



## Eingliederungsbericht 2007



**SGB II-Optionskommune  
Landkreis Main-Taunus**



## Inhaltsverzeichnis

### 1. Einführung

1.1.	Rückblick auf Jahr das 2007	
1.1.1.	Ausgangslage und innere Organisation .....	3
1.1.2.	Fallmanagement im Amt für Arbeit und Soziales .....	5
1.1.3.	Instrumente und Netzwerkpartner .....	6
1.1.4.	Regionaler Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice und die Integrationserfolge .....	7
1.1.5.	Fazit und Ausblick .....	9
1.2.	Arbeitslosenstatistik 2007 .....	10

### 2. Eingliederungs- und Qualifizierungsprojekte

2.1.	Berufsvorbereitung .....	11
2.2.	Kompetenzmanagement .....	12
2.3.	Qualifizierung Call-Center .....	13
2.4.	Office-Management .....	14
2.5.	Analyse-, Qualifizierungs- & Aktivierungs-Center .....	15
2.6.	Projekt Perspektive .....	16
2.7.	EDV-Projekt .....	17
2.8.	Wohnkonzept-Immobilien-Verwaltung .....	18
2.9.	Projekt 50plus .....	19
2.10.	Bewerbertraining .....	21

### 3. Ausbildung

3.1	Außerbetriebliche Ausbildung .....	22
3.2	Teilzeitausbildung .....	23

### 4. Leistungen zur Eingliederung

4.1.	Freie Förderung .....	24
4.2.	Eingliederungszuschüsse .....	24

### 5. Beauftragung Dritter

5.1.	Schwerbehindertenvermittlung .....	25
------	------------------------------------	----

### 6. Begleitende Leistungen

6.1.1.	Bundesprogramm 58+ .....	26
6.2	Arbeitsgelegenheiten .....	26

### 7. Job-Aktiv-Zentrum .....

### 8. Vermittlungsübersicht .....

## 1.1 Rückblick auf das Jahr 2007

### 1.1.1 Ausgangslage und innere Organisation

Ausgehend vom Kreistagsbeschluss zur Umsetzung des Sozialgesetzbuches II (SGB II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende – vom 19.07.2004 und auf der Grundlage der Verordnung des Bundesministeriums zur Zulassung von kommunalen Trägern als Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 24.09.2004 hat der Main-Taunus-Kreis als Träger der Aufgaben nach dem SGB II das Sachgebiet Job-Offensive beim Amt für Arbeit und Soziales als besondere Einrichtung mit der Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II eingerichtet.

Eine Darstellung als SGB II – Träger erfolgt bei jeder Handlung als zugelassener kommunaler Träger und stellt somit klar, dass der Main-Taunus-Kreis hier im Auftrag des Bundes handelt. Mit der Namensänderung vom Sozialamt zum Amt für Arbeit und Soziales ab dem 01.05.2007 wird auch in der Außendarstellung alleine über den Namen verdeutlicht, dass wir in beiden Bereichen, Arbeit wie Soziales, unsere Schwerpunkte setzen. Bei der Erledigung dieser Aufgaben beteiligen sich die kreisangehörigen Städte und Gemeinden im Wesentlichen mit der Entgegennahme der Anträge auf SGB II-Leistungen, der einwohnermelderechtlichen Überprüfung der gemachten Angaben und der Mitarbeit im „Hartz IV Beirat“.

Auf Grund der Größe und Ausdehnung des Main-Taunus-Kreises (rund 220 qkm) hat die Job-Offensive nur in der zentralen Verwaltungsstelle, die sich im Kreishaus des Main-Taunus-Kreises in der Kreisstadt Hofheim befindet, ihren Platz gefunden. Dezentrale Strukturen in den zwölf kreisangehörigen Städten und Gemeinden des Landkreises wurden nicht eingerichtet, weil eine orts- und bürgernahe Dienstleistung im kleinstmöglichen Main-Taunus-Kreis an nur einem Standort ideal erfolgen kann. Mit einem Service „alles unter einem Dach“ (mit einer Verwaltungsaußenstelle der BA Frankfurt-Höchst) stellen wir hier sämtliche Angebote sicher. Diese Philosophie wurde in allen bisherigen Bürgerbefragungen als hervorragende Dienstleistung lobend erwähnt und wird mit der Abwicklung aller Leistungsansprüche nach dem SGB II konsequent weiter geführt. Wir haben das Fallmanagement, die Leistungssachbearbeitung, die Beschäftigungsförderung, den Ermittlungsdienst und das Job-Aktiv-Zentrum/Arbeitgeberservice gemeinsam im Kreishaus untergebracht und sichern damit alle notwendigen Angebote an einer Stelle.

Die beim bisherigen Sozialamt und dem Vorläufermodell des MTK, dem „Job-Offensiv-Center“, eingesetzten Mitarbeiter/innen bilden die Kernmannschaft des jetzigen SGB II – Grundsicherungsträgers, der Job-Offensive und unserer Beschäftigungsförderung. Nach einheitlichen Grundsätzen erfolgt hier das Fallmanagement in insgesamt sieben Zielgruppen, was die Basis der Leistungsgewährung und Integrationsarbeit ausmacht. Nicht weniger wichtig war und ist es entsprechendes Fachpersonal für die sehr komplexe persönliche Hilfestellung zu gewinnen. Wir haben im Jahresverlauf 2006 unsere geplante Zielgröße weitestgehend erreicht und konnten dabei unsere bisherige überwiegende Verwaltungsausrichtung, durch die Neueinstellung aus unterschiedlichsten Berufsgruppen ergänzen. Betriebs- und Volkswirte, Juristen, Soziologen und Sozialpädagogen verstärken unser Team und erweitern damit auch unseren Horizont. Aktuell sind wir aufgrund von Fluktuation in einigen Zielgruppen und in der Beschäftigungsförderung in Wiederbesetzungsverfahren, die derzeit überwiegend aus eigenem Nachwuchspersonal erfolgen.

Basierend auf die Erfahrungen und Kenntnisse aus den vergangenen Jahren wurden unsere Fortbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen, gerade zum Themenkomplex „Fallmanagement“ weiterentwickelt und insbesondere für neue Mitarbeiter/innen umfassend in einem Einarbeitungsplan beschrieben. Dabei wurden die einzelnen Qualifizierungsangebote ausgehend von den jeweiligen persönlichen Kenntnissen und Fertigkeiten der Kollegen/innen modular zusammengestellt. Generell wurden alle Beschäftigten in den vergangenen drei Jahren fortlaufend auch über die rechtlichen Rahmenbedingungen geschult. Diese permanente Angleichungsschulung nach jeder Gesetzesnovelle wurde von unserem Bereich Recht durch interne Fortbildungen sichergestellt, was sich gerade aus Kostengesichtspunkten als sehr zweckmäßig erwies. Im Verlauf des letzten Jahres wurden weitere intensive Fallmanagementschulungen mit besonders schwierigen Klientel und unter dem Ansatz „Fördern und Fordern“ auch an externe Anbieter gegeben, mit denen der Main-Taunus-Kreis bereits seit vielen Jahren im Bereich der Fortbildung zusammenarbeitet. Darüber hinaus wurden in den Zielgruppen regelmäßige Teamtage unter externer Moderation angeboten, in denen unter anderem intensive Fallbesprechungen erfolgten. Diese lösungsorientierte Intervision steigert die Qualität im Fallmanagement und führt zu einer persönlichen Weiterentwicklung jedes einzelnen Gruppenmitglieds.

Im Jahr 2007 konnten die Mitarbeiter/innen der Job-Offensive, sowie der Beschäftigungsförderung auch im Rahmen eines Projektes zur Förderung der Beschäftigten beim Land Hessen unter Beteiligung des ESF weiterqualifiziert werden, was dem Main-Taunus-Kreis zusätzliche finanzielle Ressourcen einbrachte. Diese Weiterqualifizierung des Fallmanagements bzw. der Job-Vermittler wird auch im laufenden Jahr fortgeführt. Darüber hinaus werden aktuell Fortbildungen von ISR Frankfurt/Main zum Thema Eingliederungsmanagement und Sozialraum im Rahmen des Bundesprojektes Soziale Stadt im Wohnquartier Siedlung Hattersheim geplant.

Zur Feststellung der Mitarbeiterzufriedenheit wurde im Berichtsjahr erstmals eine anonyme Befragung aller Mitarbeiter/innen der Job-Offensive durchgeführt. Mit einer Beteiligung von über 80% konnten wir ein hervorragendes Ergebnis erzielen. Die Befragung teilte sich in sechs Blöcke auf und umfasste dabei die Bereiche: Einschätzungen zur eigenen Tätigkeit, Personalentwicklung, Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten, sowie Leistungsanreize bzw. Motivationsförderung. Insgesamt wurde eine hohe Identifikation mit den Aufgaben und Zielen, der jeweiligen Zielgruppe und dem Amt insgesamt, offenbart. Die mangelhafte Personalentwicklung im öffentlichen Dienst und die zeitliche Befristung der Option wurden als erhebliche Defizite benannt. In der weiteren Umsetzung befassen sich die Führungskräfte des Amtes unter Beteiligung der Personalvertretung mit den gemachten Angaben/Verbesserungsvorschlägen und wollen insgesamt eine weitere Erleichterung in der Arbeitssituation der Mitarbeiter/innen realisieren.

Hauptthema für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist eine neue Softwarelösung für das gesamte Amt für Arbeit und Soziales. Hier konnten wir nach einer europaweiten Ausschreibung im Dezember 2007 eine Vergabe vornehmen und werden zukünftig mit dem Verfahren comp.ASS von Prosozial arbeiten. Echteinführung ist derzeit für die zweite Jahreshälfte 2008 geplant.



### 1.1.2 Fallmanagement im Amt für Arbeit und Soziales

Bereits mit dem Erstkontakt über unsere Anlaufstelle beginnt der strukturierte Integrationsprozess und zwar durch eine entsprechende Eingangsberatung, die auch das Ausschöpfen anderer, vorrangiger Leistungen beinhaltet. Daran schließt sich die Zuordnung zu einer unserer Zielgruppen und seit dem 01.07.2007 im Rahmen des Sofortangebotes, die Zuweisung an das Job-Aktiv-Zentrum (JAZ) an. In den Zielgruppen werden die besonderen Problemstellungen der jeweiligen Zielgruppe aufgegriffen, die Frage nach der Erwerbsfähigkeit und somit die Zuordnung zum SGB II beantwortet und letztendlich der Integrationsprozess gesteuert.

Nachdem alle Fragen der Leistungsgewährung abgearbeitet sind, wird das individuelle Hilfeplanverfahren, das regelhaft in eine Eingliederungsvereinbarung mündet, gestartet. In diesem Prozess werden die aktivierenden Leistungen mit dem Kunden vereinbart und der Eingliederungsweg beschrieben. Dabei ist ausgehend vom Einzelfall zu prüfen, inwieweit es ausschließlich um die Vermittlung in eine geeignete Arbeitsstelle geht oder ob darüber hinaus qualifizierende Maßnahmen erfolgen müssen bzw. weitere flankierende soziale Hilfen (Schuldnerberatung, Sicherstellung der Kinderbetreuung oder psychosoziale Beratungsleistung) begleitend oder auch vorgeschaltet durchzuführen sind. Im weiteren Verlauf ist über den Beratungs- und Vermittlungsprozess der richtige Arbeitsplatz bzw. die beste Qualifizierungsmaßnahme für den Leistungsbezieher herauszufiltern. Dieser Anspruch umfasst weit mehr als die inhaltliche Gestaltung einer Maßnahme oder die monetäre Sicherstellung von Leistungen an unsere Kunden. Wir sind hier tatsächlich der persönliche Ansprechpartner unserer Klienten und gemeinsam mit ihnen wird in den jeweiligen Zielgruppen aktiv an der Wiedereingliederung in die Arbeitswelt gearbeitet.

Dieses System braucht Beständigkeit, aber auch den permanenten Willen zur Veränderung. Eine Kontrolle, dass Effektivität und Effizienz der angebotenen Leistungen gegeben sind, ist selbstverständlich. Auf der Grundlage dieses Selbstverständnisses sind die Vermittlungs- und Fallmanagementkonzepte immer wieder den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Nicht zuletzt haben wir diesem Anspruch über die Einrichtung des JAZ entsprechend Rechnung getragen.

Seit dem 01.07.2007 an den Start gegangen, entwickelt sich diese neue Einheit mehr und mehr zu einer Erfolgsgeschichte. Mit insgesamt 8 Mitarbeitern, die aus den eigenen Zielgruppen rekrutiert wurden, haben wir ein Vermittlungs- und Aktivierungszentrum im Kreishaushaus geschaffen, das allen Neukunden und arbeitsmarktnahen Bestandskunden offen steht. Im Anschluss an ein Tiefenprofilung wird hier ein Berufswegeplan aufgelegt, der seinen entsprechenden Eingang in die Fortschreibung der Eingliederungsvereinbarung findet. Bewerbungstraining, bewerberorientierte Stellenakquise und Vermittlung von Kurzqualifikationen sind Maßnahmen, die in einem Zeitraum von zwei Monaten nach Zuweisung vermittelt werden. Das JAZ ist eine wichtige Ergänzung unserer grundsätzlichen Integrationsstrategie, wofür das gesamte Dienstleistungsangebot des Main-Taunus-Kreises mit all seinen Ämtern und Organisationseinheiten für die Arbeitssuchenden und deren Angehörigen zur Verfügung steht. Ausgerichtet an den Bedürfnissen des Einzelnen kann unser Angebot jederzeit als unkompliziert/pragmatisch angesehen werden, wobei wir aber jederzeit die übergeordneten Ziele, rechtmäßige Leistungserbringung und die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, im Blick behalten. Aufgrund der multiplen Problemlagen unserer Kunden klappt eine Re-Integration in die Arbeitswelt oftmals nicht im ersten Anlauf und muss daher zur Vermeidung von weiterer Frustration durch den Vermittler und das Fallmanagement professionell aufgefangen werden.

