

# Eingliederungsbericht für das Jahr 2009



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

## **INHALTSVERZEICHNIS**

### **1.0 EINFÜHRUNG**

1.1	Rückblick auf das Jahr 2009	
1.1.1	Ausgangslage und innere Organisation .....	<u>3</u>
1.1.2	Fallmanagement im Amt für Arbeit und Soziales .....	<u>4</u>
1.1.3	Instrumente und Netzwerkpartner .....	<u>6</u>
1.1.4	Regionaler Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice und die Integrationserfolge .....	<u>7</u>
1.1.5	Fazit und Ausblick .....	<u>10</u>
1.2	Arbeitslosenstatistik 2009 (SGB II- Empfänger) .....	<u>12</u>

### **2.0 EINGLIEDERUNGS- und QUALIFIZIERUNGSPROJEKTE**

2.1	Kompetenzmanagement .....	<u>13</u>
2.2	Pro Job .....	<u>14</u>
2.3	Office Management .....	<u>15</u>
2.4	Aktivierungsprojekt .....	<u>16</u>
2.5	Projekt Perspektive II .....	<u>17</u>
2.6	EDV- Projekt/ Fit am PC .....	<u>18</u>
2.7	Bewerbertraining .....	<u>19</u>
2.8	Job Club .....	<u>20</u>

### **3.0 AUSBILDUNG**

3.1	Außerbetriebliche Ausbildung .....	<u>21</u>
3.2	Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender .....	<u>22</u>

### **4.0 LEISTUNGEN ZUR EINGLIEDERUNG**

4.1	Projekt: Job-Perspektive (§ 16e SGB III) .....	<u>23</u>
4.2	Vermittlungsbudget .....	<u>24</u>
4.3	Bildungsgutscheine .....	<u>24</u>
4.4	Eingliederungszuschüsse .....	<u>25</u>

### **5.0 BEAUFTRAGUNG DRITTER**

5.1	Unterstützung: Schwerbehinderter/Gleichgestellter .....	<u>25</u>
-----	---	-----------

### **6.0 BEGLEITENDE LEISTUNGEN**

6.1	Bundesprogramm 58+ .....	<u>26</u>
6.2	Arbeitsmedizinischer Dienst .....	<u>26</u>
6.3	Arbeitsgelegenheiten .....	<u>27</u>

### **7.0 SONDERBERICHTE**

7.1	Assistent/in für Menschen mit Behinderung .....	<u>28</u>
7.2	Betreuungskräfte für Demenzkranke .....	<u>31</u>

### **8.0 JOB-AKTIV-ZENTRUM .....**

<b>9.0</b>	<b>VERMITTLUNGSÜBERSICHT .....</b>	<b><u>36</u></b>
------------	------------------------------------	------------------

## 1.1 Rückblick auf das Jahr 2009

### 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 Landratsamt untergebracht und gewährleisten damit alle notwendigen Angebote an einer einzigen Stelle. Die Aufgabenerledigung in allen Bereichen erfolgt nach einheitlichen Grundsätzen und stellt das Fallmanagement in insgesamt sieben Zielgruppen in den Vordergrund, ohne dabei die Basis der Leistungsgewährung im individuellen Einzelfall nach dem SGB II zu unterschätzen. Nur durch eine gesicherte Existenz ist an eine Integrationsarbeit überhaupt zu denken.

Nicht weniger wichtig war und ist es entsprechendes Fachpersonal für die sehr komplexe persönliche Hilfeleistung zu gewinnen. Wir haben auch im Jahresverlauf 2009, wie in den vergangenen Jahren, eine erhebliche Fluktuation verkraften müssen und unsere bisherige überwiegende Verwaltungsausrichtung weiter verlassen. Durch die Neueinstellung aus unterschiedlichsten Berufsgruppen, wie Betriebswirte, Voll- und Diplomjuristen, Soziologen und Sozialpädagogen verstärken wir fortlaufend unsere Teams und erweitern damit auch unseren arbeitsmarktrelevanten Horizont. Aktuell sind wir wieder in einigen Zielgruppen und in der Beschäftigungsförderung in Wiederbesetzungsverfahren.

Aufgrund der erneuten tiefgreifenden Änderungen in der Anwendung der gesetzlichen Leistungsbestimmungen (Stichwort Instrumentenreform) wurden unsere Fortbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen wiederum angepasst und gerade zum Themenkomplex „Fallmanagement“ weiterentwickelt. Für neue Mitarbeiter/innen gestalten wir zum Arbeitsbeginn einen umfassenden Einarbeitungsplan, der die einzelnen Schritte der Einarbeitung beschreibt. Die Qualifizierungsangebote werden 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 erweiterte intensive Schulungen, unter Einbeziehung externer Referent/innen (z.B. durch BSG – Richter/innen) durchgeführt. Unter anderem zu den Themenschwerpunkten der Umsetzung von Rückforderungsansprüchen im Sinne der §§44, 45 in Verb. mit §50 SGB X, Sozialverwaltungsverfahren und zur Durchsetzung von Sanktionstatbeständen. Darüber hinaus wurden in den Zielgruppen regelmäßige Teamtage unter externer Moderation angeboten, in denen unter anderem intensive Fallbesprechungen erfolgten. Diese lösungsorientierte Intervention steigert die Qualität im Fallmanagement und führt zu einer persönlichen Weiterentwicklung jedes einzelnen Gruppenmitglieds.

Nach dem Start unserer neuen Leistungssoftware (Verfahren comp.ASS von der Fa. Prosozial) in der zweiten Hälfte des Jahres 2008 war auch im abgelaufenen Jahr die weitere Umsetzung des Verfahrens eines der Hauptthemen im gesamten Amt für Arbeit und Soziales. Nach dem der Echteinsatz noch mit einigen Stolpersteinen verbunden war, konnten nunmehr im Jahresverlauf sukzessive die vielfältigen Fallmanagementdaten in den SGB II – Fällen komplettiert werden. Die diversen Auswertungs- und Einsatzmöglichkeiten des neuen Fachverfahrens führen zwar einerseits zu einer sehr aufwendigen Datenpflege, aber leisten andererseits auch erhebliche Hilfestellungen, z.B. bei Matchingprozessen.

Nach Abschluss dieser sehr aufwendigen Umstellungsaktion konnten dann auch die aufgebauten Überstunden und Resturlaube unter Wahrung der dienstlichen Belange abgebaut werden.

