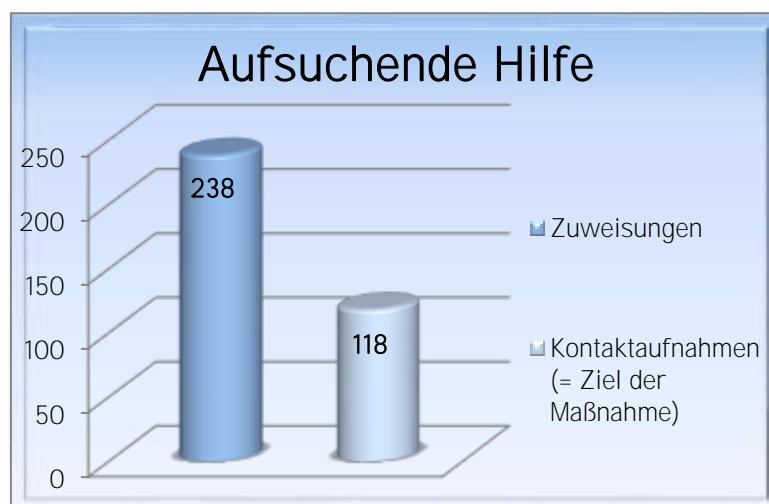
Ressourcenbereich: Mitwirkung in der Fallsteuerung

Maßnahme: Aufsuchende Hilfe (aH)

Zielgruppe der Maßnahme sind Leistungsberechtigte, 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. Ziel der aufsuchenden Hilfe ist die Kontaktaufnahme zum Fallmanagement, die Klärung der Vermeidungshaltung und das Erreichen einer zuverlässigen Zusammenarbeit. Der beauftragte Träger soll zur Zielerreichung die Leistungsberechtigten im häuslichen Umfeld besuchen und einen persönlichen Kontakt herstellen. Durch Gespräche sollen die Teilnehmenden zur Mitarbeit in der Fallsteuerung motiviert werden. Im Bedarfsfall kann auch eine Begleitung zum Termin im Fallmanagement stattfinden. Die Maßnahme begann 2018 und wurde im Jahr 2019 durch eine Verlängerungsoption um 12 Monate bis zum 30.06.2020 verlängert. Die Maßnahme hat ein Volumen von 40 wiederbesetzbaren Plätzen. Die reguläre Zuweisungsdauer beträgt 6 Wochen und kann in begründeten Fällen um 6 Wochen verlängert werden.

Im Jahr 2019 waren insgesamt 238 Leistungsberechtigte per Verwaltungsakt in die aufsuchende Hilfe zugewiesen. In 118 Fällen wurde das Maßnahmenziel, die Kontaktaufnahme zum Fallmanagement, erreicht. 18 Zuweisungen gehen bis ins Kalenderjahr 2020.

Es ist geplant, die Maßnahme neu auszuschreiben.



Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Lebenspraktische Kompetenzen, Rahmenbedingungen, Mitwirkung in der Fallsteuerung

Maßnahme: Empowerment für geflüchtete Frauen

Zielgruppe der Maßnahme waren geflüchtete Frauen (ehemalige Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz), die Leistungen nach dem SGB II erhalten. Besondere Merkmale dieser Zielgruppe waren eine besondere Schutz- und Unterstützungsbedürftigkeit aufgrund der individuellen Geschichte sowie bestehende soziale Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld, oft nur ein geringes Bewusstsein hinsichtlich der eigenen Ressourcen und Kompetenzen, häufig geringe Vorbildung und / oder Berufserfahrung und fehlende Sprachkenntnisse.

Ziel der Maßnahme war es, durch Stärkung der Herstellung der Prozessfähigkeit die soziale und gesellschaftliche Integration der Teilnehmerinnen zu ermöglichen. Es wurde angestrebt, dass die Teilnehmerinnen nach Beendigung der Maßnahme mit den Gepflogenheiten, Werten, Pflichten und Rechten in Deutschland vertraut sind, ihr persönliches Auftreten, ihr äußeres Erscheinungsbild und ihre Tages- und Selbststrukturierung situationsadäquat gestalten können und einen Zugewinn an Selbstwahrnehmung, Selbstverantwortung und Selbstbewusstsein erreicht haben. Außerdem sind sie fähig und bereit, in der Fallsteuerung mitzuwirken und an weiterführenden Maßnahmen teilzunehmen. Die Maßnahme bot einen niedrighschwelligigen Einstieg und verfolgte durchgängig den Empowerment-Ansatz.

Zur Zielerreichung wurden Gruppenangebote – basierend auf den o. g. Themen - durchgeführt. Praktische Tätigkeiten sowie Außenaktivitäten / Unternehmungen dienten der Veranschaulichung. Einzelberatungen ergänzten die Gruppenangebote. In Einzelfällen wurden die Teilnehmerinnen im häuslichen Bereich aufgesucht.

Die praktizierte Sprache in der Maßnahme war Deutsch. Bei Bedarf übersetzten sich die Frauen gegenseitig. Bei komplizierteren Sachzusammenhängen wurden Sprachmittlerinnen einbezogen. Ein wichtiger Punkt war auch die Anbindung der Frauen an bereits vorhandene kommunale (Freizeit)-Angebote.

Nach dem Abschluss des Ausschreibungsverfahrens startete die Maßnahme am 01.11.2017. Im Juni 2018 wurde von der Verlängerungsoption Gebrauch gemacht. Die Maßnahme endete am 31.10.2019. Sie wurde ausschließlich vom Übergangmanagement angesteuert.

Das Angebot war für 30 Teilnehmerinnen ausgelegt.

Die individuelle Verweildauer betrug 6 Monate und umfasst 15 Wochenstunden. Die Frauen konnten, je nach zeitlicher Verfügbarkeit wählen, ob sie an der Vor- oder der Nachmittagsgruppe teilnehmen. Eine Kinderbetreuung musste gewährleistet sein. Bei Bedarf wurden die Teilnehmerinnen bei deren Organisation unterstützt. Um eine bessere Vereinbarkeit des Besuches des Integrationskurses und der Teilnahme an der Maßnahme zu erreichen, bestand auch die Möglichkeit, mit 7,5 Wochenstunden die Maßnahme zu besuchen.

Insgesamt nahmen 110 Frauen an der Maßnahme teil; im Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.10.2019 gab es 27 neue Zuweisungen. Die Teilnehmerinnen verteilten sich auf 12 unterschiedliche Nationalitäten. Annähernd die Hälfte der Teilnehmerinnen (51) kam aus Syrien, aus Afghanistan kamen 20 Teilnehmerinnen, aus Eritrea 14 Teilnehmerinnen. Die Maßnahme war durchgängig gut ausgelastet.

Ein näherer Blick auf das Gruppengeschehen

Das Gruppengeschehen kann als vielfältig, komplex und oft konträr beschrieben werden. Die Gruppenzusammensetzung wechselte aufgrund der permanenten Zusteuerungsmöglichkeiten. Mal dominierte ein „syrischer Block“, mal war die Gruppe verhältnismäßig gemischt. Dies gut auszubalancieren, war eine große Anforderung an die pädagogischen Fachkräfte vor Ort.

In diesem dynamischen Gruppenprozess wurden vorhandene Ressentiments untereinander (kein erwünschter Kontakt mit Schwarzafrikanerinnen, massive Vorbehalte zwischen Angehörigen verschiedener Nationalitäten), die Konfrontation mit anderen Rollenerwartungen und Rollenbildern in Deutschland, der Stellenwert von Religion im Heimatland und in Deutschland, die Brüche in der persönlichen Biografie, in einigen Fällen der soziale Abstieg durch die Flucht nach Deutschland, aber auch das Herausarbeiten neuer Rollenbilder und das Entwickeln neuer Perspektiven und das Entdecken persönlicher Freiräume thematisiert.

Häufig war bei den teilnehmenden Frauen zu beobachten, dass nach der ersten Phase der Erleichterung, es geschafft zu haben, die traumatischen Erlebnisse stärker ins Bewusstsein traten und auch die Schuldgefühle zunahmen, Familienangehörige zurückgelassen zu haben. Parallel dazu wurden „Forderungen“ an das Aufnahmeland Deutschland gestellt.

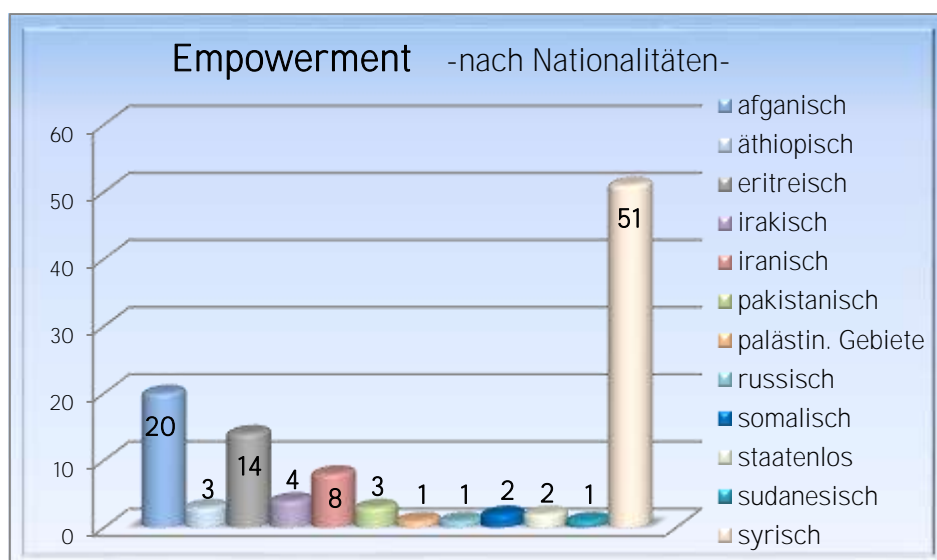
Die individuellen Entwicklungen können sehr unterschiedlich und oft auch ambivalent verlaufen. Deutschland kann das Land sein - die Zukunft - ,wo viel leichter als im Heimatland die eigenen Vorstellungen im Hinblick auf Beruf und

Familie verwirklicht werden können, aber auch ein Rückzug und eine Verfestigung der vorhandenen Werte war insbesondere bei älteren Teilnehmerinnen zu beobachten. Das Einhalten religiös vorgegebener Vorschriften und Regeln - bspw. feste Gebetszeiten - verschafft der einzelnen Person ein Gefühl der Sicherheit und eine Bestätigung, in der Fremde „richtig“ zu leben.

