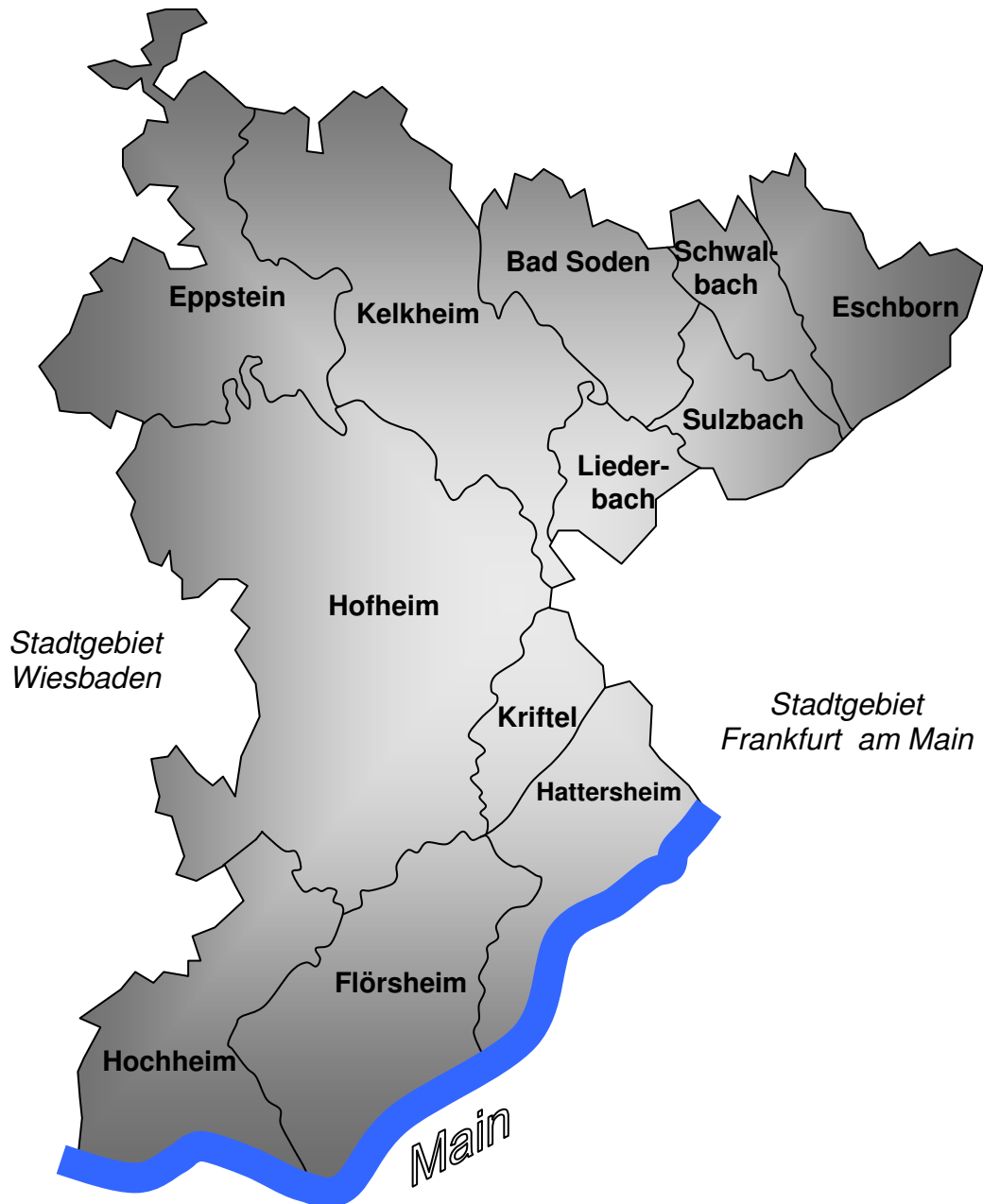




## Eingliederungsbericht 2008



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



## Inhaltsverzeichnis

### 1. Einführung

1.1.	Rückblick auf Jahr das 2008	
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 2008 (SGB II-Empfänger) .....	10

### 2. Eingliederungs- und Qualifizierungsprojekte

2.1.	Kompetenzmanagement .....	11
2.2.	Berufsvorbereitung .....	12
2.3.	Qualifizierung Call-Center .....	13
2.4.	Office-Management .....	14
2.5.	Projekt Perspektive .....	15
2.6.	EDV-Projekt .....	16
2.7.	Job Club 40plus .....	17
2.8.	Bewerbertraining .....	18

### 3. Ausbildung

3.1	Außerbetriebliche Ausbildung .....	19
3.2	Teilzeitausbildung .....	20

### 4. Leistungen zur Eingliederung

4.1.	Projekt: Job-Perspektive (§16e SGB II) .....	21
4.2.	Freie Förderung .....	23
4.3.	Eingliederungszuschüsse .....	23

### 5. Beauftragung Dritter

5.1.	Schwerbehindertenvermittlung .....	24
5.2	Pro Job .....	25

### 6. Begleitende Leistungen

6.1	Bundesprogramm 58+ .....	27
6.2	Arbeitsgelegenheiten .....	27

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

### 8. Vermittlungsübersicht .....



## 1.1 Rückblick auf das Jahr 2008

### 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 kleinräumigen 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 insbesondere in der Führungsebene das Stammpersonal 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 Hilfeleistung zu gewinnen. Wir haben im Jahresverlauf 2006 zwar die geplante Zielgröße laut Stellenplan weitestgehend erreicht, mussten aber in den vergangenen Jahren immer wieder Fluktuation verkraften und unsere bisherige überwiegende Verwaltungsausrichtung verlassen. Durch die Neueinstellung aus unterschiedlichsten Berufsgruppen, wie Betriebs- und Volkswirte, Juristen, Soziologen und Sozialpädagogen verstärken wir fortlaufend unsere Teams und erweitern damit auch unseren arbeitsmarktrelevanten Horizont. Aktuell sind wir wiederum in einigen Zielgruppen und in der Beschäftigungsförderung in Wiederbesetzungsverfahren.



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 fünf 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 2008 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 stand unter dem Schwerpunkt Arbeitsmarktanalyse für das Fallmanagement bzw. die Job-Profiler. Darüber hinaus wurden Fortbildungen von ISR Frankfurt/Main zum Thema Eingliederungsmanagement und Sozialraum im Rahmen des Bundesprojektes Soziale Stadt im Wohnquartier Siedlung Hattersheim durchgeführt. Hier konnten die Akteure des Sozialraumes und die zuständigen Fallmanager bzw. Back-Office-Mitarbeiter einen ersten intensiven Gedankenaustausch zu den Unterpunkten: Familien/Alleinerziehende, Jugendliche im SGB II, Senioren, Wohnen und Arbeit starten. Aufgrund des sehr erfolgreichen Verlaufs werden Teilbereiche zu ständigen Arbeitsgruppen ausgebaut, was die Sicherstellung des fortlaufenden Kontaktes zwischen Fallmanagement und dem Sozialraum sichert. Weiterhin ist geplant, dass Konzept auf das Soziale Stadt Projekt Hofheim-Nord auszudehnen.

Hauptthema im gesamten Amt für Arbeit und Soziales war im abgelaufenen Jahr die Einführung einer neuen Leistungssoftware. Nach der europaweiten Ausschreibung und der Vergabe im Dezember 2007 wurde das Verfahren comp.ASS von Prosozial implementiert. Der Echteinsatz war für die zweite Jahreshälfte 2008 geplant und konnte, trotz etlicher Anfangsprobleme, auch termingerecht erfolgen. Zum Jahresende sind alle leistungsrelevanten Daten im neuen Fachverfahren erfasst. Es gilt nunmehr sukzessive die vielfältigen Fallmanagementdaten in den SGB II – Fällen weiter zu komplettieren.

Nach Abschluss dieser sehr aufwendigen Umstellungsaktion ist es jetzt notwendig, aufgebaute Überstunden und Resturlaubsansprüche unter Wahrung der dienstlichen Belange schnellstmöglich abzubauen.



### 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). Hier erfolgt dann die Neukundenprüfung hinsichtlich der Arbeitsmarktnähe und sofern möglich auch ein Sofortangebot für eine freie Arbeitsstelle. Im weiteren Integrationsverlauf werden in den Zielgruppen die besonderen Problemstellungen der jeweiligen Zielgruppe aufgegriffen, die Frage nach der Erwerbsfähigkeit und eine mögliche Zuordnung zum SGB XII 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.

Am 01.07.2007 als Modellprojekt 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 Kreishaus geschaffen, das allen Neukunden und arbeitsmarktnahen Bestandskunden offen steht. Im Anschluss an ein Tiefenprofiling 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 dargestellt. 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 vierten 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. Außerdem werden hier auch neue Förderprojekte erörtert und eine Basis für die gemeinsame Umsetzung gefunden.

#### 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 diesem Grund verstehen wir die Vermittlungsarbeit auch als ein Produkt kommunaler Dienstleistung und sind seit Ende November 2008 in einer Arbeitsgruppe dabei, diese Integrationsarbeit als Standardprozess für den MTK zu beschreiben.

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 (e – NF) SGB II gegeben hat. Bereits bei den ersten Gesprächen mit der Wirtschaft und den kreisangehörigen Kommunen konnten wir erkennen, dass hier mit einer engen Begleitung des Integrationsprozesses auch Chancen für die erheblich Leistungsgeminderten eröffnet werden. Entsprechende Projekte zur Integration derartiger Langzeitarbeitsloser sind im Berichtsjahr umgesetzt worden und werden im nachstehenden Bericht entsprechend dargelegt.



Für die Betreuung der Unternehmen haben wir seit drei Jahren einen eigenen Arbeitgeberservice (AGS). Diesen AGS haben wir im Jahr 2007 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 2008 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 800 Besuchern waren dabei große Höhepunkte. In Zukunft werden wir versuchen noch öfter 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 noch besser im Blick zu haben, als bisher. Und dies gerade vor dem Hintergrund der schwieriger werdenden Gesamtwirtschaftslage.

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. Aufgrund der geringen Qualifikationen unserer Langzeitarbeitslosen führt unsere Vermittlungsarbeit oftmals nur in den Niedriglohnsektor hinein und damit 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 ein geringer Mitteleinsatz für Eingliederungszuschüsse. Je höher die Qualität bei der Vermittlung, desto höher die Nachhaltigkeit, desto höher auch der finanzielle Nutzen für alle Beteiligten.