### **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 Personengruppe 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 in allen Lebenslagen 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.

Im Jahr 2007 als Modellprojekt an den Start gegangen, entwickelt sich diese 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 Landratsamt 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 immer die übergeordneten Ziele, rechtmäßige Leistungserbringung und Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, im Blick behalten. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen dass wir bei über 45% der das JAZ durchlaufenden Kunden eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt erreichen. Auf diese Quote sind wir zu Recht stolz und haben an uns den Anspruch, diese Quote auch trotz der Wirtschaftskrise in den nächsten Jahren zu halten.

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.

Auch in diesem System der besonderen Kundenbetreuung wird allen Leistungsbeziehern von Beginn an klar vermittelt, dass sie nicht nur „gefördert“, sondern auch „gefordert“ werden. Die aktive Mitarbeit und Kooperationsbereitschaft wird unmissverständlich eingefordert 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. Das dieser sehr intensive Beratungsansatz besondere Früchte trägt, ist mit unserer niedrigen Sanktionsquote zu dokumentieren. Die gemeinsame Vereinbarung von Integrationsritten ist ein Prinzip das der Main-Taunus-Kreis bereits Ende der 90er Jahre zu einem wesentlichen Bestandteil seines Handelns im Bereich der Sozialhilfe erhoben hat. Mit einer solchen Hilfeplanung zählten wir zu einem der ersten Landkreise in Hessen, die neben rein monetären Erwägungen auch dem sozialpolitischen Aspekt in der Leistungsgewährung eine besondere Bedeutung 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 so den berechtigten finanziellen Interessen des Kreises und 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 durch die Veränderungen die die Instrumentenreform mit sich brachte, mussten wir diesen Ansatz noch weiter intensivieren. Nach dem die erste Verunsicherung zu der Auslegung der einschlägigen Vorschriften im Sinne der §§ 45 und 46 SGB III zu Beginn des Jahres geklärt waren, konnten diverse neue Projekte ausgeschrieben und danach beauftragt werden. Unabhängig von den neuen Instrumenten und Maßnahmen haben wir verstärkt auf die bereits in der Vergangenheit in der Beschäftigungspolitik des Kreises beauftragten Maßnahmen gesetzt. Kompetenzfeststellungen und aktivierende Arbeitsgelegenheiten sind hier beispielhaft anzumerken. Hierbei wird unser regionaler Netzwerkgedanke sehr deutlich und in diversen Einzelprojekten noch untermauert. Als Grundsicherungsträger tragen wir diesen Gedanken selbstverständlich auch in die notwendigen flankierenden sozialen Leistungen hinein, die wir größtenteils mit den Partnern aus der freien Wohlfahrtspflege zusammen durchführen. Dabei spielt nicht nur die Anzahl der Angebote eine Rolle, sondern auch die entsprechende Güte der vorzuhaltenden Leistungen eine große Bedeutung. Im Rahmen unseres Netzwerkes, insbesondere im innerbehördlichen Bereich (z. B. mit dem Schulverwaltungs- und Jugendamt, sowie dem Gesundheitsamt) ist dies nach unserer Auffassung bereits bestens gelungen. Aber auch die allgemeinen Beratungsangebote unserer Netzwerkpartner, wie die Sozial-, Erziehungs- und Suchtberatung wurden im letzten Jahr um einige wichtige Angebote erweitert.

Unter anderem hat seit Mitte des Jahres die Schuldnerberatung eine offene Sprechstunde im Landratsamt für unsere Kunden eingeführt. Darüber hinaus konnte nach intensiven gemeinsamen Planungen Anfang Dezember 2009 das erste Sozialkaufhaus im Main-Taunus-Kreis unter Leitung der Diakonie eröffnet werden. Neben der verbesserten Versorgung von bedürftigen Personen bzw. Familien mit Gegenständen des persönlichen Bedarfs, haben wir hier den beschäftigungsorientierten Ansatz gewählt, der diversen SGB II – Kunden einen Weg in den organisierten (dritten) Arbeitsmarkt eröffnet hat. Die ersten Wochen des Betriebs verliefen überaus positiv und werden im nächsten Eingliederungsbericht dann seinen entsprechenden Niederschlag finden.

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 werden 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 fünften Umsetzungsjahr gemeinsam weiterentwickelt und den veränderten Rahmenbedingungen nach der Instrumentenreform angepasst bzw. neu entwickelt. Auch zukünftig gilt es, diese gewachsenen Partnerschaften als Stärke zu verstehen und neue Instrumente für die veränderten Integrationsaufgaben zu entwickeln. Bei einem Landkreis mit einer der niedrigsten Arbeitslosenquoten in der ganzen Republik, sind bei einem Großteil unserer Kunden erhebliche Tendenzen zu einer verfestigten Dauerarbeitslosigkeit festzuhalten. Dieser Personenkreis braucht veränderte Maßnahmen die es gilt zu entwickeln bzw. auszuprobieren.

Auch für diese neuen Strategien braucht es den Austausch der Job-Offensive mit allen arbeitsmarktrelevanten Akteuren im Main-Taunus-Kreis, allen voran der IHK, der Kreishandwerkerschaft und dem Verband der Hessischen Unternehmer. Dies erfolgt in regelmäßigen Veranstaltungen und in Gesprächsrunden, bei denen 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 diesem Gremium 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 (zuletzt das oben bereits beschriebene beschäftigungsorientierte Sozialkaufhaus).

#### **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 und auch nachhaltigen Integrationsprozess zu sorgen.

Aus diesem Grund verstehen wir die Vermittlungsarbeit auch als ein Produkt kommunaler Dienstleistung und haben die konkrete Ausgestaltung dieser Integrationsarbeit als Standardprozess für den MTK beschrieben. Solche Qualitätsstandards dürfen aber nicht nur auf dem Papier stehen, sondern sind in die tägliche Umsetzung zu bringen. Angereichert mit der Erfahrung aus der Praxis evaluieren wir unsere Standards jeweils in unterschiedlichen Arbeitsgruppen bzw. Qualitätszirkel und schreiben diese somit permanent fort.

