



main-taunus-kreis



Bild: Eppstein am Taunus

## Eingliederungsbericht 2023 für den Main-Taunus-Kreis

KOMMUNALE JOBCENTER HESSEN







Bild: Main-Taunus-Kreis

Für den Bereich des SGB II legen wir mit diesem Eingliederungsbericht wieder unser gesamtes Eingliederungsmanagement offen. Nach unserer Einschätzung hat sich die Form eines zusammenfassenden Umsetzungsberichtes bewährt, sodass wir auch in diesem Jahr alle unterstützenden Angebote hier vorstellen, die mit Mitteln des Bundes, des Landes und unseren kommunalen Mitteln durchgeführt wurden.

Wir haben unseren Bericht wiederum aus der Sichtweise der Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung (ZRF) konzipiert und dabei die vier Förderziele als Leitorientierung gesetzt. Hierbei stellen wir Ihnen auch die jeweiligen Teilnehmenden mit ihrer Alters- und Herkunftsstruktur, sowie unseren Aktivierungs- und Vermittlungserfolgen vor. Fernerhin haben wir unseren statischen Bereich mit den Eckwerten der SGB II - Beziehenden auch für dieses Berichtsjahr weiterentwickelt. Wir hoffen damit einen noch besseren Erkenntnisgewinn über den Verlauf des Jahres 2023 zu sichern und insbesondere auch Einblicke in die Situation über den von uns betreuten Personenkreis herzustellen.

Bei der Analyse dieser Fakten müssen wir im Besonderen berücksichtigen, dass wir über das erste Jahr des „neuen

Bürgergeldes“ berichten. Die Leistungen im Bürgergeld wurden in zwei Phasen umgestellt. Zum Beginn des Jahres erfolgte in erster Linie eine Fortschreibung der Leistungen über die Anpassung der Regelsätze. Zur Jahresmitte wurden dann die aktivierenden Leistungen umgestellt und der Schwerpunkt von den Integrationsbemühungen, auf den vorrangigen Qualifizierungsweg verändert.

Wie bereits im letzten Eingliederungsbericht dargelegt, setzt sich der Trend weiter fort, dass die Leistungsempfänger das Bürgergeld mehr oder weniger als bedingungsloses Grundeinkommen ansehen, für das sie eigentlich nichts machen müssen. Natürlich bestehen die Vorgaben zur Mitwirkung im SGB II – Bezug weiterhin, die Bereitschaft zur beruflichen Qualifizierung bzw. Wiedereingliederung in die Arbeitswelt steht auch weiterhin ganz oben auf unserer Agenda, aber die Teilnahme an Veranstaltungen, die Wahrnehmung von Terminen und letztendlich auch die Bereitschaft sich aktiv an den notwendigen Prozessen zu beteiligen ist extrem gesunken. Zum Teil fallen bis zu 80% unserer terminierten Gespräche aus, was eine Re-Integration in den Arbeitsmarkt und eine qualifizierende Berufswegeplanung unmöglich macht.

Neben diesen geschilderten Entwicklungen sind wir auch weiterhin mit den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine beschäftigt. Der neu in unsere Zuständigkeit eingemündete Personenkreis stellt eine enorme Herausforderung an die Organisation dar. Weiterhin sind erhebliche Sprachdefizite zu überwinden, die unterschiedlichen Sichtweisen auf die Situation anzunähern und letztendlich einen gemeinsamen Weg zur sozialen- und arbeitsmarktpoliti-

schen Integration zu finden. Viele erfolgreiche Einzelschritte sind wir hier mit den ukrainischen Kriegsflüchtlingen gegangen, aber auch noch viele Hürden – allem voran die Wohnraumproblematik – sind noch zu überwinden.

Mit dem Blick auf die sich verändernde Kundenstruktur haben wir auch weiterhin im Jahr 2023 unsere Ablauf- und Aufbauorganisation im Kommunalen Jobcenter angepasst. Die Besonderheiten einer Kommune, insbesondere die soziale Infrastruktur haben wir noch stärker in den Blick genommen und die einzelnen Regionalteams daran ausgerichtet. Hier stehen wir weiter an dem Beginn eines langen Weges, der sich aber nach unserer Meinung erfolgreich abschließen lässt. Auch hier haben wir schon viele positive regionale Ergebnisse und Erkenntnisse gesammelt, die wir Ihnen in unserem Bericht auch näherbringen. Gerne treten wir hier auch mit Ihnen als Leser und Leserin dieses Berichtes in einen Diskurs ein. Stellen Sie uns gerne die jeweiligen örtlichen Besonderheiten vor und lassen Sie uns gemeinsam die Faktoren für eine gelingende Integration auf dem Arbeitsmarkt nutzen bzw. weiterentwickeln.

Bei der Suche nach neuen Lösungen bzw. Anpassungen darf das Bewährte aber nicht zu kurz kommen. Wir haben auch im Jahr 2023 die bewährten Formate der Jobbörsen angewandt und insgesamt zwei offene Veranstaltungen im Landratsamt angeboten. In einer weiteren Zeitarbeitsbörse haben wir speziell für den Frankfurter Flughafen im Verbund mit anderen KJC eine Jobbörse für über 4.000 Besucher durchgeführt. Die sehr gute Resonanz – vor allem bei den ukrainischen Kriegsflüchtlingen – hat uns darin bestärkt auch für das Jahr

2024 diese Jobbörsen wieder durchzuführen. Ergänzt wurden die Veranstaltungen von einer Vielzahl von kleineren Firmenangeboten, bei denen wir passgenaue Stellenbesetzungen mit unserem Arbeitgeberservice angegangen sind. Gerne bieten wir diese besondere Serviceleistung auch anderen Unternehmen der Region an – kommen Sie auch gerne dazu mit uns ins Gespräch. Abschließend möchten wir erneut unser Ausbildungs- und Sozialzentrum (ASZ) ansprechen. Mit diesem Zentrum konzentrieren wir die gesamten Hilfen nach dem SGB II/III, die wir im Rahmen von Berufsausbildung anbieten, an eine Stelle. Für uns liegt seit Beginn unserer SGB II – Trägerschaft im Jahre 2005 der Schwerpunkt auf der Berufsausbildung. Mit dem jetzt sich weiterentwickelnden ASZ werden wir auch in Zukunft ein Angebot haben, was in der Region seines Gleichen sucht. Die weitere Stärkung des Standortes und der Ausbau der sozial-integrativen Hilfe wird die Aufgabe der nächsten Jahre bleiben.

Unter Berücksichtigung der schwierigen konjunkturellen Lage haben wir aus dem Kommunalen Jobcenter heraus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Vermittlungszahl von 1.971 Menschen erzielt. Ausdifferenziert stellt sich die Vermittlung wie folgt dar: Vollzeit: 745 Personen, Teilzeit: 545 Personen und Minijobs: 681 Personen.

Von großer Bedeutung bei unseren Vermittlungen in Beschäftigung ist für uns die Nachhaltigkeit der Integration. Im Durchschnitt liegen wir mit einer Quote von 66,5% bundesweit an führender Stelle und sehen damit auch unseren konsequenten Weg der passgenauen Vermittlung bestätigt. Das Instrument der Vermittlung mit Eingliederungszu-

schüssen spielt bei uns weiterhin eine untergeordnete Rolle. Im Berichtsjahr wurden nur 15 Zuschüsse notwendig, was ebenfalls die sehr engagierte Vermittlungsarbeit unserer Mitarbeitenden bestätigt.

Aus den o.g. Gesamtintegrationen konnten nach § 48a SGB II 1.050 erfolgte sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten in die Zielerreichung nach K2 bestandswirksam einbezogen werden. Mit diesem Ergebnis haben wir unsere Zielsetzung an Integrationen von 1.515 Personen (K2) verfehlt. Bei der Zielgröße der K3 – Vermeidung von Langzeitleistungsbezug – können wir eine Zielerreichung für das Jahr 2023 vermelden.

Durch die konsequente Durchführung der verschiedenen Aktivierungs- und Integrationsmaßnahmen im Sinne unserer ZRF – Strategie haben wir unser gestecktes Ziel erreicht. Mit 4.419 Personen haben wir die mit dem Land Hessen vereinbarte Zielgröße an Langzeitleistungsbeziehern von 4.811 deutlich unterschritten.

Diese erfolgreiche Vermittlungsarbeit konnte insbesondere deshalb erzielt werden, weil wir als KJC im ständigen fachlichen Transfer mit vielen externen Partnern stehen. Ziel dieser strukturierten und kontinuierlichen Dialoge ist die stete Verbesserung der Erledigung unserer Aufgaben im Sinne des SGB II. Die Dialoge werden sowohl mit lokalen als auch überregionalen Partnern gepflegt. Im Einzelnen sind dies: der örtliche SGB II – Beirat, das Netzwerk Jugend und Beruf im MTK, die anderen Kommunalen Jobcenter, sowohl in Hessen als auch im Rahmen des bundesweiten Benchlearnings. Ferner erfolgt die Mitarbeit bei den Arbeitskreisen der Kommunalen Jobcenter beim HLT und beim

DLT sowie der Landesarbeitsgemeinschaft aller Jobcenter in Hessen.

Wie bereits ausgeführt werden wir uns auch weiterhin ständig an die neuen Herausforderungen anpassen, und mit Blick auf die erneuten Veränderungen des Bürgergeldes planen wir folgende Anpassungen:

- Ausbau des Kundendialogs unter regionalen Aspekten
- Anpassung unseres Kundenkontakt- und Fachaufsichtskonzeptes, unter enger Beteiligung der Mitarbeiterschaft
- Verstetigung der agilen Projektarbeit
- Weiterentwicklung unserer Digitalisierungsstrategie und konsequenter Ausbau der digitalen Angebote
- Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des MTK

Für diese durchaus hohen Ziele brauchen wir einerseits fähige und motivierte Mitarbeitende, die wir in unseren eigenen Reihen bereits vorfinden, aber auch ständig im Rahmen von Recruiting-Maßnahmen für unser KJC laufend suchen müssen. Andererseits wissen wir alle, dass die wirtschaftliche Lage im Bund, dem Land, aber vor allem in den Kommunen nicht gut ist. Gleichwohl gilt es, die Vermittlung aus der Arbeitslosigkeit auch weiterhin als eine unserer Kernaufgaben im Landkreis anzunehmen und für eine Teilhabe der Menschen an der Arbeitswelt zu sorgen. Jede erfolgreiche Integration führt einen Menschen mit seiner Familie heraus aus einer sozialen Isolation und der damit verbundenen wirtschaftlichen Abhängigkeit.



Bild: Main-Taunus-Kreis

Erlauben Sie mir am Ende dieses Berichtes eine persönliche Anmerkung. Dieser Bericht wird zum letzten Mal meine Unterschrift tragen. Nach zwei Jahrzehnten der KJC-Leitung werde ich zum Jahresende meinen aktiven Dienst beim KJC Main-Taunus-Kreis beenden. Ich möchte mich auf diesem Wege bei allen bedanken, die mit mir gemeinsam diese spannende Zeit erlebt und immer unsere Aufgabe als individuelle Maßarbeit zum Wohle für die Menschen im Main-Taunus-Kreis verstanden haben.

Hofheim, im April 2024



Joachim Werle  
Amtsleiter

VORWORT	3
INHALTSVERZEICHNIS	7
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	9
<b>EINLEITUNG</b>	
KURZPORTRAIT DES MAIN-TAUNUS-KREISES	10
KOMMUNEN IM MAIN-TAUNUS-KREIS – RECHTSKREIS SGB II	11
<b>FINANZIERUNG</b>	
FINANZIERÜBERSICHT DES KOMMUNALEN JOBCENTERS	12
<b>ZRF - ZIEL UND RESSOURCENORIENTIERTE FALLSTEUERUNG</b>	
BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE DES KOMMUNALEN JOBCENTERS	13
<b>UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DES KOMMUNALEN JOBCENTERS</b>	
UNSERE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE	16
UNSERE KOOPERATIONSPARTNER	17
<b>DIREKTVERMITTLUNG</b>	
BEWERBUNGS- UND STELLENSUCHVERHALTEN	
JOB-AKTIV-ZENTRUM	18
<b>HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT</b>	
QUALIFIKATION / ARBEITSVERHALTEN / SOZIALVERHALTEN / ARBEITSMOTIVATION	
AUSBILDUNGSZENTRUM	21
TISCH UND TELLER	23
SAM	23
EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN VON SELBSTSTÄNDIGEN §16c SGB II	24
LOHNKOSTENZUSCHUSS NACH § 16i	25
CHANCENBERUFE	26
<b>HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT</b>	
RAHMENBEDINGUNGEN / LEBENSPrAKTISCHE KOMPETENZEN / MITWIRKUNG IN DER FALLSTEUERUNG	
SCHULDNERBERATUNG	28
<b>STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT</b>	
LEISTUNGSFÄHIGKEIT	
BELA / ELBA	29
AUFWIND	30
BEDARFSGEMEINSCHAFTS-COACHING	31
FESTSTELLUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT §44 SGB II	32

## EINZELFÖRDERUNGEN

BILDUNGSGUTSCHEIN	33
EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS	34
AKTIVIERUNGS- UND VERMITTLUNGSGUTSCHEIN	34
VERMITTLUNGSBUDGET	35
EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG	36
BESCHÄFTIGUNGSZUSCHUSS §16e SGB II	37
ÜBERGANGSMANAGEMENT	37

## SONDERPROJEKT

REHA PRO	38
MOBILE BERATUNG	39

## RÉSUMÉ UND AUSBLICK 40

## ZAHLEN / DATEN / FAKTEN

STATISTIK: JAHRESÜBERSICHT SGB II 2023	41
STATISTIK: GEFLÜCHTETE AUS DER UKRAINE	42
STATISTIK: VERMITTLUNGEN IN ARBEIT	43
STATISTIK: SCHWERBEHINDERTE UND GLEICHGESTELLTE MENSCHEN	44
STATISTIK: ARBEITSLOSE IM DETAIL	45
STATISTIK: NATIONALITÄTEN	46

## ANLAGE

DURCHGEFÜHRTE VERANSTALTUNGEN 2023	
<b>Berufskraftfahrtage</b>	<b>47</b>
BURNING ON	47
ORGANIGRAMM DES KOMMUNALEN JOBCENTERS	49
IHRE MEINUNG IST UNS WICHTIG	50
IMPRESSUM	51



<b>AVGS</b>	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
<b>BANZ</b>	Bewerberanzeiger vom Job-Aktiv-Zentrum
<b>BMAS</b>	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
<b>EGV</b>	Eingliederungsvereinbarung
<b>eLb</b>	erwerbsfähiger Leistungsbezieher
<b>GSiG</b>	Grundsicherungsgesetz
<b>HG</b>	Haushaltsgemeinschaft
<b>KJC</b>	Kommunales Jobcenter
<b>KOP</b>	Kooperationsplan
<b>JAZ</b>	Job-Aktiv-Zentrum
<b>MTK</b>	Main-Taunus-Kreis
<b>SGB</b>	Sozialgesetzbuch
<b>SGB II</b>	Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch
<b>SGB III</b>	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung
<b>SGB XII</b>	Sozialhilfe und Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminde- rung nach dem Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch
<b>ÜM</b>	Übergangsmanagement
<b>ZRF</b>	Ziel- und Ressourcenorientierte Fallsteuerung

## KURZPORTRAIT DES MAIN-TAUNUS-KREISES

Mit rund 222 km<sup>2</sup> ist der Main-Taunus-Kreis der flächenmäßig kleinste und mit 242.420 Einwohnern der am zweitdichtesten besiedelte Landkreis Deutschlands. Die Bevölkerungsdichte liegt bei rund 1.091 Einwohner/km<sup>2</sup>.