Im vierten Jahr der SGB II – Umsetzung spiegelt sich auch gerade über die guten Vermittlungszahlen unsere kontinuierliche Betreuungsarbeit wider. Ausgehend von unseren sehr unterschiedlichen Maßnahmen zur Qualifizierung und den Direktvermittlungsbemühungen ergaben sich für das Jahr 2008 insgesamt 1.110 (sozialversicherungspflichtige) Integrationen in Arbeit. Unter Berücksichtigung der derzeit vorliegenden Daten liegt der MTK im bundesweiten Trend, dass im Vergleich zum Vorjahr eine um rund 15% geringere Gesamtvermittlung erfolgte. Gleichwohl sind wir mit dem Integrationsergebnis zufrieden, auch im Hinblick auf die verhältnismäßig geringe Anzahl von geringfügigen Vermittlungen (nur 270 in sog. Mini-Jobs).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die hochmotivierte Arbeit der Gesamtorganisation und die konsequente Nutzung des weiter gewachsenen Netzwerkes, die Entwicklung einer Gesamtstrategie beim Main-Taunus-Kreis zusätzlich gefördert und einen guten Verlauf für das abgelaufene Jahr 2008 ergeben. Betrachtet man die Vermittlungsarbeit im Detail, so stellt man fest, dass die Vermittlung in die umliegende Region (im Umkreis von 50 km) weiterhin mit 85 % den überwiegenden Anteil ausmacht, aber der Anteil der überregionalen Vermittlung sich konstant bei 14 % eingependelt hat und damit auch zu einem festen Bestandteil unseres Leistungsportfolios geworden ist. Nicht unerwähnt darf dabei bleiben, dass dem Main-Taunus-Kreis auch im abgelaufenen Jahr wieder in 8 Fällen eine Auslandsvermittlung glückte.





### 1.1.5 Fazit und Ausblick

Mit einer Gesamtintegration von nunmehr 4.406 Personen in sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung hat die SGB II – Trägerschaft für den Main-Taunus-Kreis bis-lang einen sehr erfolgreichen Verlauf genommen, was sich in der Senkung der Arbeits-losenquote deutlich niederschlägt (siehe Seite 10).

Für die nächsten Jahre gilt es dieses gute Gesamtergebnis zu bestätigen und sich ins-gesamt permanent weiter zu verbessern. Ansatzpunkte werden die Maßnahmen zur Aktivierung der Kunden aus der Entwicklung der Berufswegeplanung des Fallmanage-ments 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. Darüber hinaus schlägt die beginnende Rezession auf den heimischen Arbeitsmarkt extrem durch und führt zu einem erheblichen Einbruch unserer Vermittlungszahlen. Konnten im letzten Jahr durchschnittlich 100 Personen im Monatverlauf integriert werden, so ist diese Zahl zum Ende 2008 auf nur noch 40 Personen pro Monat gesunken. Dieser Trend setzt sich auch im ersten Quartal 2009 fort.

Es gilt nunmehr diesen besonderen 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 der §§ 45,46 und § 16 f SGB II mit Leben füllen. Die ersten Ideen und Partner sind hier bereits vorhanden.

Unsere Ziele aus dem Jahr 2008 haben wir im Hinblick auf die Aktivierungs- und Inte-grationszahlen absolut erreicht. Im Verlauf des Jahres konnte unser großes Projekt, die Einführung der neuen Leistungssoftware, erfolgreich umgesetzt werden, so dass wir mit dem Verlauf des Jahres insgesamt sehr zufrieden sind. Eine Fortschreibung des Verwaltungs- und Kontrollsystems und der Veränderungen in der Ablauforganisation ist gerade im Hinblick auf die geänderte EDV – Ausstattung erfolgt und liegt dem Bericht bei. Wir wollen in 2009 die Bearbeitungszeiten und unsere Eingliederungsangebote weiter optimieren. Natürlich erwarten wir uns von diesen Maßnahmen eine Steigerung unserer qualitativ guten Arbeit und letztendlich auch einen entsprechenden Niederschlag in der Anzahl der von uns betreuten Langzeitarbeitslosen.

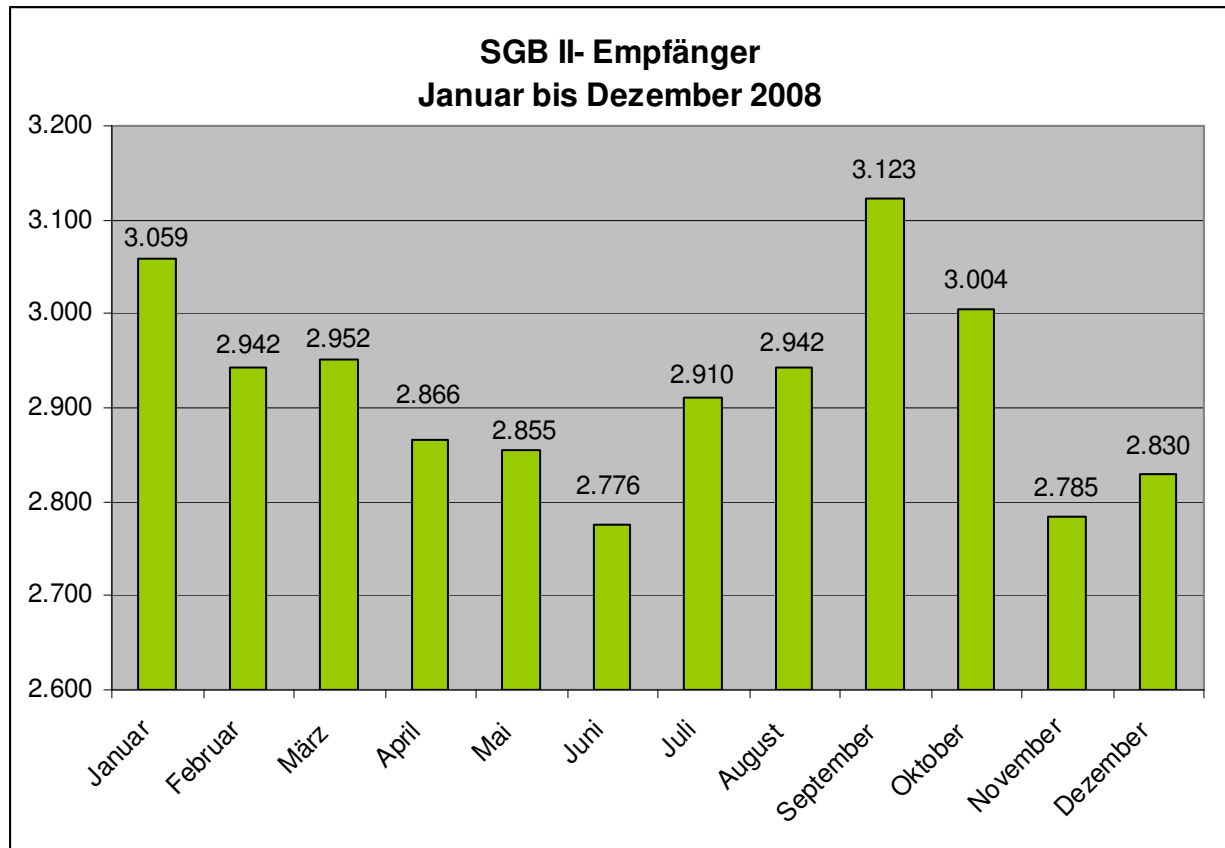
Dass wir auf dem richtigen Weg sind, zeigt uns unter anderem die Anzahl der einge-legten Widersprüche. Erstmals seit Einführung des SGB II sind diese spürbar rückläufig, hatten wir in 2007 noch 1.072 Widersprüche lag die Zahl in 2008 nur noch bei 732. Besonders erfreulich ist dabei, dass auch die Anzahl der berechtigten Widersprüche stark zurückgegangen ist.

**Das rundherum gute Jahresergebnis 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 2009

(Joachim Werle)

## 1.2 Arbeitslosenstatistik (SGB II- Empfänger) 2008



## 2.1 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 bis 18 Personen. Insgesamt fanden 6 Maßnahmen in 2008 statt.

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

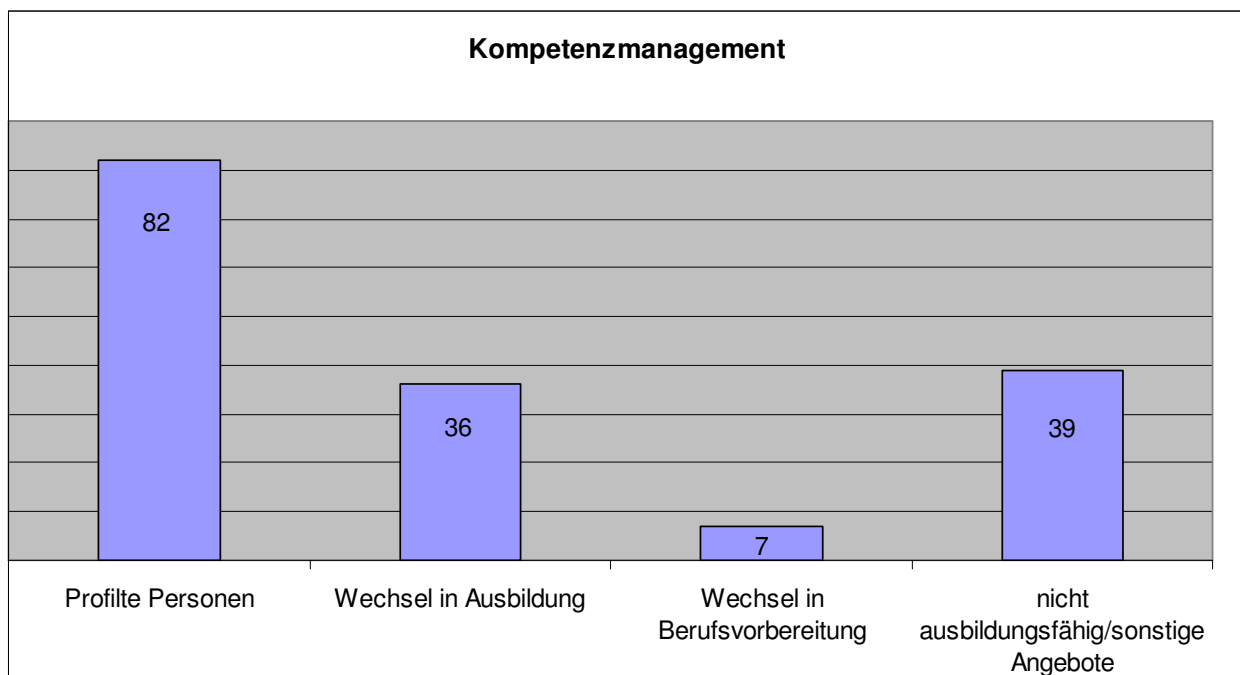
### Struktur:

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

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

Von den insgesamt 82 Maßnahmeteilnehmer/innen mündeten 36 Teilnehmer/innen in eine Berufsausbildung und 7 Personen in die Berufsvorbereitung, wovon 5 Personen in die Berufsausbildung einmündeten.

Mit einer Einmündung von 41 Teilnehmern, also genau 50%, in eine Ausbildungsstelle ist diese Maßnahme als überaus erfolgreich anzusehen.



## 2.2 Berufsvorbereitung

Neben der Berufsausbildung bietet der Main-Taunus-Kreis im Bildungszentrum Hofheim auch eine bis zu 11-monatige Berufsvorbereitung an. Ziel ist es, jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern bzw. zu ermöglichen.