Hier brauchen wir keine demotivierenden Schuldzuweisungen, sondern eine gemeinsame Suche nach anderen Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme. Trotzdem wird allen Leistungsbeziehern von Beginn an sehr deutlich vermittelt, dass sie nicht nur „gefördert“, sondern auch „gefordert“ werden. Die aktive Mitarbeit und Kooperationsbereitschaft wird verlangt und im Falle einer nachhaltigen Verweigerung dieser Mitwirkung werden alle Sanktionsmöglichkeiten ausgeschöpft. Dies führt zu einer ausgewogenen Äquivalenz zwischen „Fördern“ und „Fordern“, wie es letztendlich das SGB II im besonderen Maß fordert.

Dieses Prinzip hat der Main-Taunus-Kreis bereits Ende der 90er Jahre zu einem wesentlichen Bestandteil seines Handelns im Bereich der Sozialhilfe erhoben. Mit einer integrierten Hilfeplanung zählten wir zu einem der ersten Landkreise in Hessen, die neben rein monetären Erwägungen auch dem sozialpolitischen Aspekt in der Leistungsgewährung eine besondere Rolle zubilligte. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die Ausrichtung der aktivierenden Leistungen auf einem Integrationskonzept beruht, das Effektivität und Effizienz von Beginn an in dieser Reihenfolge zum Ziel erklärt hat. Wirkungsvolle kommunale Arbeitsvermittlung bedeutet, dass Qualität bei den Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten eine absolute Vorrangstellung einnimmt und dies nicht nur, weil wir damit unserem sozialen Auftrag gerecht werden, sondern auch, weil damit den berechtigten finanziellen Interessen des Kreises und auch des Bundes Rechnung getragen wird.

### 1.1.3 Instrumente und Netzwerkpartner

In der aktiven Sozial- und Beschäftigungspolitik des Main-Taunus-Kreises hat die Job-Offensive bereits in der Vergangenheit die Instrumente des SGB III für die verschiedenen Zielgruppen differenziert und im Einzelfall genutzt bzw. eingesetzt. Gerade innerhalb des Modellprojekts des Job-Offensiv-Centers wurde in enger Abstimmung mit der BA gemeinsam an der Sicherstellung von Leistungen für Langzeitarbeitslose gearbeitet und in Kooperation mit den Möglichkeiten nach dem BSHG auch ein Maßnahme-Mix angeboten. Unabhängig von den nach dem SGB III möglichen Instrumenten und Maßnahmen, die bereits in der Vergangenheit in der Beschäftigungspolitik des Kreises eingesetzt wurden, sind auch im Rahmen des SGB II diese zwar weiterhin gültig, werden aber aktuell noch untermauert mit unserem regionalen Netzwerkgedanken, der erst durch unsere Grundsicherungsträgerschaft zur vollen Entfaltung kommen konnte. Fernerhin gilt es auch, die notwendigen flankierenden sozialen Leistungen in der entsprechenden Güte vorzuhalten, was uns im Rahmen des entwickelten Netzwerkes, insbesondere im innerbehördlichen Bereich (z. B. mit dem Schulverwaltungs- und Jugendamt, sowie dem Gesundheitsamt) bereits bestens gelungen ist.

Auf den nachstehenden Seiten legen wir auch in diesem Jahr wieder unser komplettes Eingliederungsmanagement offen. Alle Details zu unseren durchgeführten Maßnahmen können diesem Umsetzungsbericht der Beschäftigungsförderung entnommen werden. Insbesondere wird die Anzahl der einzelnen Teilnehmer/innen und die Vermittlungserfolge darstellt. Wie aus dem Katalog ersichtlich ist, setzen wir auch weiterhin auf individualisierte Maßnahmen und sehen uns mit unseren bisherigen Netzwerkpartnern in dieser Arbeit für unsere Kunden bestätigt. Die Kontinuität in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern möchten wir an dieser Stelle besonders hervorheben. Die Maßnahmen wurden auch im dritten Umsetzungsjahr gemeinsam weiterentwickelt und den veränderten Notwendigkeiten angepasst. Auch zukünftig gilt es, diese gewachsenen Partnerschaften als Stärke zu verstehen und neue Instrumente für die veränderten Integrationsaufgaben gemeinsam weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus braucht es den Austausch der Job-Offensive mit allen arbeitsmarkt-relevanten Akteuren im Main-Taunus-Kreis, allen voran der IHK, der Kreishandwerker-schaft und dem Verband der Hessischen Unternehmer.

Dies erfolgt in regelmäßigen Veranstaltungen und in Gesprächsrunden, bei denen in der Regel auch die Liga der freien Wohlfahrtsverbände vertreten ist. Im sog. Hartz IV-Beirat arbeiten die genannten Institutionen, Vertreter der kreisangehörigen Städte und Gemeinden und der Gewerkschaften zusammen. In diesen Gremien hat sich eine Kultur des offenen Gedankenaustauschs etabliert, von dem alle Seiten profitieren und zu einem tragfähigen Netzwerk ausgebaut wurde. Hier werden auch neue Förderprojekte erörtert und eine Basis für die gemeinsame Umsetzung gefunden. So ist seit Herbst 2007 ein Projekt zur kreisweiten Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in der Um-setzung. Als erster Erfolg kann verbucht werden, dass seit Dezember 2007 in der Gemeinde Kriftel kein U 25 – Jähriger mehr in der BA-Statistik geführt wird. Alle unsere bisherigen Kunden haben entsprechende Vermittlungs- bzw. Qualifizierungsangebote erhalten. Dieses Grobkonzept wird in 2008 auf weitere kreisangehörige Kommunen (Sulzbach und dann Flörsheim) ausgeweitet und verfeinert.

#### 1.1.4 Regionaler Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice und die Integrationserfolge

Im gleichen Maße verstehen wir aber auch die Arbeitgeber unserer Region als unsere Partner und Kunden. Auch hier pflegen wir eine enge Zusammenarbeit mit den Firmen im Rhein-Main-Gebiet und profitieren von unseren Vorerfahrungen. Es gilt diese Kontakte im besonderen Maße mit kompetenter Unterstützung bei der Personalauswahl auszubauen. Mit dem Ansatz einer paßgenauen Vermittlung durch eine gezielte Vorauswahl können wir gerade für kleine und mittlere Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern sehr hilfreich sein und unbürokratisch vermitteln. Die kurzen und direkten Wege zwischen Unternehmen und uns als Main-Taunus-Kreis sind bereits in vielfältigen anderen Bezügen erprobt und müssen jetzt weiter konsequent auf dem Pfad der kommunalen Arbeitsvermittlung intensiviert werden. Hier braucht es aber auch den offenen Dialog und einen beidseitig ehrlichen Umgang mit den Fähigkeiten und den Defiziten der von uns angebotenen Arbeitskräfte. Ohne die Bereitschaft der Firmen, es mit unseren Kunden wirklich versuchen zu wollen, werden wir diese im Wettbewerb mit anderen („jüngeren und qualifizierteren“) Arbeitslosen nicht unterbringen können. Neben einer Vorauswahl kann selbstverständlich die Nachbetreuung im bestehenden Arbeitsverhältnis ein wichtiges Element in der Vermittlungsarbeit sein. Sollten noch Defizite auf Grund langfristiger Arbeitsentwöhnung oder anderer persönlicher Probleme des Arbeitnehmers bestehen, liegt es an unserer Nachsorge, diese zu lösen und für einen erfolgreichen Integrationsprozess zu sorgen. Aus unserer fachlichen Sicht braucht es aber auch einen subventionierten Beschäftigungssektor, der Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen eine stabilisierende und dauerhafte Arbeitsstelle ermöglicht. Insoweit begrüßen wir ausdrücklich die neuen Möglichkeiten, die uns der § 16 a SGB II zukünftig gibt. Bei ersten Gesprächen mit der Wirtschaft und den Kommunen konnten wir erkennen, dass hier durchaus im Rahmen einer engen Begleitung auch Integrationschancen für erheblich Leistungsgeminderte bestehen. Entsprechende Projekte zur Integration derartiger Langzeitarbeitsloser sind für das laufende Jahr in Vorbereitung.

Für die Betreuung der Unternehmen haben wir seit zwei Jahren einen eigenen Arbeitgeberservice (AGS). Diesen AGS haben wir im Berichtsjahr in das JAZ integriert und damit zum einen die Anzahl der Ansprechpartner für die Firmen deutlich erhöht (von 2 auf 8) und zum anderen auch den Weg für Spezialisten für gewisse Branchen geöffnet.

Verstärkte Branchenkenntnisse und noch intensivere Arbeitgeberkontakte wird ein besonderes Thema für die Weiterentwicklung des AGS in den nächsten Jahren sein.

In Ergänzung zur täglichen Ansprache von Arbeitgebern, haben wir im Jahr 2007 mit unserem Arbeitgeberservice eine Reihe von Veranstaltungen mit den Arbeitgebern der Region, den Interessensverbänden der Wirtschaft und des Handels sowie des Handwerks durchgeführt. Die Organisation von zwei Zeitarbeitsbörsen im Kreishaus mit insgesamt weit über 750 Besuchern waren dabei große Höhepunkte. Weiterhin konnten wir am Tag der offenen Tür des Main-Taunus-Kreises gute Kontakte zur Wirtschaft und Vertretern des örtlichen Handwerks knüpfen. Diese Begegnungen wurden bei einer viertägigen Job- und Ausbildungsbörse in einem großen Einkaufszentrum in der Mitte des Landkreises noch verstärkt. In Zukunft gilt es noch nachhaltiger den Gedankenaustausch mit den örtlichen Gewerbevereinen zu suchen. Wir erhoffen uns dadurch an mehr verdeckte Arbeits- und Ausbildungsstellen zu kommen und die Bedürfnisse des Mittelstandes besser im Blick zu haben, als bisher.

Bei all den Erfolgen unserer Arbeit, muss aber auch erkannt werden, dass die Beschäftigtenquote der Leistungsbezieher in den letzten Jahren kontinuierlich angewachsen ist. In erster Linie ist im Main-Taunus-Kreis für die aufstockende Leistung der hochpreisige Wohnungsmarkt verantwortlich und insofern ein negativer Begleitumstand des Ballungsraumes Rhein-Main. Unsere Vermittlungsarbeit führt oftmals nicht komplett aus dem Leistungsbezug heraus, dies ist aber nur ein Indikator zur Erfolgsmessung. Arbeitsvermittlung auf der örtlichen Ebene ist u.E. dann besonders effizient, wenn die Vermittlung qualitativ einem besonderen Anspruch genügt. Messgrößen für die Qualität sind die generellen Vermittlungen auf dem sogenannten 1. Arbeitsmarkt (Voll-/Teilzeit), geringe Abbruchquoten und geringer Mitteleinsatz für Eingliederungszuschüsse. Je höher die Qualität bei der Vermittlung, desto höher die Nachhaltigkeit, desto höher auch der finanzielle Nutzen für alle Beteiligten.

Ausgehend von unseren sehr unterschiedlichen Maßnahmen zur Qualifizierung und den Direktvermittlungsbemühungen ergaben sich für das Jahr 2007 insgesamt 1.642 Integrationen in Arbeit. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass mit nur 313 sog. Mini-Jobs eine verhältnismäßig geringe Anzahl von Geringfügigen Vermittlungen erfolgte, konnte wiederum eine Steigerung unseres guten Vorjahresergebnisses erreicht werden. Im dritten Jahr der SGB II – Umsetzung spiegelt sich gerade in den Vermittlungszahlen unsere kontinuierliche Betreuungsarbeit wider und wurde mit der Gründung des JAZ organisatorisch weiterentwickelt. Das Zusammenspiel von erfahrenen und neu eingestellten Mitarbeitern, die insgesamt hochmotivierte Arbeit der Gesamtorganisation und die konsequente Nutzung des weiter gewachsenen Netzwerkes, haben die Entwicklung einer Gesamtstrategie beim Main-Taunus-Kreis zusätzlich gefördert und einen sehr guten Verlauf für das abgelaufene Jahr 2007 ergeben. Betrachtet man die Vermittlungsarbeit im Detail, so stellt man fest, dass die Vermittlung in die umliegende Region (im Umkreis von 50 km) mit 84 % zwar den überwiegenden Anteil ausmacht, aber die 14 % überregionale Vermittlung, mittlerweile ein fester Bestandteil unseres Leistungsportfolios ist. Nicht unerwähnt darf dabei bleiben, dass dem Main-Taunus-Kreis sogar in 4 Fällen eine Auslandsvermittlung glückte.



### 1.1.5 Fazit und Ausblick

Mit einer Gesamtintegration von nunmehr 3.300 Personen in sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung hat die SGB II – Trägerschaft für den Main-Taunus-Kreis bislang einen sehr erfolgreichen Verlauf genommen, was sich in der Senkung der Arbeitslosenquote deutlich niederschlägt (siehe Seite 10).

Für die nächsten Jahre gilt es dieses gute Gesamtergebnis zu bestätigen und sich insgesamt permanent weiter zu verbessern. Ansatzpunkte werden die Maßnahmen zur Aktivierung der Kunden aus der Entwicklung der Berufswegeplanung des Fallmanagements im JAZ sein. Mit Sicherheit haben wir mit Blick auf die statistischen Auswertungen einen hohen Anteil von verdichteter Langzeitarbeitslosigkeit im Kreis erreicht und die Vermittlung der nunmehr noch vorhandenen Klienten wird aufgrund der vorliegenden multiplen Vermittlungshemmnisse wesentlich schwieriger sein, als in der Vergangenheit. Es gilt diesen Herausforderungen mit neuen Antworten zu begegnen und dafür werden wir insbesondere den interkommunalen Vergleich im Rahmen des SGB II – Benchmarking nutzen, aber auch die neuen Instrumente des § 16 a SGB II mit Leben füllen. Erste Ideen und Partner sind hierzu bereits vorhanden, die es nunmehr gilt zu neuen Umsetzungskonzepten weiterzuentwickeln.