Unabhängig von dem Produkt „kommunale Arbeitsvermittlung“, brauchen wir aus unserer fachlichen Sicht aber auch einen subventionierten Beschäftigungssektor, der Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen eine stabilisierende und dauerhafte Arbeitsstelle ermöglicht (sog. Dritter Arbeitsmarkt). Insoweit begrüßen wir ausdrücklich die neuen Möglichkeiten, die uns der § 16e SGB II gegeben hat. Bereits im Jahr 2008 konnten wir Bereitschaft bei der Wirtschaft, den Wohlfahrtsverbänden und den kreisangehörigen Kommunen erkennen, sich in dem beschriebenen Rahmen für solche Beschäftigungsverhältnisse zu engagieren. Für das Berichtsjahr kann festgehalten werden, dass die für den § 16e SGB II zur Verfügung gestellten (Sonder-) Mittel komplett abgefordert bzw. eingesetzt (ergänzt um einen kleinen Aufschlag aus den „normalen Eingliederungsmitteln“) wurden. Dies führte in einer Vielzahl von Beschäftigungen zu einem Leben ohne weitere staatliche Transferleistungen. An diesem begonnenen Weg möchte der MTK auch weiter arbeiten und regt daher ausdrücklich die Weiterentwicklung der sog. Job-Perspektive im Sinne des § 16e SGB II an. Aufgrund der aktuell vorgenommenen Mittelverteilung für das Jahr 2010 werden keine neuen Beschäftigungsverhältnisse mehr im Sinne dieser gesetzlichen Regelung entstehen, was faktisch die Einstellung dieses neuen Instrumentes bedeutet. Eine sehr bedauerliche Entwicklung, die es dringend zu überprüfen gilt.

Für die Betreuung der Unternehmen haben wir seit vier 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 im nächsten Jahr sein.



In Ergänzung zur täglichen Ansprache von Arbeitgebern, haben wir auch im Jahr 2009 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 einer Zeitarbeitsbörse im Landratsamt mit insgesamt weit über 500 Besuchern und 14 Ausstellern war dabei der zentrale Höhepunkt. Auch zum Thema Wiedereinsteigerinnen konnte eine zweitägige Veranstaltung unter Beteiligung unserer Gleichstellungsstelle mit über 350 Besuchern durchgeführt werden. In der direkten Folge aus dieser Veranstaltung bildet sich gerade ein Netzwerk für die Betroffenen. Mit gezielten Einzelveranstaltungen die einen modularen Charakter abbilden werden, sind wir dabei, diese Arbeit weiterzuentwickeln. Entsprechende Ergebnisse sind dann sicherlich Gegenstand des nächsten Berichtes.

Bei den Erfolgen unserer Vermittlungsarbeit 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. Damit ist leider eine Beendigung der staatlichen Transferleistungen nicht gegeben. Trotzdem lassen wir unsere erfolgreiche Integrationsarbeit davon nicht ins negative Licht rücken. Der Ausstieg aus dem Leistungsbezug ist 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. Stabile Arbeitsverhältnisse entwickeln für unsere Kunden entsprechende Perspektiven, die sich letztendlich dann auch im Beschäftigungsumfang (z.B. Erhöhung der Stundenzahl bzw. Wechsel von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Stellen) niederschlagen können. Über diesen Weg kann dann letztendlich auch ein Ausstieg aus dem Leistungsbezug im zweiten Schritt realisiert werden.

Gerade vor dem Hintergrund der wirtschaftlich schlechten Lage, haben wir im fünften Jahr der SGB II – Umsetzung enorme Anstrengungen unternommen, gute Vermittlungszahlen zu erreichen. Für das Jahr 2009 haben wir insgesamt 1.827 Integrationen in Arbeit erzielt. Im Gegensatz zu unserer bisherigen Philosophie in der Integrationsarbeit, mussten wir im vergangenen Jahr oftmals auch die Vermittlung von geringfügigen Beschäftigungen forcieren. Mit 560 Vermittlungen in sog. Mini-Jobs haben wir hier eine Verdoppelung unserer Zahlen aus dem Vorjahr (damals nur 270), wobei diese Tatsache ausschließlich der Wirtschaftskrise geschuldet ist. Auch im letzten Jahr ist es uns wieder gelungen, nur sehr wenige Vermittlungen (64) mit Lohnkostenzuschüssen zu verbinden. Hiermit sehen wir auch die Qualität unserer Vermittlungsarbeit durch die Arbeitgeber bestätigt.

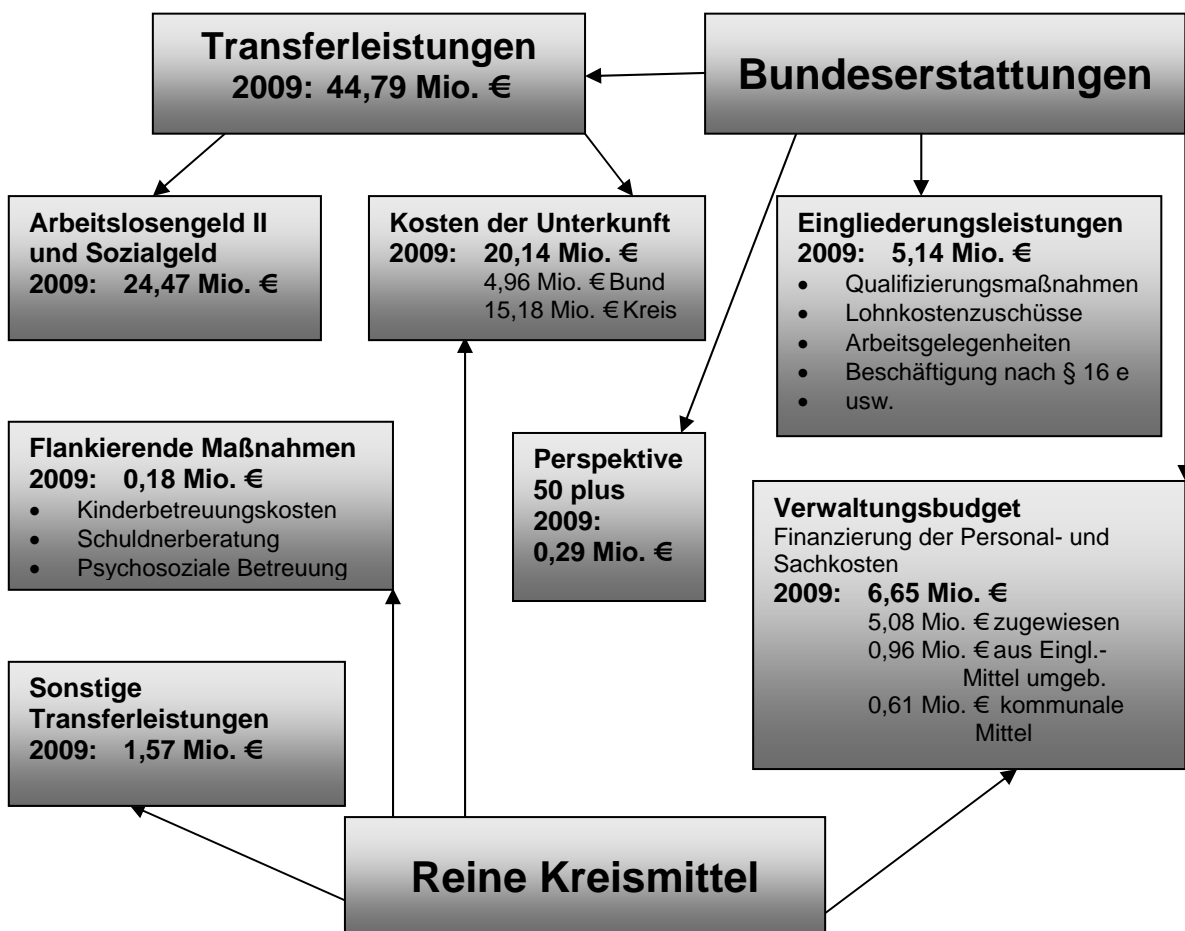
Insgesamt kann festgehalten werden, dass die engagierte Arbeit der Gesamtorganisation und die flexible Reaktion auf die sich dramatisch verschlechterten Rahmenbedingungen, trotzdem noch ein gutes Gesamtergebnis für das abgelaufene Jahr 2009 ergeben hat.