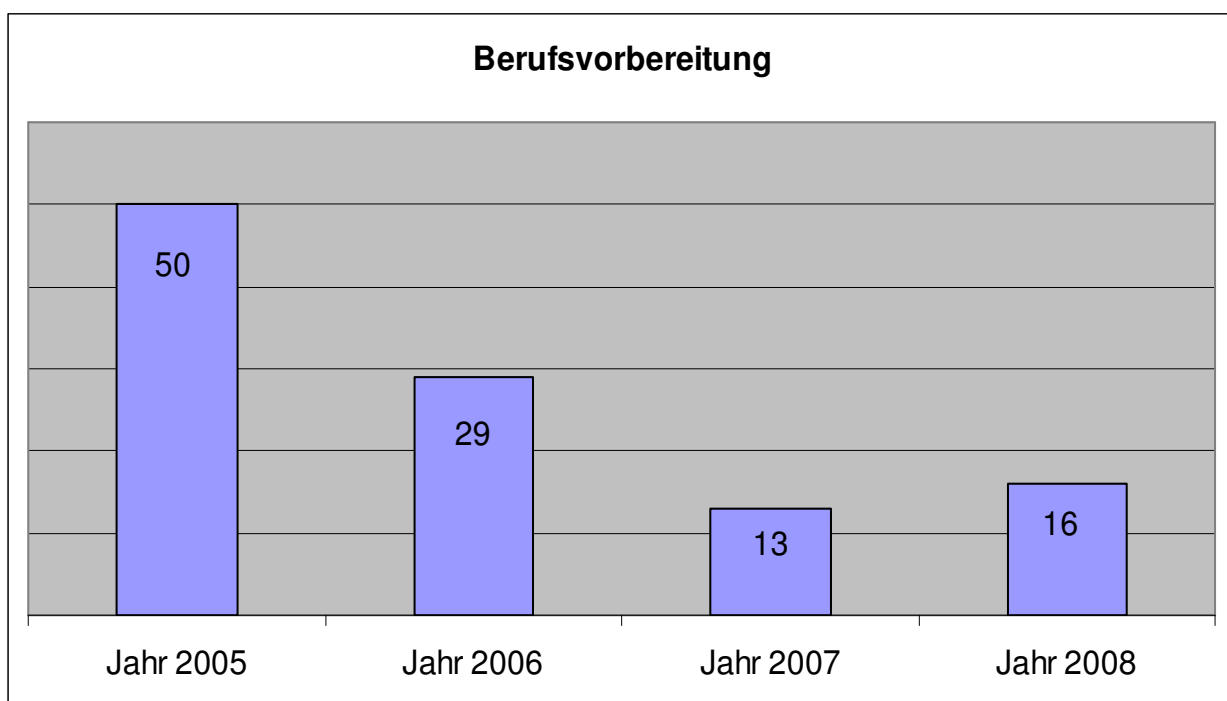
Insbesondere soll die Berufswahl unterstützt und eine nötige Nachqualifizierung erreicht werden, um Voraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme in einer Berufsausbildung zu schaffen, die durch die Schulbildung nicht, oder nur unzureichend erreicht wurde.

In der Berufsvorbereitung werden die Bereiche

- Metalltechnik
- Elektrotechnik
- Installationstechnik
- Holztechnik
- Trockenbau
- Maler/Lackierer
- im Einzelfall: kaufmännischer Bereich

angeboten.

Wie auch die Berufsausbildung richtet sich das Angebot der Berufsvorbereitung ausschließlich an die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren. Hierbei werden sowohl Hilfeempfänger/innen mit eigenen Bedarfsgemeinschaften als auch Hilfeempfänger/innen, die in Bedarfsgemeinschaft mit Ihrer Familie leben, berücksichtigt. Teilgenommen haben 23 sozial benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen fehlende Ausbildungs- und Berufsreife oder Berufsorientierung, festgestellt worden ist. Die Erfüllung der allgemeinen Schulzeitpflicht stellt eine Voraussetzung für die Teilnahme dar, allerdings ist der erreichte Abschluss nicht relevant. Aufgrund der Gesetzesänderung wird das Projekt in dieser Form in 2009 nicht mehr weiter geführt.



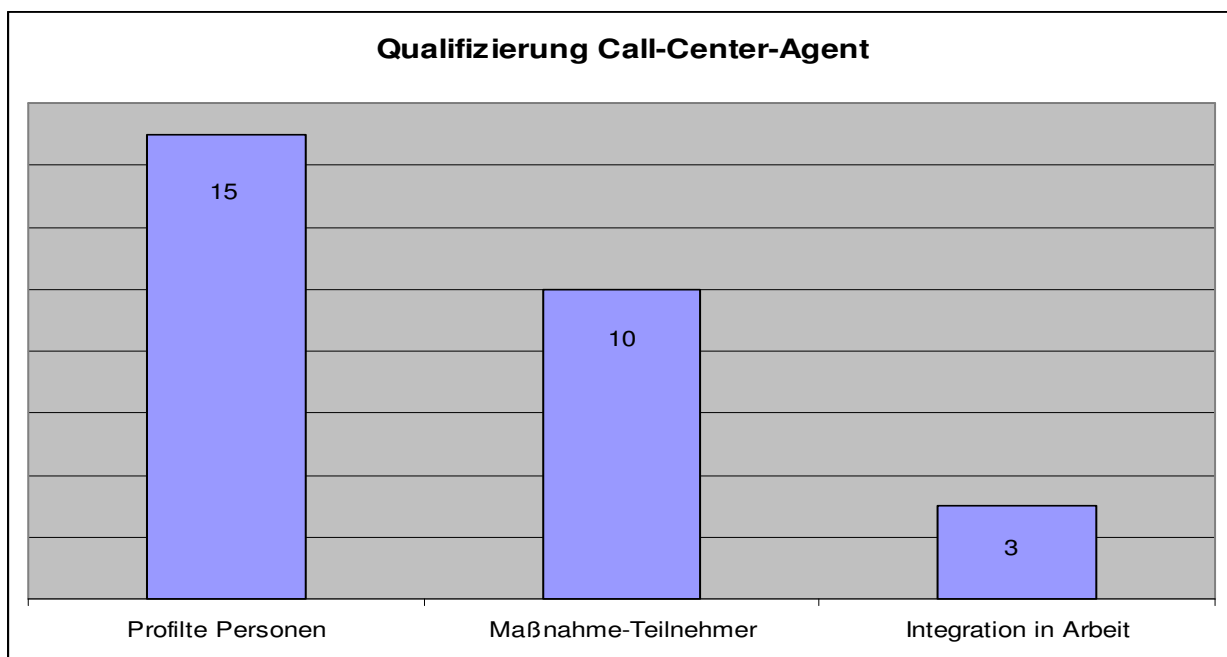
### 2.3 Qualifizierung Call-Center-Agent

Auch in 2008 konnte der Main-Taunus-Kreis eine Qualifizierung zum Call-Center-Agent stattfinden lassen. Dieser wurde bereits in den Vorjahren mehrfach erfolgreich durchgeführt. 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. Zudem kann dieser nach Abschluss des Qualifizierungsprogramms, ohne weitere Integrations- bzw. Einarbeitungsprogramme, die Teilnehmer/innen 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 15 profiliten Personen nahmen 10 Leistungsempfänger/innen an der Qualifizierung teil, von denen 3 Personen erfolgreich auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Aufgrund der Nachfrage des Arbeitsmarktes in diesem Bereich sollen auch weiterhin derartige Qualifizierungen angeboten werden. Allerdings musste festgestellt werden, dass das Interesse und die Akzeptanz dieses Berufsfeldes eher gering ist.

An die in der Vergangenheit sehr guten Integrationserfolge in Anschluss an diese Qualifizierung, konnte in 2008 nicht angeknüpft werden. Gründe hierfür liegen im Wegzug von Teilnehmern und dem Auftreten von gesundheitlichen Einschränkungen.





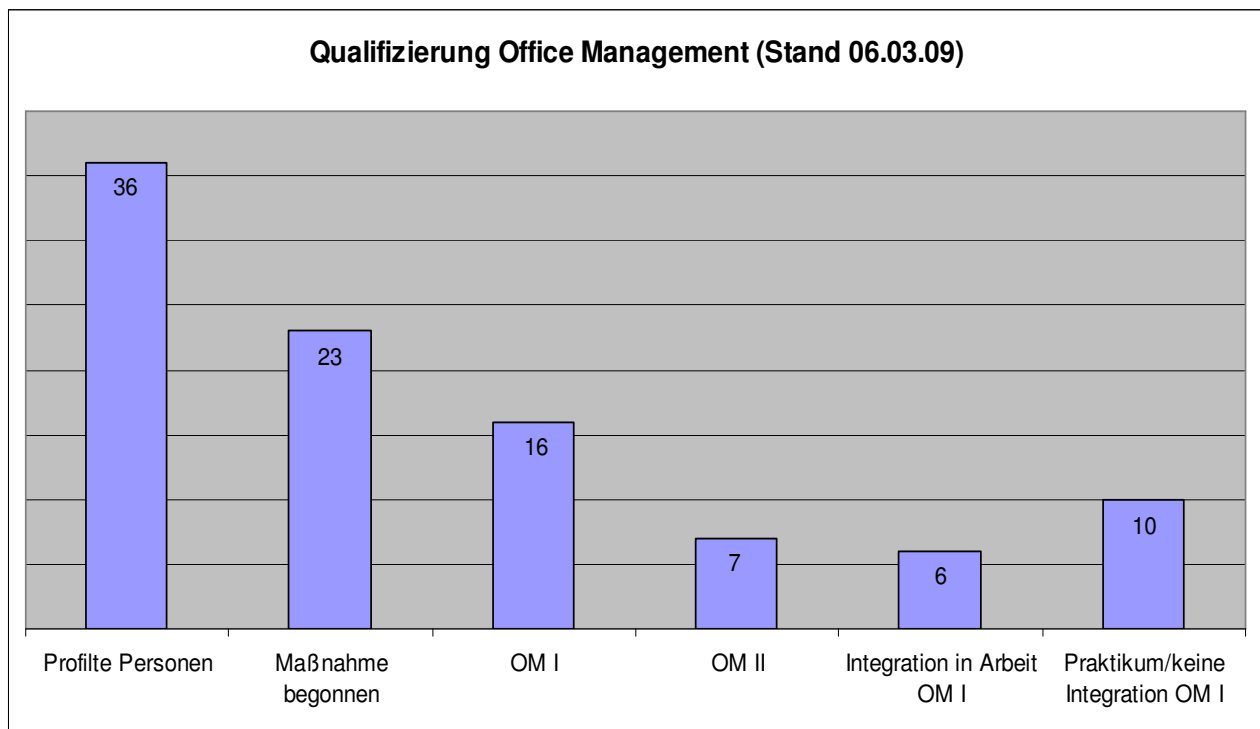
## 2.4 Qualifizierung Office-Management

Im Rahmen einer 26-wöchigen Qualifizierungsmaßnahme werden Arbeitslosengeld II – Empfänger/innen zu Office-Manager/in (OM) 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 Teilnehmer/innen in einem Partnerbetrieb absolvieren. Ziel dieses Praktikums ist es, dass die Teilnehmer/innen die Gelegenheit erhalten, die erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse anzuwenden und zu vertiefen. Bei entsprechender Eignung der Teilnehmer/innen 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 36 profiliten Personen haben 23 Kunden/Kundinnen der Job-Offensive des Main-Taunus-Kreises 2008 die Qualifizierungsmaßnahme zum Office-Manager/in begonnen. Der erste Kurs endete zum 28.02.2009. Der zweite dauert noch bis Mai 2009 an. Bisher konnten 6 Teilnehmer/innen in aussichtsreichen Positionen auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Die absinkende Konjunktur und die bestehende Unsicherheit der Unternehmen wirken sich allerdings bereits jetzt auf die Bereitschaft, der Übernahme in ein Praktikum, aus. Zwei Teilnehmer/innen warten auf die Entscheidung zur Einstellung seitens des Arbeitgebers, zwei weitere streben ein eigenes Gewerbe an. Sofern ausreichend grundqualifizierte Kunden/Kundinnen zur Verfügung stehen, soll die Maßnahme auch weiterhin angeboten werden.