Unsere Ziele aus dem Jahr 2007 haben wir in erster Linie im Hinblick auf die Aktivierungs- und Integrationszahlen erreicht. Die Qualität unserer Arbeit gilt es im weiteren Prozess wiederum zu steigern. Hierfür befindet sich seit Anfang des Jahres 2007 eine Mitarbeiterin des Amtes in Ausbildung zur Qualitätsbeauftragten und wird in Zukunft diese Aufgabe entsprechend wahrnehmen. Fernerhin haben wir auch eine Stelle für eine/n „Statistiker/in“ geschaffen, die sich der Verbesserung der Datenqualität im Rahmen der Meldung nach § 51 b SGB II annehmen wird. Insoweit erfolgt in 2008 eine Fortschreibung des Verwaltungs- und Kontrollsystem und die Einbindung beider Stellen in die Ablauforganisation. Wir wollen fernerhin die Bearbeitungszeiten noch weiter verkürzen, die Anzahl von Widersprüchen minimieren und unsere Eingliederungsangebote optimieren. Natürlich erwarten wir uns von diesen Maßnahmen eine weitere Steigerung unserer qualitativ guten Arbeit und letztendlich auch einen entsprechenden Niederschlag in der Anzahl der von uns betreuten Langzeitarbeitslosen.

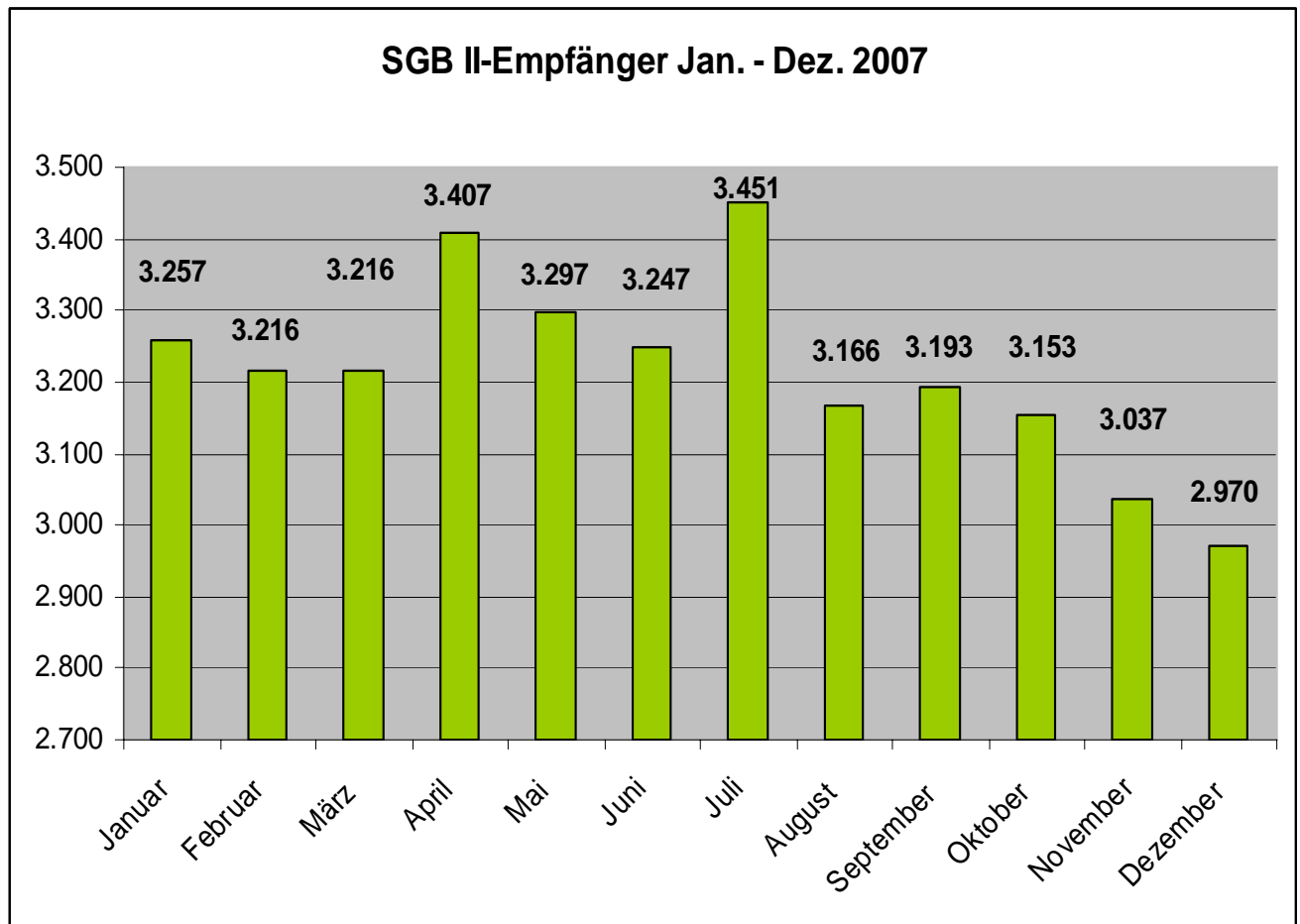
Dass wir auf dem richtigen Weg sind, bescheinigen uns auch verstärkt unsere Kunden. Lob und Anerkennung in unserer Vermittlungsarbeit begegnet uns im Vergleich zu früheren Jahren immer mehr. Die im September 2007 durchgeführte Kundenbefragung bestätigt unseren Eindruck, dass die SGB II – Leistungsbezieher mit der Job-Offensive des Main-Taunus-Kreises mehrheitlich zufrieden sind. Bei einem Rücklauf von rd. 26% aller verschickten Fragebögen (3.984) haben wir einen vergleichsweise großen Zuspruch zu unserer Umfrage erhalten. In insgesamt 20 Fragen wurden die Kunden über die Zufriedenheit mit der allgemeinen Dienstleistung, die persönliche und telefonische Erreichbarkeit der Organisation, sowie die Qualität des Fallmanagements und über die Angebote im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung befragt.

Im Durchschnitt über alle Fragestellungen konnte eine Gesamteinschätzung vergeben werden (Schulnoten 1-6), die eine Zufriedenheit mit der Job-Offensive von 2,7 ergab. Dieses gute Ergebnis bestätigt unsere Mitarbeiter/innen in ihrer Arbeit und spornt natürlich alle Beteiligten an, in diesem Sinne weiter erfolgreich für die Optionskommune Main-Taunus-Kreis zu arbeiten.

Hofheim, den 31. März 2008

(Joachim Werle)

## 1.2 Arbeitslosenstatistik 2007



## 2.1 Berufsvorbereitung

Neben der Berufsausbildung bietet der Main-Taunus-Kreis im Bildungszentrum Hofheim auch eine 11-monatige Berufsvorbereitung mit dem Ziel, junge Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern bzw. erst zu ermöglichen, an.

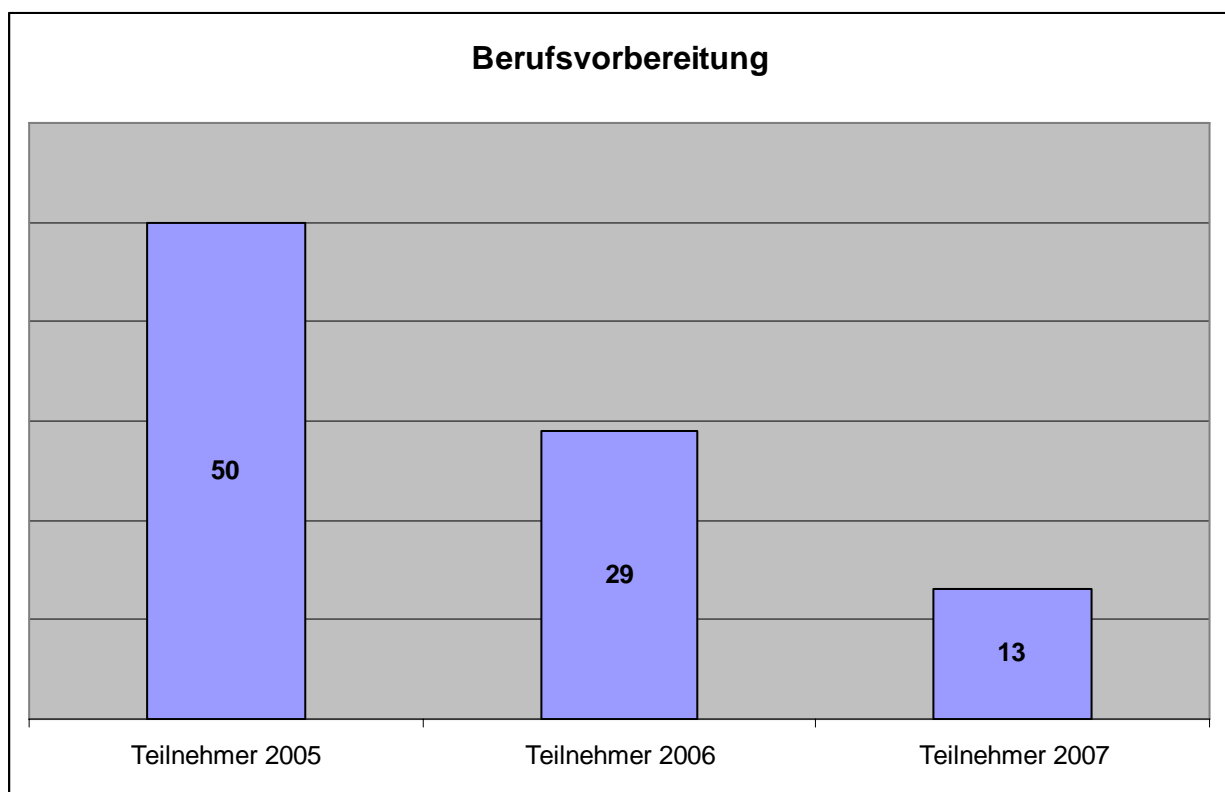
Insbesondere soll die Berufswahl unterstützt und eine nötige Nachqualifizierung erreicht werden, um Voraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme in einer Berufsausbildung zu schaffen, die durch die Schulbildung nicht, oder nur unzureichend erreicht wurde.

In der Berufsvorbereitung werden die Bereiche

- Trockenbauer
- Holztechnik
- Metalltechnik
- Installations- und Haustechnik
- Farbgestaltung

angeboten.

Wie auch die Berufsausbildung richtet sich das Angebot der Berufsvorbereitung ausschließlich an die Zielgruppe der Jugendlichen unter 25 Jahren, aber auch an Schulabgänger und Schulabbrecher aus den Bedarfsgemeinschaften anderer Zielgruppen. In 2007 nahmen insgesamt 13 sozial stark benachteiligte SGB II-Empfänger des Main-Taunus-Kreises an der Berufsvorbereitung teil.



## 2.2 Kompetenzmanagement

Ziel dieser Maßnahme ist die Identifikation und Dokumentation sozialer, fachlicher und berufsfeldbezogener Qualifikationen, Fertigkeiten und Neigungen sowie die Einschätzung vorhandener Potentiale.

Die Maßnahmedauer beläuft sich auf 4 Wochen und bietet Platz für 16 Personen. Insgesamt fanden 5 Maßnahmen in 2007 statt.

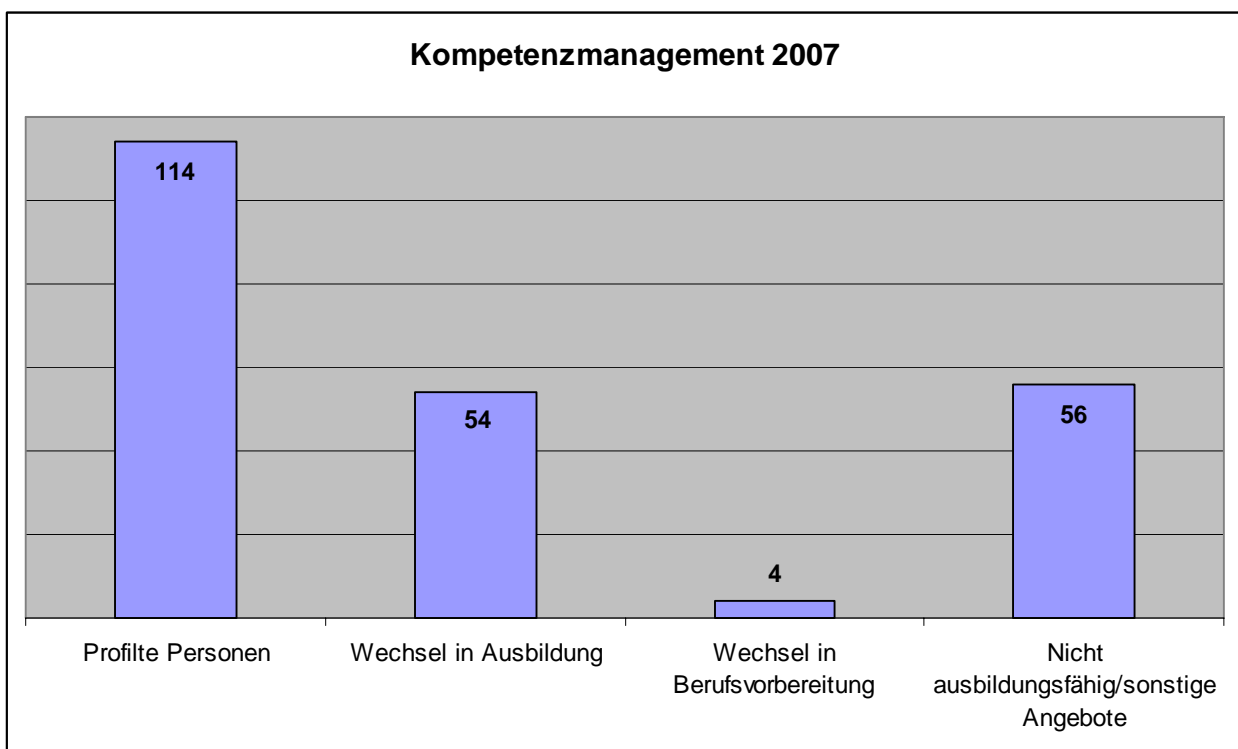
Die Job-Offensive erhält pro Teilnehmer ein schriftlich ausgearbeitetes Ergebnisprotokoll inklusive einer konkreten Empfehlung hinsichtlich eines geeigneten zukünftigen Berufsfeldes mit entsprechenden Qualifizierungsvorschlägen bzw. weiteren Integrationsmaßnahmen.