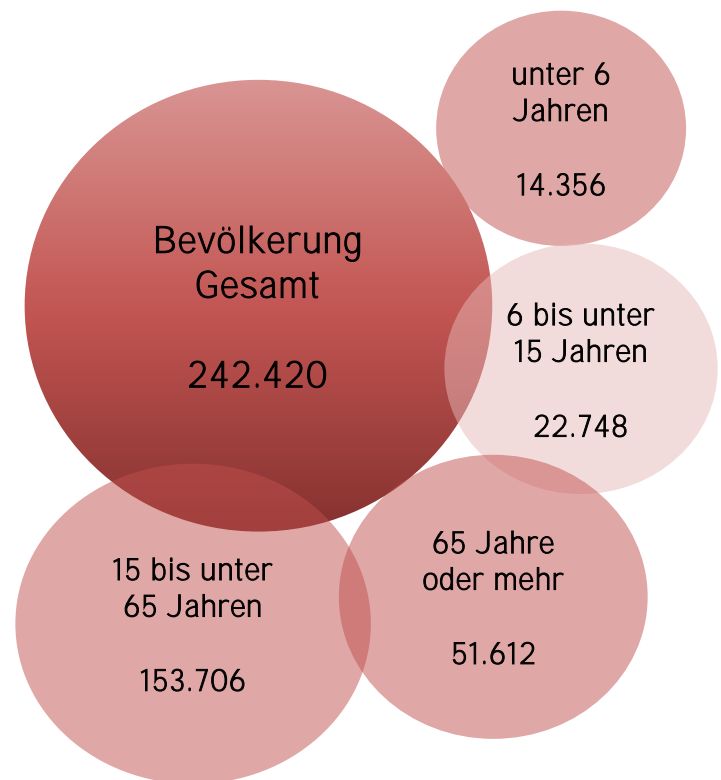
Der Main-Taunus-Kreis liegt im Kern des Rhein-Main-Gebiets westlich von Frankfurt am Main bzw. östlich der Landeshauptstadt Wiesbaden und gehört zu den wirtschaftsstärksten Landkreisen bundesweit. Zum Kreis gehören neun Städte und drei Gemeinden, Kreisstadt ist Hofheim am Taunus.

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

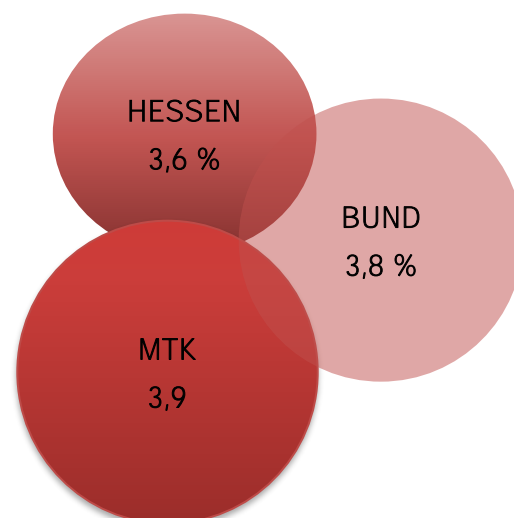
Seither ist das Kommunale Jobcenter Main-Taunus-Kreis für die Leistungsgewährung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) sowie die Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) zuständig. Die Beratung und Betreuung erfolgt durch das Fallmanagement.

Zum Stand am 31.12.2023 gab es 5.124 arbeitslose Personen im Landkreis.

### BEVÖLKERUNG NACH ALTERS-GRUPPEN



### ARBEITSLOSENQUOTE SGB II



## KOMMUNEN IM MAIN-TAUNUS-KREIS – Rechtskreis SGB II

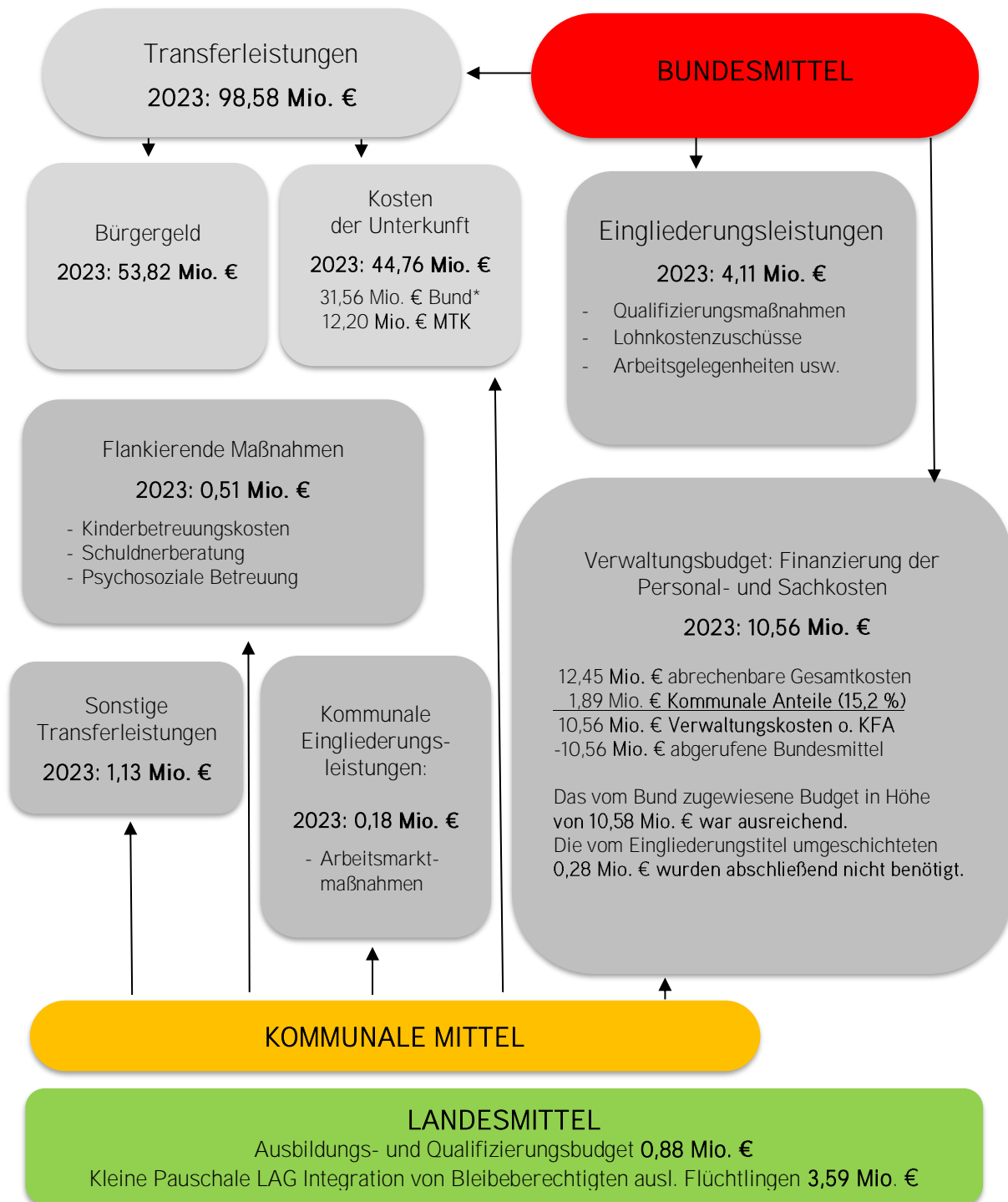
Kommunen	Bevölkerung 2021 <sup>1</sup> (15 - 64 Jahre)	SGB II Berichtsmonat Dezember 2023 <sup>2</sup>							
		Arbeitslose	ALO-Hilfsquote <sup>2</sup>	Männer	Frauen	nicht deutsch	schwerbehinderte Menschen <sup>3</sup>	unter 25 Jahre	55 bis unter 65 Jahre
Bad Soden	14.338	333	2,7%	156	177	226	8	42	52
Eppstein	8.527	262	3,6%	111	151	186	4	48	35
Eschborn	14.196	541	4,4%	266	275	396	13	93	73
Flörsheim	14.237	565	4,6%	262	303	367	21	93	81
Hattersheim	18.418	810	5,1%	382	428	472	32	114	117
Hochheim	11.480	339	3,4%	159	180	208	16	54	50
Hofheim	25.956	791	3,5%	379	412	527	37	130	126
Kelkheim	18.374	528	3,3%	242	286	379	17	79	92
Kriftel	6.883	216	3,6%	125	91	144	8	35	33
Liederbach	5.713	213	4,3%	106	107	161	5	20	24
Schwalbach	9.522	412	5,0%	190	222	254	23	64	54
Sulzbach	6.062	114	2,2%	56	58	77	5	16	22
<b>MTK</b>	<b>153.706</b>	<b>5.124</b>	<b>3,9%</b>	<b>2.434</b>	<b>2.690</b>	<b>3.397</b>	<b>189</b>	<b>788</b>	<b>759</b>

<sup>1</sup> **Bevölkerungsdaten:** Die Bevölkerungsdaten zum 31.12.2023 lagen noch nicht vor, deshalb wurde hier der Stichtag 31.12.2022 verwendet.

<sup>2</sup> **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 Kommunen und ALO-Quote SGB II, eigene Auswertung und eigene Berechnung, Dezember 2020, deshalb sind Abweichungen zur BA möglich.// Altersgrenze: Seit dem 01.01.2012 sind die Personen ab dem Geburtsjahrgang 1947 von der stufenweisen Anhebung des Renteneintrittsalters (Regelaltersgrenze nach § 35 SGB VI) von 65 auf 67 Jahre betroffen.

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

## FINANZIERÜBERSICHT DES KOMMUNALEN JOBCENTERS



\*Bundesbeteiligung KdU 29,33 Mio. € nach §46 SGB II und Zusätzliche Bundesmittel für Geflüchtete im SGB II 2,23 Mio. € über Beschlüsse Bundesregierung und Länder.


## ZIEL- UND RESSOURCENORIENTIERTE FALLSTEUERUNG ZRF

### ZRF Refresher

Mit Einführung des Bürgergeldes geht im Fallmanagement ein Paradigmenwechsel einher. Kundinnen und Kunden sollen vermehrt in Chancenberufe qualifiziert und bei der Aufnahme nachhaltiger Arbeitsverhältnisse unterstützt werden. Der Beratungsauftrag und die Beratungskompetenz der Beratenden steht nun stärker im Fokus, da das SGB II stärker auf Unterstützung ohne Sanktionsmöglichkeiten setzt. In diesem Zusammenhang wurde die schon länger anvisierte Reflektion der Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung (ZRF) auf Führungs- und Mitarbeiter-ebene umgesetzt. Der Prozess, an dem alle Führungskräfte aus dem Bereich Markt und Integration sowie alle Beratenden des KJC beteiligt waren, wurde von einem externen Dritten begleitet.

Die Mitarbeitenden nahmen teamübergreifend an vier Terminen teil. Neben der Präsentation des neuen Kooperationsplans, der die Eingliederungsvereinbarung ablöste, standen der inhaltliche Aufbau der ZRF sowie die Haltung, mit der wir den Kundinnen und Kunden gegenüber treten, im Fokus. Die Beratenden engagierten sich intensiv in der Reflektion des Prozesses und der Potenzialanalyse. Die daraus resultierenden Änderungs- und Anpassungswünsche in Hinblick auf die neuen Anforderungen des Bürgergeldes wurden zusammengetragen und auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft. Die Arbeitsabläufe sowie das Fachverfahren comp.ASS wurden, an den Stellen, an denen es möglich war, entsprechend sukzessive angepasst.

Um die Kundinnen und Kunden im Beratungsprozess umfassender begleiten zu können, wird die Reduzierung administrativer Tätigkeiten zugunsten von mehr Beratungszeit notwendig. Hierzu werden die Aufgaben und Schnittstellen unter Beteiligung der Beratenden derzeit in weiteren Workshops reflektiert.



durchgeführte  
Potenzialanalysen  
in 2023  
**4.582**

Förderziele / Ressourcenbereiche	Direkt-vermittlung	Herstellung der Wettbewerbs-fähigkeit	Herstellung der Prozess-fähigkeit	Stabilisierung der Erwerbs-fähigkeit
Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Entwicklungsziel			
Qualifikation JAZ (Chancenbrufe)	Entwicklungsziel			
Qualifikation		Entwicklungsziel		
Arbeitsverhalten		Entwicklungsziel		
Sozialverhalten		Entwicklungsziel		
Arbeitsmotivation		Entwicklungsziel		
Rahmenbedingungen			Entwicklungsziel	
Lebenspraktische Kompetenzen			Entwicklungsziel	
Mitwirkung in der Fallsteuerung			Entwicklungsziel	
Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch				Entwicklungsziel

## Regionalisierung der Fallarbeit

Aufgrund der Umstrukturierung der Fallarbeit im Jahr 2022 hin zu einem regionalen Ansatz wurden im Jahr 2023 jeweils Workshops für die vier Regionalteams des Fallmanagements, das Job-Aktiv-Zentrum und das Förderwesen durchgeführt. Ziel der Workshops war es, Strategien zu entwickeln, das Kommunale Jobcenter in den Kommunen stärker zu verankern, die regional ausgerichtete Beratung zu intensivieren, die soziale Infrastruktur besser kennenzulernen und somit die Kundennähe weiter auszubauen.

Die Regionalteams beschäftigten sich intensiv mit bürgernahen Beratungsstrukturen und -formaten sowie Möglichkeiten, die soziale Infrastruktur des Main-Taunus-Kreises für die tägliche Arbeit nutzbar zu machen und beleuchtete die Besonderheiten der jeweiligen Kommune bezüglich der Kundenstruktur. Das Job-Aktiv-Zentrum fokussierte sich auf die Ausweitung regionaler Integrationschancen und entwickelte neue Methoden in der Kundengewinnung bzw. Kundenansprache, die in regionalen Formaten vor Ort

kulminieren sollen. Das Förderwesen erarbeitete Strategien, um zukünftige Unterstützungsangebote zu entwickeln, den regionalen Bedarfen stärker Rechnung zu tragen und sich somit noch kundennäher aufzustellen. Hierfür wird die Zusammenarbeit mit jedem Regionalteam und dem Job-Aktiv-Zentrum nochmals intensiviert.

Erste Erfolge sind bereits in der zweiten Hälfte des Jahres 2023 zu verzeichnen. So hat jedes Regionalteam die jeweiligen Kommunen in spannenden Terminen in den jeweiligen Rathäusern näher kennengelernt und die Zusammenarbeit ausgebaut. Teamübergreifend wurde die soziale Infrastruktur des Main-Taunus-Kreises gesichtet und aufbereitet: Es entstand die „Regionale Datenbank (ReDa)“, die für alle Mitarbeitenden des Kommunalen Jobcenters nun zur Verfügung steht und somit die tägliche Arbeit in der Beratung unterstützt.

Im Jahr 2024 wird auf Grundlage der Einzelergebnisse der jeweiligen Regionalteams eine Gesamtstrategie der Regionalen Fallarbeit für das Kommunale Jobcenter entwickelt.

An dieser Stelle bedanken wir uns sehr herzlich beim HMSI, dass es uns ermöglicht hat, unter Einsatz von AQB-Mitteln diese elementare Weiterentwicklung des KJC sowie den ZRF-Refresher durchzuführen.

## UNSERE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

### FINANZIERUNG: BUNDESMITTEL

#### DIREKTVERMITTLUNG

EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS  
JOB-AKTIV-ZENTRUM  
VERMITTLUNGSBUDGET

#### STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

FESTSTELLUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT  
GEMÄSS § 44a SGB II  
AUFWIND

#### HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

AKTIVIERUNGS- UND VERMITTLUNGSGUTSCHEIN  
AUSBILDUNGSZENTRUM - ASAFLEX  
AUSBILDUNGSZENTRUM – AUSBILDUNG  
AUSBILDUNGSZENTRUM - FLANKIERENDE MASSNAHMEN  
BERUFSAUSBILDUNG IN EINER AUSSERBETRIEBLICHEN EINRICHTUNG (BAE)  
BETRIEBLICHE AUSBILDUNG IN TEILZEIT  
BILDUNGSGUTSCHEIN  
CHANCENBERUFE  
EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG (EQ)  
LEISTUNGEN ZUR EINGLIEDERUNG VON SELBSTÄNDIGEN - § 16c SGB II  
SAM  
TISCH UND TELLER

#### SONSTIGE FÖRDERUNGEN

BESCHÄFTIGUNGSZUSCHUSS § 16e SGB II  
LOHNKOSTENZUSCHUSS § 16i SGB II  
ÜBERGANGSMANAGEMENT

### FINANZIERUNG: LANDESMITTEL

#### STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

BG-COACHING

### FINANZIERUNG: KOMMUNALE MITTEL

#### HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT

SCHULDNERBERATUNG

#### STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

BELA / ELBA (BERATUNG – ENTWICKLUNG  
– LEBENSORIENTIERUNG – ARBEIT)



## UNSERE KOOPERATIONSPARTNER IN 2023

ARBEITERWOHLFAHRTVERBAND MAIN-TAUNUS E.V.