Dem Wunsch einiger Teilnehmerinnen, die Tagesgestaltung der Maßnahme diesen Gebetszeiten unterzuordnen, wurde nicht entsprochen. Hierzu bestand Konsens zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer. Zum Thema „Religionsfreiheit in Deutschland im Kontext mit arbeitsmarktintegrativen Maßnahmen“ gab es im Mai 2019 eine Informationsveranstaltung. Eingeladen hierzu wurde die Beratungsstelle Hessen „Religiöse Toleranz statt Extremismus“. Eine weitere Informationsveranstaltung zu diesem Thema fand im August für die Coaches des Trägers und interessierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Main-Taunus-Kreises statt.

Als Resümee kann gesagt werden, dass das Gros der Teilnehmerinnen durch die Teilnahme an der Maßnahme in ihrem Selbstvertrauen und in ihrer Selbstverantwortung gestärkt wurde. Die fehlenden Sprachkenntnisse bildeten sicher oft eine Barriere, aber die Teilnahme an der Maßnahme erleichterte das Ankommen in Deutschland, gab wichtige Orientierungshilfen, veränderte Sichtweisen und schaffte Akzeptanz. Auch die Teilnehmerinnenbefragungen des Trägers spiegeln eine hohe Zufriedenheit wider.

Eine Neuauflage der Maßnahme ist geplant.



Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

Maßnahme: Feststellung der Erwerbsfähigkeit gemäß § 44a SGB II

Zur Durchführung der Feststellung der Erwerbsfähigkeit gem. § 44a SGB II hat das Kreisgesundheitsamt mehrere Fachkräfte angestellt.

Die Fachkräfte arbeiten Hand in Hand und decken ein breites medizinisches Spektrum ab:

- Arbeitsmedizin
- Psychologie
- Psychiatrie

Die Fachkräfte erstellen nach Vorsprache oder Aktenlage eine Stellungnahme zum Umfang der Erwerbsfähigkeit. Zusätzlich dazu wird auf individuelle Fragen hinsichtlich der Vermittlungsarbeit eingegangen.

Das Gesundheitsamt erstellte 786 Stellungnahmen im Kalenderjahr 2019, wobei 41 Begutachtungen nach Aktenlage erfolgten.

Im Jahr zuvor wurden 756 fachliche Stellungnahmen abgegeben und 39 Stellungnahmen nach Aktenlage erstellt.

Aufgrund des annähernd gleichbleibenden Niveaus bei der Nachfrage wurden das Beratungsangebot und die Kommunikation mit dem Fallmanagement weiter professionalisiert. Das hat eine Steigerung der Qualität zur Folge.

In 87 Fällen kamen die Fachkräfte zu dem Ergebnis, dass eine Erwerbsunfähigkeit von länger als sechs Monaten vorliegt. Dadurch entfällt der Anspruch auf Arbeitslosengeld II. In diesen Fällen findet eine Überleitung an das 3. Kapitel des SGB XII statt; sofern ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter mit in der Bedarfsgemeinschaft wohnt, wird Sozialgeld nach dem SGB II gewährt.

Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

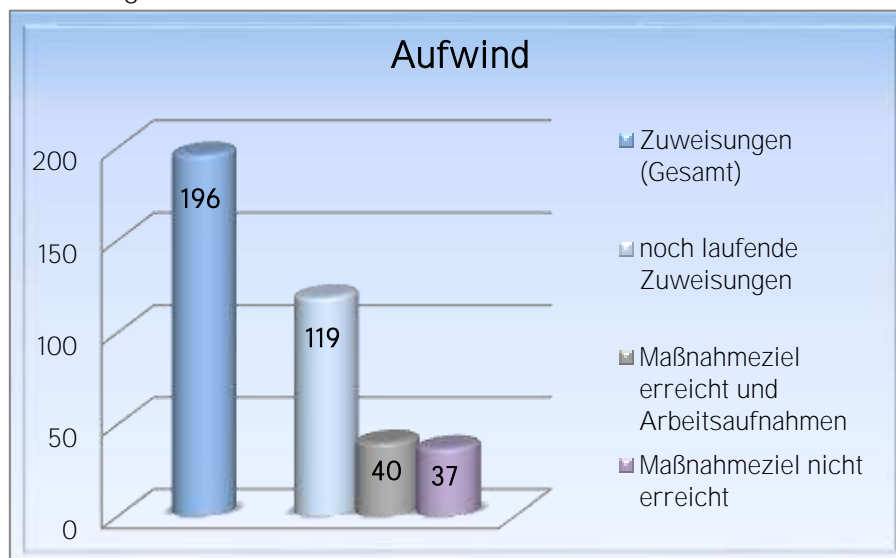
Maßnahme: Aufwind

Die am 01.03.2018 begonnene Maßnahme Aufwind wird auf Grundlage von § 45 SGB III durchgeführt und endet nach Inanspruchnahme der einjährigen Verlängerungsoption am 28.02.2020.

Die Anzahl der Maßnahmeplätze wurde von 100 auf 120 angehoben.

Ziel von Aufwind ist, die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit positiv beeinflussbaren gesundheitlichen Einschränkungen zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation findet eine Heranführung und Integration in den Arbeitsmarkt statt. Aufgrund der Zielgruppe sind Zuweisungen von mehr als zwölf Monaten möglich. In der Praxis wird für die Teilnehmenden nach dem zweiwöchigen medizinischen und psychologischen Assessment ein Arbeits- und Förderplan erstellt und umgesetzt. Je nach Schwerpunkt wird das Job- oder Gesundheitscoaching forciert. Die Coaches von Aufwind tauschen sich kontinuierlich in Fallkonferenzen zu den einzelnen eLb aus und schreiben den Plan fort. 2019 waren 196 Personen in Aufwind zugewiesen. 119 Zuweisungen gelten auch für das Kalenderjahr 2020. Dem gegenüber stehen 77 reguläre und vorzeitige Beendigungen, wobei sechs Beendigungen wegen einer Arbeitsaufnahme erfolgten. In 34 Fällen wurde das Maßnahmeziel erreicht. Vorzeitige Beendigungsgründe sind u. a. gesundheitliche Gründe, Ende des SGB II-Bezugs oder der Übergang in eine andere Maßnahme.

Es ist beabsichtigt, die Maßnahme neu auszuschreiben.

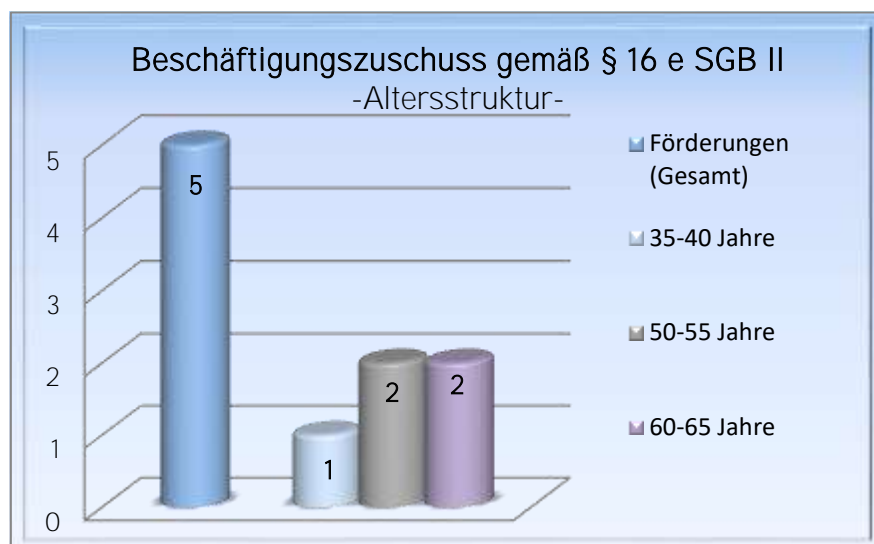


Sonstige Förderung

Maßnahme: Beschäftigungszuschuss gemäß § 16e SGB II

Mit dem Beschäftigungszuschuss (BEZ) nach § 16e Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) wurde erwerbsfähigen Leistungsbeziehern (eLb), die auf absehbare Zeit keine Chance hatten, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, eine Möglichkeit zur Teilhabe am Erwerbsleben eröffnet. Inhalt der Förderung ist ein Ausgleich für die Minderleistung des eLb infolge besonders schwerer Vermittlungshemmnisse durch einen Beschäftigungszuschuss. Ohne diese Dauerförderung ist für diesen Personenkreis keine Integration am regulären Arbeitsmarkt möglich. Das auf Dauer geförderte sozialversicherungspflichtige (ohne Arbeitslosenversicherung) Beschäftigungsverhältnis wurde mit maximal 75 Prozent bezuschusst, so dass für den Arbeitgeber eine Eigenleistung von nur 25 Prozent aufzuwenden war. Nach der ersten Förderphase von maximal 24 Monaten war zu entscheiden, ob der eLb auf dem ersten Arbeitsmarkt ohne weitere Förderung platziert werden kann oder ob eine weitere Förderung notwendig ist.

In 2019 gab es keine Neubewilligungen. Von den insgesamt 5 Fällen wechselte eine Person im Berichtsjahr in den laufenden Rentenbezug. Bei den verbleibenden 4 Fällen werden die laufenden Verpflichtungen mit einem monatlichen BEZ von 65 Prozent bis zum regulären Renteneintritt zu Ende geführt.



Sonstige Förderung

Maßnahme: Lohnkostenzuschuss gemäß § 16i SGB II

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

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

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

Berechnungsgrundlage hierfür ist grundsätzlich der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz.

Ausnahme: Ist der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrags oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgeltes.

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

Im Main-Taunus-Kreis sind bei insgesamt 187 eLb's die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen für einen Lohnkostenzuschuss nach § 16i SGB II erfüllt.

Wir begrüßen die neuen Fördermöglichkeiten sehr und haben nach Inkrafttreten des Gesetzes alle v.g. Personen zu insgesamt vier Informationsveranstaltungen eingeladen und über die Möglichkeit eines geförderten Beschäftigungsverhältnisses informiert. Ergänzend hierzu wurde auch für interessierte und potenzielle Arbeitgeber eine Informationsveranstaltung angeboten.

Seitens eines Coaches finden und fanden im Anschluss ein -oder bei Bedarf mehrere- Matchingprozesse statt.

Haben sich potenzielle Bewerber oder Bewerberinnen und der potenzielle Arbeitgeber kennengelernt und besteht von beiden der Wunsch auf eine Anstellung, wird in der Regel ein 14-tägiges Praktikum dem möglichen Vertrag/Lohnkostenzuschuss vorangestellt.