## 2.5 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 Betreuten Wohnen und zum Abbruch des Projekts.

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 ein Training von 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 insgesamt 31 Personen an diesem Projekt teilgenommen. Hiervon wurden 2008 13 Teilnehmer neu in das Projekt aufgenommen. Für 7 Menschen wurde in 2008 ein besonderer Lohnkostenzuschuss gewährt. 3 Teilnehmer konnten anschließend weiter vermittelt werden. Ein Teilnehmer hat ein Berufsausbildungsverhältnis begonnen.

Dieses Projekt wird 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

## 2.6 EDV-Projekt

Inhalt der Maßnahme ist die grundlegende Qualifizierung im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung. Dieses Projekt zeichnete sich in der Vergangenheit durch eine hohe Erfolgsquote aus und sollte daher erneut angeboten werden. Hierfür wurde das Projekt, unter der Beachtung der Vergaberichtlinien, in 2008 ausgeschrieben. Hierauf gab es ausschließlich einen Anbieter, welcher sodann den Zuschlag erhielt.

Seit 22.09.2008 wird das EDV-Projekt erneut durchgeführt und dauert fort.

Die Zielgruppe sind insbesondere Berufsrückkehrer/-innen und Menschen mit einer beruflichen Perspektive, die Grundkenntnisse in der EDV voraussetzt.

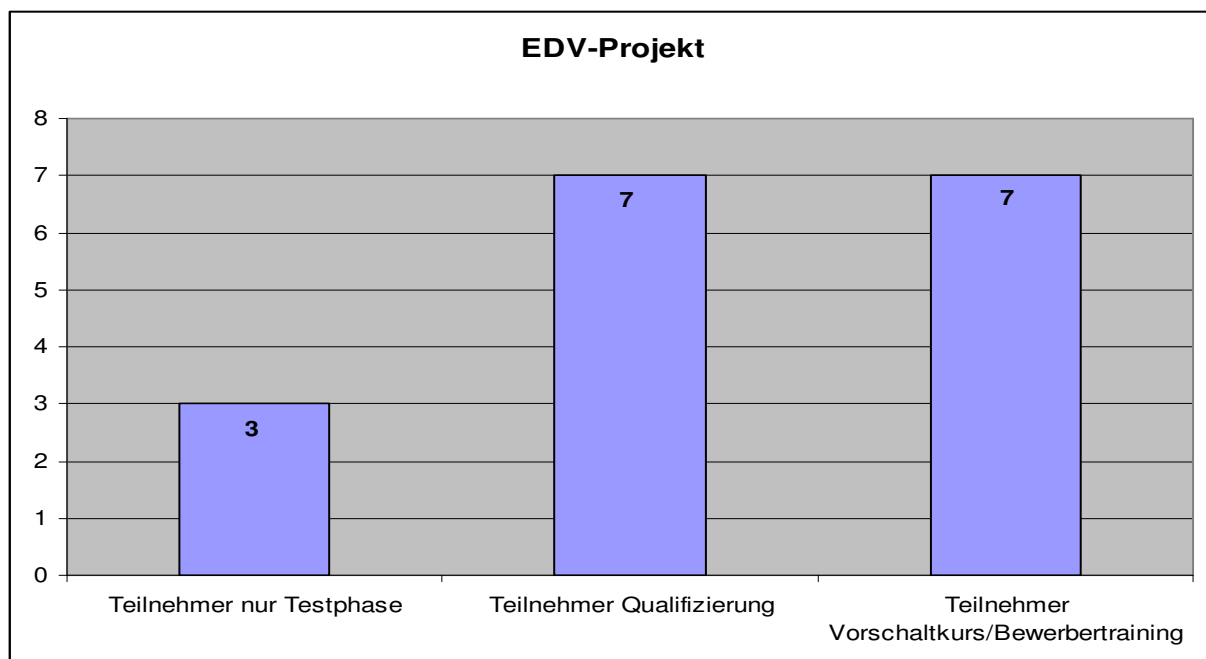
Ziel des Projekts ist der Abschluss der Microsoft-Zertifikate nach „IC<sup>3</sup>“ (Textverarbeitung und Tabellen) und „Microsoft-Office-Specialist“ (Microsoft-Office-Paket).

Qualifizierungsmodule sind: Word, Excel, Access, Outlook, Powerpoint sowie Serverkonfiguration und Netzwerkaufbau. Die Module werden autodidaktisch mit Unterstützung und Hilfestellung durch eine/n Fachanleiter/in erlernt.

Die Teilnehmer/innen durchliefen zunächst eine Testphase im Umfang von 2 Wochen, in der vorhandene EDV-Kenntnisse sowie Pünktlichkeit, Motivation sowie Sozialverhalten erfasst und dokumentiert werden. Die dann folgende Qualifizierung knüpft an diesen Kenntnissen und Fähigkeiten an.

Der zeitliche Umfang der Qualifizierung wurde individuell nach den Erfordernissen des Einzelfalls festgelegt. Hierbei fand insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Berücksichtigung. Des Weiteren wurde eine weitere Zielgruppe in diesem Projekt integriert. Hierbei handelt es sich um Menschen mit einer beruflichen Perspektive, jedoch ohne jegliche EDV-Kenntnisse. Diesen werden Grundkenntnisse im EDV-Bereich näher gebracht.

In 2008 begannen 17 Teilnehmer. Hiervon brachen 6 Personen die Maßnahme ab. Ein Einstieg in das Projekt war und ist fortlaufend möglich. Aufgrund der kurzen Laufzeit im Jahre 2008 konnten bis zum 31.12.2008 keine Zertifikate erreicht werden.

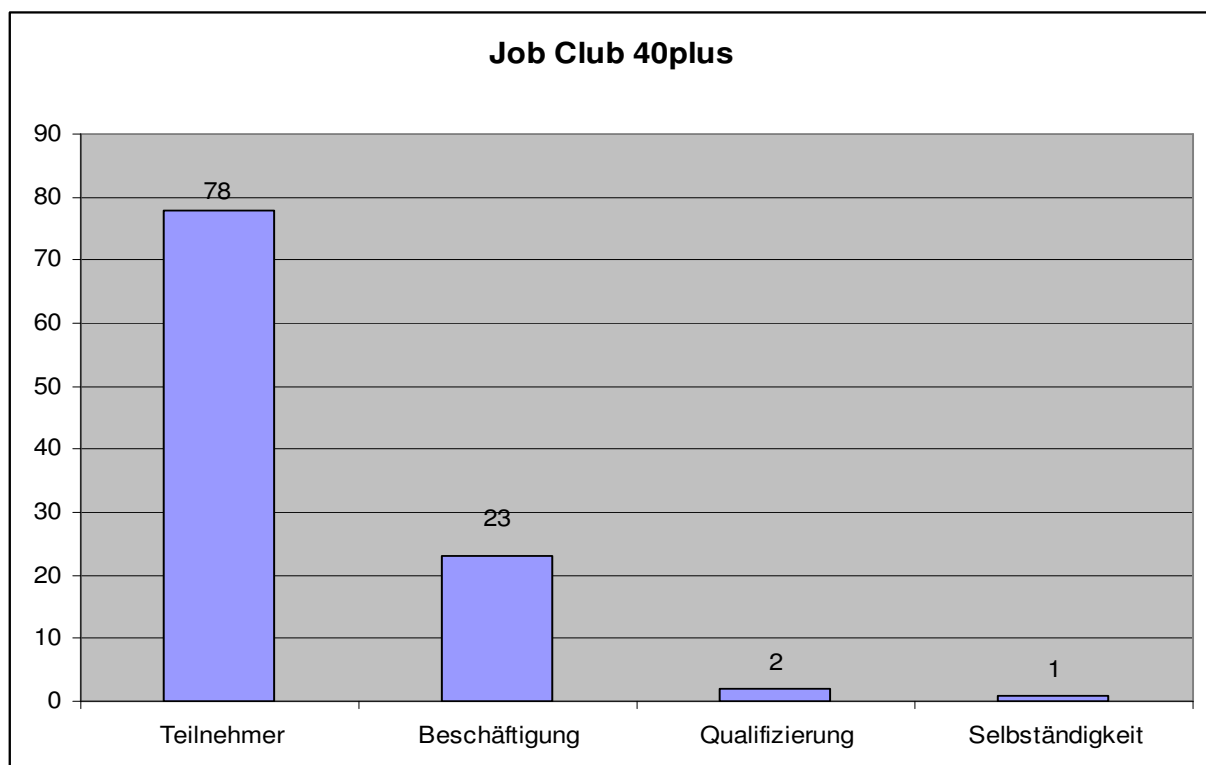


## 2.7 Job Club 40plus

Träger dieses Projekts ist das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. Der Job Club 40plus richtete sich zunächst an arbeitsmarktferne Arbeitslosengeld II - Empfänger, welche das 40. Lebensjahr erreicht haben. Ab August 2008 wurde das Einstiegsalter auf 35 Jahren herabgesetzt. Es handelt sich um ein Qualifizierungs- und Vermittlungsprojekt, welches aus einem Baukasten mit verschiedenen Modulen besteht. Die Konzeption sieht Pflichtbausteine (= verbindliche Teilnahme) sowie individuell ausgerichtete Qualifizierungsbausteine (u. a. Bewerbungstraining, Stellenrecherche, Büroorganisation, EDV, Lagerverwaltung, Englisch) vor. Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt ist die individuelle Beratung bei der beruflichen Orientierung bzw. Neuorientierung des Kunden.

Ziele des Projekts sind die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, Förderung der Eigeninitiative, Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenz des einzelnen Teilnehmers sowie die erfolgreiche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Durch bestehende Kontakte des Projektträgers zur ortsansässigen Wirtschaft werden im Bedarfsfall betriebliche Praktika angeboten und richtet sich in erster Linie an arbeitsmarktferne ALGII- Empfänger.

Der Job Club startete am 04.02.2008 und endete am 31.12.2008. Innerhalb dieses Zeitraums wurden insgesamt 78 Teilnehmer zugewiesen, davon zwei Teilnehmer zum zweiten Mal. Überwiegend nahmen die Teilnehmer sechs Monate an der Qualifizierungsmaßnahme teil. Zwei Teilnehmer besuchten nach Abschluss der Maßnahme eine Anschlussqualifizierung, ein Teilnehmer startete erfolgreich in die Selbständigkeit. 23 Teilnehmer fanden eine Beschäftigung. Eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelang nur selten. Oftmals endete das aufgenommene Beschäftigungsverhältnis nach kurzer Zeit. Angesichts des angesprochenen Personenkreises ist die Maßnahme dennoch als erfolgreich zu bewerten und soll weitergeführt werden.