BILDUNGSWERK DER HESSISCHEN WIRTSCHAFT

CARITAS VERBAND MAIN-TAUNUS E.V.

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

DIAKONISCHES WERK MAIN TAUNUS E.V.

FRANKFURTER VEREIN

GFA | PUBLIC

IDH SCHULDNERBERATUNG MTK GGMBH

JUGENDBERATUNG UND JUGENDHILFE E.V.

LEBENSHILFE MAIN-TAUNUS E.V.

SCHUTZGEMEINSCHAFT DEUTSCHER WALD E.V.

SOFTDOOR GMBH

TERTIA VERMITTLUNGSAGENTUR GMBH

TIERSCHUTZVEREIN BAD SODEN, SULZBACH UND UMGEBUNG E.V.

TIERSCHUTZVEREIN HATTERSHEIM UND UMGEBUNG E.V.

TIERSCHUTZVEREIN KELKHEIM UND UMGEBUNG E.V.

## FÖRDERZIEL: DIREKTVERMITTLUNG

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

### Job-Aktiv-Zentrum

Das „Job-Aktiv-Zentrum“ (JAZ) gliedert sich als Vermittlungsbereich des KJC in die Arbeitsbereiche **(1) Profiling**, **(2) Arbeitgeberservice**, **(3) Bewerberorientierte Vermittlung Geflüchteter** (vormals Übergangsmanagement) und **(4) Projekt „MitArbeit §16i“** (mit dem Teilprojekt „Alltagshelfer/innen“).



Das JAZ hat 2023 weiterhin im Rahmen der Ziel- und ressourcenorientierten Fallarbeit mit den erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden im SGB II den Ressourcenbereich „Bewerbungs- und Stellensuchverhalten“ bearbeitet. Dabei wurde mittels geeigneter Angebote versucht, die Teilnehmenden in diesem Bereich zu stärken. Mit der Zielsetzung, eine Vermittlung in eine reguläre sozialversicherte Beschäftigung zu erreichen, haben die vier Arbeitsbereiche ineinandergreifen:

### 1) Profiling

Die Profilerinnen und Profiler des JAZ-Teams arbeiteten sehr individuell und bedarfsorientiert mit den Kundinnen und Kunden an den primären Aspekten des Bewerbungsprozesses:

- Sie entwickelten mit den Kundinnen und Kunden eine realistische eigene Einschätzung zu den Chancen und Möglichkeiten auf dem aktuellen Arbeitsmarkt.
- Sie stellten das Vorhandensein vollständiger und schlüssiger Unterlagen sicher. Notwendige Überarbeitungen von Lebensläufen nahmen sie gemeinsam mit den Teilnehmenden vor und unterstützten diese bei der Klärung von Lücken, der Nachforderung von Arbeitszeugnissen, der Anerkennung ausländischer Abschlüsse etc.
- Sie arbeiteten mit den Teilnehmenden in Videotraining und Coaching daran, in der Situation des Vorstellungsgesprächs zu überzeugen.
- Sie reflektierten mit den Teilnehmenden aktuelle Erfahrungen im Bewerbungsprozess und ermöglichten ihnen, aus Absagen Erkenntnisse zu gewinnen.

Das Tagesgeschäft war im Jahr 2023 beeinflusst durch die längerfristig erkennbaren Effekte der Pandemie. So stellte sich der Prozess der Kontaktaufnahme mit den Kundinnen und Kunden verändert dar, weil die Verbindlichkeit von Termineinladungen ins Kommunale Jobcenter gesunken ist. Neukunden- und Erstgespräche erforderten in vielen Fällen eine telefonische Voransprache

und/oder mehrkanalige Kontaktaufnahme (Post, Email, Veranstaltungseinladungen etc.). Entsprechende strategische Änderungen in der Kundenansprache wurden vorgenommen und waren auch erfolgreich.

Zu den strategischen Änderungen gehören eine verstärkt dienstleistungsorientierte Kundenansprache in der Breite, eine stärkere Nutzung von Gruppenformaten (z. B. Themenveranstaltungen für Kundinnen und Kunden) und die wechselnde Fokussierung von Teilgruppen der Leistungsbeziehenden.

## 2) Arbeitgeberservice

Das Profiling wurde durch die Mitarbeitenden des Arbeitgeberservices (AGS) unterstützt. Bei einer beständig sehr hohen Nachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt realisierte der AGS folgende Angebote:

- Der **Außendienst** bei den Unternehmen und Kooperationspartnern in der Region wurde zur Kaltakquise und zur Bestandskundenpflege wieder kontinuierlich durchgeführt.
- Dabei wurden Stellen auf dem offenen und verdeckten Arbeitsmarkt akquiriert („Arbeitgeberorientierte Vermittlung“) und im Rahmen verfügbarer Bewerberprofile bedient.
- Auf der Grundlage einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit konnten auch solche Bewerberprofile bei den Arbeitgebern platziert werden, die den Anforderungen akquirierter Stellenangebote nur eingeschränkt entsprachen bzw. deren Profile sich erst auf den

zweiten Blick als für das jeweilige Unternehmen passgenau und gewinnbringend erweisen konnten („Bewerberorientierte Vermittlung“).

- Der AGS führte **Informations- und Vorstellungsrunden** mit Arbeitgebern und Bewerberinnen und Bewerbern durch und nutzte hierfür auch die in der Pandemiephase erprobten hybriden Formate.
- Für die Bewerberauswahl wurden nachfragebezogen auch spezielle Kundensegmente (Berufsgruppen, Lebenslagen) fokussiert, für die wiederum verschiedene Veranstaltungsformate angeboten wurden.
- Der AGS veröffentlichte zwischen Februar und November 2023 über eine vier- bis sechswöchige Aussendung per Mail den **„Bewerberanzeiger“** (BANZ) für das regionale Arbeitgebernetzwerk.  
Der BANZ ist ein Instrument der Bewerberorientierten Vermittlung. Veröffentlicht werden Stellengesuche, die die Teilnehmenden im JAZ selbst verfasst haben und die in kompakter Form einen ersten Eindruck von Berufsweg, Qualifikation und Persönlichkeit erlauben. Die Unternehmen erhalten auf Nachfrage die Kontaktdaten der jeweiligen Person, um direkt mit ihr ins Gespräch zu gehen.  
Die veröffentlichten Profile decken eine Bandbreite von sehr wenig bis sehr gut qualifiziert ab. Gemeinsam ist den Kandidatinnen und Kandidaten eine hohe Motivation. Das Instrument dient

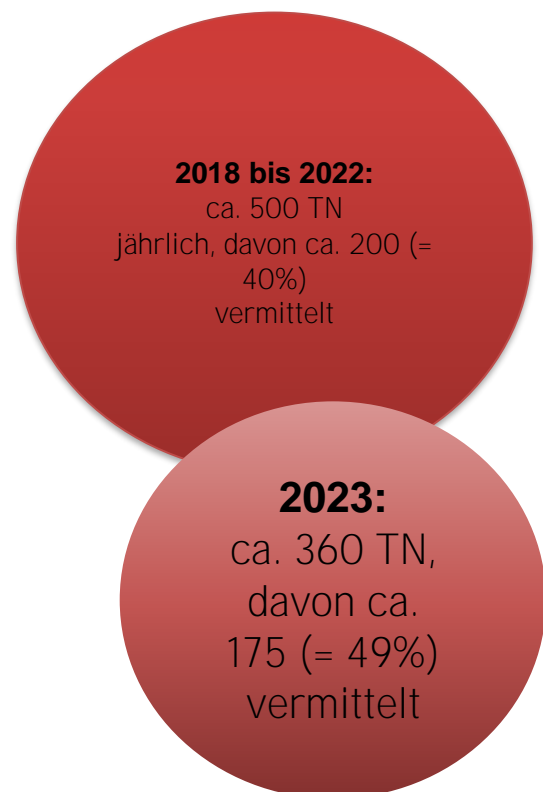
- dabei zugleich der Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkpflege.
- Der AGS **nahm an 15 regionalen und überregionalen Veranstaltungen teil**. Dazu gehörten vier Unternehmerabende der Kommunen im Main-Taunus-Kreis, Verbände und Gewerbevereine sowie die **Zukunftswerkstatt Fachkräftesicherung**, die das Kommunale Jobcenter zusammen mit der „Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen“ durchgeführt hat.
- **Fünf Veranstaltungen wurden vom AGS organisiert oder mitgestaltet:**
- Der „WirtschaftsTag Mittelstand“ richtete sich an interessierte Unternehmen im Main-Taunus-Kreis, die sich im Landratsamt über aktuelle Herausforderungen austauschten. Hier referierte der AGS zum Thema „Arbeitskräftemangel und Bürgergeld“.
- Die „Jobmesse Rhein-Main“ am Frankfurter Flughafen war die größte Veranstaltung in 2023. Hier kooperierten mehrere Kreise und führten fast 1500 Teilnehmende durch das Angebot verschiedener Arbeitgeber.
- Die „Jobbörse für Alleinerziehende“ fand in wie jedes Jahr im Landratsamt statt. Sie wurde in Kooperation mit dem Büro für Chancengleichheit durchgeführt.
- Die „Berufskraftfahrertage“ waren eine 2tägige Veranstaltung in Hofheim, die bei regem Interesse erstmalig stattfand.
- Die Messe „Job-Connect“ wurde in Zusammenarbeit mit der Bun-

desagentur für Arbeit und hessenmetall durchgeführt und hatte zum Ziel, Kunden für das Metallhandwerk zu interessieren und Einstiegsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Alle Formate wurden begleitend evaluiert und die Ergebnisse für die künftige Planung nutzbar gemacht.

3) **Bewerberorientierte Vermittlung Geflüchteter** siehe unter „Übergangsmanagement“

4) **Projekt „MitArbeit §16i“** (mit dem Teilprojekt „Alltagshelfer/innen“) siehe unter „Lohnkostenzuschuss §16i“



## FÖRDERZIEL: HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

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

### Ausbildungszentrum

Seit September 2022 gibt es zwischenzeitlich das vom Main-Taunus-Kreis beauftragte Ausbildungs- und Sozialzentrum. Dort wird allen erwerbsfähigen Jugendlichen und Erwachsenen, die im Bezug von Bürgergeld stehen, eine neue, kompakte und vor allem individuelle Möglichkeit geschaffen, eine Ausbildung zu finden und zu absolvieren. Es finden sowohl ausbildungsvorbereitende Unterstützungsangebote als auch Ausbildungen in Form einer außerbetrieblichen wie auch Teilzeitausbildung statt, und dies unter einem Dach. Auch flankierende Angebote sowie sozialpädagogische Betreuung werden dort abgedeckt.

Im Einzelnen betrachtet:

In der ausbildungsvorbereitenden Maßnahme (AvM) wird die Ausbildungseignung festgestellt und Berufsperspektiven erarbeitet. Betriebliche Erprobungen, der Besuch von Ausbildungsmessen und das Beschäftigen mit praxisnahen Tätigkeiten sind weitere Bestandteile. Für den Übergang in eine anschließende Ausbildung wird intensives Bewerbungstraining angeboten. Auch Kompetenz-, Motivations- und Teamentwicklung spielen eine nicht unerhebliche Rolle.

Während der ausbildungsvorbereitenden Maßnahme werden auch psychologische Begutachtungen durchgeführt. Sie bestehen aus Leistungstests für die Vorhersage des beruflichen Erfolgs sowie Tests und Gesprächen bzgl. der psychischen Verfassung eines jeden Teilnehmenden.

Um sicherzustellen, ob die Anforderungen an eine Berufsausbildung tatsächlich bereits gegeben sind, können im Ausbildungs- und Sozialzentrum Einstiegsqualifizierungen angestoßen werden. Diese erfolgen als vorgeschaltete Phase der regulären Ausbildung und können ggf. angerechnet werden.

Die Ausbildungsformen betreffend bietet das Ausbildungs- und Sozialzentrum (neben der Vermittlung in duale Ausbildungen) außerbetriebliche Ausbildungen (integrativ/kooperativ), auch in Teilzeit, an.

Teilnehmende, die in der Ausbildung besondere Hilfe benötigen oder deren Abschluss absehbar gefährdet ist, erhalten AsAFlex. AsAFlex beinhaltet Stütz- und Förderunterricht, die Stärkung von Schlüsselkompetenzen und intensive Prüfungsvorbereitung.

Flankierend zum Aufenthalt im Ausbildungs- und Sozialzentrum werden bei Bedarf sowohl vor Aufnahme als auch während einer Ausbildung Grundbildungsunterricht sowie Sprachförderung angeboten.

Die sozialpädagogische Betreuung, die während des gesamten Aufenthalts im Ausbildungs- und Sozialzentrum angeboten wird, umfasst ein breites Spektrum:

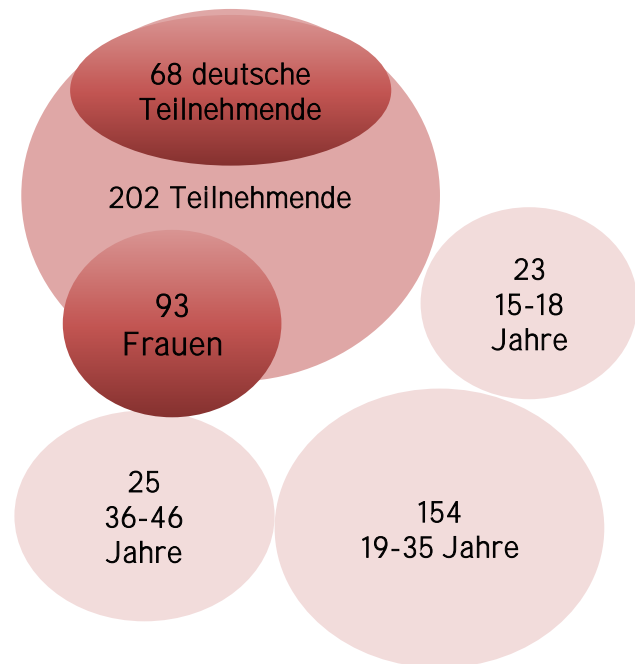
- Alltagshilfen
- Unterstützung beim Stellen von Anträgen, insbesondere der Berufsausbildungsbeihilfe
- Unterstützung bei Behördengängen
- Kompetenz-, Motivations- und Teamentwicklung
- Hilfestellung bei Problemlagen (z.B. Krisenintervention)
- Entwicklungsfördernde Beratung und Einzelfallhilfe
- Punktuelle Elternarbeit
- Verhaltenstraining
- Pädagogisches Einzel- und Gruppencoaching
- Zusammenarbeit und Informationsaustausch mit den am Qualifizierungsprozess beteiligten Mitarbeitenden
- Regelmäßige Sprechstundenangebote für alle Teilnehmenden

und vieles mehr, je nach Bedarf.

Auch die Aufsuchende Beratung spielt keine unwesentliche Rolle, um unentschuldig fehlende Teilnehmende zu beraten und dazu zu motivieren, wieder im Ausbildungs- und Sozialzentrum zu erscheinen.

Im Grunde ist das Ausbildungs- und Sozialzentrum für alle an Ausbildung interessierten Kundinnen und Kunden offen, selbst wenn zunächst die berufliche Richtung noch nicht bewusst ist. Nach einem Anamnesegespräch, das durch die flankierenden Angebote abgedeckt

ist, kann so, ein Schritt nach dem anderen, in die richtige Richtung angestoßen werden.