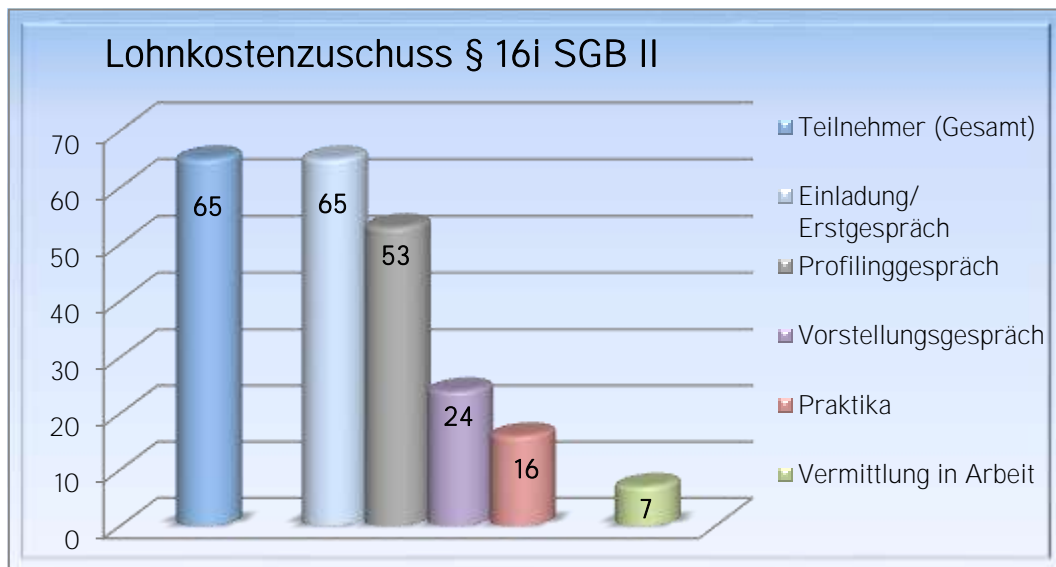
Im Anschluss daran erfolgt bei weiterhin vorhandenem Einstellungswunsch die Antragstellung auf Lohnkostenzuschuss. Nach Bewilligung der Leistung wird im Anschluss der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen.

Im Main-Taunus-Kreis haben von insgesamt 187 potenziellen Personen 111 an der freiwilligen Informationsveranstaltung teilgenommen. Hiervon haben 65 eLb's eine verbindliche schriftliche Erklärung abgegeben, konkretes Interesse an einer bezuschussten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu haben.

Eine tatsächliche Betreuung im Hinblick auf einen Lohnkostenzuschuss nach § 16i begann im Jahr 2019 für alle „Teilnahmewilligen“.

Einzelheiten zu den Zwischenständen und/oder Ergebnissen sind der Grafik zu entnehmen.

Weitere Informationen zum Fortgang des Projektes erhalten Sie im Eingliederungsbericht 2020.



Förderziel: Sonstige Förderung

Maßnahme: Beratungsangebot → Altenpflege und Betreuung nach 53c, SGB XI

Eine Aufgabe der Kommunalen Jobcenter ist die Sicherung von Fachkräften.

Gerade im Bereich der Altenpflege 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.

Das Beratungsangebot „Altenpflege und Betreuung nach 53c, SGB XI“ leistet hier einen (kleinen) Beitrag dazu. Es begleitet und unterstützt eLb, die an einer Tätigkeit im Altenpflegebereich oder als Betreuungskraft interessiert sind und einen erhöhten Beratungsbedarf haben und ergänzt somit die Beratungstätigkeit des Fallmanagements.

Ein Erfahrungswert ist, dass gerade Menschen in der mittleren Lebensphase ein besonderes Interesse für eine Tätigkeit im pflegerischen Bereich oder im Betreuungsbereich entwickeln. Oft orientieren sich insbesondere Frauen beruflich nach der Familienphase neu oder entwickelten durch familiäre Pflegeerfahrungen Interesse an dieser Tätigkeit. Ein weiterer Aspekt ist die kultursensible Pflege. Ältere Menschen mit Migrationshintergrund bedürfen einer Pflege, die die besonderen kulturspezifischen Eigenheiten berücksichtigt. Fachkräfte, die über diesen Hintergrund verfügen, können diesen Anforderungen ganz besonders gerecht werden. Daher gilt es, diesen Personenkreis verstärkt zu bewerben und durch geeignete Fördermaßnahmen zu unterstützen.

Im Laufe des Kalenderjahres 2019 wurden 22 Personen beraten. In drei Fällen war der Besuch eines Deutschkurses der nächste Schritt. Eine weitere Kundin wird den Hauptschulabschluss - als Voraussetzung für die Ausbildung - erwerben.

Insgesamt wurden im Amt für Arbeit und Soziales sieben Bildungsgutscheine für die Qualifizierung zur Betreuungskraft ausgestellt.

Ein Kunde begann im Oktober 2019 die dreijährige Ausbildung zum Krankenpfleger.

Man kann konstatieren, dass trotz Unterstützung eine Integration in diesem Sektor eine besondere Herausforderung ist.

Förderziel: Sonstige Förderung

Übergangsmanagement

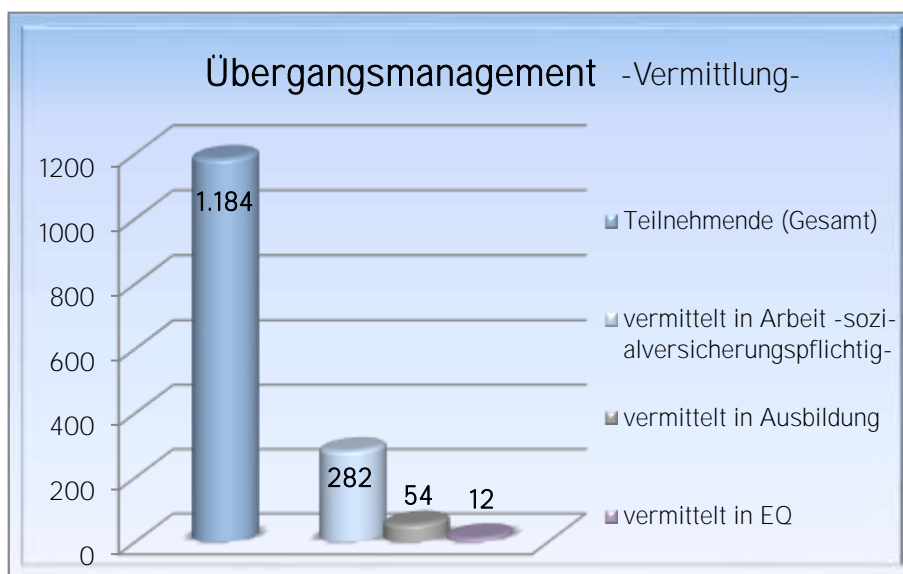
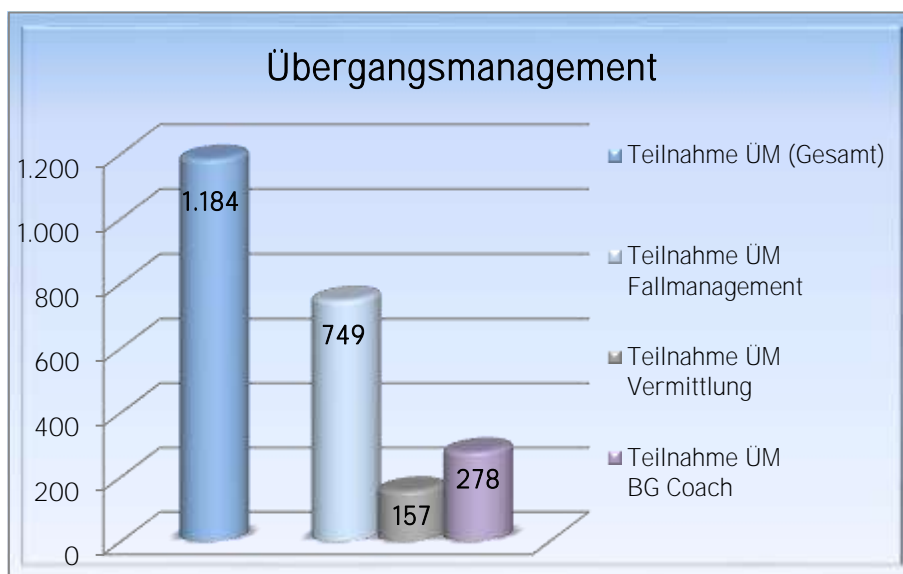
Das Übergangsmanagement (ÜM) wurde 2016 als Vermittlungsmodellprojekt gegründet, um der Zielgruppe der Geflüchteten und ihrer gesellschafts- und sozialpolitischen Bedeutung gerecht zu werden. Die Zuständigkeit besteht für alle Rechtskreiswechsler (Wechsel von Leistungen nach Asylbewerberleistungsgesetz nach Leistungen des SGB II) nach dem 01.01.2016. Ziel ist es, diese innerhalb des Integrationsprozesses mit gebündeltem und speziellem Knowhow auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorzubereiten und anschließend in selbigen zu integrieren. 2019 wurden rund 1184 Kunden im ÜM bedarfsgerecht betreut. Davon befanden sich 749 Kunden in der Herstellung der Prozess- und Wettbewerbsfähigkeit im Fallmanagement ÜM und 278 beim Bedarfsgemeinschafts-Coaching (BG-Coach).

Über die ÜM - Neukundenprüfung werden die Kunden in der Regel zunächst ins Fallmanagement aufgenommen. Ausgehend von den dort ermittelten Potentialen und Vermittlungshemmnissen wird der weitere Integrationsprozess aufgebaut. Der Integrationskurs als verpflichtendes Element legt den Grundstein. Er ist in unterschiedliche Niveaustufen eingeteilt und berücksichtigt somit die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden. Speziell für die Gruppe der Geflüchteten stehen dem Übergangsmanagement eine Reihe von Maßnahmen zur Verfügung, die über den reinen Spracherwerb hinausgehen. Hier werden verschiedene Schwerpunkte gesetzt, in denen die Erreichung der Förderziele Herstellung der Prozess- und Wettbewerbsfähigkeit, Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit sowie Direktvermittlung verfolgt wird.