### Struktur:

- **1. Woche:** Tests
- **2. Woche:** Gruppentraining
- **3. Woche:** Werkstattbesuch und Einzelgespräche
- **4. Woche:** Werkstattbesuch, Einzel- und Abschlussgespräche

Die Zielgruppe umfasst Arbeitslosengeld II-Empfänger, die aufgrund ihres Alters oder sonstiger Bedingungen keine eindeutige Profileinschätzung durch das Fallmanagement zulassen.

Von den insgesamt 114 Maßnahmeteilnehmer/innen mündeten 54 Teilnehmer bisher im Anschluss an das Kompetenz- und Qualifikationsmanagement in eine Berufsausbildung und 4 Personen in die Berufsvorbereitung.

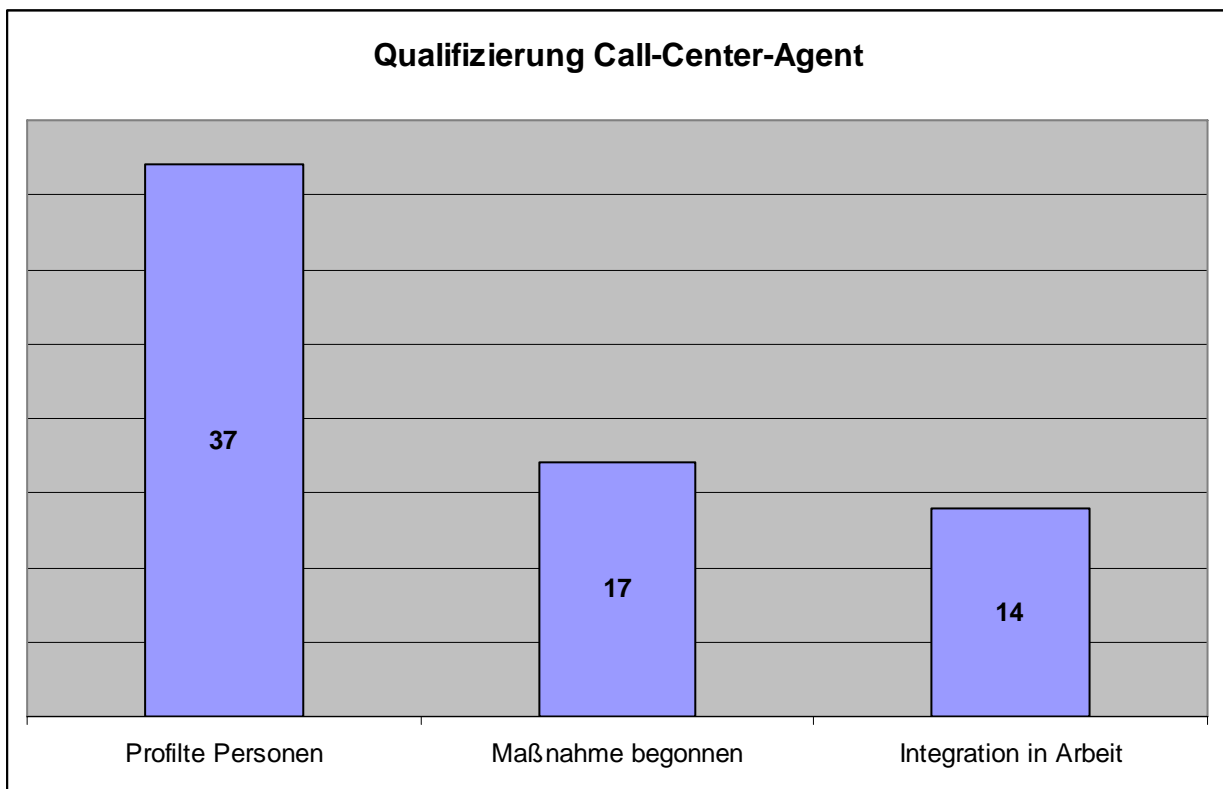


### 2.3 Qualifizierung Call-Center-Agent

Auch in 2007 konnte der Main-Taunus-Kreis eine Qualifizierung, dieser in den Vorjahren bereits mehrfach erfolgreich durchgeführten Maßnahmen, stattfinden lassen. Inhalt dieser Maßnahme ist eine sechs- bis neunmonatige Qualifizierung mit einer integrierten drei- bis viermonatigen Training-on-the-Job-Phase bei einem Verbundpartner. Darüber werden Arbeitssuchende bzw. Berufsrückkehrer/innen gezielt auf den Arbeitseinsatz im Partnerbetrieb vorbereitet und qualifiziert. Der Partnerbetrieb lernt so seine zukünftigen Mitarbeiter/innen kennen und kann nach Abschluss des Qualifizierungsprogramms ohne weitere Integrations- bzw. Einarbeitungsprogramme die Teilnehmer in die konkrete Aufgabenstellung integrieren. Besondere individuelle Stärken und Fähigkeiten können entsprechend bei der Einsatzplanung berücksichtigt werden. Die 26-wöchige Fortbildungsmaßnahme ist unterteilt in verschiedene Module wie Telefontraining, Konflikttraining, Kommunikationstraining, Datenverarbeitung etc.

Als Call-Center-Agentes werden Personen bezeichnet, die in ihrer Haupttätigkeit Telefonate mit Privat- oder Geschäftskunden von Unternehmen oder von anderen Organisationsstrukturen in gewerblichen Angelegenheiten führen. Die Arbeitsumgebung eines Telefonagenten ist meistens ein Großraumbüro mit mehreren Telefon-Computer-Terminals, dem sogenannten Call-Center.

Von den insgesamt 37 profiliten Personen nahmen 17 Leistungsempfänger/innen an der Qualifizierung teil, von denen wiederum 14 Personen erfolgreich auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Aufgrund der Nachfrage des Arbeitsmarktes in diesem Bereich werden auch weiterhin derartige Qualifizierungen angeboten. Außerdem eignet sich dieses Angebot nach unseren Erfahrungen auch hervorragend für Berufsrückkehrerinnen, da die Unternehmen verstärkt in Teilzeit einstellen.



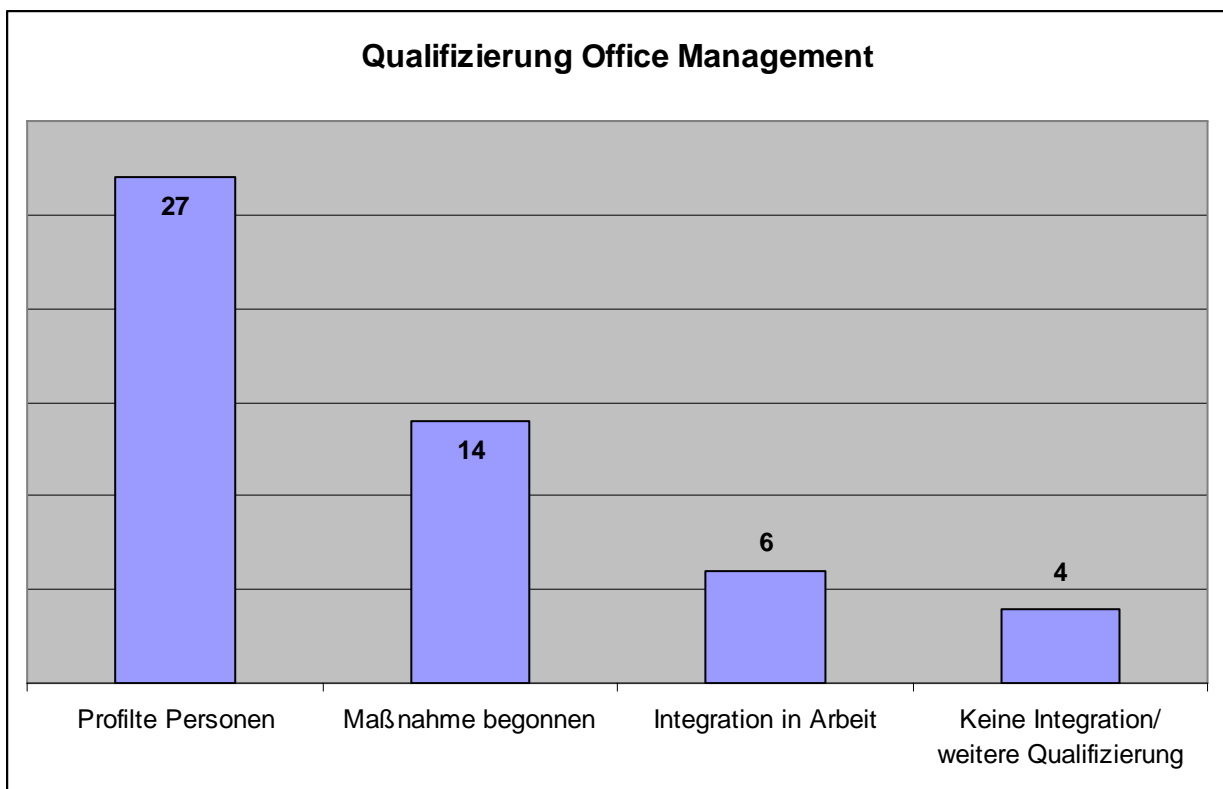
## 2.4 Qualifizierung Office-Management

Im Rahmen einer 26-wöchigen Qualifizierungsmaßnahme werden weibliche Arbeitslosengeld II - Empfängerinnen zu Office-Managerin ausgebildet, die sich einen qualifizierten Wiedereinstieg in die Bürowelt der Office-Managerin wünschen.

Das Besondere an dieser Maßnahme ist das 8-wöchige Praktikum, das die Teilnehmerinnen in einem Partnerbetrieb absolvieren. Ziel dieses Praktikums ist es, dass die Teilnehmerinnen die Gelegenheit erhalten, die erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse anzuwenden und zu vertiefen. Bei entsprechender Eignung der Teilnehmerinnen ist eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis nach der Praktikumsphase möglich (Klebeffekt). Diese Qualifizierungsmaßnahme bietet auch den Partnerbetrieben erhebliche Vorteile, wie:

- ▶ keine Personalkosten während der Praktikumsphase
- ▶ keine Eigenanteile an den Maßnahmekosten
- ▶ nachhaltige Sicherung des qualifizierten Personals
- ▶ keine Integrations- und Einarbeitungskosten des neuen Personals.

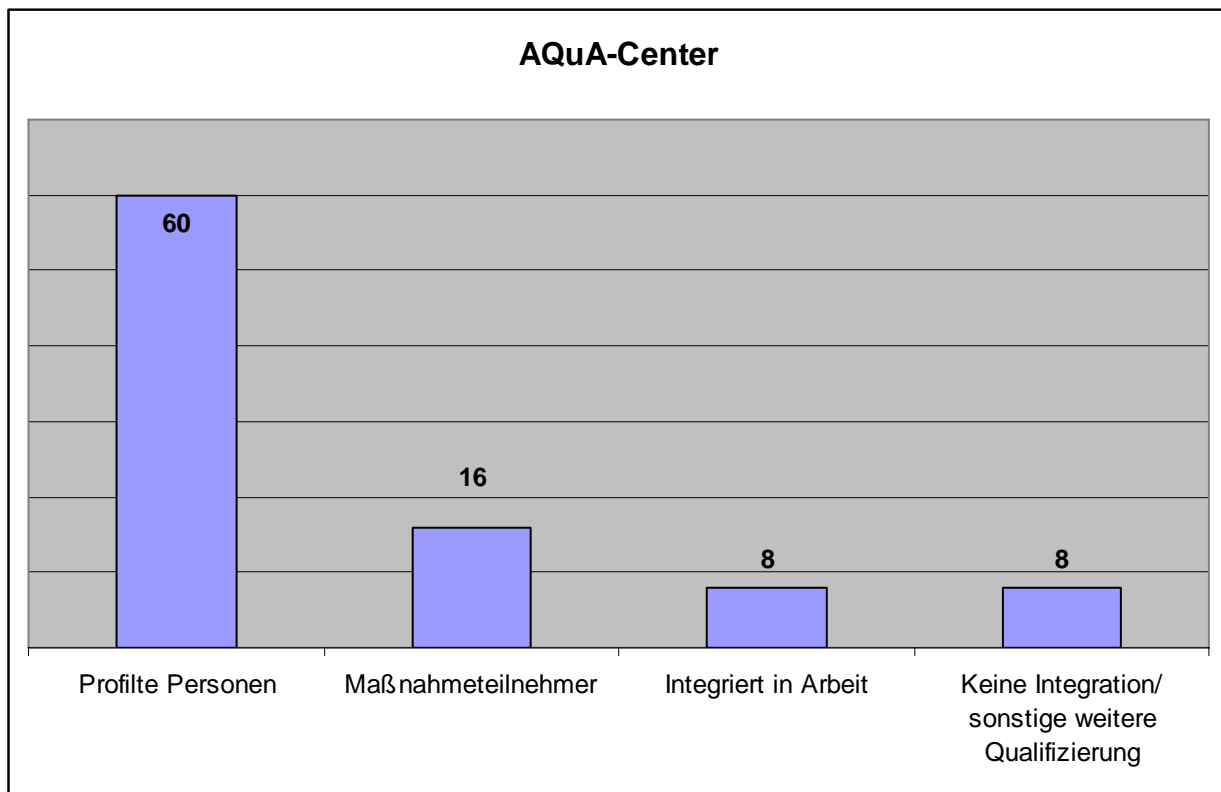
Von 27 profiliten Personen nahmen 14 Kundinnen der Job-Offensive des Main-Taunus-Kreises in 2007 an der Qualifizierungsmaßnahme Office-Managerin teil. 6 Teilnehmerinnen konnten zum Abschluss der Maßnahme dauerhaft in aussichtsreichen Positionen auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Diese Maßnahme wird weiterhin angeboten, sofern ausreichend grundqualifizierte Kunden zur Verfügung stehen.