In diesem Kontext ist auch die Vermittlungsarbeit im Detail zu betrachten. Ähnlich wie im Jahr 2008, kann man feststellen, dass die Vermittlung in die umliegende Region (im Umkreis von 50 km) weiterhin mit 87% den überwiegenden Anteil ausmacht, aber der Anteil der überregionalen Vermittlung hält sich recht konstant bei 13% und ist somit Bestandteil unseres Leistungsportfolios geworden.

### 1.1.5 Fazit und Ausblick

Der Main-Taunus-Kreis hat auch für das Jahr 2009 die vom Bund zur Verfügung gestellten Mittel für die Eingliederung und die Verwaltung nahezu vollständig ausgeschöpft (98,7%) und für eine erfolgreiche regionale Arbeitsmarktpolitik eingesetzt. Seit Übernahme der SGB II – Trägerschaft durch den Main-Taunus-Kreis können wir auf Gesamtintegrationen von nunmehr 5.677 Personen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen zurückblicken und haben trotz der Wirtschaftskrise noch immer eine relativ niedrige Arbeitslosenquote (siehe S. 12). Gleichzeitig ist die Beschäftigtenquote des Landkreises auf über 56% gestiegen und damit die mit Abstand höchste Quote in Hessen.

Von besonderer Bedeutung sind selbstverständlich auch die Finanzen im Bereich des SGB II. Im Hinblick auf die unterschiedlichen Finanzströme (Bund- und Kreisanteile), stellen wir in der nachstehenden Übersicht einmal die Transferleistungen im jeweiligen Gesamtbetrag für das Jahr 2009 dar:



Nur auf der Grundlage von stabilen und verlässlichen Bundesmitteln, ist es dem Main-Taunus-Kreis möglich, die laufenden Projekte, wie z.B. die überbetriebliche Ausbildung für sozial benachteiligte Jugendliche auch für die nächsten Förderperioden sicherzustellen. Ist dies gewährleistet, gilt es von unserer Seite, das gute Gesamtergebnis in der Arbeitsvermittlung zu bestätigen und unsere Aktivierungsquote von derzeit rund 12% weiter zu verbessern. Ansatzpunkte werden die Maßnahmen sein, die sich aus der Entwicklung der Berufswegeplanung des Fallmanagements und des JAZ ergeben. Mit Sicherheit haben wir mit Blick auf die statistischen Auswertungen einen hohen Anteil von verdichteter Langzeitarbeitslosigkeit im Kreis erreicht und die Vermittlung der vorhandenen Klienten wird aufgrund der vorliegenden multiplen Vermittlungshemmnisse noch wesentlich schwieriger sein, als in der Vergangenheit. Hier setzen wir auch, wie bereits ausgeführt, auf eine Weiterentwicklung der Job-Perspektive im Sinne des § 16e SGB II.

Darüber hinaus wird für das Jahr 2010 mit erheblichen (und sich schon real ergebenden) Zugangszahlen gerechnet. Dieser Herausforderung begegnen wir, wie bisher, mit einer Struktur der schnellen Direktvermittlung. Arbeitsmarktnahe Kunden sind unverzüglich zu aktivieren und möglichst mit Sofortangeboten zu versorgen. Diese Integrationsarbeit wird intensiv unser JAZ beschäftigen und braucht daher auch eine entsprechende Infrastruktur, an deren Verbesserung (PC-Trainingsplätze, Ausstattung usw.) wir auch im laufenden Jahr noch arbeiten müssen.