## 2.8 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 Bewerbungstraining, angeboten.

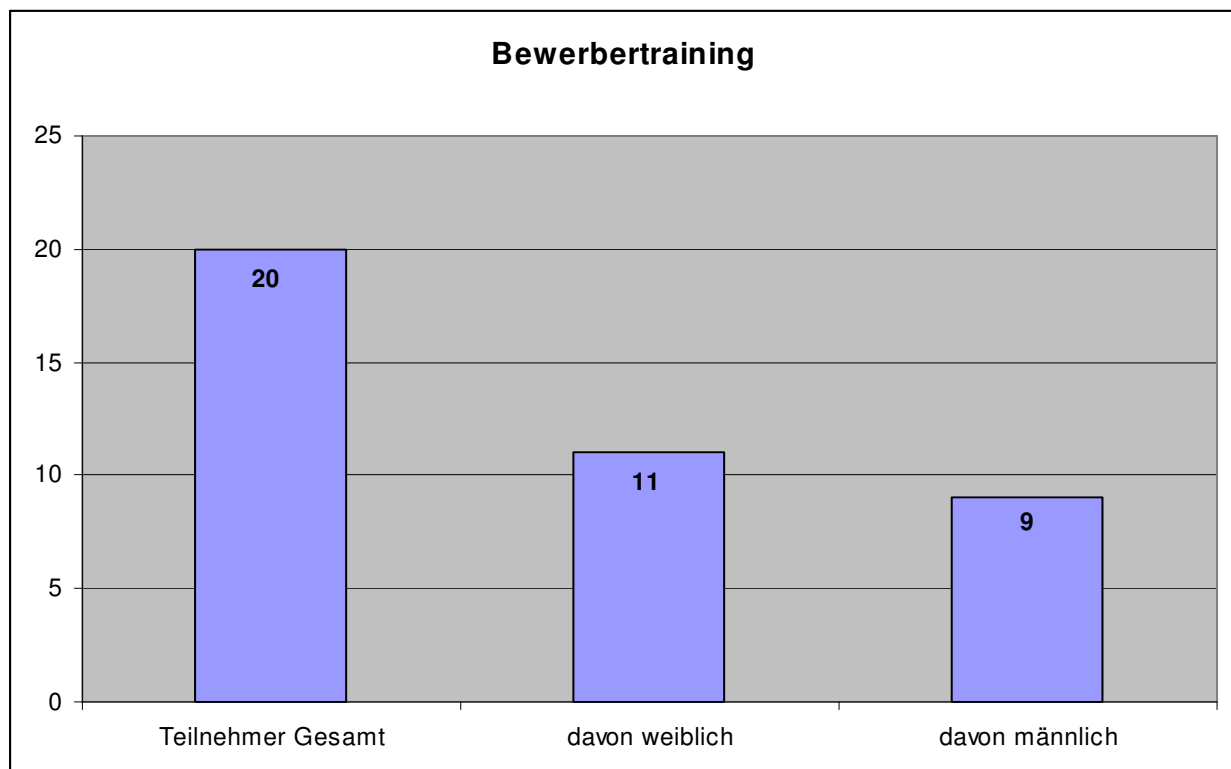
Der zeitliche Umfang des Trainings betrug 7 Tage, welche in Teilzeitform erfolgte. Somit hatten die Teilnehmer/-innen Gelegenheit, die Inhalte des Trainings in ihren aktuellen Bewerbungsunterlagen umzusetzen und im Anschluss daran die geänderten Bewerbungsstrategien in einem Feedbackgespräch zu erörtern.

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.

An dem Bewerbungstraining haben 20 Personen erfolgreich teilgenommen, davon 11 Frauen und 9 Männer.





### 3.1 Außerbetriebliche Ausbildung

Im Jahre 2008 wurden außerbetriebliche Ausbildungsgänge entsprechend den Vergaberichtlinien ausgeschrieben. Hierzu gab es ausschließlich ein Anbieter, welcher den Zuschlag erhielt.

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

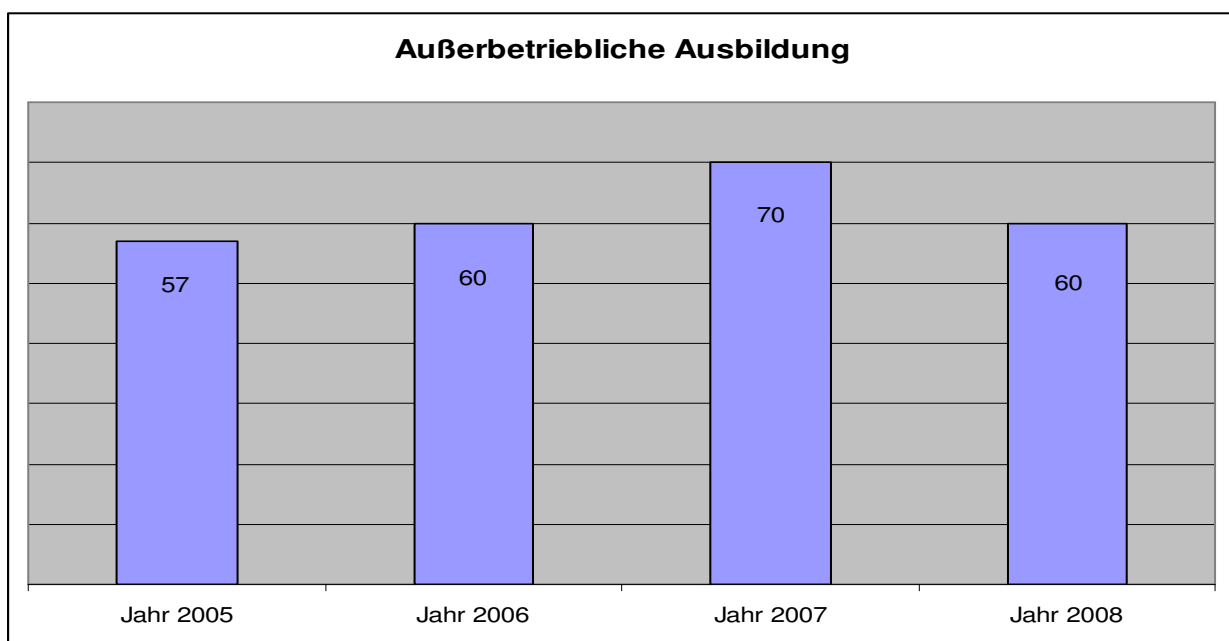
In 2008 wurde überbetrieblich ausgebildet in den Berufen:

- Elektroanlagenmechaniker (3 Jahre Ausbildungsdauer)
- Metallbauer (3,5 Jahre Ausbildungsdauer)
- Bürokauffrau- /mann (3 Jahre Ausbildungsdauer)
- Verkäufer/-in im Einzelhandel (2 Jahre Ausbildungsdauer)

Die Auszubildenden erhalten während der Lehrzeit eine Ausbildungsvergütung und zusätzliche Leistungen gem. SGB II nach individuell zustehendem Bedarf. Während der 2, 3 bzw. 3,5-jährigen Ausbildung absolvieren die Auszubildenden in Unternehmen der Region, in die nach der Ausbildung eine Übernahme angestrebt wird, Praktika.

Dieses Angebot steht insbesondere Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis zum 25. Lebensjahr zur Verfügung. In 2008 begannen insgesamt 60 sozial benachteiligte Jugendliche SGB II-Empfänger ein überbetriebliches Ausbildungsverhältnis. Der Migrantenanteil aller Teilnehmer lag bei 47%, 6 Personen konnten keinen Schulabschluss nachweisen.

Auch für die Zukunft braucht der Main-Taunus-Kreis ein Ausbildungsangebot für diesen Personenkreis. Aufgrund der rückläufigen Konjunktur und den damit verbundenen noch höheren Anforderungen der Betriebe an den Ausbildungsmarkt, besitzen benachteiligte Jugendliche kaum Chancen für die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung. Eine weitere Ausschreibung der überbetrieblichen Ausbildung für das Jahr 2009 ist geplant.



### 3.2 Teilzeitausbildung

Bei der Teilzeitausbildung werden speziell Ausbildungsplätze (sowie betriebliche Praktikastellen) in Teilzeit akquiriert. Dabei werden eine Reihe von Betrieben beratend mit dem Ziel angesprochen, alleinerziehende Mütter, die Arbeitslosengeld II-Bezieherinnen sind, in Teilzeitform auszubilden. Durch eine 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 gut auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet.

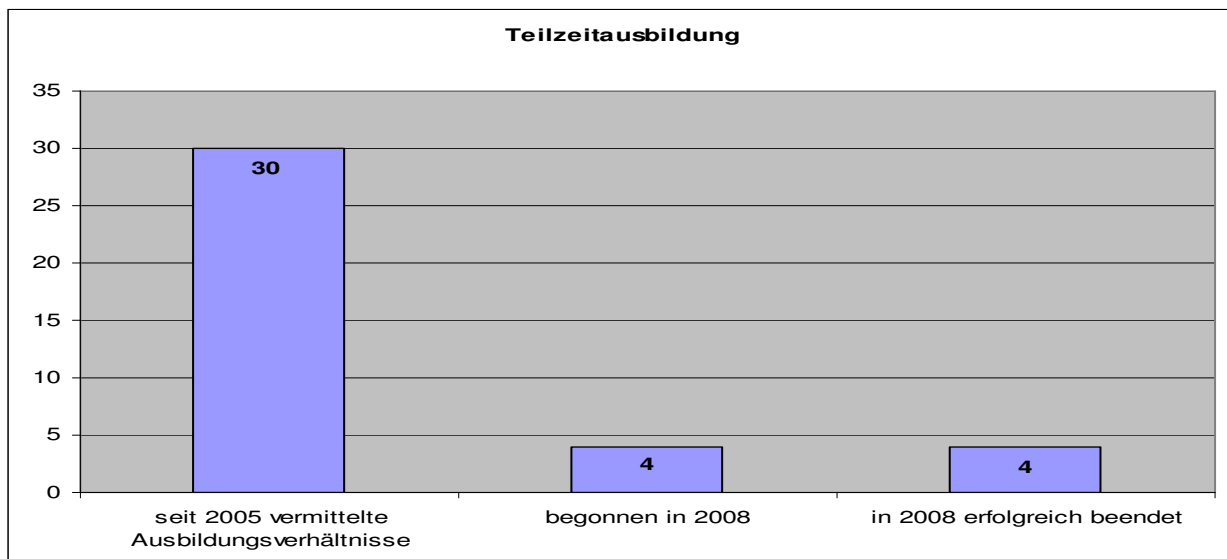
An dieser Maßnahme können junge, allein erziehende Mütter bis 25 Jahre unter nachstehenden Voraussetzungen teilnehmen: Hauptschulabschluss, grundsätzliche Eignung, keine bisherige berufliche Ausbildung sowie keine Möglichkeit der Absolvierung einer Vollzeitausbildung aufgrund der persönlichen Lebenssituation.

Die angestrebten Berufsabschlüsse sind u. a. medizinisch-technische Fachangestellte, Einzelhandelskauffrau, Friseurin oder Fachverkäuferin.

Da die Ausbildungsvergütung zur Deckung des Lebensunterhalts in der Regel nicht ausreicht, erhalten die Teilnehmerinnen sowie deren Kind / Kinder weiterhin ergänzende Leistungen der Job-Offensive.