## 2.5 Analyse-, Qualifizierungs- und Aktivierungs-Center

In 2007 fanden zwei sogenannte Analyse-, Qualifizierungs- und Aktivierungs-Center (kurz AQuA) statt. Alle 16 Kunden haben zunächst eine Analysephase durchlaufen. Systematisch wurde der individuelle Kenntnisstand der jeweiligen Kunden ermittelt. Es wurden Hilfen zur Selbsteinschätzung ebenso gegeben, wie auch eine Stärken- und Schwächenanalyse durchgeführt. Dabei fanden qualifizierte Testverfahren zur Feststellung der persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenz ihre Anwendung, um vorhandenes Arbeitsvermögen festzustellen und Orientierungshilfe auf dem 1. Arbeitsmarkt zu geben.

Im Vorfeld der Maßnahme wurden insgesamt 60 Personen profiliert. Im Anschluss besuchten 16 Personen der Job-Offensive die beiden Maßnahmen. 8 Personen wurden zum Ende, aber auch schon während der Laufzeit der Maßnahme in ein festes Arbeitsverhältnis integriert. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 50 %.



## 2.6 Projekt Perspektive

Die Zielgruppe des Projektes sind Langzeitarbeitslose mit Suchtproblemen und ehemals Suchtmittelabhängige, die als erwerbsfähig eingestuft sind. Die Finanzierung dieser Maßnahme findet ausschließlich durch das Land Hessen statt.

In der Regel wohnen die Projektteilnehmer gleichzeitig im Betreuten Wohnen des Trägers. Rückfälle führen in der Regel zum Auszug aus dem Wohnangebot und damit auch zum Abbruch des Projektes.

Das Projekt besteht aus mehreren Modulen. Die gesamte Maßnahmedauer soll grundsätzlich zwei Jahre umfassen. Im Vordergrund steht zunächst die persönliche Stabilisierung. Dieses erfolgt in einer beruflichen Orientierungsphase, mit dem Ziel ein geeignetes berufliches Einsatzfeld zu erschließen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit folgende Berufsbereiche kennen zu lernen: Elektrorecycling, Grün & Umwelt, Maler und Lackierer, Gastronomie, Reinigung, Umzugsservice, Improvisationstheater.

Nach Auswahl des Berufsbereichs erfolgt dort ein Training der berufstypischen Tätigkeiten. Als zweites Modul folgt ein Einsatz in einer entsprechenden gemeinnützigen Arbeitsgelegenheit im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich. Im Regelfall ist für dieses Modul eine Dauer von 9 Monaten vorgesehen. Als drittes Modul folgt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In der Regel wird diese für die Dauer eines Jahres mit einem besonderen Lohnkostenzuschuss gefördert.

Im Berichtszeitraum haben 25 Personen an diesem Projekt teilgenommen. Für 6 Menschen wurde 2007 ein besonderer Lohnkostenzuschuss gewährt. 2 Teilnehmer konnten anschließend auf dem 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden, ein weiterer Teilnehmer in ein Berufsausbildungsverhältnis.

Dieses Projekt wird auch weiterhin mit Förderung durch das Land Hessen angeboten und sichert für diesen besonderen Personenkreis einen Weg in eine berufliche Zukunft.

1. Phase	2. Phase	3. Phase
<b>Betriebliche Trainingsmaßnahme</b> 4 Wochen zur berufl. Orientierung 8 Wochen zur Vertiefung von notwendigen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten.	<b>Arbeitsgelegenheit</b> bis zu 30 Stunden pro Woche in den Zweckbetrieben der SiT zur beruflichen Stabilisierung. Dauer: regulär 9 Monate	<b>Sozialversicherungspflichtige Tätigkeit</b> unter finanzieller Förderung für max. 1 Jahr



## 2.7 EDV-Projekt

Inhalt der Maßnahme ist die grundlegende Qualifizierung im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung. Die Zielgruppe sind insbesondere Berufsrückkehrer/-innen und Menschen mit einer beruflichen Perspektive, welche Grundkenntnisse in der EDV voraussetzt.

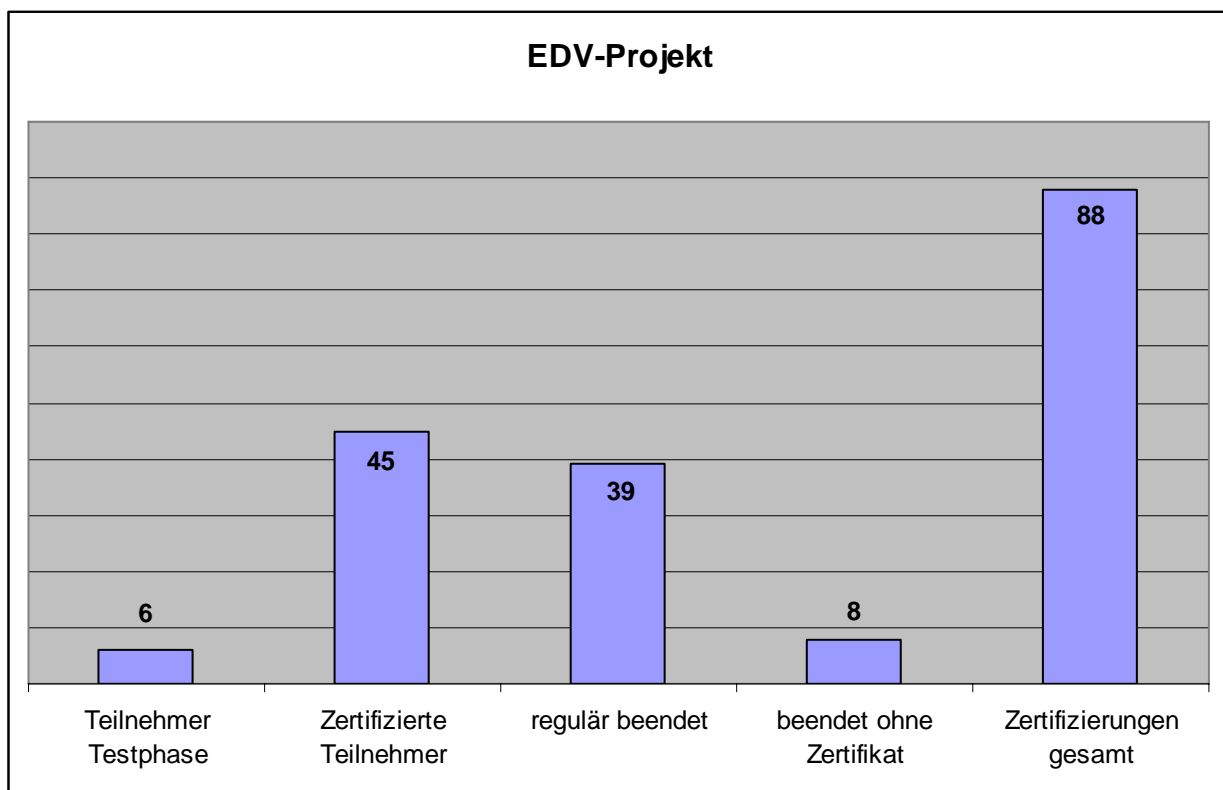
Ziel des Projekts ist der Abschluss der Microsoft-Zertifikate nach „IC<sup>3</sup>“ (Textverarbeitung und Tabellen) und „Microsoft-Office-Specialist“ (Microsoft-Office-Paket).

Qualifizierungsmodule sind:

- Word
- Excel
- Access
- Outlook
- Powerpoint
- Serverkonfiguration
- Netzwerkaufbau.

Der zeitliche Umfang der Qualifizierung wurde individuell nach den Erfordernissen des Einzelfalls festgelegt und berücksichtigte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Projekt zeichnet eine hohe Erfolgsquote aus. Es wurden insgesamt 88 Einzelzertifikate erreicht. Ein Einstieg in das Projekt war fortlaufend möglich. Fortführung ist aufgrund der enormen Nachfrage geplant, eine Ausschreibung des Angebotes derzeit in Vorbereitung.



## 2.8 Wohnkonzept-Immobilien-Verwaltung

Das Projekt war konzipiert für junge Leistungsbezieher unter 25 Jahren, mit dem Ziel der Vermittlung in eine anerkannte Berufsausbildung oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Mit der Aufnahme in das Projekt erfolgte ein Orientierungsgespräch zur Festlegung eines geeigneten Berufsbereichs. Zugeschnitten auf diese Berufszweige wurden Kontakte zu entsprechenden Firmen und Betrieben der Region hergestellt, mit dem Ziel dort eine Trainings- und Praktikumsmöglichkeit einzurichten.

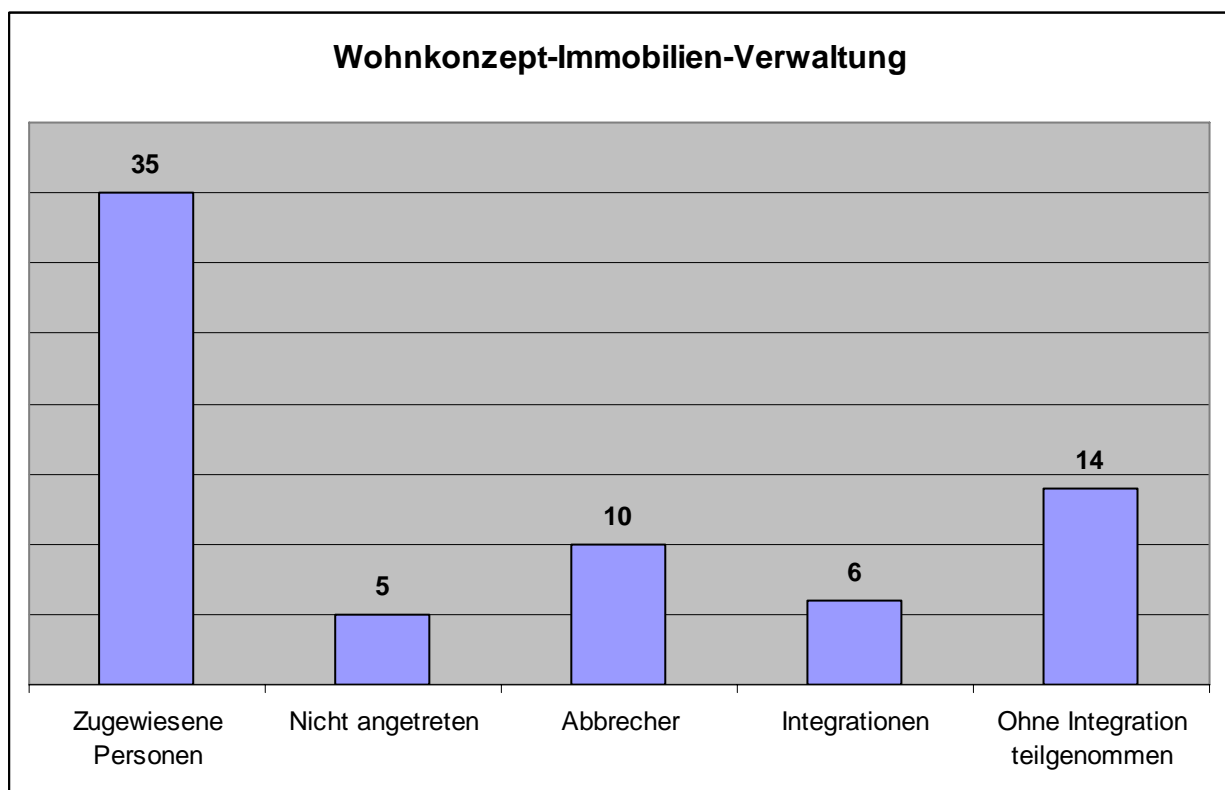
Diese Einsatzstellen waren:

Büro, Fachkraft für Sicherheit, KFZ-Service, Lager, Einzelhandel, (Oberbekleidung, Schuhe, Elektro, Tierbedarf, Baumarkt) Küche, Rechtsanwaltsgehilfe, Tierpflege, Metallbearbeitung, KFZ-Lackierer, Maler und Lackierer, Friseur und Hotellerie.