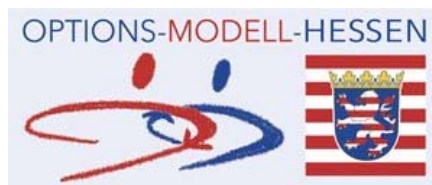
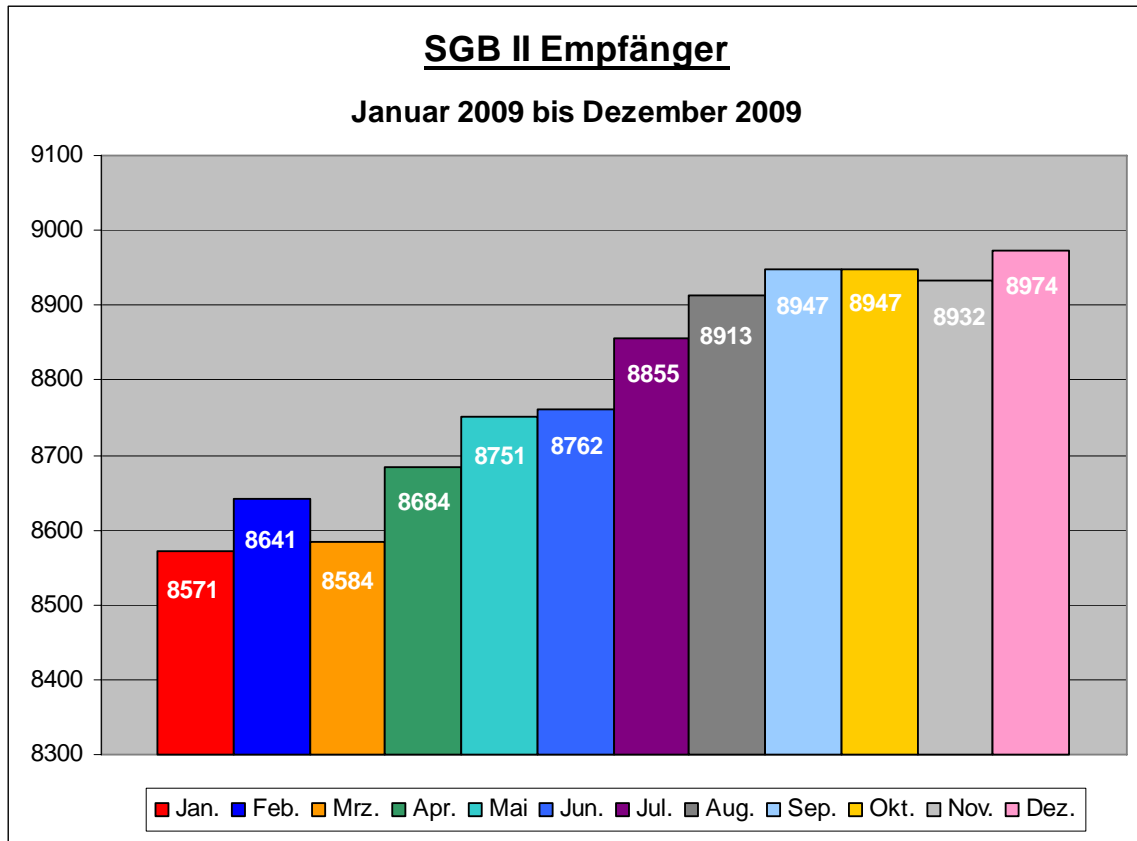
Fernerhin werden wir unsere Bemühungen für den Bereich der über 50- Jährigen enorm verstärken. Mit dem Einstieg Mitte 2009 in den Beschäftigungspakt Perspektive 50 plus, haben sich für uns neue Möglichkeiten eröffnet, die wir zum einen unter Anwendung erprobter Maßnahmen unserer Paktpartner (Fulda, Vogelsberg und Hersfeld-Rotenburg) umsetzen werden, aber auch unter Ausschöpfung der kreativen Möglichkeiten die sich innerhalb dieses Projektes ergeben. Dieser besonderen Herausforderung stellen wir uns und werden auch neue Wege in der kommunalen Arbeitsvermittlung für genau diesen Personenkreis entwickeln. Unsere Bemühungen mit Arbeitgebern der Region in Kontakt zu treten um auch ältere Langzeitarbeitslose einzustellen, werden derzeit mit einer großen Werbeaktion unterstützt, wobei wir eine durchaus positive Resonanz feststellen. Welche tatsächlichen Ergebnisse daraus resultieren, werden wir dann im nächsten Eingliederungsbericht darstellen.

Im fünften Jahr der Option haben wir - trotz der wirtschaftlich schlechten Bedingungen - unser bestes Vermittlungsergebnis erreicht. Das motiviert die Mitarbeiter/innen auch in Zukunft alle Anstrengungen zu unternehmen, um gleichermaßen erfolgreich für die Optionskommune Main-Taunus-Kreis zu arbeiten.

Hofheim, den 31. März 2010

(Joachim Werle)

## 1.2 Arbeitslosenstatistik 2009



## 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 Maßnahme beläuft sich auf eine Dauer von 4 Wochen und bietet Platz für maximal 18 Personen. Insgesamt fanden im Zeitraum März bis Oktober 2009 7 Maßnahmen statt.

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

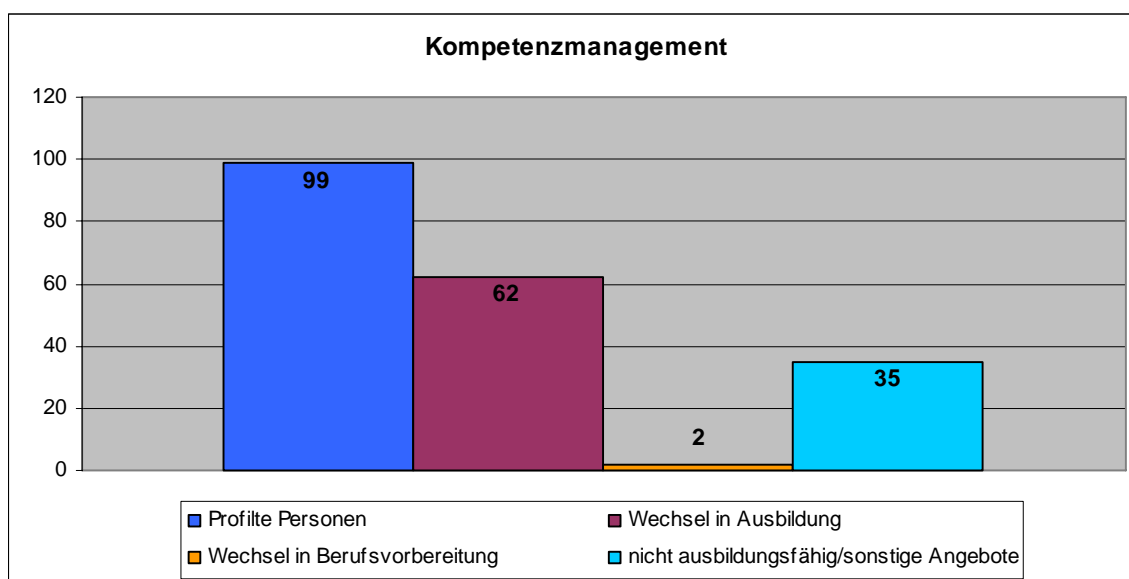
### Struktur:

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

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.