Im Vermittlungsbereich des ÜM befanden sich im Jahr 2019 157 Kunden. Auch hier wird mittels einer hohen Kontaktdichte für die arbeitsmarktnahen Kunden der Integrationsprozess so individuell wie möglich und im engen Austausch mit dem Arbeitgeberservice gestaltet. Die Individualität des Integrationsprozesses und der spezialisierte Ansatz berücksichtigen sowohl den Fluchthintergrund im Allgemeinen als auch die Unterschiede zwischen den Gegebenheiten im jeweiligen Heimatland und in Deutschland bezüglich Arbeitsmarktsituation, Bewerbungsverfahren, Arbeitsalltag und den für den hiesigen Arbeitsmarkt benötigten „softskills“ wie zum Beispiel Verbindlichkeit und Pünktlichkeit am Arbeitsplatz.

Festzuhalten ist, dass sich die Zielgruppe insgesamt im Integrationsprozess weiterentwickelt, verändert und sich durchgehend durch eine hohe Akzeptanz des SGB II als Übergangssystem auszeichnet. Der sinkende Bedarf an Förderung der Sprachkenntnisse geht mit einem tendenziell steigenden Bedarf an (ergänzenden) fachlichen Qualifikationen einher. Das vorrangige Ziel bleibt der direkte Weg in Arbeit oder Ausbildung.

Im Übergangmanagement konnten 2019 insgesamt 282 Kunden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, 54 Kunden in eine Ausbildung sowie 12 Kunden in eine Einstiegsqualifizierung vermittelt werden.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Betriebliche Ausbildung in Teilzeit

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

Die gesetzliche Grundlage für diese Form der Ausbildung ist im Berufsbildungsgesetz / § 7 a Teilzeitberufsausbildung zu finden. „Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 % betragen“.

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

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

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

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

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

Bei Modul 1 stehen acht Maßnahmeplätze zur Verfügung, die wiederbesetzt werden können.

In der Regel werden die Teilnehmenden für sechs Monate zugewiesen. In Einzelfällen ist eine Verlängerung möglich.

Im Laufe des Kalenderjahres 2019 wurden hier sechzehn Teilnehmerinnen betreut.

Zum Stichtag 31.12.2019 befinden sich acht Teilnehmende in Modul 1, die Maßnahme ist voll ausgelastet.

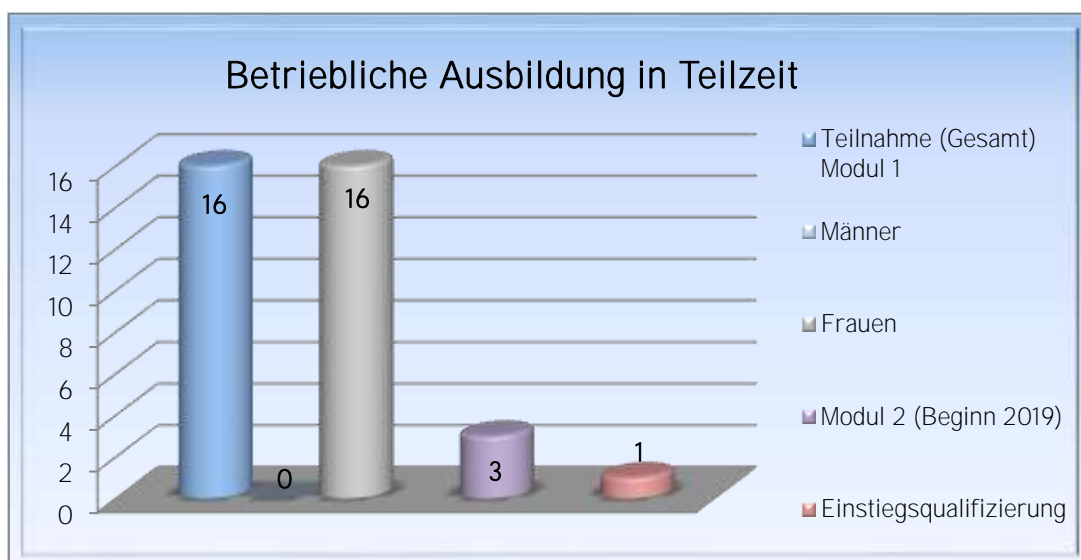
Modul 2 (Begleitung eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses in Teilzeit)
Für den Ausbildungsjahrgang 2019 standen drei Plätze zur Verfügung, die alle besetzt wurden.

Es wurden Ausbildungsverträge in den Ausbildungsberufen Automobilkauffrau, Erzieherin und Kauffrau für Büromanagement abgeschlossen; weiterhin gab es eine Vermittlung in eine betriebliche Einstiegsqualifizierung in einem Frisörbetrieb.

Rückblick auf den Ausbildungsjahrgang 2016

Im Jahr 2016 wurde im Rahmen der Maßnahme kein Ausbildungsverhältnis in Teilzeit abgeschlossen.

Es ist beabsichtigt, von der Verlängerungsoptions Gebrauch zu machen und die Maßnahme im Kalenderjahr 2020 fortzuführen.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Mut zur Arbeit

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

Nach Abschluss des Integrationskurses ist es für die weitere Arbeit mit dem Kunden oder der Kundin wichtig, herauszufinden, welche beruflichen Kompetenzen diese mitbringen.

Ein Teil der Zielgruppe bringt bereits Berufserfahrungen aus ihrem Heimatland mit. Hier besteht der Bedarf, festzustellen, ob diese Fähigkeiten und Fertigkeiten den Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarktes gerecht werden bzw. welche beruflichen Qualifizierungen erforderlich sind.

Ein weiterer Teil der Zielgruppe hat noch gar keine beruflichen Erfahrungen im Heimatland erworben, sodass eine Kompetenzfeststellung Aufschluss für die weitere Berufswegeplanung gibt.

Während einer vierwöchigen Kompetenzfeststellung findet zunächst eine Identifizierung der individuellen Potenziale und Berufswünsche statt. Die bisherigen Berufserfahrungen werden besprochen und ausgewertet.

Zusammen mit den Teilnehmenden werden in einem oder in zwei Gewerken des Trägers Hospitationen vereinbart.

Eine praktische Erprobung ist in folgenden Bereichen möglich:

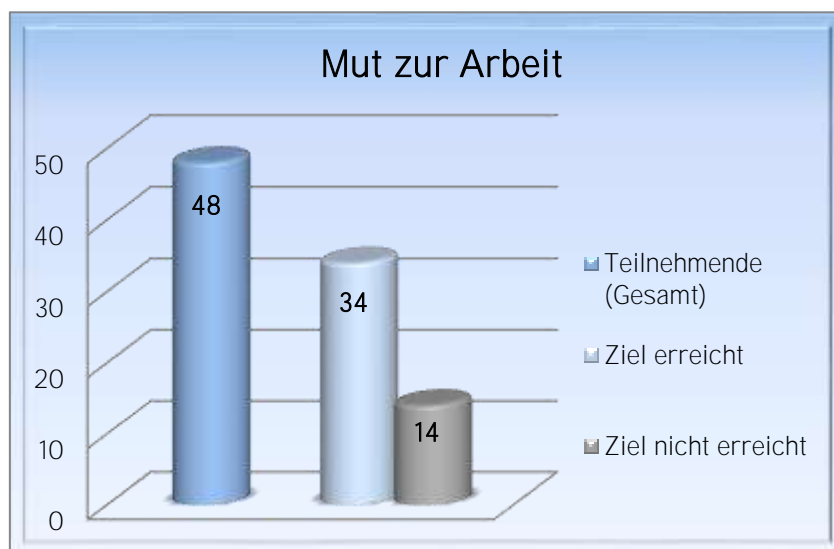
- Schreinerei
- Elektro
- Großküche
- Gärtnerei
- Metallbau
- Bürodienstleistungen
- Hauswirtschaft

- Druck- und Werbetechnik
- Hausmanagement
- Gastronomie
- Fahrradwerkstatt
- Gebäudereinigung
- IT
- Pflegebereich

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

Es stehen 15 wiederbesetzbare Maßnahmeplätze für die Zeit vom 12.08.2019 bis 31.07.2020 zur Verfügung.

2019 waren 56 Personen aus 8 verschiedenen Nationen zugewiesen. Die Maßnahme haben 48 Personen bereits beendet. 8 Personen befinden sich über das Jahr 2019 hinaus in der Maßnahme.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Qualifikation

Maßnahme: Modellprojekt Arbeit & Sprache

Das Modellprojekt Arbeit & Sprache hat am 01.05.2017 begonnen und kombiniert die für die Integration von Bleibeberechtigten essentiellen Faktoren: Arbeit und Sprache.

Die enge Verknüpfung dieser Faktoren dient dem Ziel, die Teilnehmenden sorgsam auf eine Arbeitsaufnahme vorzubereiten und die Sprachfähigkeiten durch regelmäßiges Sprechen zu verbessern.

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

Bei den Tätigkeitsfeldern wurde verstärkt darauf geachtet, dass die Teilnehmenden eine berufliche Einstiegschance in die Tätigkeit haben.

Parallel zur Arbeitsgelegenheit findet die Sprachförderung statt. Die Zusteuerungen erfolgen ausschließlich durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Übergangsmanagements.

An das Konzept zur Sprachförderung, das aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration gefördert wird, wurden hohe Erwartungen formuliert.