Die Finanzierung der Teilzeitausbildung findet durch das Land Hessen und des Europäischen Sozialfonds statt. Den Teilnehmern wurden durch die Optionskommune keine Ausbildungskostenzuschüsse gewährt. Lediglich Kinderbetreuungskosten wurden aus dem kommunalen Haushalt gezahlt.

Im Kalenderjahr 2008 wurden insgesamt 26 Frauen intensiv beraten. Vier Frauen entschlossen sich im Laufe des Jahres 2008, eine betriebliche Ausbildung in Teilzeitform zu beginnen, zwei weitere Frauen entschieden sich für eine schulische Ausbildung. Seit Einführung des SGB II im Jahre 2005 sind 30 Frauen in ein Teilzeitausbildungsverhältnis vermittelt worden. Vier Frauen aus dem Ausbildungsjahrgang 2005 schlossen im Jahr 2008 die Ausbildung erfolgreich ab und wurden entweder von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen oder konnten bei einem anderen Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis beginnen. Der Main-Taunus-Kreis sieht auch zukünftig in der Teilzeitausbildung eine wichtige Aufgabe, um jungen Müttern eine fundierte berufliche Perspektive und perspektivisch ein Leben ohne staatliche Transferleistungen zu ermöglichen.





#### 4.1 Projekt: Job-Perspektive (§ 16a SGB II)

Gemäß dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde folgendes festgelegt:

*„Personen, deren Erwerbsfähigkeit eingeschränkt ist und die keine Arbeit auf dem regulären Arbeitsmarkt finden können, **müssen eine Perspektive bekommen.**“*

Zum 01.10.2007 wurde nun erstmals ein Instrument eingeführt, das den Integrationsfachkräften ermöglichen soll, Menschen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen, die auf absehbare Zeit keine Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, eine längerfristige bzw. dauerhafte Perspektive zur Teilnahme am Erwerbsleben zu eröffnen.

Dies soll in einem dauerhaft geförderten sozialversicherungspflichtigen (ohne Arbeitslosenversicherung) Beschäftigungsverhältnis geschehen. Der Lohnkostenzuschuss beträgt max. 75 % des Arbeitsentgeltes, sodass für den Arbeitgeber eine Eigenleistung von nur 25 % aufzuwenden ist.

Bei dieser auf Dauer angelegten geförderten Beschäftigung bleibt jedoch immer das Ziel bestehen, dass die Personen nicht dauerhaft aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden und jede Chance genutzt wird, einen Wechsel zu unterstützen.

Ab 01.04.2008 wurde mit der Realisierung des Gesetzes in der Form begonnen, dass zunächst das Fallmanagement, die Städte und Gemeinden und die Großvereine der Region mittels einer Präsentation informiert wurden.

Weiterhin wurde eine Mitarbeiterin aus der Abteilung Beschäftigungsförderung rekrutiert, die das Verbindungsglied zwischen dem Kunden, dem Fallmanagement und dem Arbeitgeber darstellt.

Aus dem Fallmanagement wurden in 2008 über 150 Kunden gemeldet, die nach Auffassung des Fallmanagements für eine Arbeitsstelle gem. § 16 a SGB II in Frage kommen.

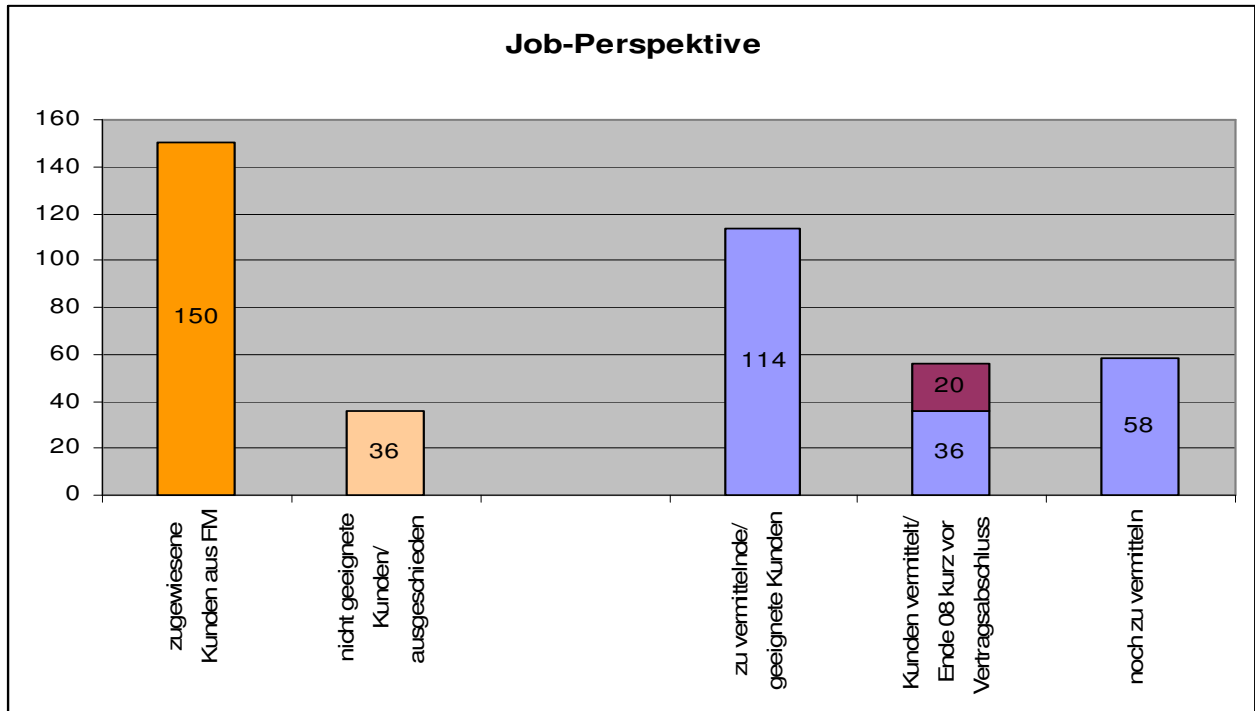
Die Kunden wurden von der Mitarbeiterin der Beschäftigungsförderung sukzessive zu einem persönlichen Gespräch eingeladen, wobei die Motivation, die eigene Wunschvorstellung und Befähigung des einzelnen Kunden überprüft wurde.

Es wurden insgesamt weit über 400 Kundengespräche geführt.

36 Fälle wurden wegen Nichteignung an das Fallmanagement zurückgegeben (Ausgeschiedene), sodass 114 Personen für das Projekt geeignet und tatsächlich zu vermitteln waren.

Bis Ende 2008 konnten 36 Kunden in Arbeitsverhältnisse nach § 16a SGB II vermittelt (Vermittelte) werden. Weitere 20 Arbeitsstellen standen kurz vor Vertragsabschluss.

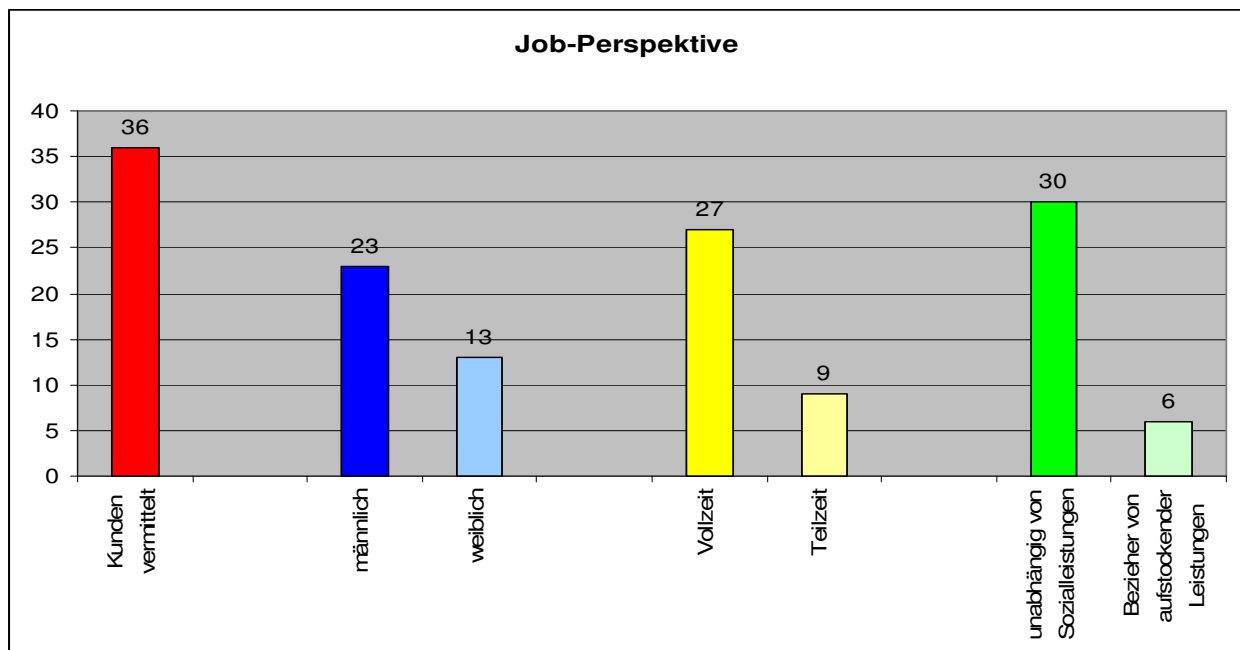
Somit waren zum Jahresende noch 58 Bestandskunden im Vermittlungspool.



Von den vermittelten 36 Kunden sind 23 männliche und 13 weibliche Arbeitnehmer.

Es handelt sich um 27 Vollzeit- und 9 Teilzeitstellen (50 %).

In 30 Fällen konnte nach Arbeitsaufnahme der Lebensunterhalt aus dem Arbeitseinkommen komplett sichergestellt werden; d.h. hier wurden keine Sozialleistungen mehr gezahlt. Bei den restlichen 6 Fällen werden weiterhin, jedoch in deutlich verminderter Form, Leistungen nach dem SGB II gewährt, da hier die Einnahmen den Bedarf leider nicht komplett abdecken.



Bei den 20 Arbeitsstellen, die Ende 2008 noch in Planung waren, kam es bis dato weitestgehend zu Vertragsabschlüssen. Für 2009 sind vorerst weitere 30 Arbeitsverhältnisse geplant. Die Nachfrage von Arbeitgebern steigt stetig. Die Zusammenarbeit zwischen dem Fallmanagement und der Beschäftigungsförderung ist insgesamt sehr positiv zu bewerten.



## 4.2 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 und Sicherheitsfachkräfte zählen unter anderem zu den Förderungen im Zuge des Optionsmodells im Main-Taunus-Kreis. Insgesamt wurden im vergangenen Jahr 80 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.