Der Einsatz in diesen Einsatzstellen gliederte sich in zwei Phasen:

- 1) Trainings- und Qualifizierungsmaßnahme im Umfang von 6-8 Wochen
- 2) Ausbildungs- und berufsvorbereitendes Praktikum im Umfang von max. 6 Monaten.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen konnten die jeweiligen Anforderungsprofile erfahren und sich dadurch ein realistisches Berufsbild erschließen. Es wurden berufstypische Tätigkeiten trainiert, mit den Zielen eine betriebliche Praxis und Eingliederung zu erfahren, sowie die individuelle Eignung für den Beruf zu erproben. Das Projekt ist im Jahr 2007 ausgelaufen.



## 2.9 Projekt 50plus

Das Projekt 50plus ermöglicht es älteren langzeitarbeitslosen Personen, eine erfahrungsbezogene berufliche Neuorientierung vorzunehmen und berät Unternehmen über altersflexible Arbeits- und Lernkonzepte sowie über Einsatzmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer. Ziel dieser Maßnahme sind die Entwicklung neuer Berufs- und Lebensperspektiven für ältere Erwerbspersonen, sowie deren Integration in das Beschäftigungssystem.

Alle Akteure auf dem arbeitsmarktpolitischen Terrain arbeiten in diesem Projekt zusammen. Unter der Beteiligungsförderung des ESF und des Landes Hessen hat der Main-Taunus-Kreis mit der BA und der ARGE Frankfurt/Main ein Gemeinschaftsprojekt für diese, zunehmend schwieriger werdende Zielgruppe der über 50-Jährigen gestartet. Im Hinblick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels in der Rhein-Main-Region muss weiter verstärkt an einer Verbesserung der Beschäftigungsquote der älteren Erwerbsfähigen gearbeitet werden. Die Firmen und Unternehmen der Region haben die Chance, die diese erfahrenen Arbeitnehmer mit sich bringen, noch unzureichend erkannt, daran gilt es gemeinsam weiter zu arbeiten.

Das Projekt richtet sich zum einem an den Personenkreis der Personalverantwortlichen aus Unternehmen und zum anderen an erwerbslose ältere Personen mit längerer Berufserfahrung. Insbesondere richtet sich dieses Angebot an Personen, die über 50 Jahre alt sind.

Das Projekt 50plus ist in vier eigenständige Projektdurchläufe mit einer jeweiligen Projektlaufzeit von sechs Monaten unterteilt.

### Ein Projektdurchlauf gliedert sich in

- Aufnahmegespräch
- Wochenseminar in Vollzeit
- Projektgruppen.

Zu Beginn des 3. Projektdurchlaufes belief sich die Teilnehmerzahl auf 21, zum Projektende auf 15 Teilnehmer. Inhaltlicher Schwerpunkt des dritten Durchlaufes war das Thema Bewerbung. Dies beinhaltete das Erstellen einer Bewerbungsmappe für jeden Projektteilnehmer, telefonisches Bewerbungstraining, Stellenrecherche und individuelles Einzelcoaching in Bezug auf erfolgreiche Bewerbungsstrategien. Darüber hinaus wurde eine EDV-Qualifizierung angeboten.

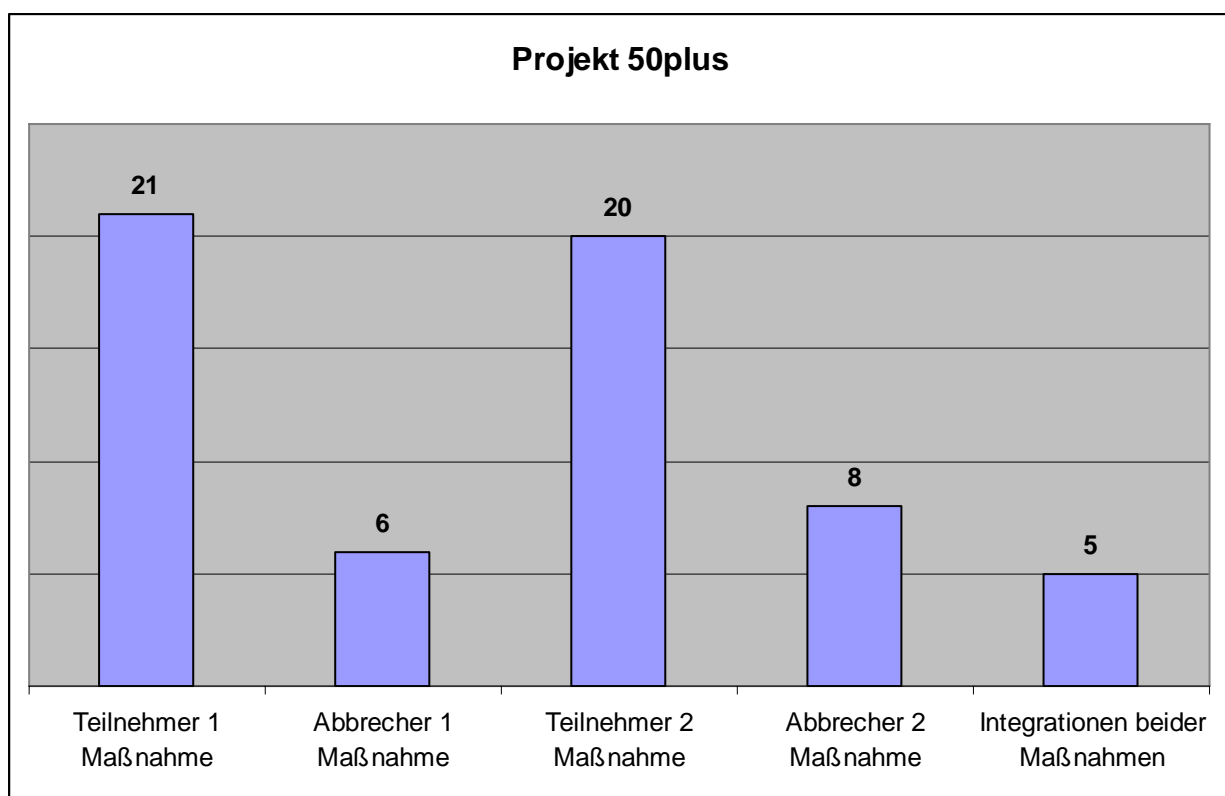
Die Projektgruppe Marketing erneuerte den bereits bestehenden Kontakt zu ortansässigen Unternehmen. Weiterhin entwickelte sie das Motto WEP (Weitblick – Erfahrung – Perspektive) für den Personenkreis der älteren Arbeitslosen und verfasste ein Anschreiben für potenzielle Arbeitgeber, welches Kurzprofile der Projektteilnehmer enthielt.

Zwei Zeitarbeitsfirmen präsentieren sich innerhalb der Projektlaufzeit. Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice des Main-Taunus-Kreises wurde von den Teilnehmern als positive Unterstützung wahrgenommen. Eine Teilnehmerin des dritten Durchlaufes konnte dauerhaft erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden.

Der vierte Projektdurchlauf startete mit 20 Teilnehmern. Die Teilnehmerzahl reduzierte sich im Verlauf des Durchlaufes auf 12 Teilnehmer. Aufgrund der Zusammensetzung der Teilnehmer wurde auf selbständige Projektgruppenarbeit weitestgehend verzichtet. Stattdessen wurde das Bewerbungstraining intensiviert und eine erweiterte EDV-Qualifizierung angeboten.

Während der Projektlaufzeit fanden zwei Teilnehmer eine Arbeitsstelle. Zwei weitere Teilnehmer waren kurzfristig beschäftigt. Eine selbständige Tätigkeit (eine 24-Stunden-Kinderbetreuung im Main-Taunus-Kreis) wurde als Idee während des Projektes entwickelt und befindet sich in der Planungsphase.

Eine Weiterführung – evtl. in angepasster Form – wird derzeit geprüft.



## 2.10 Bewerbertraining

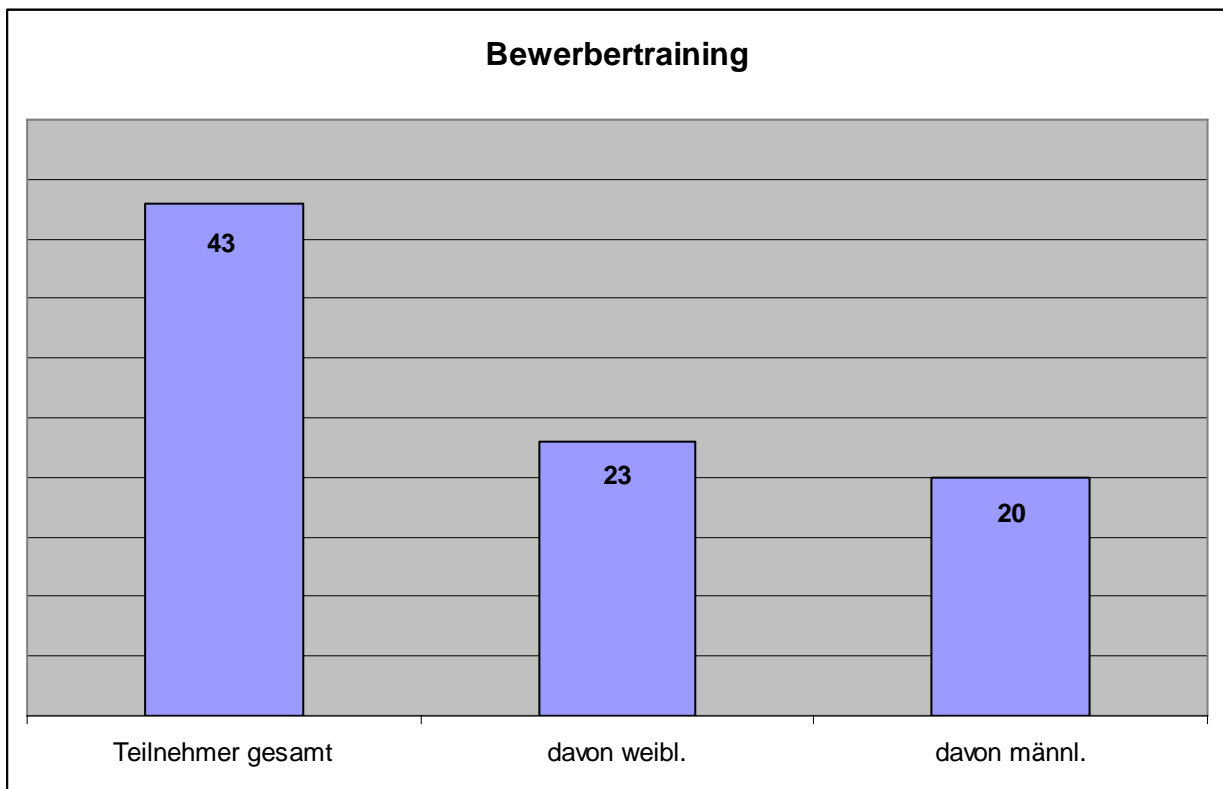
In Kooperation mit der Volkshochschule des Main-Taunus-Kreises wurde für Arbeitslosengeld II-Empfänger die Schwierigkeiten haben, eine den heutigen Anforderungen entsprechende Bewerbungsmappe zu erstellen, ein 5-tägiges Bewerbungstraining mit einem zusätzlichen Nachbereitungstreffen, angeboten.

Inhalt des Trainings war

- Informationsgewinnung für die Bewerbung
- Erarbeiten einer Bewerbungsstrategie
- Die richtige Bewerbung (Erstellen eines Anschreibens, des Lebenslaufs mit PC)
- Telefontraining
- Vorstellungsgespräch (Vorbereitung, authentisches Auftreten, Einüben mit Videokamera und Feedback).

Für die Erstellung der Bewerbermappe sowie für Internetrecherche und Email-Bewerbungen waren zumindest geringe Grundkenntnisse eines Textverarbeitungsprogramms sowie des Internets (Internetrecherche) erforderlich. Teilnehmer/-innen ohne diese Kenntnisse konnten vor dem Bewerbungstraining als Vorschaltmaßnahme an einer fünftägigen PC-Grundlagenschulung teilnehmen. Außerdem wurde für die Gruppe der allein Erziehenden ein zeitlich gestrecktes Training angeboten, das den besonderen Bedürfnissen entgegen kam.

An dem Bewerbungstraining haben 43 Personen erfolgreich teilgenommen, davon 23 Frauen und 20 Männer.



### 3.1 Außerbetriebliche Ausbildung

Mit dem Bildungszentrum Hofheim verfügt der Main-Taunus-Kreis nun schon im dritten Jahr über eine moderne und leistungsfähige Ausbildungs- und Trainingseinrichtung. Mit modernster Technik ausgestattete Ausbildungswerkstätten, Funktions- und Trainingsräume sowie eine Reihe von Seminar- und Schulungsräume stehen zur Verfügung.