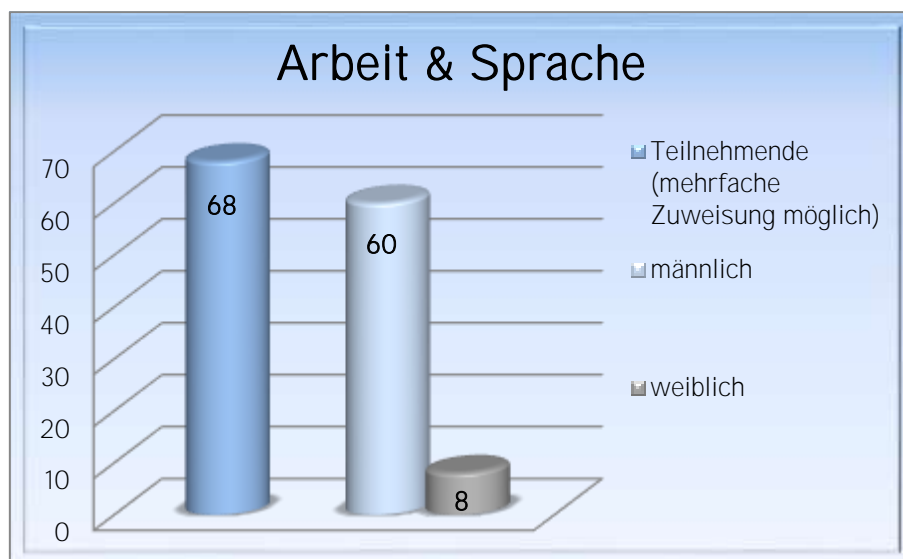
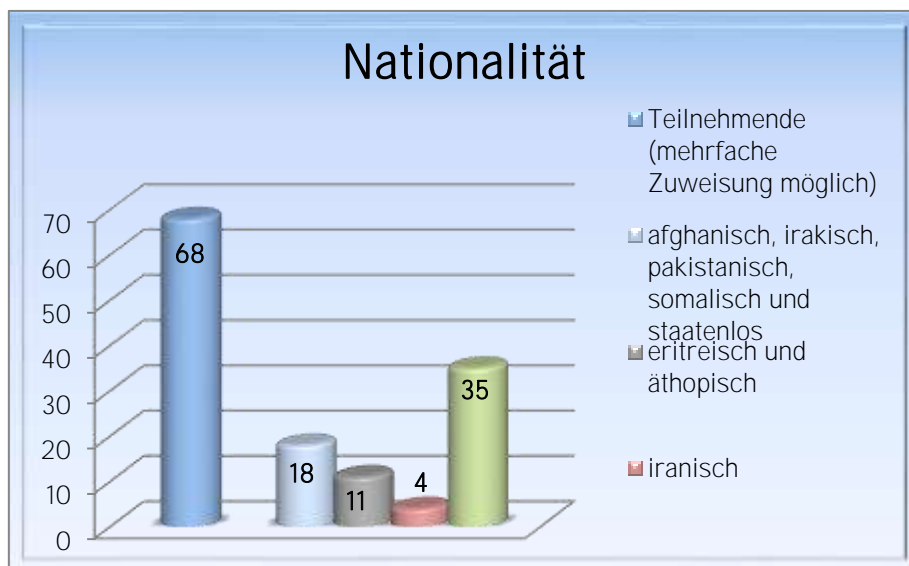
Diese sind:

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

Auf Grundlage der Vorgaben wurden ein Basismodul sowie sechs tätigkeitsbezogene Module, die sich an den Aufgabenprofilen der Arbeitsgelegenheiten orientieren, konzipiert. Die Module sind situativ anpassbar. Erkenntnisse werden konsequent integriert und umgesetzt, so dass eine

kontinuierliche Weiterentwicklung stattfindet. Die gelebte Flexibilität ist charakteristisch für das Modellprojekt und ermöglicht, eine Maßnahme zu entwickeln, die die Bedürfnisse der Teilnehmenden erkennt und die individuellen Potenziale nutzt.

In 2019 waren 68 Personen bei Arbeit & Sprache zugewiesen. Von 56 Personen ist die Zuweisung in 2019 ausgelaufen, wovon vier Personen während oder im Anschluss ihrer Teilnahme eine Beschäftigung aufgenommen haben. Das Modellprojekt Arbeit & Sprache endet am 30.06.2020 und es wird eine neue Maßnahme angestrebt, die die Erfahrungen aus dem Modellprojekt Arbeit & Sprache berücksichtigt.



Förderziel: Herstellung der Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Lebenspraktische
Kompetenzen/Rahmenbedingungen/Mitwirkung in der Fallsteuerung

Maßnahme: Empowerment für geflüchtete Männer

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

Die Maßnahme umfasst 16 Wochenstunden und findet von Montag bis Donnerstag von 8.00 – 12.30 Uhr und 13.00 – 17.30 Uhr statt, je nach zeitlicher Verfügbarkeit der Männer. Freitags werden Einzeltermine angeboten. Die Teilnehmer sollen gleichzeitig auch an bereits laufenden bzw. geplanten Sprachkursen teilnehmen können. In begründeten Einzelfallfällen kann in Rücksprache mit und Entscheidung durch das Fallmanagement die Wochenstundenanzahl reduziert werden.

Ziel der Maßnahme ist, eine Verhaltensänderung zu bewirken, welche die soziale und gesellschaftliche Integration geflüchteter Männer unterstützt und deren Integration in den Arbeitsmarkt vorbereitet.

Besondere Merkmale der Zielgruppe sind:

- Sozialisation im traditionellen Rollenbild
- fehlende Gleichberechtigung im Herkunftsland
- massive Gewalterfahrungen, zum Teil sexualisierend
- traumatisierende Fluchterfahrungen
- Fehlendes oder nur geringes Bewusstsein bezüglich der eigenen Ressourcen und Kompetenzen
- Sprachdefizite
- teilweise Analphabetismus
- starke religiöse Bindung

Besondere Schutz- und Unterstützungsbedürftigkeit aufgrund der individuellen Geschichte und bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld erschweren den Prozess, mittelfristig eine Ausbildung oder berufliche Tätigkeit aufzunehmen.

Die Maßnahme begann am 01.09.2019 und endet am 31.08.2020. Die individuelle Verweildauer in der Maßnahme beträgt in der Regel sechs Monate, mindestens jedoch zwei Monate.

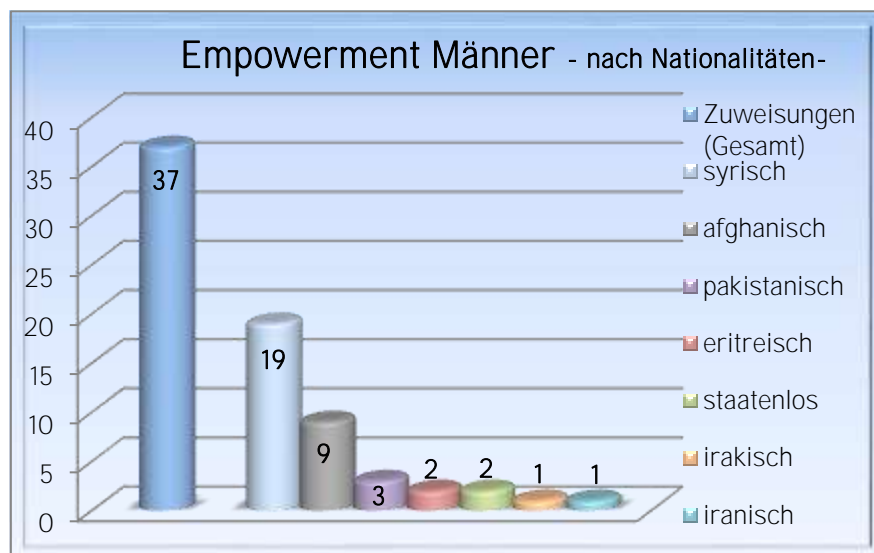
Inhaltlich wird eine enge sozialpädagogische Begleitung in Einzel- und Gruppenangeboten anlassbezogen und einzelfallorientiert gewährleistet.

In einer Einstiegsphase findet eine Standortbestimmung statt. So werden u. a. die schulische und berufliche Laufbahn, der kulturelle Kontext und damit verbunden geltende Werte und Normen, die sprachlichen Kenntnisse und die gesundheitliche Verfassung bestimmt.

Es erfolgt die Vermittlung von integrationsrelevanten Inhalten in Bezug auf das Leben und Arbeiten in Deutschland. Schlüssel- und Alltagskompetenzen werden bedarfsgerecht gefördert. Für eine spätere berufliche Eingliederung werden Perspektiven und berufliche Orientierungen erarbeitet. Es finden praxisbezogene Sprachtrainings und die Vermittlung von Selbstvermarktungsstrategien statt.

Mit den Teilnehmern werden Zielvereinbarungen abgeschlossen, die regelmäßig überprüft und angepasst werden.

Es besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit die vorhandene Verlängerungsoption zu nutzen.



Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

Maßnahme: JobPerspektive

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

Herzstück der Maßnahme ist der Entwicklungscoach, der eine intensive Begleitung und Unterstützung sicherstellt. Vom Träger werden einzelne Beschäftigungs-module 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 01.05.2019 bis 30.04.2020 und gliedert sich in zwei Teile:

| | | |
|---------------------------|---|-------------------------|
| Orientierungsphase | → | 01.05.2019 – 30.09.2019 |
| Teilnahme an der Maßnahme | → | 16.06.2019 – 30.04.2020 |
| Anzahl der Maßnahmeplätze | → | 18 Plätze |

Es ist beabsichtigt, eine bedarfsgerechte Nachbetreuung anzubieten.

An der Orientierungsphase nahmen insgesamt 22 Personen teil, fast alle aus dem SGB II-Bereich; ein Teilnehmer kam aus dem SGB XII-Bereich. In die Maßnahme wurden 18 Teilnehmende eingesteuert, davon 17 SGB II- Leistungsberechtigte und ein Leistungsbezieher aus dem SGB XII-Bereich. In der 40. KW wurde eine komplette Auslastung erreicht. Zum Stichtag 31.12.2019 nahmen 16 Personen teil. Abbrüche erfolgten aus gesundheitlichen, aber auch aus Motivationsgründen.

Insgesamt ist der teilnehmende Personenkreis durch psychische Instabilität, geringe Belastbarkeit und die Erfahrung der persönlichen Abwertung gekennzeichnet, oft gekoppelt mit der Haltung, wenig verändern zu können. Man hat sich „arrangiert“. Diese Muster können häufig im Verlauf der Teilnahme aufgebrochen werden. Bemerkenswert ist die relativ geringe Anzahl der Abbrüche. Trotzdem gestaltet sich längerfristig eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt schwierig. Die neu geschaffenen Instrumente des „Sozialen Arbeitsmarktes“ bieten diesem Personenkreis - wenn die im Teilhabechancengesetz definierten Anforderungen

erfüllt werden - eine realistische Möglichkeit der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Aktuell sollen zwei Teilnehmende in ein Beschäftigungsverhältnis nach §16i SGB II einmünden. Darüber hinaus gab es in der laufenden Maßnahme einen Teilnehmenden, der ein externes Praktikum absolviert hat und bei einem weiteren Teilnehmenden ist ein externes Praktikum im Februar 2020 geplant.

JobPerspektive des vorangegangenen Jahres (01.05.2018 bis 30.04.2019)

Im Jahr zuvor wurde die gleiche Maßnahme angeboten. Zu Beginn war die Maßnahme voll ausgelastet, am Ende der Maßnahme gab es mit 14 Teilnehmende, eine erstaunlich hohe Zahl.