2023 wurden 202 Kundinnen und Kunden zugewiesen (jüngstes Alter: 15, ältestes: 46). Sie teilten sich in 133 Teilnehmende der flankierenden Angebote, 45 Teilnehmende der ausbildungsvorbereitenden Maßnahme und 16 Auszubildende (10 kooperative Ausbildungsplätze, 3 integrative und 3 Teilzeitberufsausbildungen) auf. 8 Teilnehmende erhielten zusätzlich die Unterstützung durch AsAfex (ehemals ausbildungsbegleitende Hilfen). Mit der Teilzeitberufsausbildung wurde im Übrigen eine wichtige Variante der Berufsausbildung ebenfalls im ASZ eingebunden, dass nicht nur Alleinerziehenden oder Pflegenden, sondern jedem Menschen ermöglicht, in reduzierter Stundenzahl einen Berufsabschluss zu erlangen. In diesem Sinne wird der Fachkräftemarkt auch dadurch noch stabiler gefördert. Hierzu ist eine große Informationskampagne geplant, die die Möglichkeiten der Teilzeitausbildung einer noch breiteren

Öffentlichkeit zugänglich machen soll. Zusammenfassend lässt sich sagen: Mit den vielfältigen Möglichkeiten, Menschen in Ausbildung zu bringen und diese erfolgreich abzuschließen, wurde eine Institution geschaffen, die es in dieser Form bisher im Main-Taunus-Kreis nie gab und die als sehr gewinnbringend bezeichnet wird.

### Tisch und Teller

Das Sozialkaufhaus Tisch & Teller ist im Kreisgebiet einzigartig. Sein Warenangebot ist vielfältig: Neben Mobiliar werden sowohl Küchenausstattung als auch Haushalts- und Elektrogeräte angeboten. Das Sozialkaufhaus ist für jede Person zugänglich. Personen mit nachgewiesenem geringem Einkommen können eine Kundenkarte mit 25 % Rabatt auf alle Artikel erhalten.

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

Im Jahr 2023 haben sieben Teilnehmende an dem Unterstützungsangebot teilgenommen. Davon haben zwei das Ziel des Angebots erreicht und zwei befinden sich über den Jahreswechsel in diesem Unterstützungsangebot. Ein Teilnehmender hat das Unterstützungsangebot frühzeitig beendet und eine Berufsausbildung begonnen.

### Wettbewerbsfähigkeit (SAM)

Dieses Unterstützungsangebot lief vom 01.06.2021 bis zum 31.05.2023, der Betrachtungszeitraum in diesem Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2023 – 31.05.2023. Von 61 teilnehmenden Personen in 2023 hatten 27 die deutsche Staatsbürgerschaft, 15 kamen aus Europa, 19 aus nichteuropäischen Staaten.



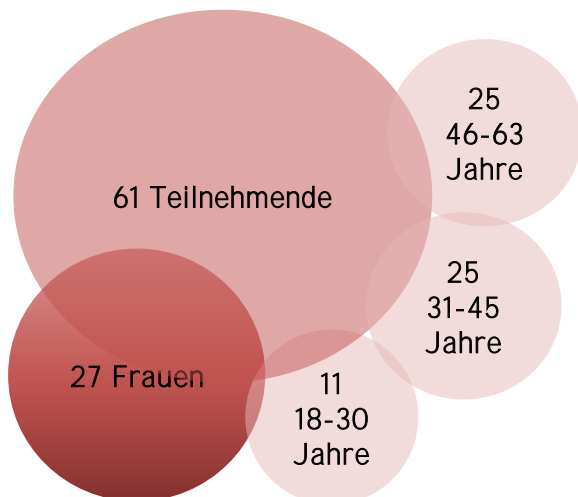
Ziel des Unterstützungsangebots war, eine Verhaltensänderung erwerbsfähiger Leistungsbezieher herbeizuführen, welche sie/ihn einen deutlichen Schritt näher an die Direktvermittlung heranzuführt. Im Fokus stand dabei der in der Potentialanalyse mit dem Fallmanager /der Fallmanagerin vereinbarte und zu stärke Ressourcenbereich.

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



hatte z.B. 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 Ressourcenbereiches diene. Arbeitsaufträge und Hausaufgaben ergänzten die Förderung hinsichtlich Eigenverantwortung und Verselbstständigung.



Die individuelle Teilnahme betrug drei Monate und konnte bei Bedarf und nach Zustimmung durch den Fallmanager/die Fallmanagerin um maximal drei Monate verlängert werden. Diese Möglichkeit wurde in 2023 für die meisten Teilnehmenden in Anspruch genommen.

Am häufigsten wurde in der Potentialanalyse ein Förderbedarf innerhalb der Arbeitsmotivation festgestellt. Der

Schwerpunkt hierbei lag auf der Erarbeitung eines realistischen Berufszieles.

Fazit: Es handelte sich um eine sehr sinnvolle Maßnahme, die die teilnehmenden Personen in fast jedem Fall weiterbrachte. Das engagierte Personal des Bildungsträgers fand im Einzelcoaching fast immer einen Zugang zu den Teilnehmenden und bewirkte oft, dass die Menschen wieder motiviert über ihre persönliche und berufliche Zukunft nachdachten.

### Selbstständigenbetreuung § 16c

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

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

Im Main-Taunus-Kreis ist die Betreuung von selbstständigen Kunden sowie die Existenzgründerberatung direkt im Kommunalen Jobcenter mitangegliedert.

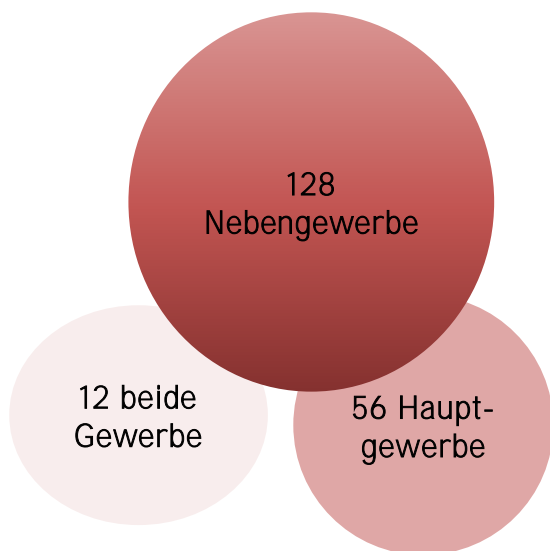
Neben der Förderung von Gründungen bietet das SGB II auch Unterstützung für Menschen, die ihren Lebensunterhalt ganz oder teilweise durch selbstständige Tätigkeiten bestreiten. Wenn diese selbstständige Tätigkeit über einen längeren Zeitraum keinen wesentlichen Beitrag zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit leistet oder aus dem Leistungsbezug führt, werden die Kunden bei der Aufnahme und Vermittlung in



eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit unterstützt. Die direkte Zusammenarbeit der Selbstständigen-Beratung mit dem zuständigen Fallmanagement kann hier besonders ineinandergreifen und dem Kunden eine vollumfängliche Beratung ermöglichen.

Selbstständige im Hauptgewerbe üben dabei aktiv eine tragfähige Selbstständigkeit aus. Eine langfristige Sicherung des Lebensunterhaltes und damit Ausscheiden aus dem Leistungsbezug wird angestrebt.

Im Jahr 2023 wurden vom Kommunalen Jobcenter des MTK insgesamt 230 Selbstständige betreut.



Über das Jahr gesehen übten insgesamt 56 Kunden dabei Ihre Tätigkeit im Hauptgewerbe, 128 Kunden im Nebengewerbe und 12 Kunden beide Arten von Gewerbe aus.

23 Kunden haben ihr Gewerbe aufgrund fehlender Tragfähigkeit im laufenden Jahr abgemeldet. 14 Personen sind im Laufe des Jahres von einem Hauptgewerbe in ein Nebengewerbe überführt worden. Diese Personengruppe steht

damit wieder dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Im Laufe des Jahres 2023 konnten insgesamt 46 selbstständige Kunden aus dem laufenden Leistungsbezug ausscheiden und der Lebensunterhalt vollumfänglich selbst bestritten werden. Davon übten 47,8 % ein Hauptgewerbe und 52,17 % ein Nebengewerbe aus.

Im Kalenderjahr 2023 konnte erfolgreich 1 Darlehen zur Existenzgründung vergeben werden.

### Lohnkostenzuschuss § 16i

Im Berichtsjahr wurden neun weitere geförderte Beschäftigungsverhältnisse begründet. Zudem konnten vor dem Hintergrund des Abklingens der Corona-Pandemie insbesondere die Coaching-Besuche in den Unternehmen und Einrichtungen intensiviert werden, was maßgeblich zur Stabilisierung aller bestehenden Beschäftigungsverhältnisse beitrug.

Die erfolgreiche Implementierung eines Teilprojektes trug darüber hinaus zum – im letzten Bericht angekündigten – Ausbau des Gesamtprojektes bei.

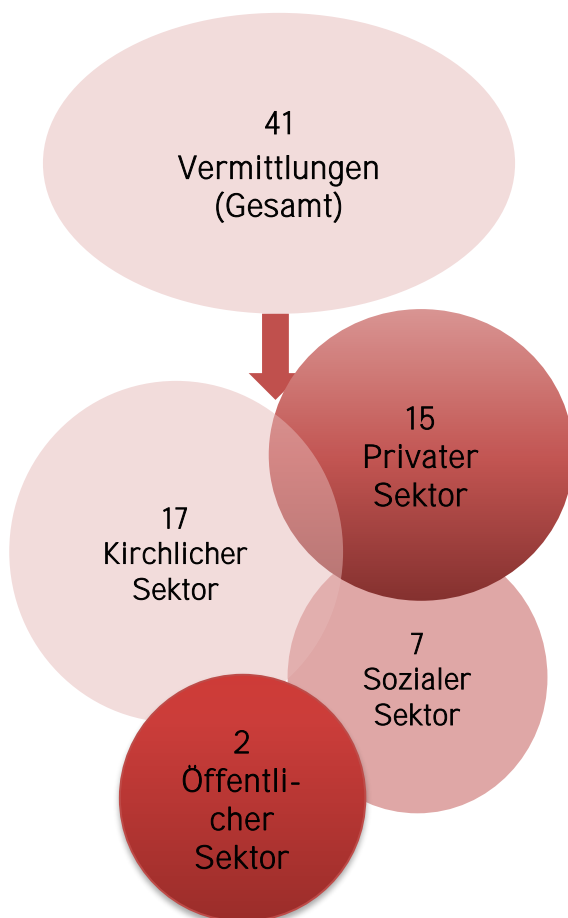
Das erste Teilprojekt mit dem Arbeitstitel „Alltagshelferinnen“ ist im Dezember 2022 gestartet.

Im Fokus dieses Teilprojektes stehen ebenfalls Personen mit oft multiplen Vermittlungshemmnissen.

Zielsetzung ist neben der mittelfristigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt auch die Möglichkeit der weiteren Qualifizierung der Kandidaten und Kandidatinnen. Die Förderung über §16i SGB II

fungiert hier als Grundstein für die zukünftige Erwerbsbiographie der Kunden und Kundinnen. Damit soll eine nachhaltige berufliche Perspektive für die Teilnehmenden geschaffen werden.

Mit dem Caritasverband Main-Taunus e.V. konnte ein Partner gefunden werden, der die Vorstellungen des KJC teilt und die nötige Flexibilität und Wertschätzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mitbringt.



Die Lebenslagen der über §16i SGB II geförderten Personen sind im Allgemeinen durch individuelle Problemstellungen gekennzeichnet. Unter anderem erfordern mangelnde oder veraltete berufliche Qualifikationen, Sprachdefizite, eingeschränkte Mobilität und fehlende Kinderbetreuung individuell angepasste Lösungen seitens des Arbeitgebers,

welche die Caritas an dieser Stelle in das Teilprojekt einbringt.



Der Arbeitsbereich für die Teilnehmenden besteht aus von der Caritas betreuten Wohngemeinschaften, in denen die Tätigkeit als „WG-Assistenz“ ausgeübt wird.

Sechs Kandidatinnen konnten für das Teilprojekt rekrutiert werden. Im Anschluss an einen Probearbeitstag wurde jeweils eine Hospitationswoche absolviert.

Bis Ende des Jahres 2023 konnten alle Teilnehmerinnen in ein über §16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis beim Caritasverband Main-Taunus e.V. einmünden. Weitere Aktivitäten in diesem Bereich sind für 2024 geplant.

### Chancenberufe

Im Rahmen des Projektes Chancenberufe werden bestimmte Bereiche des Arbeitsmarktes ausgewählt und in konkrete Berufsgruppen aufgeteilt. Das Ziel ist, Qualifizierungen in diesen Berufen über den Bildungsgutschein anzubieten. Den Start in die Chancenberufe macht das Thema „Pflege“. Hier werden Qualifizierungen wie „Betreuungskraft“, „Pflegeassistent“, „Altenpflegehelfer/in/Altenpflegehelfer“ angeboten. Die Qualifikationen ordnen wir im Bereich Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit ein. Die „passenden“ Kundinnen und Kunden werden aus dem Fallmanage-

ment zugesteuert und zu einem Beratungsgespräch eingeladen. Nach dem Beratungsgespräch wird entschieden, ob die Kundin/der Kunde eine Qualifikation absolvieren kann/wird. Seit September 2023 haben mit 9 Personen Beratungsgespräche (1 davon telefonisch) stattgefunden. Mit manchen Personen wurden Gespräche wiederholt geführt. Weitere Beratungsgespräche stehen noch aus. Bei zwei Kundinnen konnte schon eine Qualifizierung als Betreuungskraft abgeschlossen werden. Das Beratungsangebot wird nach und nach auf weitere Bereiche wie Erziehung und Bildung, Handwerk, Dienstleistung und IT & Büro erweitert. In einem intensiven Austausch mit dem Fallmanagement werden die Kundinnen und Kunden durch das ganze Prozedere begleitet. Das Förderwesen versteht sich als ergänzendes Beratungsangebot, welches die Arbeit des Fallmanagements unterstützt.

Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für das Fallmanagement und für das Job-Aktiv-Zentrum zu schaffen, damit das Thema der Chancenberufe mehr in den Fokus rückt und mit möglichst „kleinen“ Qualifikationen/Teilqualifikationen die erwerbsfähigen Personen langsam wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Gerade das Instrument der Teilqualifizierung, bei dem sich auch schnelle erste persönliche Erfolge einstellen, wollen wir noch stärker als bisher nutzen. Ein weiteres Vorhaben ist: eine Struktur zu etablieren, welche den Kundinnen und Kunden des Jobcenters ermöglicht, in den sozialen Bereichen (speziell in den Bereichen Pflege und Erziehung) „Fuß zu fassen“ und gleichzeitig den Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, die Kundinnen und Kunden

mehr für diese Chancenberufe zu begeistern und/oder zu qualifizieren. Im Hinblick darauf, dass mit der Einführung des Bürgergeldes der Vermittlungsvorrang wegfällt, möchten wir die Voraussetzungen schaffen, mehr Menschen dazu zu bewegen, sich den Chancenberufen wie zum Beispiel Pflege- und Erziehungsberufen „anzunähern“ und sich darin zu qualifizieren.

## FÖRDERZIEL: HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT

Bei dem Förderziel „Herstellung der Prozessfähigkeit“ geht es um die Erarbeitung einer Berufsperspektive und die Verbesserung der Möglichkeiten der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb), ein Direktvermittlungskunde zu werden. Konkret geht es dort um die Stärkung der Ressourcenbereiche Lebenspraktische Kompetenzen, Rahmenbedingungen und Mitwirkung in der Fallsteuerung.