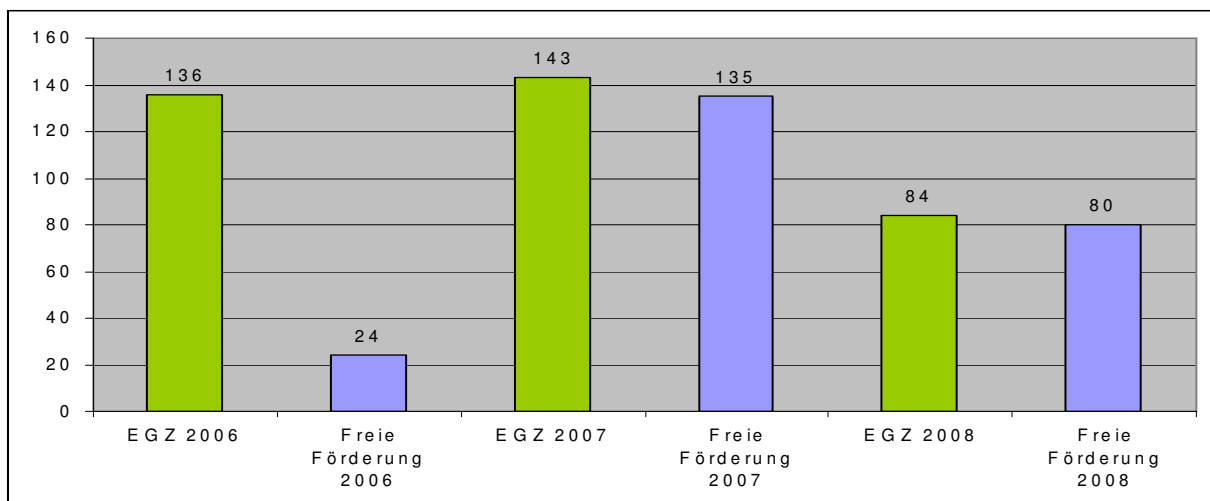
## 4.3 Eingliederungszuschüsse

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 2008 hat der Main-Taunus-Kreis 84 Eingliederungszuschüsse und 13 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 Clearing, Intensiv-Coaching und Vermittlung arbeitssuchender schwerbehinderter und gleichgestellter Personen sowie Rehabilitanden.

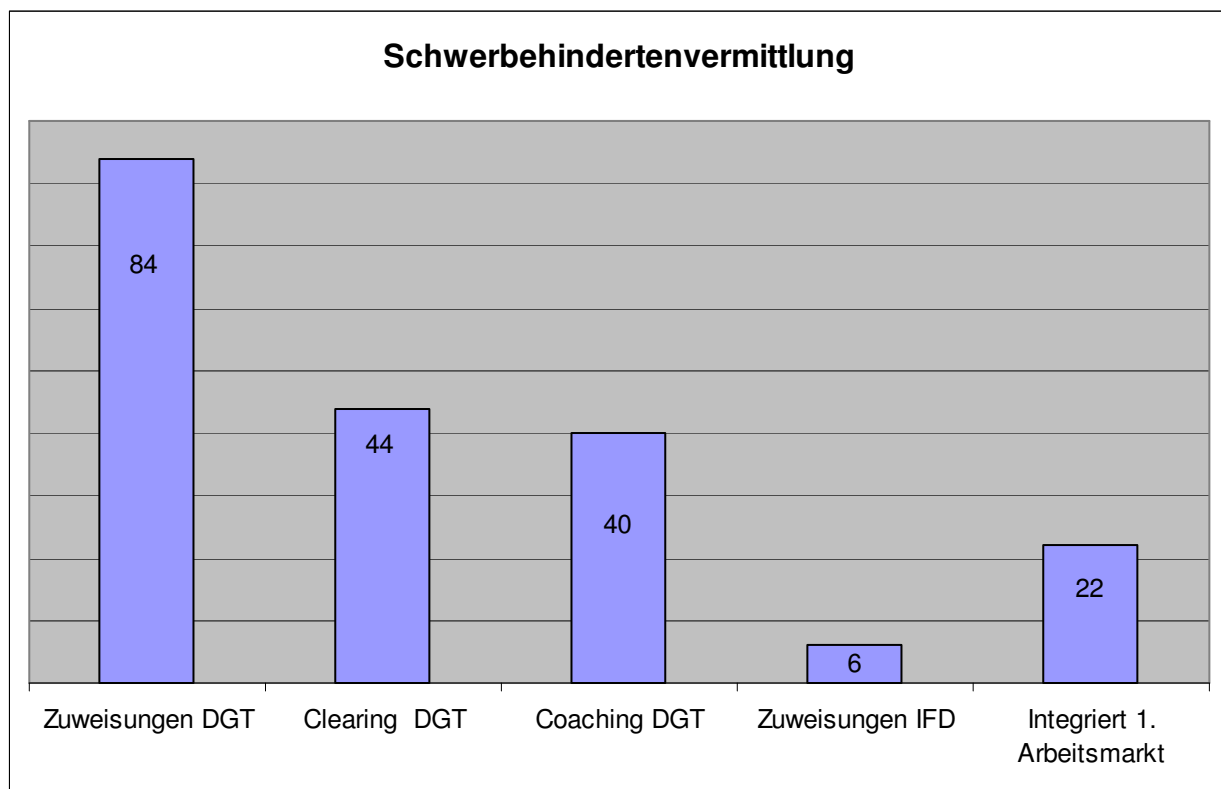
Die besonderen Anforderungen bei der Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche ergeben sich aus den speziellen Problemstellungen dieser Personengruppe.

Die jahrelange Erfahrung der DGT auf dem Sektor der beruflichen Integration von Schwerbehinderten ist für den erfolgreichen Umsetzungsprozess von großer Bedeutung.

So konnten im zurückliegenden Jahr 22 schwerbehinderte Menschen erfolgreich in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.

Im Vordergrund der Arbeit stehen zunehmend eine betreuende und eine begleitende Unterstützung.

Zu den Aufgaben gehören bspw. die Wohnungs- und Schuldenregulierung, die Herstellung sozialer Kontakte, das Gewinnen einer geregelten Tagesstruktur, die Unterstützung bei verschiedenen Anträgen sowie der Gewährleistung medizinischer und therapeutischer Versorgungen.





## 5.2 Pro Job

2008 wurde der Notwendigkeit eines Angebotes der Aktivierung und Integration von schwer vermittelbaren Arbeitslosengeld II-Leistungsbeziehern mit multiplen Vermittlungshemmnissen mit einer öffentlichen Ausschreibung Rechnung getragen.

Sechs Träger forderten die Verdingungsunterlagen an, allerdings wurde aufgrund fehlender Angebote zum Submissionstermin freihändig vergeben.

Teilnehmende Kunden können sich u.a. durch folgende Vermittlungshemmnisse auszeichnen: lange Arbeitslosigkeit, geringe oder veraltete Qualifikation, gesundheitliche Probleme (Ausnahme: bestehende AUB, anstehende OP oder Kur), familiäre oder soziale Probleme, fortgeschrittenes Lebensalter.

Ausgehend von bestehenden Barrieren wird eine mehrstufige Aufbau- und Entwicklungsarbeit als erforderlich angesehen, die sich wie folgt gliedert:

- I. Aufnahme, Profiling, Prognose (Fähigkeiten/Qualifikationen)
- II. Klärung der eigenen Zielsetzung, Standortbestimmung
- III. Entwicklung eines Aktions- und Qualifikationsplanes
- IV. Durchlauf des Aktions- und Qualifikationsplanes bei gleichzeitiger Arbeitsmarktermittlung
- V. Aktive Arbeitsplatzsuche
- VI. Individualförderung und Gruppenqualifizierung
- VII. Koordination von individuellen Integrationsprozessen
- VIII. Wiedereinstieg in das Berufsleben

Während des Prozesses sollen bei den Teilnehmern der Maßnahme folgende Aspekte konzeptionell gefördert und entwickelt werden: Selbstbewusstsein, Motivation und Selbstkontrolle, Erkennen von eigenen Stärken, negativen Verhaltensmustern, Stützung durch gruppenspezifische Integration und Qualifizierung im unmittelbaren Geschäftsumfeld (Büro und Werkstatt).

Alle Teilnehmer werden während der gesamten Maßnahme von mindestens 9 und bis zu 12 Monaten mit Beginn im November 2008 vom Träger AEG Signum betreut.

Auf Basis der Profiling-Ergebnisse werden unterschiedliche Integrationstypen angenommen, denen entsprechende Förderinstrumente und Qualifizierungsanteile bereit gestellt werden. Eine ganzheitlich geführte Datenbank, in der sämtliche Testergebnisse, Gespräche und Terminstellungen der Qualifizierungsprogramme aufgenommen werden, dient der individuellen Förderplanung und Dokumentation der Fallarbeit.



Die gesamte Koordination erfolgt in Hofheim- Diedenbergen, Wickerer Weg. Hier finden alle Individualgespräche und Qualifizierungsprogramme mit Schwerpunkt Büro statt.

Eine gewerbliche Qualifizierung findet im Bildungszentrum Hofheim, Reifenberger Strasse, statt. Außerdem sind Praktika (im Rahmen der vorgeschriebenen gesetzlichen Regelungen SGB III) und die Vermittlung von Qualifizierungsinhalten beim zukünftigen Arbeitgeber angedacht.

Innerhalb von vier Wochen wurden 100 Teilnehmer aus dem Westkreis des Main-Taunus-Kreises dem Projekt zugewiesen.

Das Fallmanagement wird anlassbezogen eingeschaltet und in wichtige Entscheidungsprozesse involviert. Es wurde ein monatliches Reportingsystem in Form von allgemeinen Ergebnissen an die Beschäftigungsförderung aufgebaut.

Weit überwiegend wurde die Maßnahme von den Teilnehmern aktiv angenommen.

Bei 50% der Teilnehmer wird eine direkte Vermittlung angestrebt, erste Erfolge wurden bereits im Dezember erzielt (3 Arbeitsaufnahmen). Bei den Anderen stehen Qualifizierung und Aktivierung im Vordergrund.



## 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. In der Vergangenheit waren 14 Maßnahmeplätze kontinuierlich besetzt. Im Laufe des Kalenderjahres 2008 reduzierte sich durch die Beendigung einzelner Förderzeiträume die Zahl der Teilnehmer von 14 auf 11 Personen.

Ausgangspunkt der Initiative ist die Feststellung, dass es aufgrund 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 Förderung ist individuell für maximal 36 Monate möglich. Scheidet ein Teilnehmer vorzeitig aus, ist eine Ersatzzuweisung möglich.

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 €/Std.

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 dem Job-Aktiv-Zentrum (JAZ) bietet der Main-Taunus-Kreis eine Schnittstelle zwischen den Bewerbern und dem Arbeitsmarkt. Das Angebot der Dienstleistungen richtet sich gleichermaßen an die Empfänger von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes als auch an Arbeitgeber.

Das Konzept JAZ hat sich bewährt und wird laufend in Orientierung an den sich verändernden Bedingungen des Arbeitsmarktes, ergänzt.

Dieses bietet die nachstehend aufgeführten Instrumente in Eigenregie an:

- ✓ Neukundenprüfung
- ✓ arbeitsmarktbezogenes Tiefenprofiling
- ✓ individuelle Berufswegeplanung
- ✓ Intensivcoaching
- ✓ Bewerbungstraining
- ✓ Zugang zu den Job-Börsen im Internet
- ✓ Bewerber- und Arbeitgeberorientierte Vermittlung
- ✓ Sprachtests
- ✓ Deutsch- und Englischkurse
- ✓ EDV-Training
- ✓ regelmäßige Arbeitgeberveranstaltungen
- ✓ Arbeitgeberservice
- ✓ Existenzgründungsberatung
- ✓ Job- Cafe

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.