In 2007 wurde in den Berufen

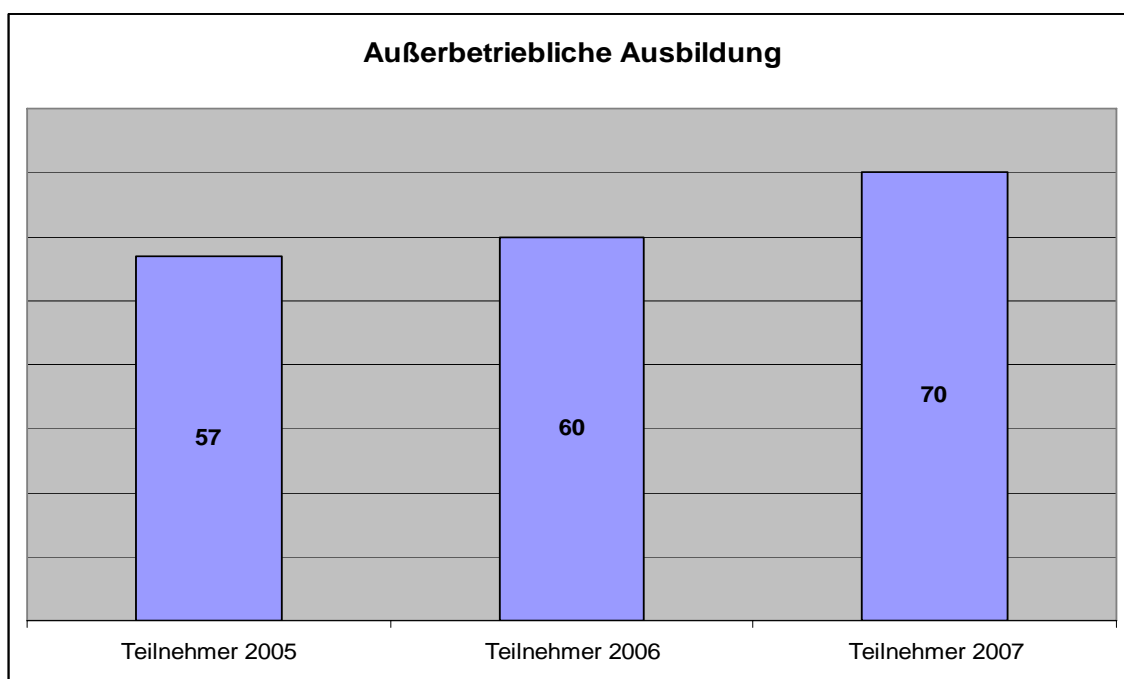
- Anlagenmechaniker (3,5 Jahre Ausbildungsdauer)
- Elektroanlagenmechaniker (3 Jahre Ausbildungsdauer)
- Metallbauer (3,5 Jahre Ausbildungsdauer)
- Kauffrau- /mann für Dialogmarketing (3 Jahre Ausbildungsdauer)
- Bürokauffrau- /mann (3 Jahre Ausbildungsdauer)

überbetrieblich ausgebildet.

Die Auszubildenden erhalten während der Lehrzeit eine Ausbildungsvergütung und zusätzliche Leistungen gem. SGB II nach individuell zustehendem Bedarf. Während der 3 bzw. 3,5-jährigen Ausbildung hospitieren die Auszubildenden in Unternehmen der Region in die auch nach der Ausbildung eine Übernahme angestrebt wird. Da es sich um eine zielgruppenorientierte Maßnahme handelt steht dieses Angebot hauptsächlich der Zielgruppe U 25 (Jugendliche unter 25 Jahren) zur Verfügung.

In 2007 begannen insgesamt 70 sozial benachteiligte Jugendliche SGB II-Empfänger ein überbetriebliches Ausbildungsverhältnis. Der Migrantenanteil aller Teilnehmer lag bei 53%, 12 Personen konnten keinen Schulabschluss nachweisen.

Auch für die Zukunft braucht der Main-Taunus-Kreis ein Ausbildungsangebot für die sozial stark benachteiligten Jugendlichen, die auf dem Ausbildungsmarkt ansonsten keine Chance haben. Nach entsprechender Beteiligung des HSM und auch des BMAS ist in Kürze eine Ausschreibung der überbetrieblichen Ausbildung für 2008 geplant.



### 3.2 Teilzeitausbildung

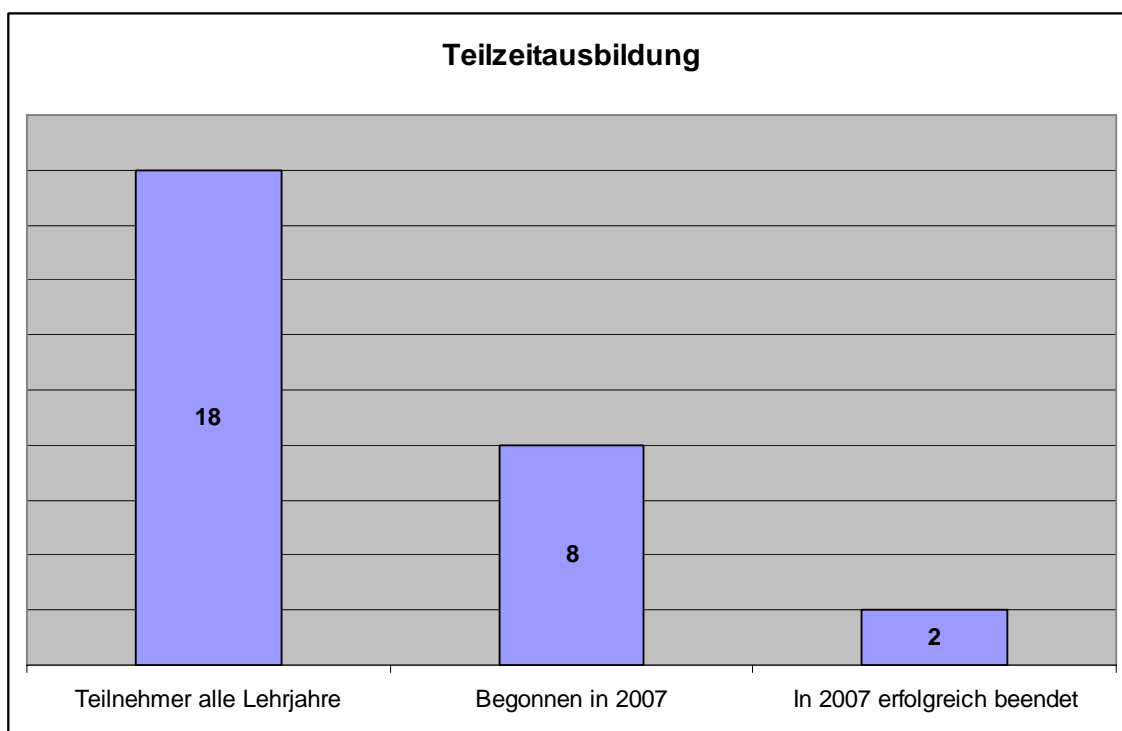
Bei der Teilzeitausbildung werden speziell Ausbildungsplätze (und betriebliche Praktikastellen) in Teilzeit akquiriert. Dabei werden eine Reihe von Betrieben beratend angesprochen mit dem Ziel, allein erziehende Mütter, die Arbeitslosengeld II-Bezieherinnen des Main-Taunus-Kreises sind, in Teilzeitform auszubilden. Durch eine sehr intensive Beratung zur Berufsorientierung und zur Organisation der Kinderbetreuung, Vermittlung in vorgeschaltete Grundqualifizierungen (z.B. Deutsch-, oder EDV-Kurse) und Vermittlung in betriebliche Praktika werden die Bewerberinnen sehr gut auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet.

Im Jahr 2007 begannen acht Frauen mit der Teilzeitausbildung, ein Abbruch ist in diesem Jahr leider zu verzeichnen. Seit Einführung des SGB II im Jahre 2005 sind 26 Frauen in ein Teilzeitausbildungsverhältnis vermittelt worden. Zwei Frauen haben in diesem Jahr die Ausbildung erfolgreich beendet. Da diese Frauen nicht in der Lage sind, den eigenen Lebensunterhalt und den ihrer Kinder mit der Ausbildungsvergütung zu sichern, erhalten sie weiterhin ergänzende Leistungen der Job-Offensive.

Die angestrebten Berufsabschlüsse sind u. a. medizinisch-technische Fachangestellte, Einzelhandelskauffrau oder Fachverkäuferin. Die Finanzierung der Teilzeitausbildung findet durch das Land Hessen und des Europäischen Sozialfonds statt.

Teilnehmen an der Ausbildung können junge, allein erziehende Mütter bis 27 Jahre, die über keinerlei berufliche Ausbildung verfügen, die in der Regel mindestens einen Hauptschulabschluss besitzen und die aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation keine Vollzeitausbildung absolvieren können.

Der Main-Taunus-Kreis sieht auch in den zukünftigen Jahren in der Teilzeitausbildung eine sehr wichtige Aufgabe um für junge Mütter eine berufliche Perspektive und ein Leben ohne staatliche Transferleistungen zu erreichen.



#### 4.1 Freie Förderung

Durch das Instrument der freien Förderung hat der Main-Taunus-Kreis die Möglichkeit, Eingliederungsmittel für individuelle Maßnahmen auszugeben, die nicht vom Gesetzgeber in Art, Form und Dauer vorgegeben sind. Eine prozentuale Aufteilung der Eingliederungsmittel auf Maßnahmen und auf Einzelförderungen ist nicht gegeben.

Qualifizierungen zum Rettungsassistenten, Führerscheinausbildungen aller Art, Sicherheitsfachkräfte, Altenpflegehelfer/innen, Fremdsprachenkorrespondent/innen und PR-Referenten zählen zu den Förderungen im Zuge des Optionsmodells im Main-Taunus-Kreis. Insgesamt wurden im vergangenen Jahr 135 individuelle Förderungen zur direkten Integration oder Verbesserung der Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt.

Darin sehen wir ein sehr wirksames Instrument der ausdifferenzierten Eingliederungsplanung durch die jeweiligen Fallmanager/innen.

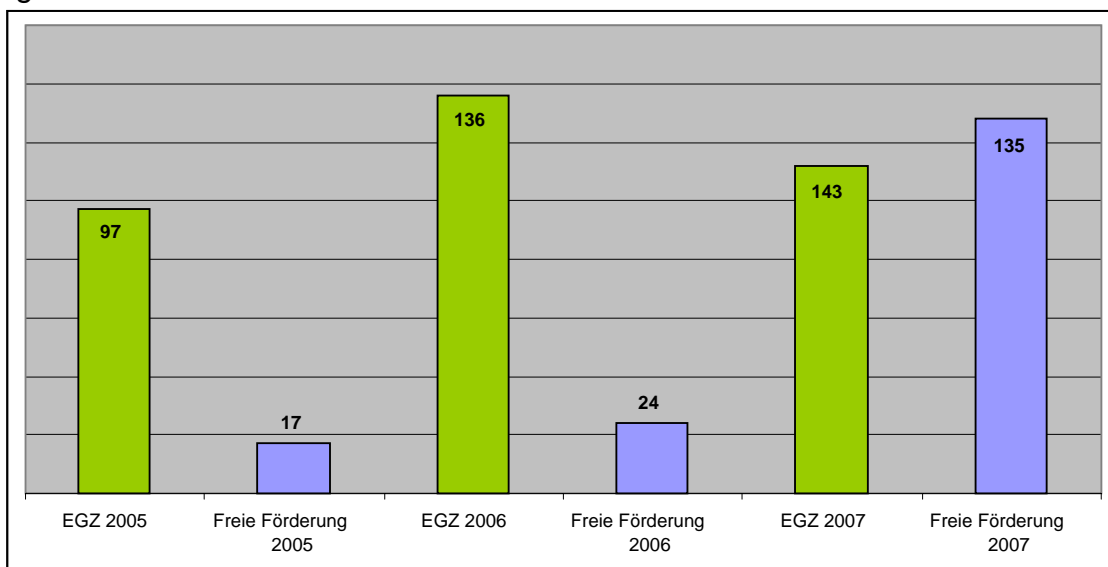
#### 4.2 Eingliederungszuschüsse

Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten zum Ausgleich von Minderleistungen erhalten. Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang einer Minderleistung des Arbeitnehmers und nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen.

Dem Arbeitgeber können bis zu 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als monatlicher Lohnkostenzuschuss für die Dauer von längstens zwölf Monaten gezahlt werden. Für ältere, schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden.

Arbeitgeber, die vor nicht mehr als zwei Jahren eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben, können für die unbefristete Beschäftigung eines zuvor arbeitslosen förderungsbedürftigen Arbeitnehmers einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.

Im Jahre 2007 hat der Main-Taunus-Kreis 127 Eingliederungszuschüsse und 16 Eingliederungszuschüsse bei Neugründungen zur Direktintegration in den Arbeitsmarkt bewilligt.