### Schuldnerberatung

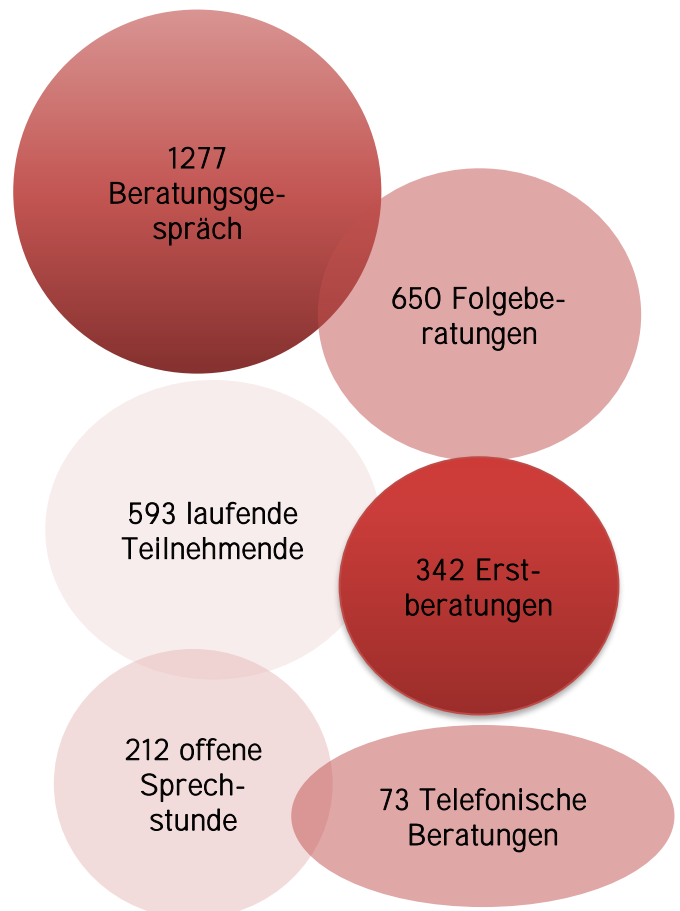
Die Schuldnerberatung steht mit ihrem Angebot allen Bürgerinnen und Bürgern des Main-Taunus-Kreises – insbesondere erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II und Leistungsberechtigten nach dem SGB XII – zur Verfügung. Sie ist eine nach § 305 Insolvenzordnung zugelassene Beratungsstelle.

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

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

Die Teilnahme an der Schuldnerberatung erfolgt auf freiwilliger Basis. Im Berichtszeitraum 01.01.2023 bis

31.12.2023 haben 593 Kunden die Schuldnerberatung besucht und es wurden insgesamt 1277 Beratungsgespräche geführt.



## FÖRDERZIEL: STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

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

### BELA / ELBA

#### Beratung, Entwicklung, Lebensorientierung, Arbeit (BELA)

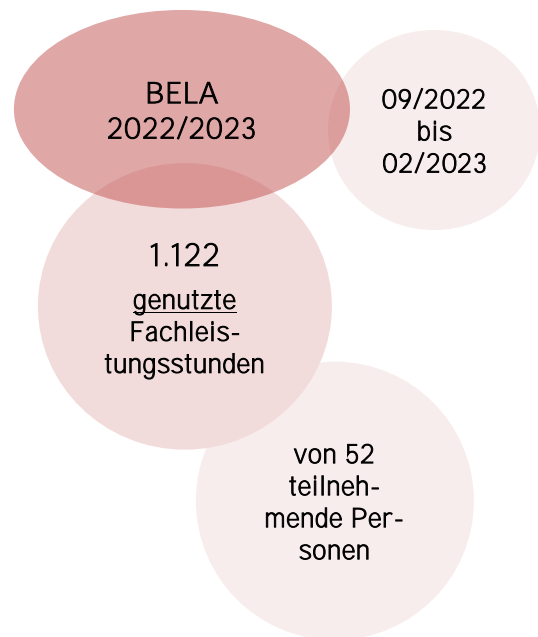
Im Jahre 2013 wurde BELA erstmals als Modellprojekt angeboten.

Aufgrund der durchweg positiven Erfahrungen, Rückmeldungen der Teilnehmenden und auch der Fallmanagerinnen und Fallmanager wurde das Projekt fortlaufend neu aufgelegt.

Zuletzt startete das Projekt am 01.09.2022.

Es konnten erwerbsfähige Leistungsbeziehende sowie Bezieher/innen von SGB XII-Leistungen im Ressourcenbereich „Leistungsfähigkeit“ gestärkt und die gesundheitlichen Einschränkungen psychischer und/oder körperlicher Art positiv beeinflusst werden. Ausgeschrieben war BELA für 1 Jahr und hätte planmäßig zum 31.08.2023 geendet.

Aufgrund personeller Engpässe an Fachpersonal konnte der Träger die Maßnahme – wie in der Ausschreibung festgelegt – nicht bis zum vorgesehenen Ende anbieten.



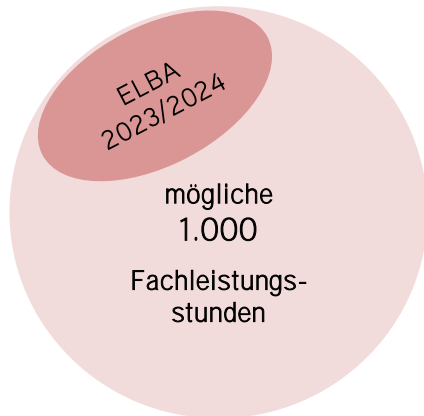
So musste für alle Beteiligten bedauerlicherweise BELA bereits vorzeitig zum 28.02.2023 enden.

Seitens des Trägers wurde den Teilnehmenden für die begonnenen Prozesse – soweit möglich – vorübergehende Behelfsangebote an die Hand gegeben.

Aufgrund des weiterhin bestehenden Bedarfes an einem niederschweligen psychosozialen Beratungsangebot wurde das Unterstützungsangebot neu ausgeschrieben.



Seit 01.11.2023 findet mit unverändertem Inhalt das neue Unterstützungsangebot ELBA statt.



Aufgrund der erheblich gestiegenen Kosten stehen für die neue Maßnahme „nur“ 1.000 Fachleistungsstunden zur Verfügung.

Die Maßnahme war direkt zum Start komplett ausgelastet; 25 Personen sind ELBA zugewiesen.

Aufgrund der aktuell kurzen Laufzeit werden wir erst im nächsten Bericht zu den konkreten Umsetzungserfahrungen berichten.

## Aufwind

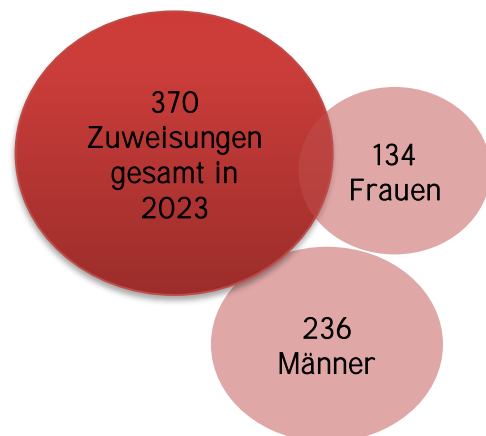
Ziel des Unterstützungsangebots Aufwind ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit positiv beeinflussbaren gesundheitlichen Einschränkungen zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation findet eine Heranführung und Integration in den Arbeitsmarkt statt.

In der Praxis wird für die Teilnehmenden nach zweiwöchigem medizinischem und psychologischem Assessment ein Arbeits- und Förderplan erstellt und umgesetzt.

Je nach Schwerpunkt des jeweiligen Kunden wird das Job- oder Gesundheitscoaching fokussiert. Die KollegInnen von Aufwind tauschen sich kontinuierlich in Fallkonferenzen zu den einzelnen Teilnehmenden aus und schreiben den Plan fort.

Das Unterstützungsangebot ist konstant ausgelastet und erreicht seine Teilnehmerzahl. Die Nachfrage ist sehr groß und das Feedback der FallmanagerInnen und Kunden positiv.

Im Berichtsjahr 2023 endete Aufwind zum 06.09.2023. Insgesamt haben 212 Teilnehmende das Ziel des Unterstützungsangebotes erreicht.



Das Unterstützungsangebot konnte durch eine neue Ausschreibung zum 01.11.2023 neu starten.

Innerhalb der letzten beiden Monate des Berichtsjahres wurden aufgrund der hohen Nachfrage bereits über 120 Teilnehmende zugewiesen.

## Bedarfsgemeinschafts-Coaching

Bisherige unterstützende Maßnahmen, die über die Fallsteuerung im Main-Taunus-Kreis eingeleitet und gesteuert wurden, haben bei einigen Kundinnen und Kunden nicht ausgereicht, Veränderungen im Verhalten oder Veränderungen im Kunden-System so zu etablieren, dass sie dauerhaft aus dem Leistungsbezug geführt haben oder zu einer dauerhaft spürbaren Verbesserung ihrer Lebenssituation beigetragen haben. Für einige Kundinnen und Kunden waren die angebotenen Leistungen aus unterschiedlichen, in ihrer Person oder Lebenssituation liegenden Gründen, nicht erreichbar. Mit der Systemveränderung zum Bürgergeld wird der Anspruch auf individuelle Förderung und Unterstützung unterstrichen. Das Bedarfsgemeinschaftscoaching (BG-Coaching) wurde 2023 als umfassende sozialpädagogische Betreuung im Kommunalen Jobcenter unter Förderung aus AQB-Mitteln implementiert.

Der Beratungsansatz des BG-Coachings nimmt hierbei die Bedarfsgemeinschaft in ihrer Gesamtheit in den Fokus und versucht somit, innersystemische Kooperationen zu stärken, Systemressourcen zu mobilisieren und Synergieeffekte nutzbar zu machen, wobei die Niederschwelligkeit des Zugangs zum BG-Coaching auf allen Ebenen als Schlüsselement angesehen wird.

Mit der ganzheitlichen Unterstützung wird einerseits das Ziel verfolgt, die Bedarfsgemeinschaft zu stabilisieren, andererseits aber auch die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und langfristig den Mitgliedern einen Weg aus der Grundsicherung aufzuzeigen. Das Coaching soll die Handlungsoptionen

der Bedarfsgemeinschaft erweitern, Kompetenzen zur Selbstfürsorge stärken und ein Bewusstsein für die Verantwortung des eigenen Wollens, Tuns und Lassens aktivieren. In kleinteiligen Schritten werden unsere Kundinnen und Kunden dabei motiviert, ihre Schwierigkeiten bei der Bewältigung aktueller Anliegen zu überwinden und Ihre Resilienz dauerhaft zu stärken.

Die Beratungseinheiten können telefonisch, live in Beratungsräumen des Kreishauses, in Außenstellen der Städte und Gemeinden oder im Wohnumfeld der Kundinnen und Kunden erfolgen. Das Coaching umfasst mindestens zwei Termine pro Bedarfsgemeinschaft bis zu einer Dauer von maximal einem Jahr. Die Teilnahme am Coaching ist freiwillig.

2023 haben am Coaching 46 Bedarfsgemeinschaften teilgenommen. So konnte z.B. bei 5 Familien Räumungsklagen verhindert werden und sehr viele Kunden und Kundinnen konnten dank intensiver und aufsuchender Hilfe gesundheitlich stabilisiert werden. Ein Kunde befand sich aufgrund multipler Problemlagen bereits zwölf Jahre im Leistungsbezug. Nach sieben Monaten intensivem Coaching konnte der Kunde sich stabilisieren, inzwischen eine Arbeit aufnehmen und erhält nun keine Leistungen mehr.

Ein weiterer nachhaltiger Erfolg ergibt sich in der umfassenden Netzwerk-Arbeit der Coaches: den Kunden und Kundinnen steht nun ein wohnraumnahes Hilfenetzwerk zur Verfügung, das die Coaches stets aktivieren können und umgekehrt.

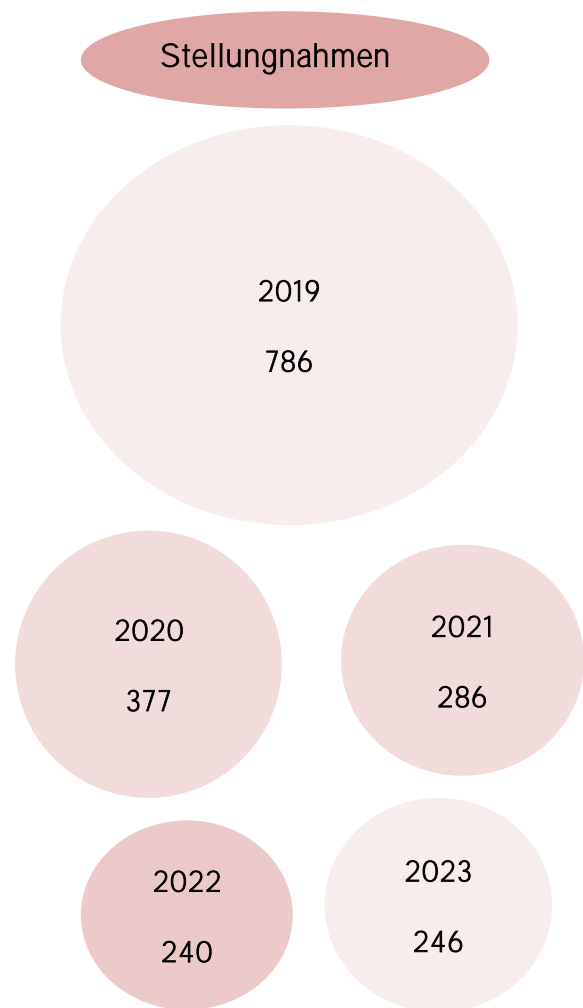
### Feststellung der Erwerbsfähigkeit gemäß § 44a SGB II

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

Das Gesundheitsamt erstellte im Berichtsjahr 246 Stellungnahmen, wobei 47 Begutachtungen nach Aktenlage erfolgten.

In 92 Fällen kamen die Fachkräfte zu dem Ergebnis, dass eine Erwerbsunfähigkeit von länger als sechs Monaten vorliegt.

Somit entfällt der Anspruch auf Bürgergeld. In diesen Fällen findet eine Überleitung an das 3. Kapitel des SGB XII statt.





## EINZELFÖRDERUNGEN

### Bildungsgutschein

Die Durchführung einer beruflichen Weiterbildung / Qualifizierung kann durch die Ausstellung eines Bildungsgutsches finanziell gefördert werden.

Der Bildungsgutschein ist dabei an die gesetzlichen Voraussetzungen des § 81 SGB III gebunden. Die Arbeitslosigkeit begründet, entsprechend der gesetzlichen Vorlage, nicht alleine die Notwendigkeit einer Weiterbildung.

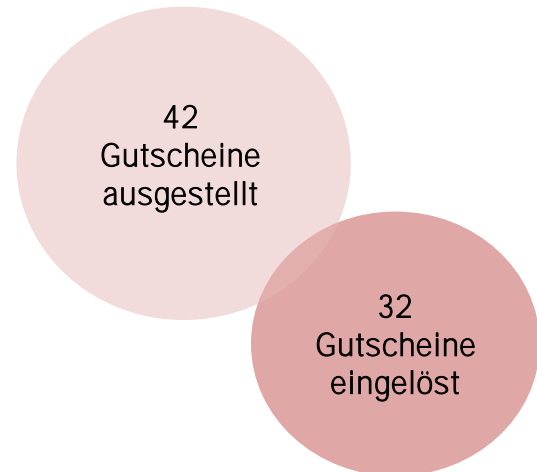
Ziel einer Qualifikation über den Bildungsgutschein ist es, die potenziellen Arbeitnehmer/innen an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes heranzuführen, um dadurch eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

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

Innerhalb des Jahres 2023 wurden 42 Bildungsgutscheine ausgestellt. Bis zum 31.12.2023 wurden davon 32 eingelöst. 2 weiterer Bildungsgutscheine können noch bis zum 1. Quartal 2024 eingelöst werden.

Die Zahl der ausgestellten Bildungsgutscheine hat sich im Vergleich zu Vorjahr (47 ausgestellte Bildungsgutscheine) kaum verändert. Ebenso ist auch die

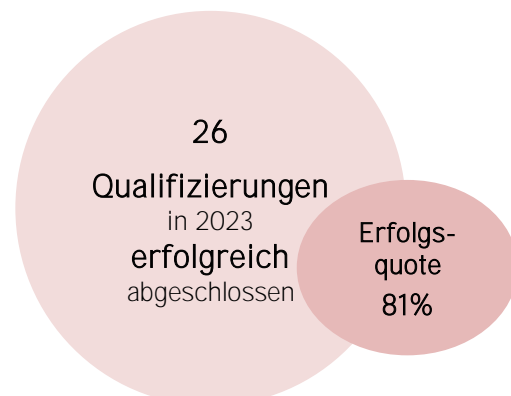
Zahl der eingelösten Bildungsgutscheine im Vergleich zum Vorjahr (39 eingelöste Bildungsgutscheine) kaum gefallen. Die Ausgaben für die eingelösten Bildungsgutscheine beliefen sich im Jahr 2023 auf 303.016,20 €.



Im Bereich Bildungsgutscheine werden tiefergehende und damit kostenintensivere Qualifizierungen schnellen Qualifizierungsmaßnahmen vorgezogen.