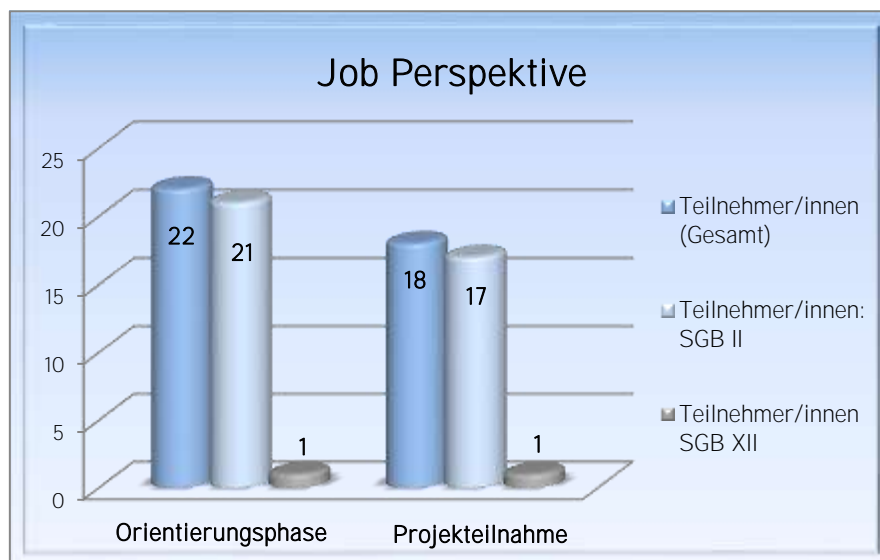
Nachbetreuung vom 16.05.2019 bis 15.11.2019

Das Angebot der Nachbetreuung nahmen 5 TN in Anspruch, davon beendeten 4 regulär die Nachbetreuung.

Verbleib

Zum Verbleib der Teilnehmenden lässt sich Folgendes sagen: Der überwiegende Teil der Teilnehmenden ist weiterhin im Bezug. Es gab zwei Wechsel in den SGB XII- Bereich. Zwei Teilnehmer nahmen eine geringfügige Beschäftigung auf, ein Teilnehmer ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Umfang von 25 Std. wöchentlich.

Eine Neuauflage der Maßnahme ist geplant.



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

Bedarfsgemeinschaft-Coaching (BG-Coaching)

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

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

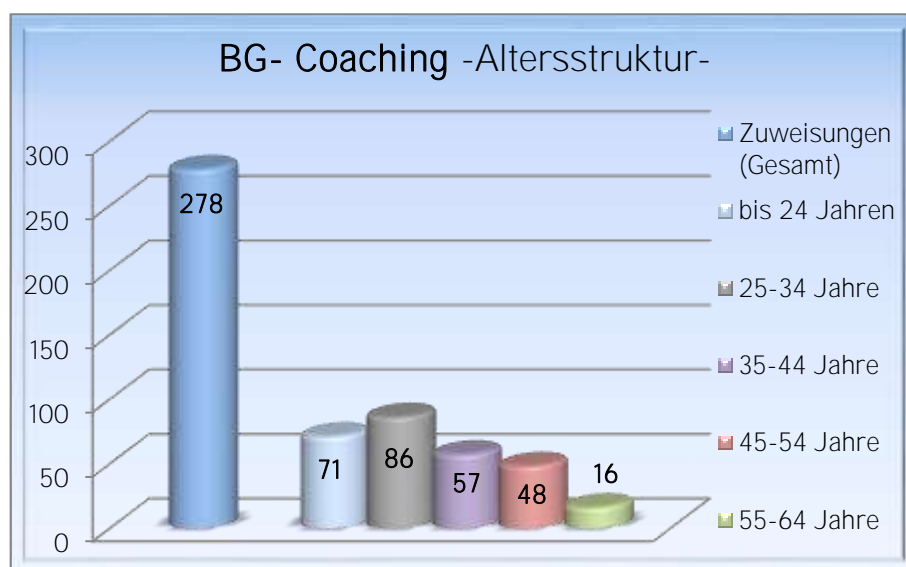
Bei dieser Maßnahme werden Prozessfähigkeit, Leistungsfähigkeit sowie die Wettbewerbsfähigkeit der arbeitsmarktfernen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft hergestellt und stabilisiert. Durch die Aufnahme in das BG-Coaching soll diese Zielgruppe bei der Orientierung im Gesellschaftssystem (das Einleben in die Gesellschaft, der Besuch von Deutschkursen, eine zeitnahe Zusteuerung in Maßnahmen, Wertevermittlung im Rahmen von passenden Maßnahmen sowie der Weg in die Arbeitswelt) unterstützt werden. Das Ziel ist die Heranführung an die Gesellschaft sowie an den Arbeitsmarkt.

Die Durchführung der Maßnahme ist derzeit vom 01.04.2018 bis zum 31.03.2021 geplant. Im Jahr 2019 befanden sich im BG-Coaching insgesamt 207 BGs (= 278 Personen), davon waren 83% der beratenen Personen Frauen. Bis jetzt konnte mit fast allen arbeitsmarktfernen BG-Mitgliedern Beratungsgespräche durchgeführt werden. Hier konnte der Besuch von Sprachkursen oder die Teilnahme an Maßnahmen in die Wege geleitet werden. In den Beratungsgesprächen werden folgende Themen und Aufgabenfelder behandelt:

- Initiieren einer zeitnahen Anmeldung zum Integrationskurs und Prüfen der regelmäßigen Teilnahme
- Förderung der Mobilität innerhalb des MTK und in der Umgebung und Zeitmanagement
- Unterstützung bei der Anerkennung von ausländischen Unterlagen

- Frauenrolle in der Familie und Einbinden der Ehemänner bei der Kinderbetreuung
- häusliche Gewalt
- Zuweisung in Maßnahmen
- Unterstützung bei der Vermittlung in Praktika, insbesondere im Bereich Altenpflege
- Weitergabe von Kontaktdaten der verschiedenen Beratungsstellen zu den Themen der Integration und Gesundheit.
- Vermittlung an Stellenangebote vom Arbeitgeberservice (AGS)

Aufgrund der regelmäßigen Teilnahme an den Integrationskursen wurden im Laufe der Zeit die sprachlichen Fortschritte der Teilnehmenden festgestellt. Immer mehr Personen erscheinen zu Beratungsgesprächen ohne Begleitung und es werden keine Dolmetscher mehr eingesetzt. So kommen Frauen selbst zu Wort und die Abstimmung bei der Hilfeplanung für Frauen ist zielgerichtet. Durch die Unterstützung im Rahmen des BG-Coachings haben die Betreuten große Fortschritte bei Themen wie Selbständigkeit, Unabhängigkeit und Berufsorientierung gemacht und konnten im Einzelfall in den Vermittlungsbereich des Übergangsmanagements (ÜM) übergeben werden. Es konnten 15 Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, 4 davon sozialversicherungspflichtig. Eine weitere Person geht einer selbständigen Tätigkeit nach. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die BG-Mitglieder durch das BG-Coaching lernen, aktiv zu werden, ihren Verpflichtungen nachzugehen und allmählich die Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen.



Förderziel: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Arbeitsverhalten

Maßnahme: Ausbildungsvorbereitende Maßnahme (AvM)

Die Teilnahme an einer ausbildungsvorbereitenden Maßnahme wurde auch im Kalenderjahr 2019 als Voraussetzung für die Aufnahme einer außerbetrieblichen Ausbildung festgelegt.

Die Einholung eines arbeitsmedizinischen Gutachtens für alle Teilnehmenden an der AvM führte insgesamt zu einer besseren Einschätzung potentieller bzw. bereits bekannter Problemstellungen im Hinblick auf eine Ausbildungsaufnahme.

In einer ersten Phase erfolgte die Feststellung der individuellen Leistungspotentiale, die Beurteilung der vorhandenen Kompetenzen, die Feststellung berufsbezogener Fertigkeiten sowie ein Biographie-Gespräch. Dieses diente der Selbstreflektion der Teilnehmenden, lieferte Erkenntnisse zu ihrer Motivation und war mitbestimmend bei der Priorisierung der Zielsetzungen innerhalb der Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit.

Die zweite Phase war geprägt durch eigenverantwortliches Handeln der Teilnehmenden innerhalb der vorhandenen Aufgabengebiete. Die Möglichkeit zur Umsetzung eigener Projekte diente der Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen.

Ein häufig festgestelltes Problem stellten Defizite einzelner Teilnehmenden in den Bereichen Deutsch und Mathematik dar. Hier wurden durch die Sozialpädagogen entsprechende Fördereinheiten in Kleingruppen oder Einzelarbeit zur Unterstützung durchgeführt.

Bei Teilnehmenden, die als Direktvermittlungskandidaten geeignet erschienen, wurde der Fokus der Förderung auf den Einstieg und die Gestaltung eines Bewerbungsprozesses für eine Ausbildungsaufnahme auf dem ersten Ausbildungsmarkt oder eine sofortige Arbeitsaufnahme gelegt.

Im Rahmen eines Auswertungsgesprächs aller am Prozess Beteiligten wurden die Ergebnisse der Testungen und der Verlauf der Teilnahme an der Maßnahme besprochen und das weitere Vorgehen abgestimmt.

Insgesamt wurden 111 Personen der ausbildungsvorbereitenden Maßnahme zugewiesen.

96 Teilnehmende verblieben bis zum regulären Ende in der Maßnahme.

Aufgrund mangelnder Teilnahme und gesundheitlicher Einschränkungen schieden 11 Personen vorzeitig aus. Zusätzlich schieden 4 Personen aufgrund von Arbeitsaufnahmen aus.

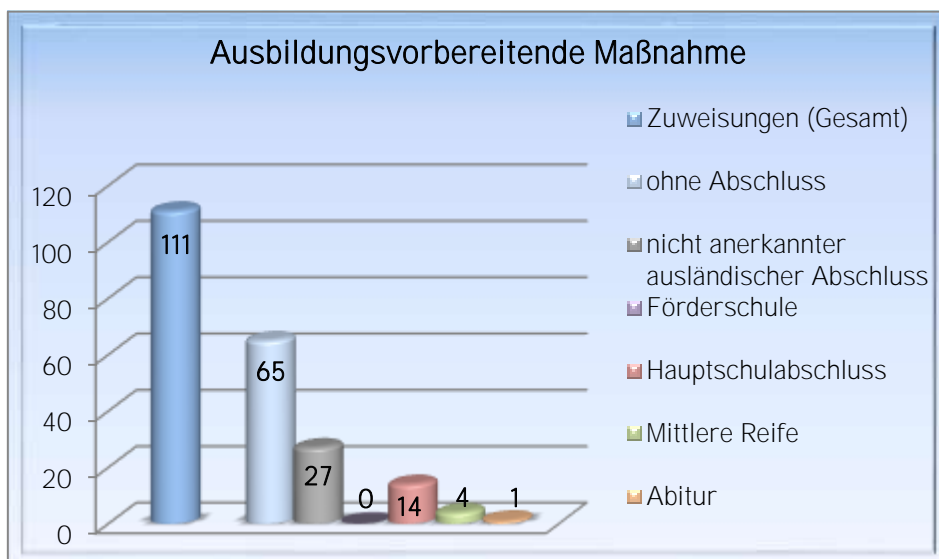
Die Maximalverweildauer in der Maßnahme betrug 13 Wochen.