Von den insgesamt 99 Maßnahmeteilnehmern mündeten 62 Personen in eine Berufsausbildung und 2 Personen in die Berufsvorbereitung ein.

36 Teilnehmer waren nicht ausbildungsfähig und/oder anderweitige Angebote erschienen sinnvoll.



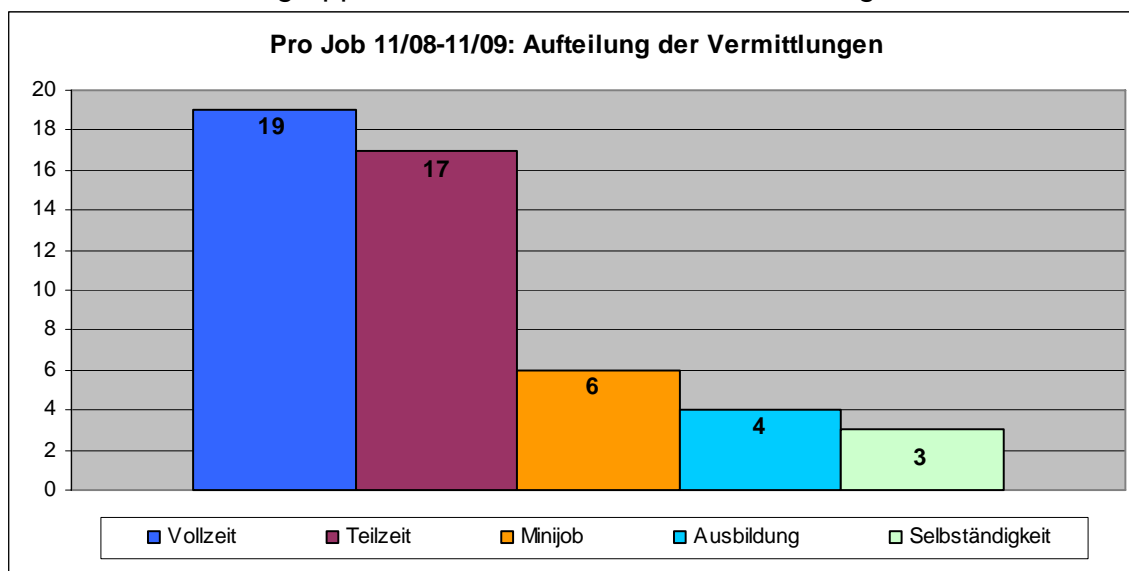
## 2.2 Pro Job

Mit den Zielen Betreuung und Integration in den Arbeitsmarkt wurden im November/ Dezember 2008 100 Personen und im März/April 2009 weitere 50 Personen in das Projekt an den Kooperationspartner zugewiesen.

Im Mittelpunkt stehen Leistungsempfänger, die einen verstärkten Förder- und/oder Qualifizierungsbedarf zur Überwindung von individuellen Vermittlungshemmnissen, wie lange Arbeitslosigkeit, geringe und/oder veraltete Qualifikationen, gesundheitliche, familiäre oder soziale Probleme, aufweisen. Die Zuweisungen erfolgten aufgrund einer intern ermittelten Quotenregelung, so dass die gesamte Teilnehmergruppe alle Ziel- und Altersgruppen erfasste.

Ausgehend von bestehenden Barrieren wird eine mehrstufige Aufbau- und Entwicklungsarbeit als erforderlich angesehen, die sich in verschiedene Bausteine gliedert. Nach der Feststellung von Stärken und Kompetenzen im Rahmen eines Profilings wird der/die Teilnehmer/in nach Entwicklung eines individuellen Aktions- und Qualifizierungsplanes bei dessen Umsetzung intensiv unterstützt. So können individuelle Qualifizierungen und/oder Gruppenqualifizierungen sowie eine Unterstützung bei der aktiven Arbeitsplatzsuche helfen, um den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach dem Erwerb von berufspraktischen Erfahrungen zu erreichen. Die Bereitschaft der Zusammenarbeit der Teilnehmer mit dem Kooperationspartner wurde als sehr positiv empfunden, lediglich 10% haben diese nicht gesucht bzw. gaben sie nur vor. Über den gesamten Projektzeitraum (Verweildauer bis zu 12 Monate) konnten 49 Personen in Arbeit bzw. Ausbildung integriert werden. 6 Teilnehmer verloren während des Zeitraumes ihren Arbeitsplatz wieder. Bei über 75% der Teilnehmer gelang eine Aktivierung, bei über 30% wurde die individuelle Integrationswahrscheinlichkeit durch Qualifizierung deutlich erhöht. Trotz der geschaffenen Voraussetzungen für eine eigene Integrationsarbeit bestehen bei vielen Teilnehmern der Wunsch und die Erforderlichkeit nach einer weiteren Unterstützung.

Gesammelte Erfahrungen wurden mit erneuter Auflage des Projektes im September 2009 umgesetzt. Mit dem Ziel der schnelleren und gezielteren Aktivierungsaufnahme durch den Kooperationspartner wurde der Zuweisungsprozess der Teilnehmer inhaltlich verbessert. 75 Hilfeempfänger wurden über alle Ziel- und den Altersgruppen unter 25 bis 49 Jahre verteilt, zugewiesen.



### 2.3 Qualifizierung: Office-Management

Im Rahmen einer 26-wöchigen Qualifizierungsmaßnahme werden Arbeitslosengeld II - Empfänger zu Office-Manager ausgebildet, die sich einen qualifizierten Wiedereinstieg in die Bürowelt wünschen.

Das Besondere an dieser Maßnahme ist das 8-wöchige Praktikum, das die Teilnehmer in einem Partnerbetrieb absolvieren.

Ziel dieses Praktikums ist es, dass die Teilnehmer die Gelegenheit erhalten, die erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse anzuwenden und zu vertiefen. Bei entsprechender Eignung ist eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis nach der Praktikumsphase möglich (Klebeeffekt).