Insgesamt 26 Qualifizierungen wurden im Jahr 2023 erfolgreich abgeschlossen.

Der Bereich Personen- und Güterverkehr stellt aufgrund des Fachkräftemangels im Jahr 2023 den größten Schwerpunkt der Förderungen dar.



## Eingliederungszuschuss

Der Eingliederungszuschuss ist eine Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung des kommunalen Jobcenters.

Mit der Förderung können Arbeitgeber einen Zuschuss zum monatlichen Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie einen Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen einstellen.

Der Zuschuss dient zum Ausgleich von zu erwartenden Einschränkungen der Arbeitsleistung, die z.B. aufgrund langer Arbeitslosigkeit, gesundheitlicher Einschränkungen oder fehlendem Berufsabschluss bestehen können.

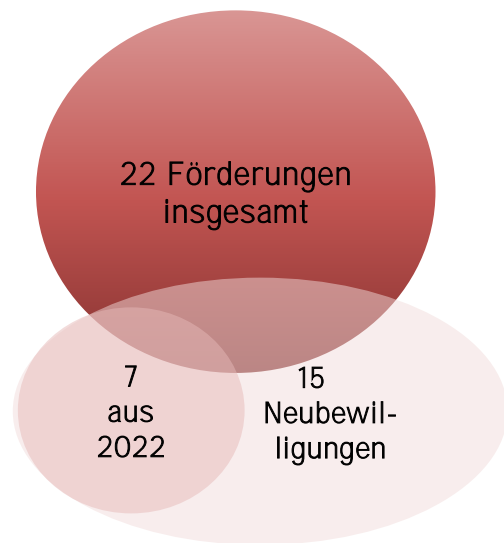
Die Höhe des Zuschusses orientiert sich am monatlichen Bruttoentgelt und soll anfängliche Defizite des Arbeitnehmers ausgleichen. Der tatsächliche Förderungsumfang richtet sich an den bestehenden Hemmnissen und den Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz aus. Die Regelförderung ist auf maximal 12 Monate und 50 Prozent des zu berücksichtigenden Bruttoentgeltes begrenzt. Der Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird in pauschalierter Form berücksichtigt.

Für behinderte und schwerbehinderte Menschen und ältere Arbeitnehmer kann der Leistungsumfang erweitert werden.

Bei dem Eingliederungszuschuss handelt es sich um eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung des kommunalen Jobcenters.

Im Jahr 2023 wurden Zuschüsse von insgesamt 146.160,46€ an Arbeitgeber gezahlt.

Es fanden Einstellungen in unterschiedlichen Berufszweigen statt.



## Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

Durch den § 45 SGB III werden dem kommunalen Jobcenter Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung für Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitsuchenden und Arbeitslosen ermöglicht.

Über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins sind dadurch Maßnahmen mit folgenden Zielen möglich:

Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Feststellung der Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Vermittlung in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit oder Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme.

Durch das Ausstellen eines AVGS für eine Aktivierung erfolgt gleichzeitig eine verbindliche finanzielle Förderzusage. Die Berechtigten müssen hierzu einen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassenen Bildungsträger auswählen.

Die Zahl der im Kalenderjahr 2023 ausgestellten AVGS lag bei 620. Von diesen wurden in 2023 insgesamt 468 Gutscheine eingelöst. 50 weitere Gutscheine können noch in 2024 eingelöst werden.

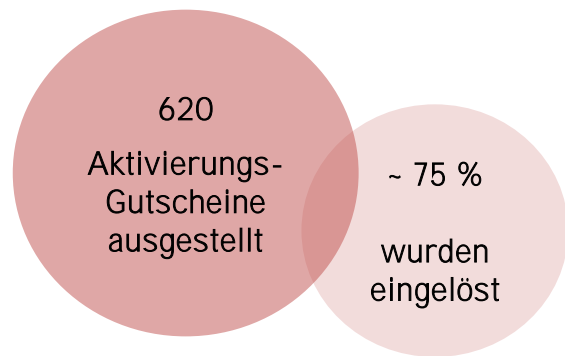
Die hohe Anzahl an ausgestellten und eingelösten AVGS im Jahr 2023 ist eine Folge des Ukrainekrieges. Um dieser Personengruppe schnell zu helfen, wurde das Mittel des AVGS gewählt.

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.

Im Jahr 2023 wurde kein Vermittlungsgutschein in Anspruch genommen.



### Vermittlungsbudget

Nach § 44 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) können Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose aus dem Vermittlungsbudget gefördert werden, wenn dies für die Eingliederung notwendig ist.

Die Förderung umfasst die Übernahme der Kosten, die im Zusammenhang mit der Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer (schulischen) Ausbildung entstehen. Wobei die Förderung aus dem Vermittlungsbudget andere gesetzliche Leistungen nach dem SGB II und SGB III nicht aufstocken, ersetzen oder umgehen darf.

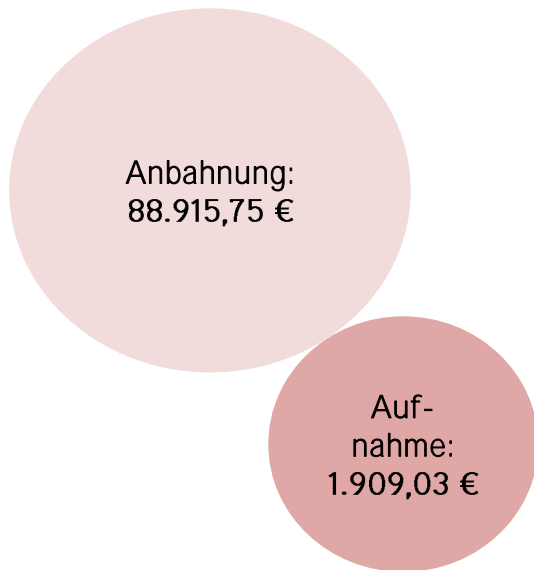
Dieses Förderinstrument bietet dem Fallmanagement die Möglichkeit, kurzfristig und unbürokratisch bestehende Vermittlungshemmnisse zu beseitigen.

Typische Förderleistungen für die Anbahnung einer Beschäftigung sind unter anderem Bewerbungskosten, Erstattungen von Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen oder Übersetzungskosten ausländischer Berufsabschlüsse.

Zu den Ausgaben bei der Aufnahme einer Beschäftigung gehören unter anderem Umzugs- oder Fahrtkosten.

Einen Rechtsanspruch gibt es für diese Förderung nicht.

Die Gesamtkosten betrugen im aktuellen Berichtsjahr 90.824,78 €



### Einstiegsqualifizierung

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

Sie bietet ihnen die Möglichkeit, erste praktische Erfahrungen in einem bestimmten Berufsfeld zu sammeln und dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Der Übergang in eine reguläre Ausbildung soll dadurch

erleichtert werden.

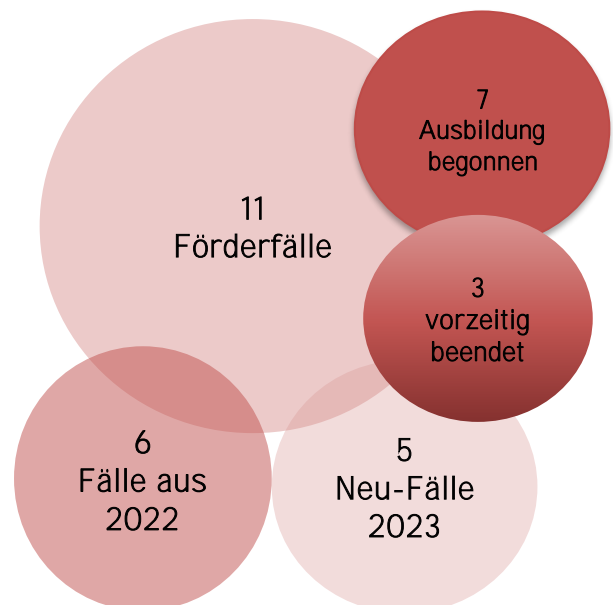
Die Einstiegsqualifizierung ist auf eine Dauer von mindestens 6 Monate und längstens 12 Monate ausgerichtet.

Am Ende sind die vom Unternehmen vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten zu bescheinigen.

Arbeitgeber, die eine Einstiegsqualifizierung durchführen, können zur Vergütung einen monatlichen Zuschuss bis zu 262,00 € zuzüglich einer Pauschale zur Gesamtsozialversicherung erhalten.

Im aktuellen Berichtsjahr begannen insgesamt 11 Jugendliche eine Einstiegsqualifizierung.

Die von uns bezuschussten Einstiegsqualifizierungen sind ein weiteres Jahr rückläufig. Lediglich 7 Unternehmen haben einen Zuschuss beantragt. Insgesamt 5 Förderfälle werden in das Berichtsjahr 2024 übernommen.



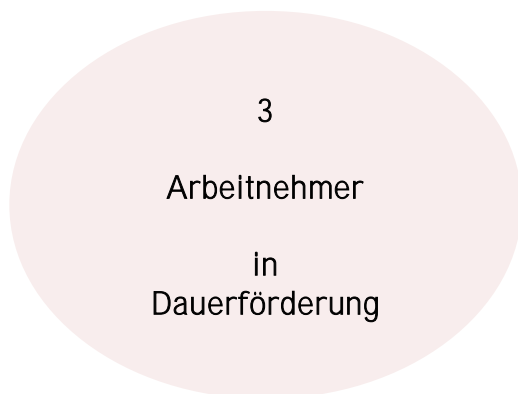
## Beschäftigungszuschuss nach § 16e

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

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

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

In 2023 befanden sich 3 Arbeitnehmer in der Dauerförderung.



## Übergangsmanagement

Das vormalige Vermittlungsmodellprojekt „Übergangsmanagement“ (ÜM) war seit 2016 zuständig für alle Rechtskreiswechsler, die nach dem 01.01.2016 aus dem Bereich des Asylbewerberleistungsgesetzes in den des SGB II gewechselt sind. Mit dem Projekt übernahm der Main-Taunus-Kreis Verantwortung für die gesellschafts- und sozialpolitische Bedeutung dieser Zielgruppe.

Bis Oktober 2022 wurde dieser Personenkreis in das Regelgeschäft überführt und wird seitdem im System der „ziel- und ressourcenorientierten Fallsteuerung“ (ZRF) durch die Beratenden des Fallmanagements betreut. Parallel wurde der „Bewerberorientierte Vermittler“ aus dem Team des ÜM herausgelöst und in das Job-Aktiv-Zentrum übernommen. Dadurch konnte in 2023 in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice eine eigene Stellenakquise und der bedarfsorientierte Einsatz der Regelinstrumente realisiert werden. Der Mitarbeiter bereitet für die Arbeitsvermittlung geeignete Personen sehr individuell auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vor und konnte in zahlreichen Fällen eine Integration in reguläre Beschäftigung erreichen.

Die enge Verknüpfung vermittlungsbezogener und lebensweltlicher Themen ist ein direktes Ergebnis der Projekterfahrung im Übergangsmanagement, das für die Arbeit mit dieser Zielgruppe dauerhaft angestrebt wird.

## SONDERPROJEKTE

### PRÄVENTION STATT REHABILITATION



Mit dem Bundesprogramm *rehapro* stärkt das BMAS den Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation“. Das Programm ist Teil der Neuerungen des Bundesteilhabegesetzes im Rahmen der Novelle von 2020.

### VERBUNDPROJEKT KOPF22

Das Kommunale Jobcenter des Main-Taunus-Kreises nimmt im Projektverbund mit den Kommunalen Jobcentern Pro Arbeit (Kreis Offenbach) und Main-Arbeit (Stadt Offenbach) am Bundesprogramm *rehapro* teil. Das Verbundprojekt *KOPF22 – Kooperation für Prävention, Fitness und Gesundheit im Jobcenter* rückt das Thema Prävention in den Fokus. *KOPF22* schafft im KJC MTK neue Handlungsspielräume, bevor etwa während eintretender Chronifizierungen und langwieriger AUB-Ketten der Verlust der Erwerbsfähigkeit droht. Das Modellprojekt begann am 01.01.2020 und endet (nach zwei halbjährigen Verlängerungen) am 31.12.2024.

### PADACURA-APP

Der digitale Fragebogen zur Wahrnehmung der eigenen gesundheitlichen Situation, *padaCura-App* („pass-auf-dich-auf“), ist per **Webbrowser** nutzbar oder kann nach Download in einem App Store als native App genutzt werden. Die Nutzung durch die Kundinnen und Kunden

erfolgt ausnahmslos auf freiwilliger Basis. Nach Beantwortung der Fragen erhalten Nutzende eine visuelle Einschätzung zur Erwerbsfähigkeit. Das Ergebnis kann dem KJC mitgeteilt werden. Die Entscheidung hierüber obliegt den Kundinnen und Kunden und hat keinen Einfluss auf die weitere Beratungsarbeit. Seit Januar 2023 wurden mehrere Lösungsansätze zur Akquise von Nutzenden der *padaCura-App* erprobt. Bis zum 31.12.2023 haben 64 Personen die *padaCura-App* genutzt, wobei ein Vielfaches an Personen angesprochen wurde. Die Erkenntnisse aus dem ersten App-Jahr von *KOPF22* unterstreichen, dass zur Nutzung dieses digitalen Tools eine bereits geschaffene Vertrauensbasis in der Beratungsbeziehung die wesentliche Voraussetzung bildet, um das Tool auszufüllen und eine Bereitschaft für die gemeinsame Erarbeitung der Gesundheitsförderung aufzunehmen.

### PROJEKTGRUPPE GESUNDHEIT

Primär zuständig für die Gespräche mit den Kundinnen und Kunden sowie die gesundheitsbezogene Beratung nach der Nutzung der *padaCura-App* ist die eigens geschaffene **Projektgruppe Gesundheit**. Im Sinne des Case Management-Ansatzes werden gemeinsam Bedarfslücken und Ressourcen erkannt. Die Vereinbarung einer Präventions-Handlungsstrategie erfolgt individuell. Für den Zugang zu Hilfesystemen, medizinischer Versorgung oder passgenauen Beratungsleistungen ermöglichen die enge Begleitung und der Rückgriff auf das stetig wachsende Expertennetzwerk die Nachhaltigkeit der Strategien. Zuweisungen zu bewährten Gesundheits-Maßnahmen oder interdis-



zipliniäre Hilfeplangesprächen mit medizinischer Expertise/unterschiedlichen Leistungsträgern sind hierbei mit enthalten.