Von den zugewiesenen Teilnehmenden waren 21 weiblich und 90 männlich.

52 Personen gehörten der Altersgruppe der 18-24Jährigen und 51 Personen der Altersgruppe der 25-39Jährigen an. Die anderen 8 Personen waren zum Zeitpunkt der Zuweisung unter 18 Jahre alt.

Die schulischen Voraussetzungen reichten von nicht vorhandenen Schulabschlüssen bis hin zum Abitur.

Über eine mögliche Weiterführung muss noch entschieden werden.



Förderziel: Prozessfähigkeit

Ressourcenbereich: Rahmenbedingungen

Maßnahme: Schuldnerberatung

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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schuldnerberatung beraten und unterstützen die Bürgerinnen und Bürger bei den Verhandlungen mit Gläubigern und Gläubigerinnen. Sie versuchen, Lösungen im Umgang mit den Schulden zu finden.

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

Das Beratungsangebot umfasst:

- ausführliche Erstberatungs- und Folgetermine
- offene Sprechstunden
- telefonische Sprechstunde

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

Neben den ausführlichen Beratungsterminen gibt es im Rahmen der offenen Sprechstunde an zwei Tagen in der Woche die Möglichkeit für Kurzberatungen. Damit wird der unbürokratische Zugang zur Beratungsstelle gewährleistet und für Notfälle und Kriseninterventionen eine erste Unterstützung ermöglicht.

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

Darüber hinaus gibt es speziell für Frauen an drei Standorten im Main-Taunus-Kreis eine monatliche Sprechstunde. Es handelt sich hierbei um ein sozialraumnahes niedrigschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot zum Thema Umgang mit Geld und Schulden. Parallel wird für eine professionelle Kinderbetreuung gesorgt, sodass Kinder während der Beratung betreut sind.

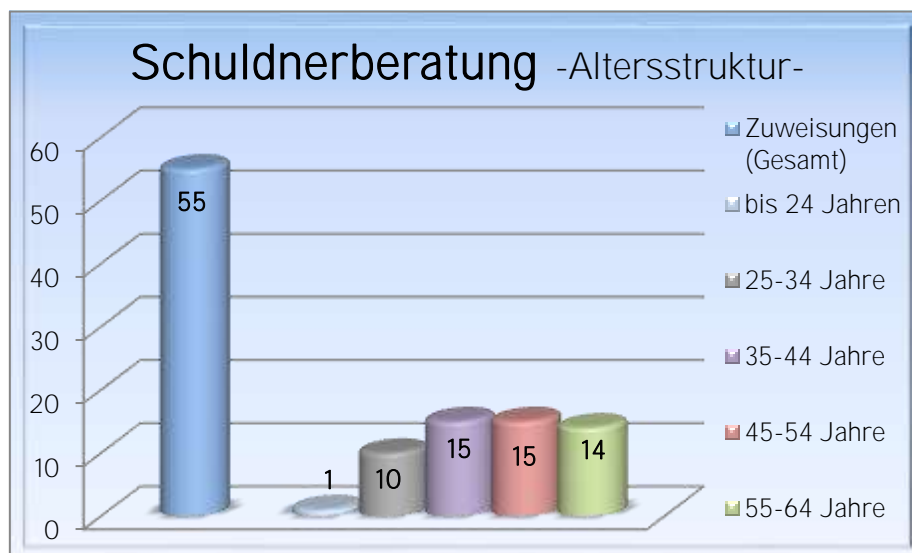
Zur Schuldenprävention werden Unterrichtseinheiten/Informationsveranstaltungen an interessierten Schulen des Main-Taunus-Kreises sowie bei verschiedenen Trägern der Jugend- und Sozialarbeit und bei Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen angeboten.

Die Teilnahme an der Schuldnerberatung erfolgt auf freiwilliger Basis.

Nicht erfasst sind die Vorgänge, in denen Personen aus eigenem Antrieb die Beratungsstelle aufsuchen und dies dem Jobcenter nicht bekannt geben.

Im Berichtszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019 befanden sich 55 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Schuldnerberatung.

In der Regel handelt es sich hierbei um langwierige Beratungen, die in 2020 fortgeführt werden.



Förderziel: Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Ressourcenbereich: Leistungsfähigkeit

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

Die Maßnahme BELA wurde auch im Jahr 2019 angeboten. Die Ausschreibung des Vorjahres beinhaltet die Option auf Verlängerung um ein weiteres Jahr. Von dieser wurde Gebrauch gemacht.

Begonnen hat der neue Maßnahmezeitraum am 01.07.2019 und endet am 30.06.2020.

Die Maßnahme dient der Stärkung der Leistungsfähigkeit.

Sie richtet sich an Menschen mit psychosozialen Unterstützungsbedarf.

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

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

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

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

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

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

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

Für BELA 2019/2020 stehen insgesamt 1.529 Fachleistungsstunden zur Verfügung. Bis 31.12.2019 wurden insgesamt 51 Personen der Maßnahme zugewiesen; für ausgeschiedene Personen konnten direkt Nachbesetzungen erfolgen.

Die Auswertung der Maßnahme 2019/2020 erfolgt nach Abschluss des Maßnahmezeitraums und wird dem Eingliederungsbericht 2020 zu entnehmen sein.

Rückblick auf BELA 2018/2019

Der Maßnahmezeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019 ist abgeschlossen.

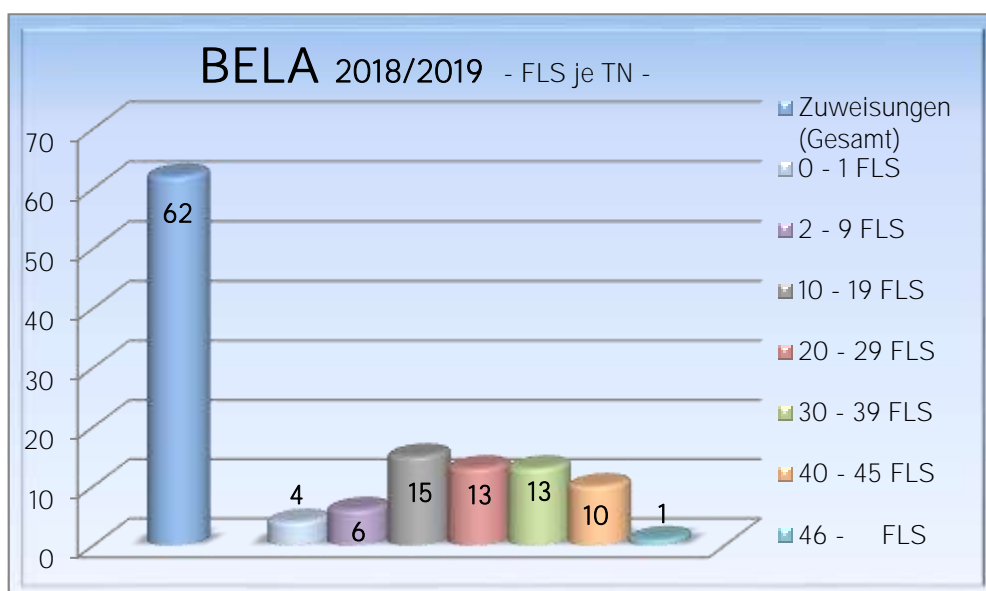
Es standen insgesamt 1.529 Fachleistungsstunden zur Verfügung.

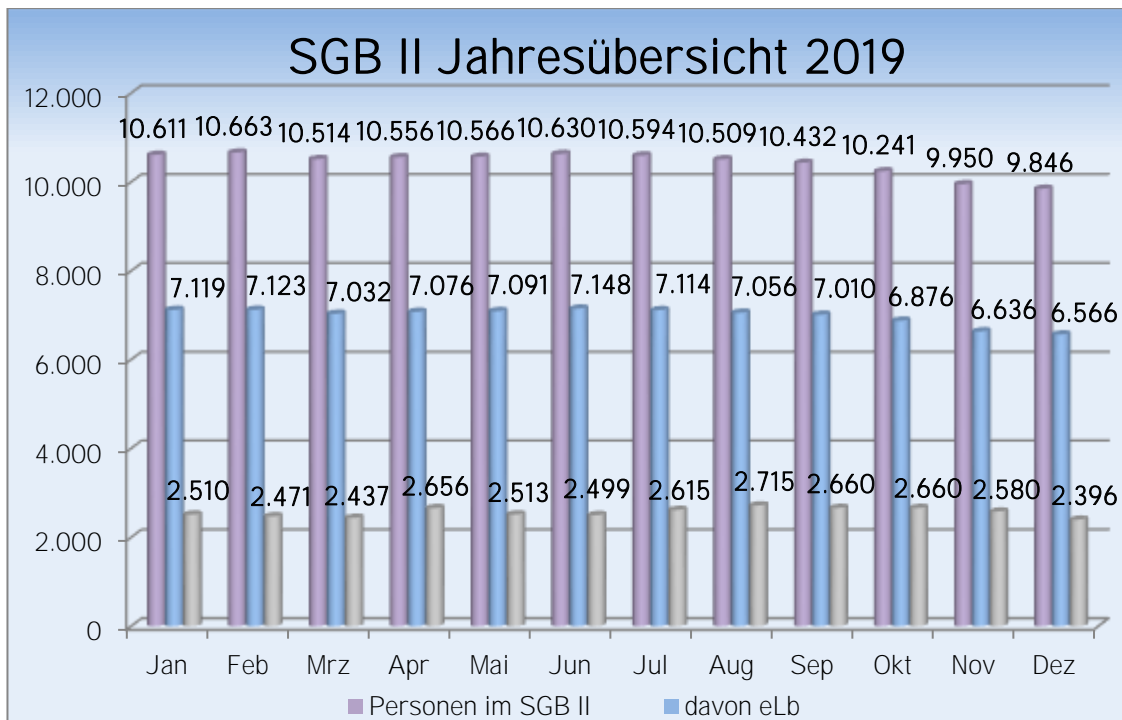
62 Personen wurden der Maßnahme zugewiesen.