Diese Qualifizierungsmaßnahme bietet auch den Partnerbetrieben erhebliche Vorteile, wie:

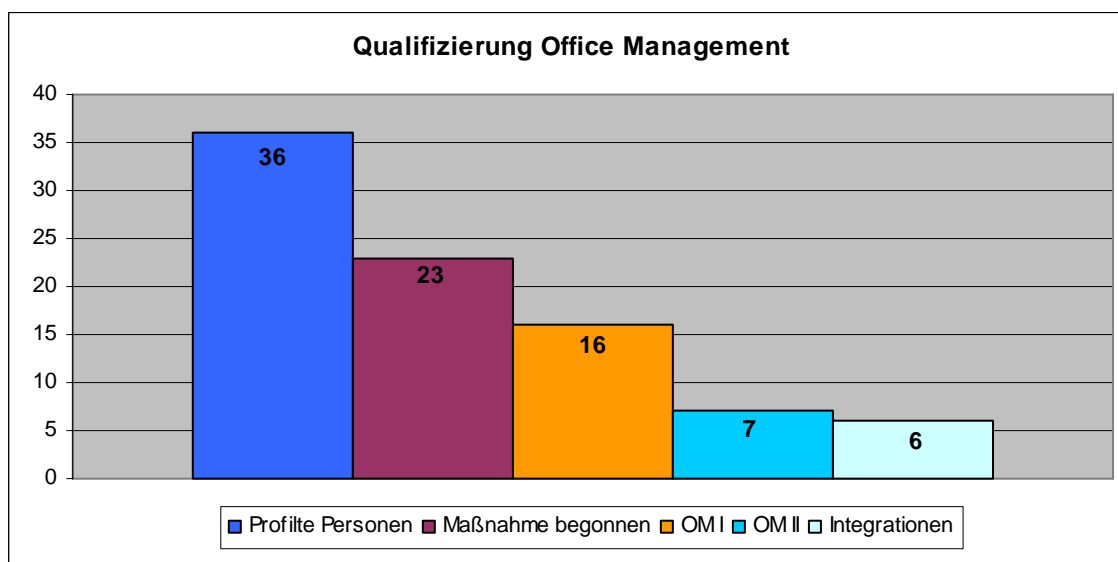
- keine Personalkosten während der Praktikumsphase
- keine Eigenanteile an den Maßnahmekosten
- nachhaltige Sicherung des qualifizierten Personals
- keine Integrations- und Einarbeitungskosten des neuen Personals.

Von 36 profiliten Personen haben 23 Kunden der Job-Offensive des Main-Taunus-Kreises 2008 die Qualifizierungsmaßnahme zum Office-Manager begonnen.

Der erste Kurs endete zum 28.02.2009, der zweite zum 22.05.2009. Insgesamt konnten 6 Teilnehmerinnen in aussichtsreichen Positionen auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden.

Die absinkende Konjunktur und bestehende Unsicherheit der Unternehmen wirkt sich allerdings zum Teil bereits bei deren Bereitschaft der Übernahme in ein Praktikum aus. Trotz großer Zufriedenheit beim Unternehmen konnte keine Arbeitsplatzzusage (nach absolviertem Praktikum) gemacht werden.

Sofern ausreichend grundqualifizierte Kunden zur Verfügung stehen, soll die Maßnahme auch weiterhin angeboten werden.



## 2.4 Aktivierungsprojekt

### **(Aktivierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zum Abbau von Kompetenz- und Bildungsdefiziten mit beruflicher Orientierung, Praktikum und Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt)**

Teilnehmer der im November 2009 begonnenen Maßnahme sind Hilfeempfänger unter 25 Jahre, die aufgrund ihrer vielfältigen und schwerwiegenden multiplen Problemlagen insbesondere in den Bereichen Motivation/Einstellung, Schlüsselqualifikationen und sozialen Kompetenzen für eine erfolgreiche Qualifizierung nicht in Betracht kommen sowie junge Erwachsene bis 34 Jahre, die für die Aufnahme einer Beschäftigung einen Aktivierungsbedarf haben.

Die Maßnahme gliedert sich in 2 Module, der Einstieg ist zu vier Terminen möglich.

Im Anschluss an eine vierwöchige Eignungs- und Perspektivenfeststellung in der persönliche und bildungs- sowie berufsrelevante Daten erhoben werden, erstellt der Kooperationspartner eine Berufswege- und Förderempfehlung.

Nach Rücksprache mit dem zuständigen Fallmanager erfolgt eine den individuellen Bedarfe des Teilnehmers angepasste Förderung im Rahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

Neben der Entwicklung, Förderung und Stabilisierung von persönlichen, sozialen, interkulturellen sowie IT und Medien-Kompetenzen werden lebenspraktische Fertigkeiten vermittelt.

Durch intensive sozialpädagogische Unterstützung sollen die Teilnehmer mithilfe des Durchlaufens einzelfallabhängiger Fördereinheiten an das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem herangeführt und/oder in dieses integriert werden.

Dabei können die Vermittlung von Grundlagen gesunder Lebensführung, allgemeine schulischen Inhalte, Berufsorientierung und berufsbezogenen Kenntnissen mit fachtheoretischen sowie –praktischen Inhalten notwendige Fördereinheiten darstellen. Eine wichtige Rolle spielt neben der Sprachförderung, die Schulden- und Suchtprävention bzw. -beratung.

Bis Dezember 2009 erfolgten 14 Zuweisungen. 12 Hilfeempfänger haben bereits am Modul 1 teilgenommen.

Es können maximal 54 Personen in der Maßnahme aufgenommen werden, wobei die individuelle Verweildauer abhängig vom Einstieg 3 bis 9 Monate beträgt.



## 2.5 Projekt Perspektive II

Das Projekt Perspektive ist eine Maßnahme des Landes Hessen zur beruflichen Integration von Menschen mit Suchtproblemen.

Im Main-Taunus-Kreis werden entsprechende Projekte bereits seit 2005 durchgeführt. Das Projekt Perspektive II hat insgesamt eine Laufzeit von 01.08.2008 bis 31.07.2010.

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 insgesamt auf drei Jahre ausgelegt sind.

Das Projekt beginnt zunächst mit einer beruflichen Orientierungsphase mit dem Ziel der persönlichen Stabilisierung und der Festlegung eines geeigneten beruflichen Einsatzfeldes. Zur Auswahl stehen die Berufsbereiche: Elektrorecycling, Grün & Umwelt, Maler und Lackierer, Gastronomie, Reinigung, Umzugsservice, Improvisationstheater. Dort erfolgt ein Training von berufstypischen Tätigkeiten.