#### Wichtige Ereignisse KOPF22 in 2023:

- ✓ Erprobung mehrere Ansätze zur Akquise von Teilnehmenden
- ✓ Erarbeitung einer Kommunikationsstrategie mit einer externen Beratung
- ✓ Entwicklung „Gesundheitsgut-schein“ für die Präventions-Handlungsstrategien
- ✓ Weiterentwicklung padaCura-App
- ✓ Stellenbesetzung Case-Management



Infos zum rehapro-Projekt *KOPF22*

#### Mobile Beratung

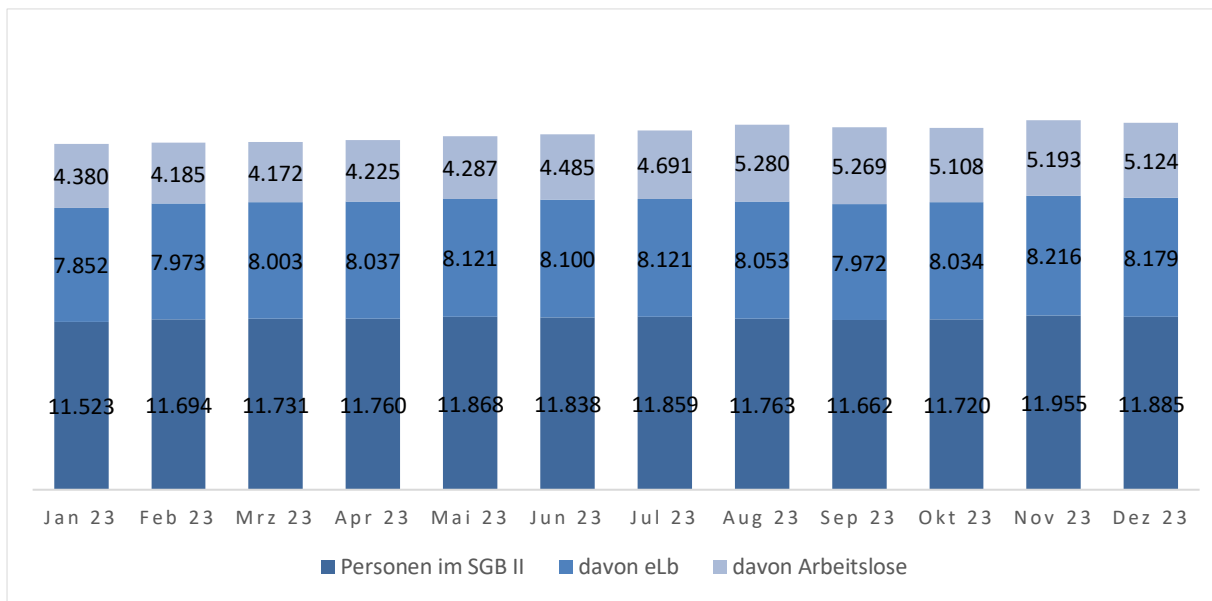
Das Projekt lief im Zeitraum 01.03.2023 bis 31.12.2023 und war ein attraktives mobiles Angebot an benachteiligte junge Menschen bis zum Alter von 27 Jahren. An bestimmten Tagen wurde an ausgewählten Orten im Main-Taunus-Kreis persönliche Beratung angeboten. Das Angebot richtete sich an Personen, die aufgrund ihrer individuellen Voraussetzungen eingeschränkte Chancen im Übergang Schule – Beruf haben. Auch hat die Erfahrung aus der Vergangenheit gezeigt, dass bei den unbegleiteten minderjährigen Ausländerinnen und Ausländern der Übergang vom SGB VIII ins SGB II verbesserungswürdig ist. Viele unbegleitete Minderjährige sind mit dem Wechsel aus einem betreuungsintensiven Bereich des SGB VIII in einem schwerpunktmäßigen selbstorganisierten Bereich des SGB II überfordert. Die Personen wurden dort aufgesucht, wo sie sich in ihrem Alltag aufhalten, um sie vorsorglich zu betreuen. Die Jugendberatung und Jugendhilfe hat ihr gesamtes Netzwerk genutzt und im Projektverlauf noch vergrößert. Aus Gründen des Datenschutzes konnten lediglich 3 Gespräche mit jungen Männern dokumentiert und nachgewiesen werden, die anderen Interessierten wollten nicht, dass ihre Namen weitergegeben werden. In einem Fall stellte sich heraus, dass die Zuständigkeit nicht beim Kommunalen Jobcenter lag, es wurde trotzdem an einer Lösung gearbeitet. Im Fazit lässt sich feststellen, dass die Zusammenarbeit mit anderen Ämtern/Behörden/Beratungsstellen optimiert werden sollte.

## Résumé und Ausblick

Vor allem die Sozialgesetzänderung vom Arbeitslosengeld II hin zum Bürgergeld prägte die Arbeit im Kommunalen Jobcenter im Jahre 2023. Organisatorisch wurden dementsprechend zentrale Prozesse *gestartet* (z.B. Erneuerung der Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung) und *vertieft* (z.B. Regionalisierung der Fallarbeit) und neu *implementiert* (z.B. BG-Coaching), sodass nicht nur die notwendigen Änderungen seitens der Bundesvorgaben zum 01.01.2023 und 01.07.2023 erfolgreich umgesetzt, sondern weitere wichtige Schritte eingeleitet werden konnten, um einer sich stets wandelnden Kundenstruktur erfolgreich begegnen zu können. Erfolge, wie die Nachhaltigkeit der Integrationen in Arbeit, die insbesondere auf der Verbindung von bewerber- und arbeitgeberorientierter Vermittlung beruht, als auch die vielfältigen Beratungen im Bereich der Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit unter anderem mit innovativer Ausrichtung der Präventions-Handlungsstrategien, konnten erzielt werden. Gleichzeitig müssen auf große Herausforderungen Antworten gefunden werden. Hier kristallisiert sich vor allem die

Kundenanbindung in risikoreichen Zeiten heraus, worauf das Kommunale Jobcenter innovativ und kreativ reagieren wird. So sind bereits weitere spannende Arbeitgeberveranstaltung geplant, zwei „Tage der offenen Tür“ im ASZ konzipiert und moderne, digitale Beratungsangebote mit VR-Brillen realisiert. Darüber hinaus wird die Fallarbeit weiterhin ihre regionale Ausrichtung verstärken und erfolgreiche Projekte (Verbundprojekt Kopf 22, Projektgruppe Gesundheit) werden weitergeführt und stets weiterentwickelt. Im Zentrum steht hierbei stets die stark heterogene Kundschaft und ihre Bedarfe. Hierfür gilt es bewährte Unterstützungsangebote wie z.B. „Aufwind“ weiter erfolgreich durchzuführen, als auch neue Förderangebote zu schaffen, die so individuell und dynamisch ausgestaltet sind wie unsere Kundschaft. So wird ein Fokus auf die Chancenberufe gelegt, um die Integrationen in den regionalen Arbeitsmarkt zu steigern. Darüber hinaus werden weitere in Beratungs- und Förderformen etabliert, um breitere, niedrigschwellige (Teil-) Qualifikationen anbieten zu können. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt liegt letztendlich auf der Aktivierung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mittels des ASZ.



STATISTIK 2023: JAHRESÜBERSICHT SGB II <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Alle hierfür verwendeten Zahlen zu Personen, Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb), Arbeitslose (ALO) Bedarfsgemeinschaften (BG), Vermittlungen (Voll-/Teilzeit, Minijob) beruhen auf monatlichen (am Stichtag der BA-Meldung) internen Auswertungen. Daher können die Daten, insbesondere ALO, von der BA abweichen.

## 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; 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.

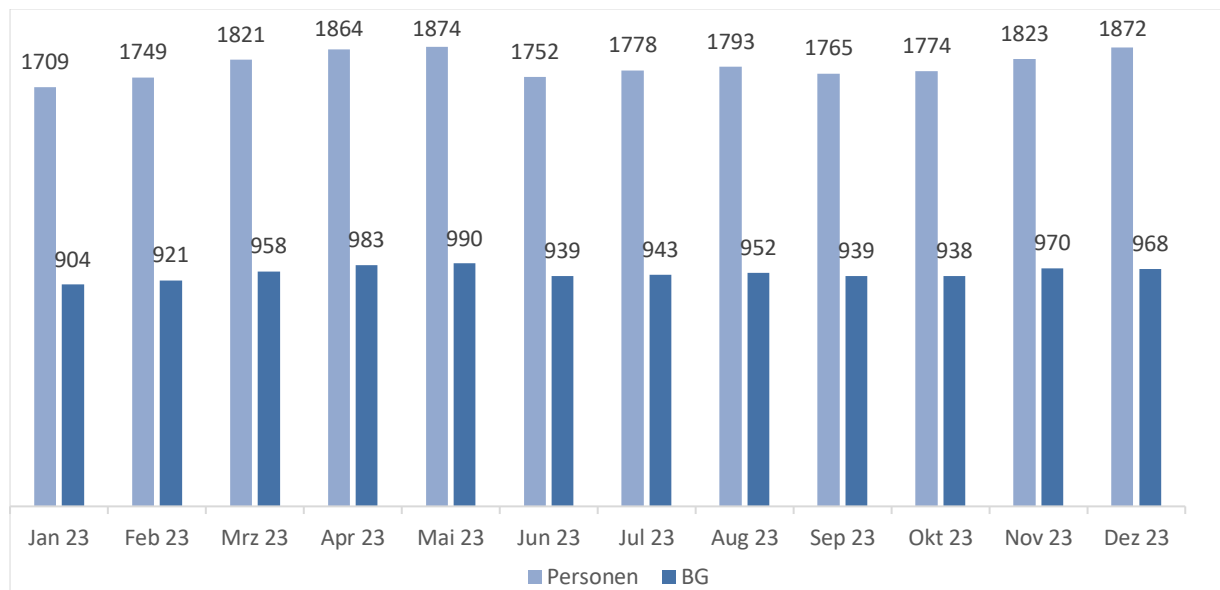
**Arbeitslose im SGB II:**

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

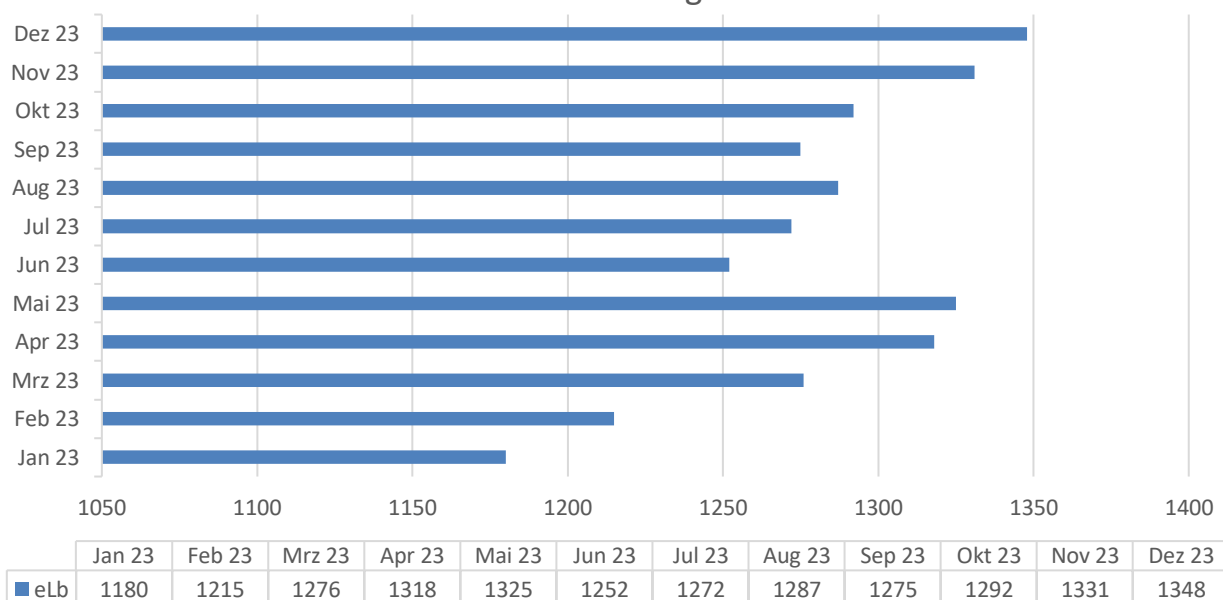
## STATISTIK 2023: GEFLÜCHTETE AUS DER UKRAINE

Der Krieg in der Ukraine prägt weiterhin den deutschen Arbeitsmarkt. Direkte Effekte lassen sich in Folge der hohen Fluchtmigration in den Arbeitsmarkt- und Grundsicherungsstatistiken erkennen. Nach dem Höhepunkt im September

2022 (2.001 Personen und 1.049 BG) haben sich die Werte der Personen und der BG inzwischen stabilisiert. Der Anteil der Geflüchteten aus der Ukraine am Personenbestand im SGB II lag unterjährig zwischen ca. 14 und 16 Prozent.

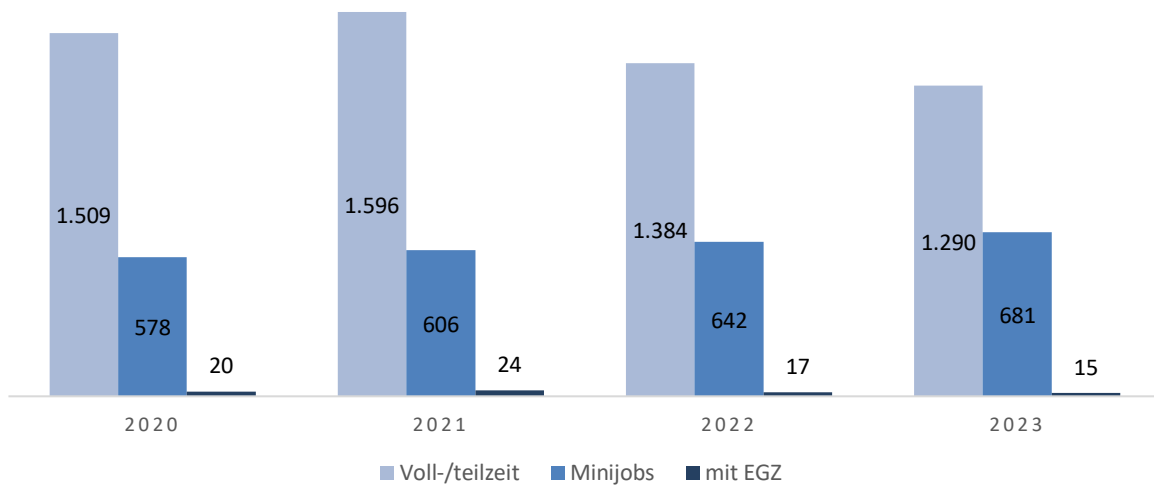


## eLb im Kontext des Ukraine Krieges



Im Schnitt sind ca. 70 % der geflüchteten Personen aus der Ukraine erwerbsfähig.

## STATISTIK 2023: VERMITTLUNGEN IN ARBEIT

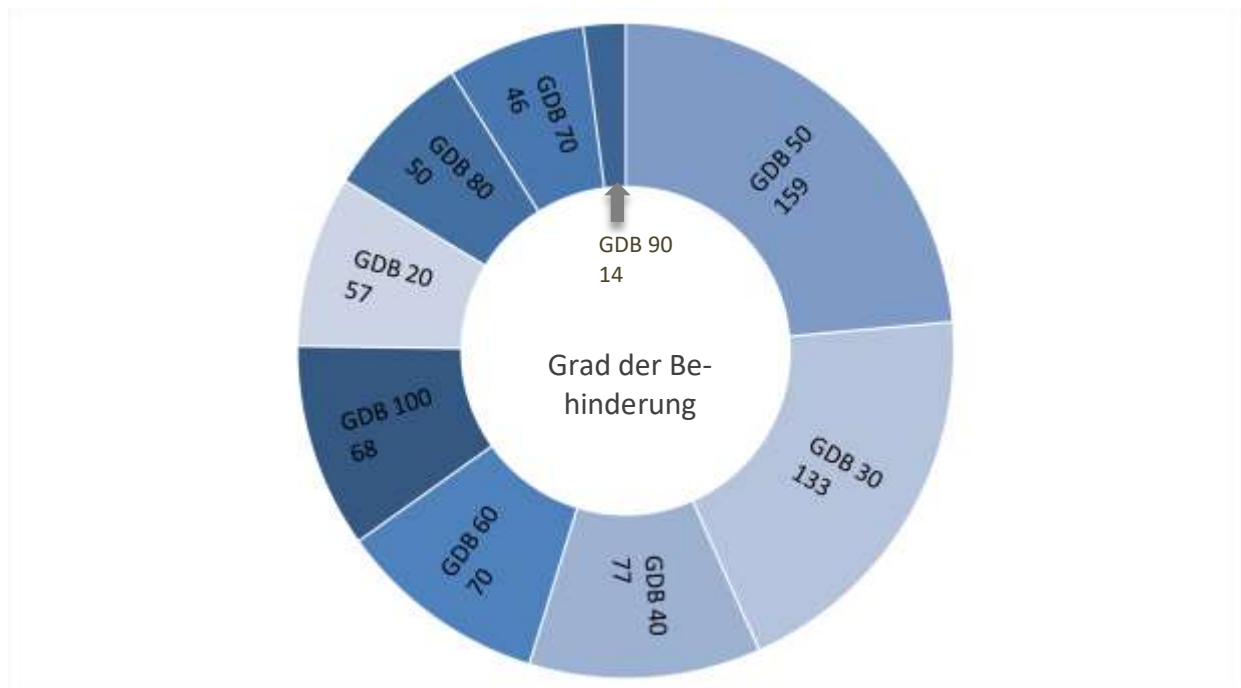


Im Jahr 2023 lag die Vermittlung im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit 1.971 Vermittlungen unter dem Vorjahresergebnis.

Im Bereich der Minijobs lag der Vermittlungsanteil der Geflüchteten aus der Ukraine bei 17 %.