Insgesamt wurden 1.512,50 Fachleistungsstunden erbracht. Dies entspricht durchschnittlich ~ 24 Fachleistungsstunden je teilnehmender Person.

Einzelheiten zu den tatsächlich genutzten Fachleistungsstunden sind der nachstehenden Grafik zu entnehmen.

Eine Neuauflage der Maßnahme ist geplant.





Erläuterungen:

Personen im SGB II:

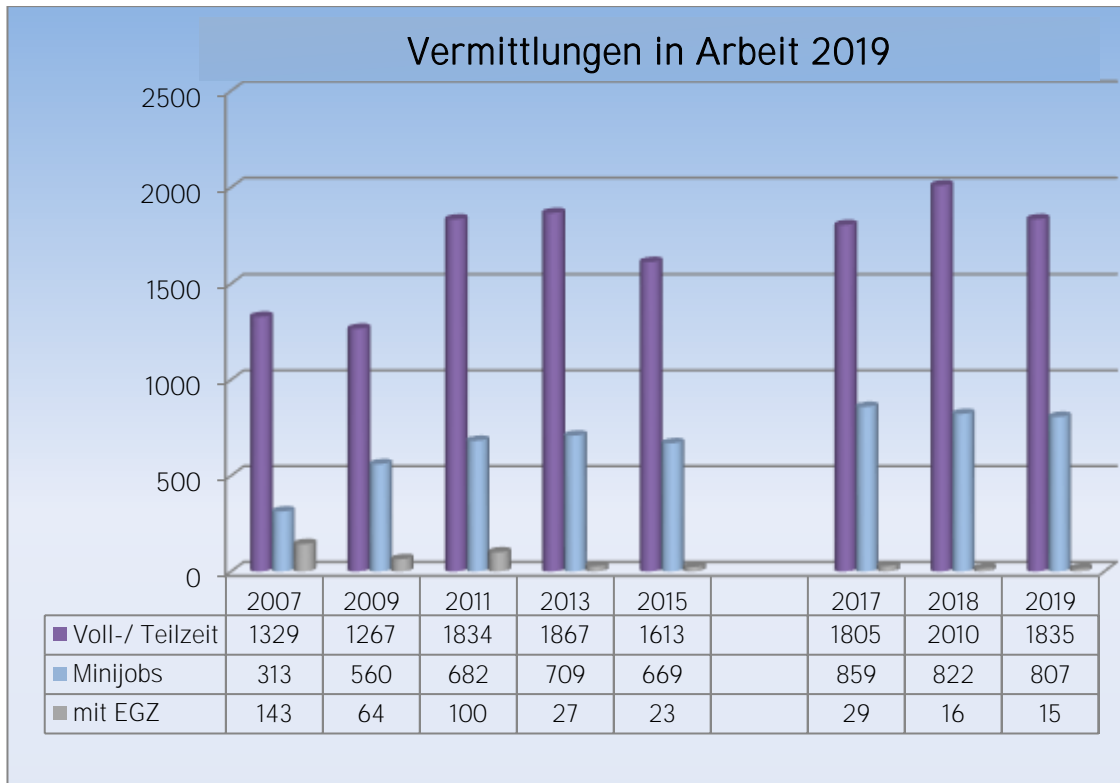
Dies sind alle Personen (erwerbsfähige Leistungsberechtigte, erwerbsunfähige Angehörige, Kinder), die Leistungen nach dem SGB II erhalten.

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.



Im Jahr 2019 lag die Vermittlung im sozialversicherungspflichtigen Bereich mit 1.835 Vermittlungen unter dem Vorjahresergebnis; im Bereich der Mini-Jobs sank das Ergebnis auf 807 Vermittlungen.

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

Die Vermittlung erfolgte im letzten Jahr zu 94% regional und zu 6% überregional.

In 2019 waren 2 Auslandsvermittlung (nach Luxemburg und in die Türkei) zu verzeichnen.

Durchgeführte Veranstaltungen 2019

Hessen macht mit: Innovative Ansätze zur Fachkräftesicherung

Im Rahmen der bundesweiten Aktionswoche zur Fachkräftesicherung fand in Kooperation mit der Stabstelle Fachkräftesicherung des HSMI am 23. und 24. September 2019 im Landratsamt Hofheim die oben genannte Veranstaltung statt.

Es handelte es sich um eine Kooperationsveranstaltung von Bund, Land und Landkreis.

Ergänzend zu der öffentlichen Bekanntgabe/ Einladung wurden rund 1.400 Leistungsbezieher und Leistungsbezieherinnen des Kommunalen Jobcenters gezielt schriftlich ermutigt, die Chancen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung oder zum beruflichen Einstieg zu nutzen. Dieser sind in etwa 340 Personen gefolgt und haben an der Veranstaltung teilgenommen.

Dafür, dass die Teilnahme nicht verpflichtend war, ist die Teilnahmequote der eingeladenen Leistungsbezieher und Leistungsbezieherinnen mit rund 25 % als positiv zu bewerten.

An beiden Tagen haben jeweils 10 Arbeitgeber freie Arbeitsstellen in Form von Speed-Datings angeboten. Daraus sind teils Termine zu einem Vorstellungsgespräch entstanden.

Darüber hinaus gab es am ersten Veranstaltungstag die Informationsveranstaltung zum Thema „Überzeugen mit Anschreiben und Lebenslauf“. Vorgesehen war, diese Veranstaltung mehrfach hintereinander anzubieten. Leider waren insgesamt nur 13 Personen daran interessiert, sodass die Veranstaltung einmalig stattfand.

Der zweite Veranstaltungstag wurde mit einer Business-Talkrunde begonnen. Dies ermöglichte den jeweiligen Vertretungen auf die Problematik des zunehmenden Fachkräftemangels einzugehen. Durch die lebhafte Diskussion sind viele Anknüpfungspunkte entstanden, welche für den hiesigen Arbeitgeberservice und auch für die teilnehmenden Träger gewinnbringend sind.

Beide Aktionstage wurden jeweils durch die Arbeitgeber mit einem Fazit abgeschlossen. Auch in den Feedbackrunden wurden die Gelegenheiten reichlich genutzt, uns Erkenntnisse zur allgemeinen Situation der „vorstelligen Kandidaten“ zu geben.

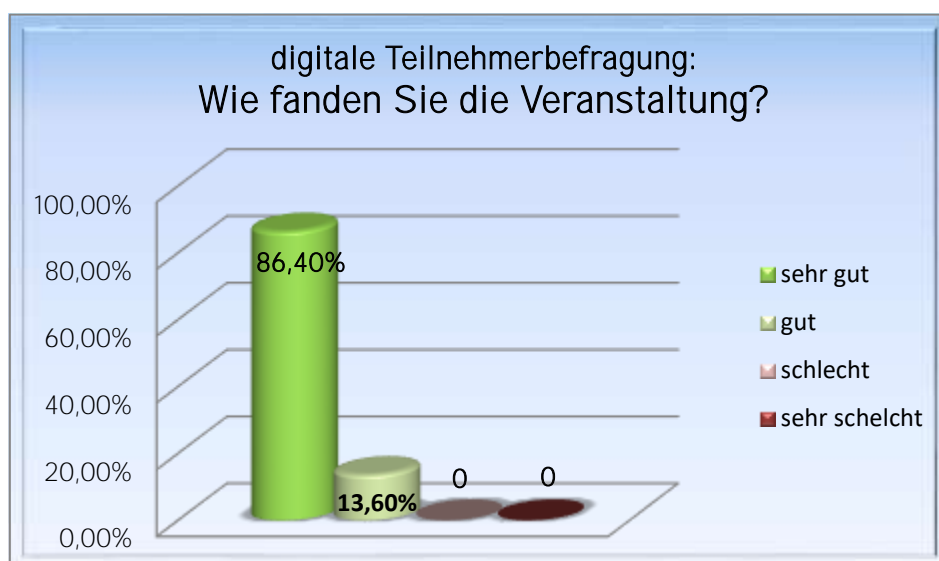


Fazit: Es gab eine sehr gute und intensive Zusammenarbeit mit 11 Arbeitgebern, 5 SGB II – Maßnahmeträgern, 6 Institutionen und eine enge Kooperation mit dem HMSI. Die zweitägige Informationsveranstaltung wird als überaus gelungen bewertet. Eine Wiederholung zu gegebener Zeit ist angedacht.

Durchgeführte Veranstaltungen 2019

Sozialintegrativer Tag

Am 12.09.2019 führte das Kommunale Jobcenter des Main-Taunus-Kreises den ersten sozialintegrativen Tag durch. Ziel der Veranstaltung war, dass sich die Träger von kommunalen Leistungen den Fallmanagerinnen und Fallmanager vorstellen und in einem gemeinsamen Austausch kommen. Dem digitalen Zeitalter folgend, wurden die Teilnehmenden zu Beginn der Veranstaltung auf ein neues System hingewiesen. Während der Veranstaltung konnten auf einer Online-Plattform Fragen gestellt und auch Fragen von anderen Nutzern „gelikt“ werden. Danach hatte jeder Träger die Möglichkeit, sich und seine Arbeit in einer 10-minütigen Präsentation vorzustellen. Nach der Vorstellungsrunde wurden die anwesenden Fallmanager und Fallmanagerinnen in 6 Gruppen eingeteilt und konnten im Format eines „Speed-Dating“ die Träger zu den einzelnen Angeboten befragen, so dass letztendlich jeder FM jeden Träger kennenlernen konnte. Die Träger hatten hierfür Stände aufgebaut und beantworteten den Fallmanagerinnen und Fallmanagern bereitwillig alle gestellten Fragen. Alle 20 Minuten gingen die Fallmanager und Fallmanagerinnen in ihren Gruppen zum nächsten Stand, so dass jeder Fallmanager/jede Fallmanagerin jeden Träger einmal besucht hatte. Ein Fachvortrag zum Thema Sucht, wie sich Sucht definiert und wie diese entsteht, rundete das Angebot für diesen Tag ab. Am Ende der Veranstaltung wurden die wichtigsten Fragen aus der Online-Plattform direkt und alle anderen offenen Fragen im Nachgang beantwortet. Das Feedback der Teilnehmenden fiel sehr positiv aus und unterstrich somit, dass der sozialintegrative Tag ein voller Erfolg war, der wiederholt werden wird.



Unsere Kooperationspartner

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

Impressum:

Herausgeber:

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

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

Ergänzende Informationen:

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

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

Kontakt / Bezug des Eingliederungsberichts:

beschäftigungsförderung@mtk.org oder Tel.: 06192 201-1758

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: Juni 2020