Zudem bietet dieses Konzept sowohl für die Kunden, als auch für die Arbeitgeber erhebliche Vorteile.

### Vorteile für den Kunden

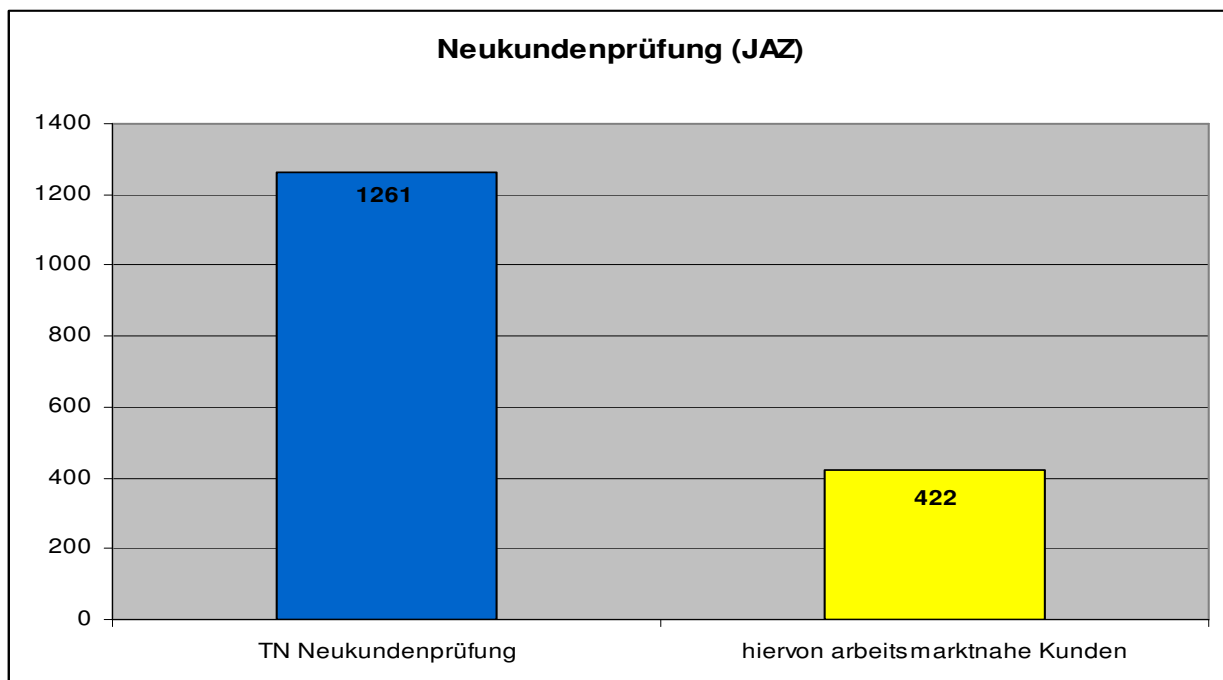
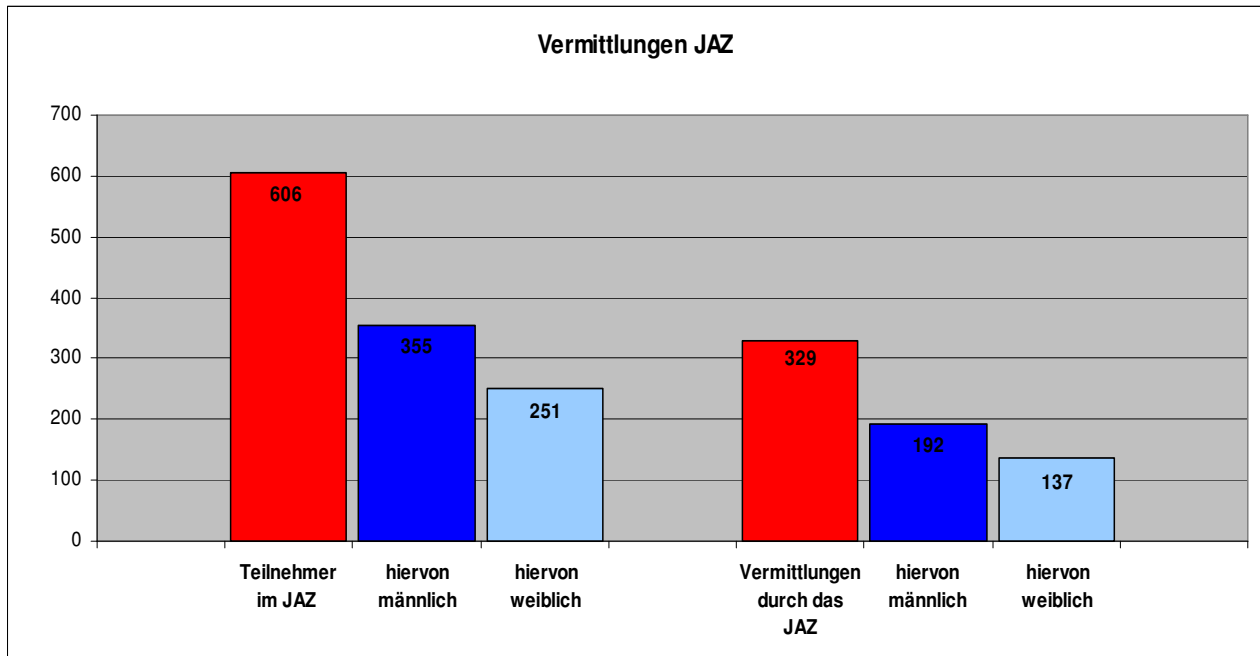
- ✓ klare Analyse der persönlichen Stärken
- ✓ persönliches Coaching
- ✓ passgenaue Qualifizierungsangebote
- ✓ individuelle Vermittlung
- ✓ schneller und unbürokratischer Zugang zu allen Instrumenten und Materialien, die für eine erfolgreiche Bewerbung erforderlich sind

### Vorteile für den Arbeitgeber

- ✓ qualifizierte Vorauswahl der Bewerber
- ✓ Bewerber sind bereits gut auf die anstehenden Aufgaben vorbereitet
- ✓ Beratung über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente (Trainingsmaßnahme, EGZ, etc.)
- ✓ kompetente Ansprechpartner

Das Aktivierungszentrum wird dem hohen Anspruch des Main-Taunus-Kreises an eine bürgernahe, transparente und kundenorientierte Verwaltung auch durch seine räumlichen Voraussetzungen gerecht.

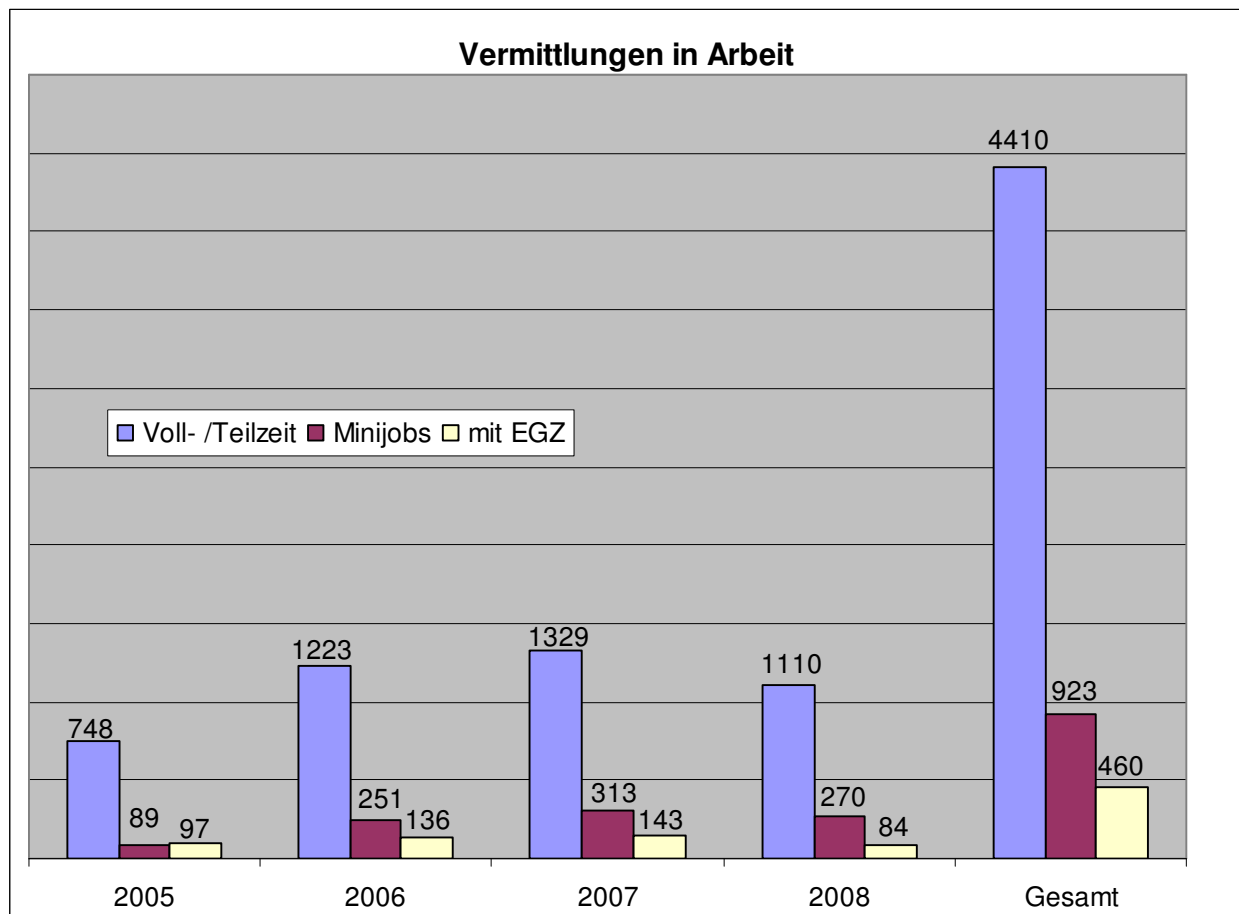
Somit ist dieses Zentrum an einer exponierten, vom Kunden leicht zu erreichenden Lage im Kreishaus angesiedelt. Eine helle und freundliche Atmosphäre ist Voraussetzung für eine intensive und erfolgreiche Arbeit zwischen den Mitarbeitern des Aktivierungszentrums und ihren Kunden.



Von 1.261 Kunden, welche an der Neukundenprüfung teilgenommen haben, konnten rund 33 % als „arbeitsmarktsnahe Kunden“ eingestuft werden. Im Hinblick auf die derzeitige wirtschaftliche Situation und die daraus resultierenden Neukunden ist für 2009 tendenziell mit einem Anstieg der arbeitsmarktsnahen Kunden zu rechnen.



## 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: [beschaeftigungsfoerderung@mtk.org](mailto:beschaeftigungsfoerderung@mtk.org)  
[www.mtk.org](http://www.mtk.org)