Von 1.290 Integrationen im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen waren es 102 Vermittlungen der geflüchteten Personen aus der Ukraine. Auch weiterhin wird nur im geringen Maße das Fördermittel des Eingliederungszuschusses an die Arbeitgeber notwendig. Im Jahr 2023 erfolgten 15 Vermittlungen mit einem EGZ.

## STATISTIK 2023: SCHWERBEHINDERTE UND GLEICHGESTELLTE MENSCHEN



In 2023 waren es 674 erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit einem „Grad der Behinderung“

In dem jeweiligen Vergabeverfahren zu den Unterstützungsangeboten ist in den Leistungsbeschreibungen auch in diesem Berichtsjahr ein barrierefreier Zugang zum Maßnahmeort verpflichtend.

Somit können eLb mit körperlichen Einschränkungen an den von uns angebotenen Angeboten teilnehmen.

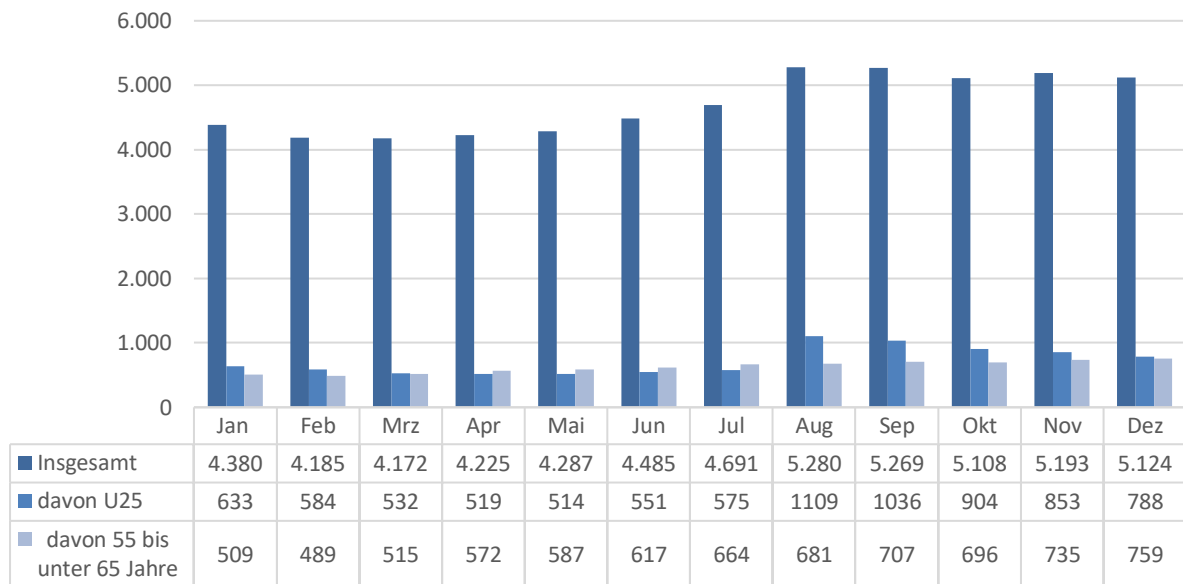
Unterstützungsangebote ausschließlich für den Personenkreis schwerbehinderter und gleichgestellter eLb wurden in 2023 nicht angeboten. Durch das Verbundprojekt KOPF22 mit den Kommunalen Jobcentern der Landkreise und der Stadt Offenbach wird sich dies im Rahmen des Bundesprogrammes „REHA-PRO“ mittelfristig ändern.

Insgesamt haben dennoch 142 schwerbehinderte und gleichgestellte eLb an folgenden Unterstützungsangeboten teilgenommen:

- Aktivierungsgutschein (eingelöst)
- Aufwind
- Aufsuchende Hilfe
- BELA
- Beratung Pflege und Betreuung
- Bildungsgutschein
- Job-Aktiv-Zentrum      Aktivierungsmaßnahme
- Integrationskurs BAMF
- REHA-Maßnahme
- Schuldnerberatung
- Suchtberatung
- Teilzeitausbildung (Vorlaufphase)
- Tisch und Teller

Es konnten darüber hinaus 50 schwerbehinderte und gleichgestellte eLb in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen vermittelt werden.

## STATISTIK 2023: ARBEITSLOSE IM DETAIL



Nach dem Rechtskreiswechsel der Geflüchteten aus der Ukraine ins SGB II ist die Zahl der Arbeitslosen seit Juni 2022 sukzessiv gestiegen. Bei der Betreuung des Personenkreises lag der Fokus zunächst auf der Sicherung und der Stabilisierung des Lebensunterhaltes. Daher

wurden sie zunächst für 1 Jahr von der Arbeitslosigkeit abgemeldet. Ab Juni 2023 fließen sie in die Arbeitslosen-Quote erneut mit ein.

Der weitere Anstieg bis September 2023 ist auf die Schulferien zurückzuführen.

**11.885 Personen Gesamt**

- 52 % Frauen
- 48 % Männer

**davon 69% eLb**

- 54 % Frauen
- 46 % Männer

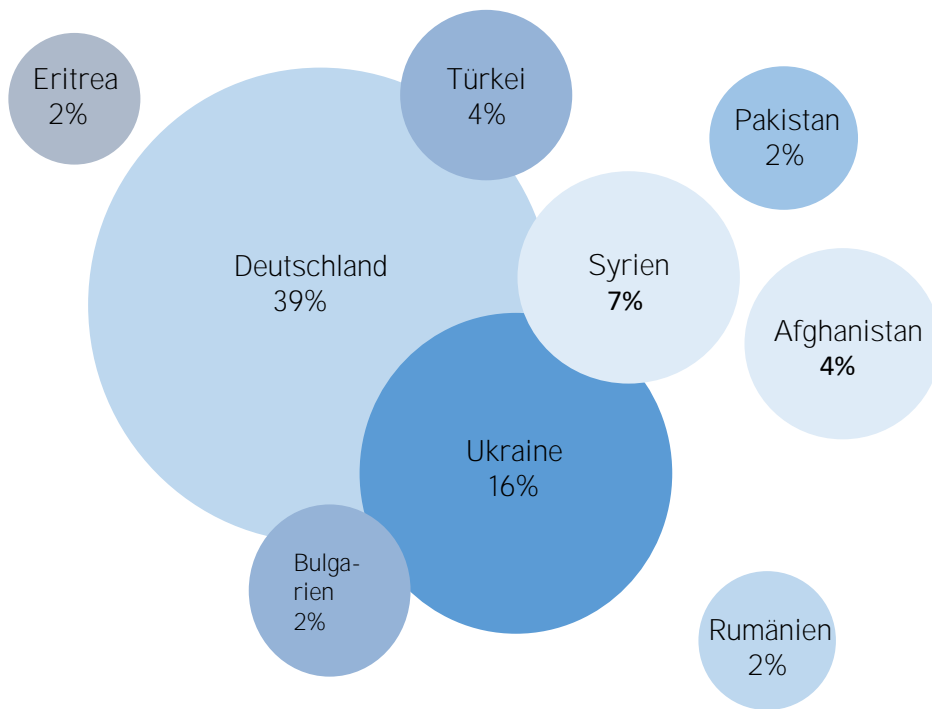
**davon 63 % arbeitslos**

- 52 % Frauen
- 48 % Männer

Im Dezember 2023 erhielten insgesamt 11.885 Personen Leistungen nach dem SGB II. Der Anteil von Frauen lag bei 52%.

## STATISTIK 2023: NATIONALITÄTEN

Menschen verschiedener Nationalitäten im SGB II



Knapp 39 % der Leistungsempfänger haben die deutsche Staatsangehörigkeit.

Die übrigen 61 % stammen aus der ganzen Welt, genauer gesagt aus 102 anderen Ländern.

## DURCHGEFÜHRTE VERANSTALTUNGEN 2023

## „Erste Berufskraftfahrertage“ am 21. und 22.09.2023

Angesichts des hohen Bedarfs an Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Main-Taunus-Kreis haben die academy-Fahrschulen in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Jobcenter in einer zweitägigen Publikumsveranstaltung über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten informiert. Zu den „Berufskraftfahrertagen“ an der Rhein-Main-Therme in Hofheim kamen rund 300 Besucherinnen und Besucher. Zehn Unternehmen präsentierten sich mit Bussen und Lastwagen. Ein Fahrsimulator vermittelte erste Eindrücke hinter dem Steuer eines schweren Gefährts. Wer wollte, konnte außerdem mit Fahrern und Fahrerinnen, Auszubildenden oder Chefs und Chefinnen sprechen. Das Veranstaltungskonzept wollte damit mehr als nur informieren und die Teilnehmenden mit praktischen Eindrücken für das Berufsbild begeistern. Der Arbeitgeberservice des Kommunalen Jobcenters war ebenfalls vor Ort und beriet Bürgergeldbeziehende und Arbeitgeber zu Fragen der Qualifizierung und Förderung.



Bilder: Main-Taunus-Kreis

## BURNING ON

Alljährlich begeistern die Teilnehmenden des Unterstützungsangebots „Burning on“ ihr Publikum mit einer Theateraufführung! Dieses Jahr stand auf dem Spielplan „Der letzte Geist“, ein Stück, das auf „A Christmas Carol“ von Charles Dickens basierte. Text und Dramaturgie erarbeiten die Teilnehmenden mit den Coaches Frau Dr. Martin und Herrn Dr. Dinges. Natürlich führen die Teilnehmenden mit ungeahntem schauspielerischen Talent das Stück auch auf. Dies hat nicht nur rein dramapädagogische Gründe, sondern Arbeitgeber gehören unter anderem zum Publikum, sodass gleich mehrere Bewerbungsgespräche terminiert werden können!

Frau Dr. Martin und Herr Dr. Dinges blicken generell auf ein sehr erfolgreiches Jahr zurück! Das Unterstützungsangebot „Integrationscoaching zum Einstieg / Wiedereinstieg in den Job“ hat sich das Ziel gesetzt, möglichst viele Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Die Coaches sehen sich hier als Mittler zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die besonderen Wert auf den Kontakt mit den beiden Parteien legen und spezielles Augenmerk auf die Nachbereitung legen. Es reiche, so Frau Dr. Martin, oft nicht aus, Menschen „nur“ in einen Job zu vermitteln: Der Schlüssel zur Nachhaltigkeit in der Vermittlung eines jeden einzelnen Teilnehmenden liege in der Nachbetreuung. Dies geschehe auf der Basis von Vertrauen und Kommunikation.

Die Basis der Arbeit mit den Teilnehmenden sei eine positive Beziehungsarbeit mit den Teilnehmenden, die von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung geprägt sei. Viele der Teilnehmenden glaubten nicht mehr an sich selbst und seien durch Schicksalsschläge gezeichnet. Die

engagierte Arbeit kann einige Erfolge für sich verbuchen: Von 61 Teilnehmenden im Jahr 2023 konnten 19 langzeitarbeitslose Kunden nachhaltig in den Ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, 16 Teilnehmende befinden sich noch im Coaching.



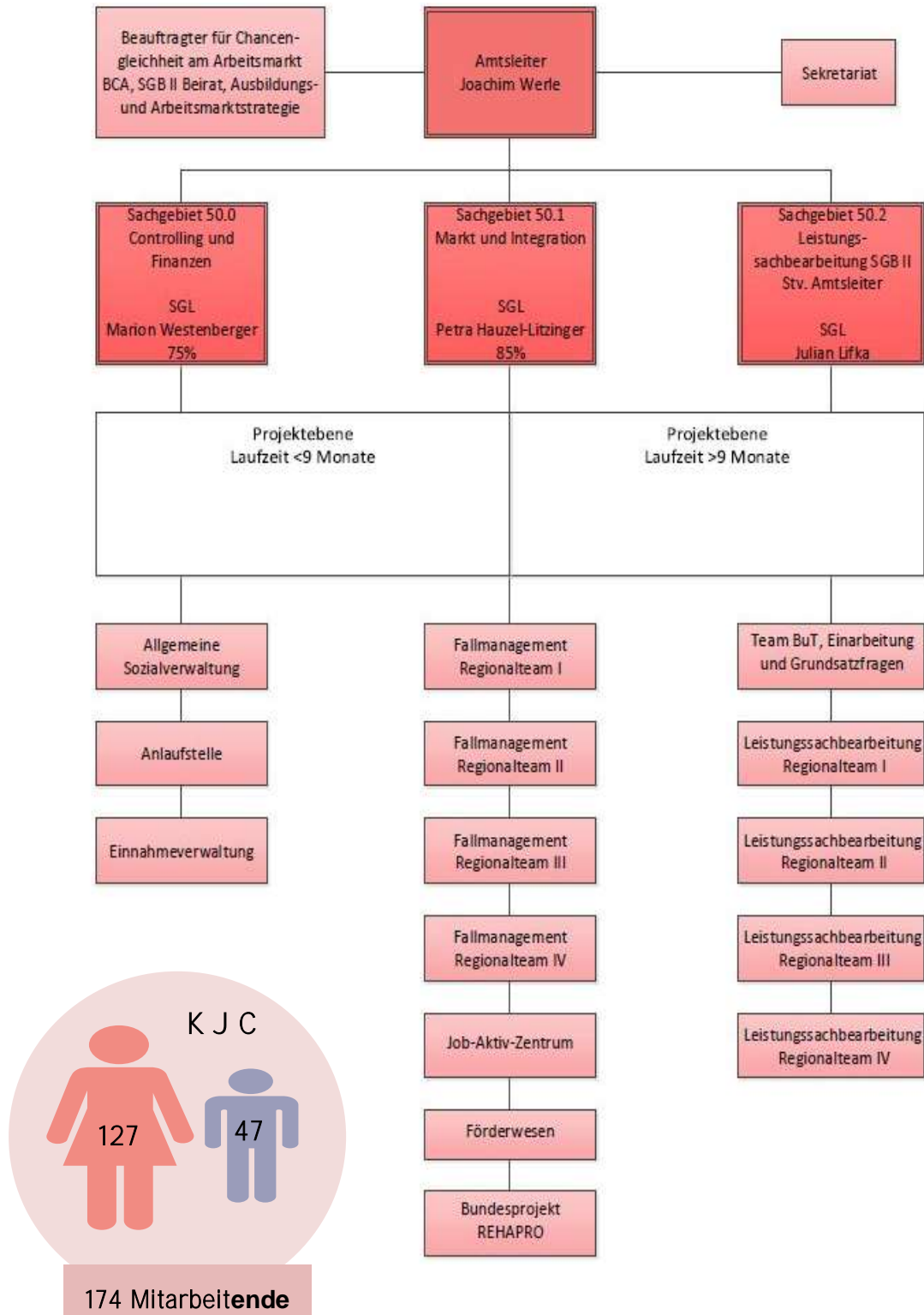
Bild: Fr. Dr. Martin



## ORGANIGRAMM

DEZERNAT III – Kreisbeigeordneter Johannes Baron

## KOMMUNALES JOBCENTER



Ihre Meinung ist uns wichtig!

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

Lassen Sie uns an Ihren Wünschen und Eindrücken teilhaben!



oder an [foerderwesen@mtk.org](mailto:foerderwesen@mtk.org)

## **Impressum:**

Herausgeber:

Main-Taunus-Kreis  
Der Kreisausschuss  
Kommunales Jobcenter  
Am Kreishaus 1-5  
65719 Hofheim

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

## **Ergänzende Informationen:**

Die Berichte des Kommunalen Jobcenters sind auf den Seiten des Main-Taunus-Kreises zu finden und können als PDF-Dokument heruntergeladen werden.

- Sozialbericht – <http://www.mtk.org/Sozialbericht-1583.htm>
- Eingliederungsbericht – <http://www.mtk.org/Eingliederungsberichte-2141.htm>
- Alleinerziehendenbericht – [www.mtk.org/Alleinerziehendenbericht](http://www.mtk.org/Alleinerziehendenbericht)
- Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie – [www.mtk.org/Ausbildungs-und-Arbeitsmarktstrategie-9772.htm](http://www.mtk.org/Ausbildungs-und-Arbeitsmarktstrategie-9772.htm)

## **Kontakt / Bezug des Eingliederungsberichts:**

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

## **Kartografie:**

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

Erscheinungsdatum: April 2024