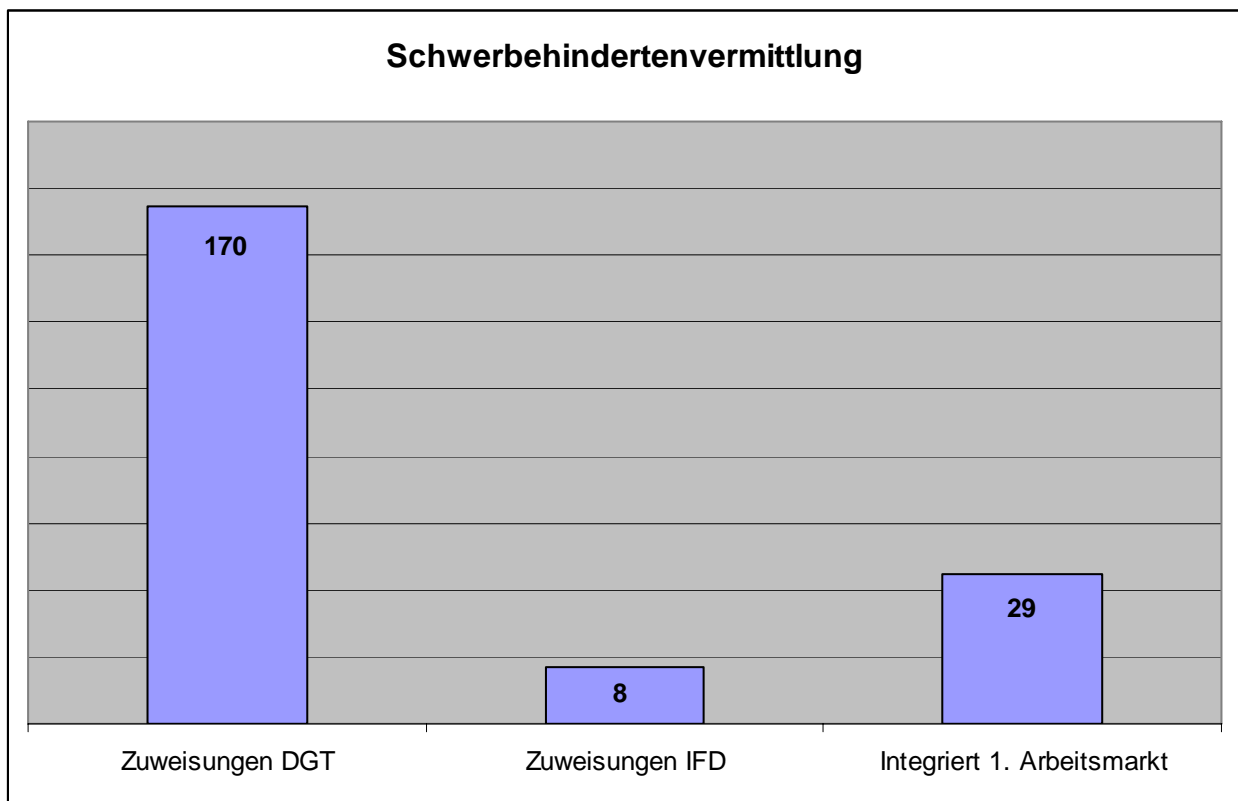




## 5.1 Schwerbehindertenvermittlung

Mit der beruflichen Integration und Vermittlung in den Arbeitsmarkt, allerdings spezialisiert auf die Vermittlung schwerbehinderter ALG II-Bezieher/innen hat der Main-Taunus-Kreis die Dienstleistungs-Gesellschaft-Taunus (DGT), sowie den Integrationsfachdienst (IFD) des Diakonischen Werkes Main-Taunus beauftragt. Die DGT und der IFD erbringen zur Unterstützung der Job-Offensive Leistungen im Rahmen von Intensiv-Coaching und Vermittlung arbeitssuchender schwerbehinderter und gleichgestellter Personen sowie Rehabilitanden. Die besonderen Anforderungen bei der Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche ergeben sich aus den speziellen Problemstellungen dieser Personengruppe.

Die jahrelange Erfahrung der DGT und des IFD auf dem Sektor der beruflichen Integration von Schwerbehinderten ist hierbei für den erfolgreichen Umsetzungsprozess von großer Bedeutung und so konnten im zurückliegenden Jahr 2007 wieder viele schwerbehinderte Menschen erfolgreich in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.



## 6.1 Bundesprogramm 58+

Im Rahmen des „Bundesprogramms 30.000 Zusatzjobs für Ältere ab 58 Jahre“ (früher Bund – Länder – Initiative 50 000 Zusatzjobs) hat der Bund bundesweit die finanziellen Möglichkeiten zur Einrichtung von Zusatzjobs zur Verfügung gestellt. Ab Oktober 2005 wurden für das regionale Konzept der Job-Offensive Main-Taunus 38 Plätze bewilligt. Im Kalenderjahr 2007 waren wie im vorangegangenen Jahr 14 Teilnehmerplätze besetzt.

Ausgangspunkt der Initiative ist die Feststellung, dass es auf Grund der allgemeinen ungünstigen Arbeitsmarktlage und trotz intensiver Integrationsbemühungen immer schwieriger wird, langzeitarbeitslose ältere Arbeitnehmer in eine Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Ziel ist es, Bezieher von Arbeitslosengeld II ab einem Alter von 58 Jahren möglichst solange zu fördern, bis sie in eine (abschlagsfreie) Altersrente übergehen können. Die maximale Dauer des Bundesprogramms 58+ liegt bei 36 Monaten.

Einsatzstellen für dieses Programm sind bei der Liga der freien Wohlfahrtsverbände, sowie kommunalen Trägern von Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 (3) SGB II eingerichtet.

## 6.2 Arbeitsgelegenheiten

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind die sogenannten 1-€-Jobs im Sinne des § 16 Abs. 3 SGB II. Diese Arbeitsgelegenheiten sind eine Einrichtung der früheren Sozialhilfe, ehemals § 19 BSHG (gemeinnützige zusätzliche Arbeit), wurden aber nie wie im heutigen Umfang in der Öffentlichkeit bekannt. Es wird kein Arbeitsentgelt oder Lohn, sondern eine „Mehraufwandsentschädigung“ gezahlt, da die Leistungen gem. SGB II unverändert während der Beschäftigung weitergewährt werden. Die Höhe dieser „Mehraufwandsentschädigung“ beträgt beim Main-Taunus-Kreis 1,00 €.

Im Main-Taunus-Kreis wird zwischen der qualifizierenden Arbeitsgelegenheit und der stabilisierenden Arbeitsgelegenheit unterschieden.

Vorrangiges Ziel der qualifizierenden Arbeitsgelegenheit ist die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Auffrischen bereits vorhandener Fähigkeiten, sowie die Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit stehen hier im Vordergrund.

Die stabilisierende Arbeitsgelegenheit dient der Erhaltung der Arbeitskraft und hat damit einen eher präventiven Charakter.

Träger der Arbeitsgelegenheiten sind kommunale Einrichtungen, sowie die Liga der freien Wohlfahrtsverbände und andere Gemeinnützige Organisationen im gesamten Main-Taunus-Kreis.

## 7. Job-Aktiv-Zentrum

Mit unserem Konzept „Aktiv in Arbeit“ ermöglichen wir jedem arbeitsnahen Kunden den direkten Weg zurück in die Erwerbstätigkeit. Unser Job-Aktiv-Zentrum (JAZ) wird die hierfür erforderlichen Instrumente wie

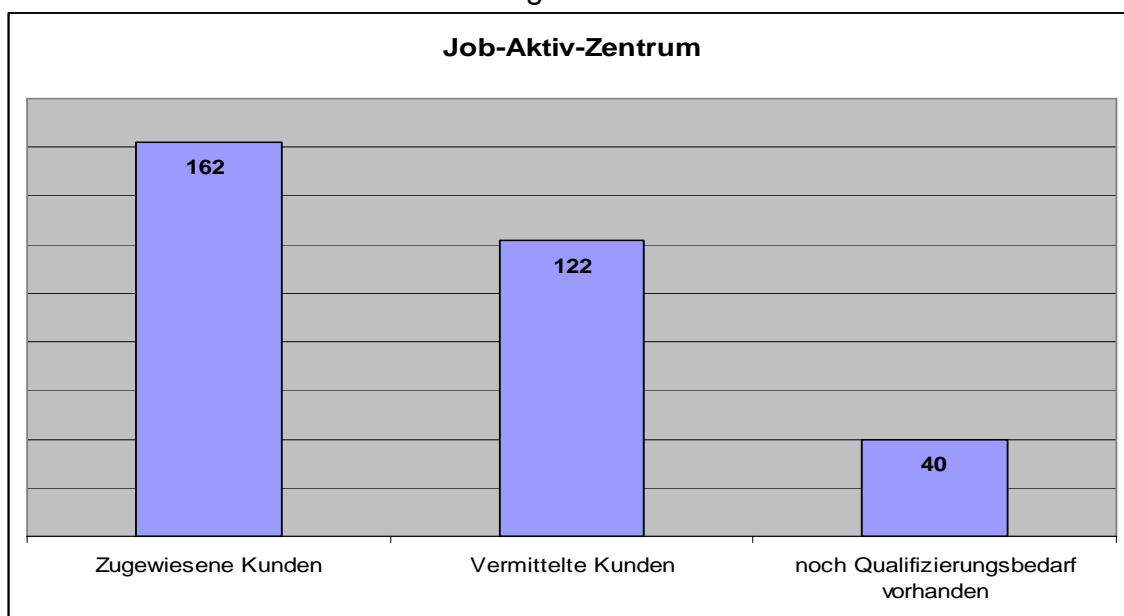
- ✓ arbeitsmarktbezogenes Tiefenprofiling
- ✓ individuelle Berufswegeplanung
- ✓ Intensivcoaching (Motivierung und Aktivierung)
- ✓ bewerberorientiertes Einzelcoaching mit Vermittlung
- ✓ Bewerbertraining
- ✓ Medienkompetenz (Virtueller Arbeitsmarkt, Job-Börsen)
- ✓ Deutschsprachtests
- ✓ Kurzqualifikationen in Deutsch und Englisch
- ✓ EDV-Training

in Eigenregie seit dem 01.07.2007 anbieten. Die dafür aus dem Bestand des Amtes ausgewählten Mitarbeiter/innen bringen hervorragende Fähigkeiten und Fertigkeiten mit. Externe Dienstleistungen werden daher nur noch ergänzend zu den oben genannten Maßnahmen benötigt.

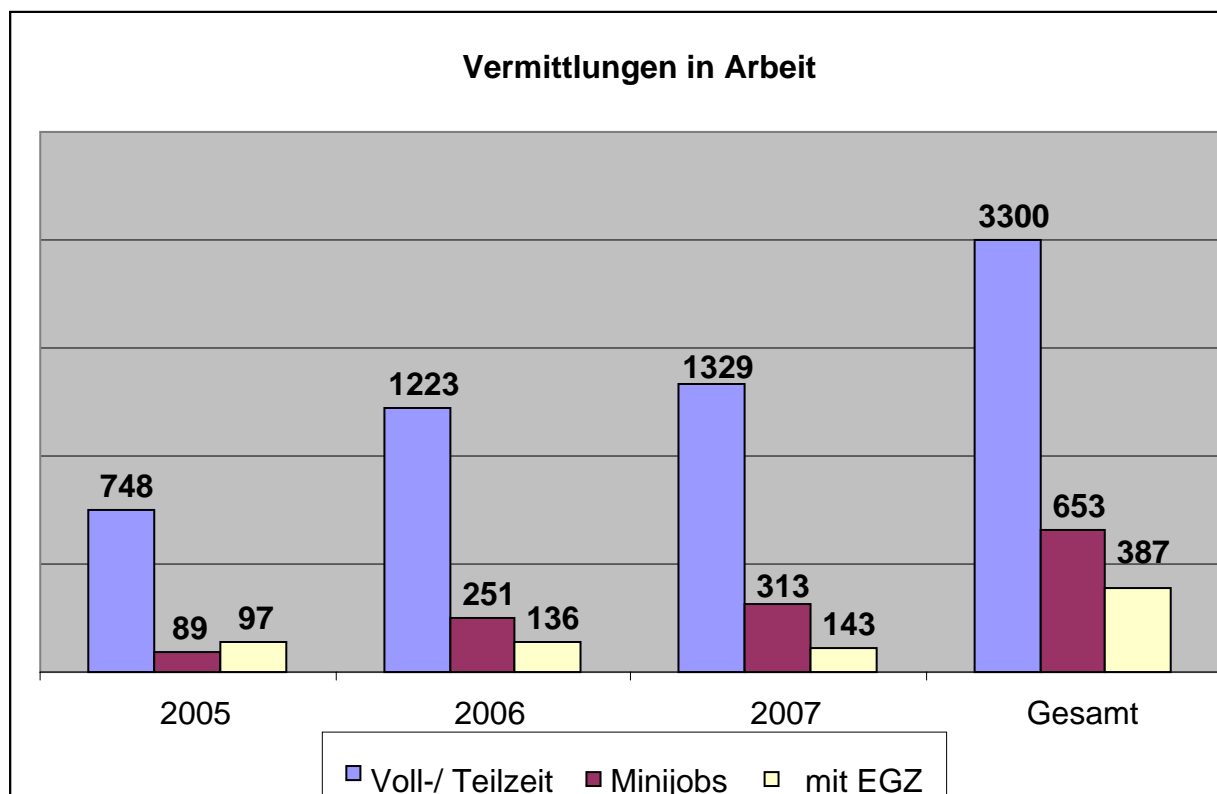
Die professionelle Durchführung erfolgt in einem abgeschlossenen Bereich des Amtes für Arbeit und Soziales, dessen Kern das Aktivierungszentrum ist. In einer geschützten Atmosphäre stehen den Kunden PCs inkl. Internetzugang für Stellenrecherchen und Onlinebewerbungen zur Verfügung.

Das Angebot an Tageszeitungen mit aktuellen Stellenanzeigen wird sichergestellt, ebenso finden hier regelmäßige Bewerbungstrainings statt. Ergebnis ist das eigenständige und individuelle Erstellen von Bewerbungsmappen sowie die Umsetzung einer erfolgreichen Bewerbungsstrategie.

Das Aktivierungszentrum wird dem hohen Anspruch des Main-Taunus-Kreises an eine bürgernahe, transparente und kundenorientierte Verwaltung auch durch seine räumlichen Voraussetzungen gerecht. Somit ist dieses Zentrum an einer exponierten, vom Kunden leicht zu erreichenden Lage im Kreishaus angesiedelt. Eine helle und freundliche Atmosphäre ist Voraussetzung für eine intensive und erfolgreiche Arbeit zwischen den Mitarbeitern des Aktivierungszentrums und ihren Kunden.



## 8. Vermittlungsübersicht



### Herausgeber:

Main-Taunus-Kreis  
Der Kreisausschuss  
Amt für Arbeit und Soziales  
Beschäftigungsförderung

Am Kreishaus 1-5  
65719 Hofheim am Taunus  
Tel.: 06192-201-1828 / 1758  
Fax: 06192-201-1724  
[Mail: beschaefigungsfoerderung@mtk.org](mailto:beschaefigungsfoerderung@mtk.org)  
[www.mtk.org](http://www.mtk.org)