Im zweiten Modul folgt ein Einsatz in einer gemeinnützigen Arbeitsgelegenheit im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich. Im Regelfall ist für dieses Modul eine Dauer von 9 Monaten vorgesehen, ein individueller Zuschnitt auf den Einzelfall ist möglich und erwünscht.

Im dritten Modul folgt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Lohnkostenzuschuss nach §16e SGB II. Dieses soll insgesamt 2 Jahre umfassen.

1. Phase	2. Phase	3. Phase
<p><b>betriebliche Trainingsmaßnahme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wochen zur berufl. Orientierung</li> <li>➤ 8 Wochen zur Vertiefung von notwendigen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten.</li> </ul>	<p><b>Arbeitsgelegenheit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ bis zu 30 Stunden pro Woche in den Zweckbetrieben der SIT zur beruflichen Stabilisierung</li> <li>➤ Dauer regulär 9 Monate</li> </ul>	<p><b>Sozialversicherungspflichtige Tätigkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ unter finanzieller Förderung für 2 Jahre</li> </ul>

Im Berichtszeitraum haben 19 Personen an diesem Projekt teilgenommen, davon wurden 2009 9 Teilnehmer neu ins Projekt aufgenommen.

Für 5 Menschen wurde in Phase 3 ein besonderer Lohnkostenzuschuss gewährt.

4 Teilnehmer konnten insgesamt weiter vermittelt werden: 3 Teilnehmer in eine überbetriebliche Berufsausbildung, ein Teilnehmer in eine Arbeitsstelle.

## 2.6 EDV- Projekt/ Fit am PC

Das EDV-Projekt wird bereits seit 2005 durchgeführt. Unter Beachtung der Vergaberichtlinien wurde das Projekt im Jahre 2009 erneut ausgeschrieben. Es gab hierzu ausschließlich einen Bewerber, welcher sodann den Zuschlag erhielt.

Unter dem neuem Projektnamen „Fit am PC –Microsoft individuell-“ wird das Projekt seit dem 01.09.2009 in überarbeiteter Form angeboten und dauert fort.

Inhalt des Projektes ist die grundlegende Qualifizierung im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung.

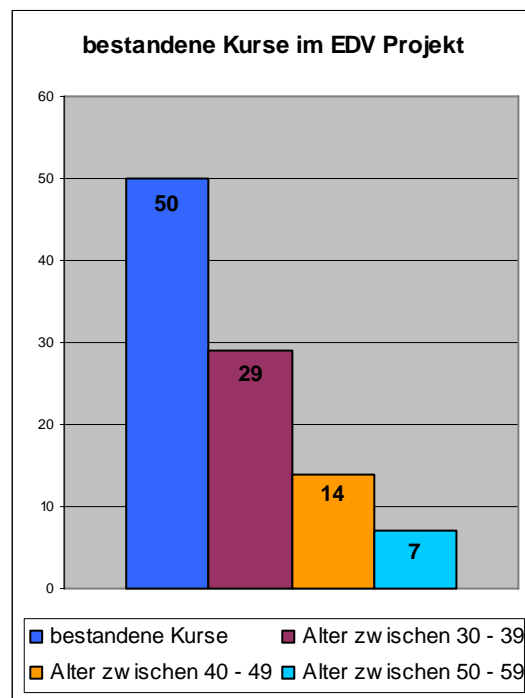
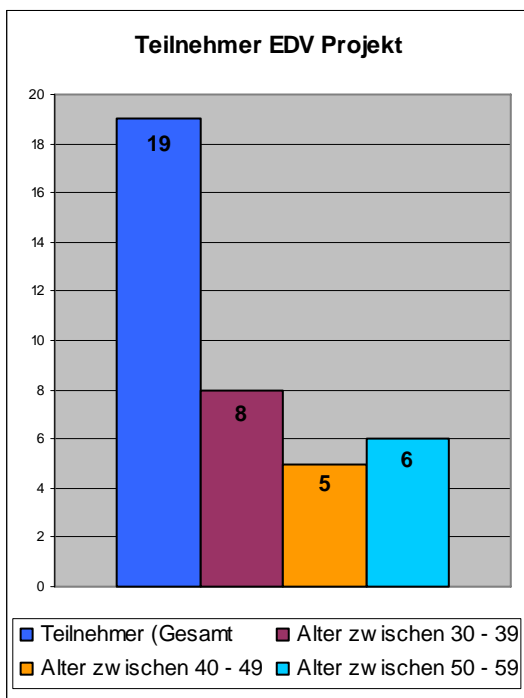
Zielgruppe hierfür sind Berufsrückkehrer/-innen und Menschen mit einer beruflichen Perspektive, die mindestens geringe Grundkenntnisse im Bereich der EDV vorweisen können.

Die Qualifizierung erfolgt durch die von Microsoft zertifizierte „IT-Academy“ sowie durch das autorisierte Microsoft-Testcenter nach den individuellen Voraussetzungen als Einsteiger oder Fortgeschrittene.

Ziel ist es nachstehende (Einzel-) Zertifikate in den Bereichen „IC<sup>3</sup>“ sowie „Microsoft-Office“ zu erreichen. Die einzelnen Module/Kurse werden autodidaktisch mit Unterstützung und Hilfestellung durch Fachanleitung erlernt.

Bei der Neukonzeption in 2009 wurden die Teilnahmeplätze neu aufgegliedert. Hierdurch konnte die zeitliche Variabilität der Teilnahme sowie auch die mögliche Auslastung der Plätze enorm gesteigert werden. Zudem wurde es hierdurch nochmals vereinfacht, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Im Jahre 2009 nahmen insgesamt 19 Personen am EDV-Projekt teil. Diese haben insgesamt 50 Einzelzertifikate erreicht.



## 2.7 Bewerbertraining

Dieses Bewerbungstraining richtet sich an Arbeitslosengeld II-Empfänger, welche Schwierigkeiten haben, eine den heutigen Anforderungen entsprechende Bewerbungsmappe zu erstellen.

Der zeitliche Umfang des Trainings betrug in Teilzeitform 7 Arbeitstage.

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.

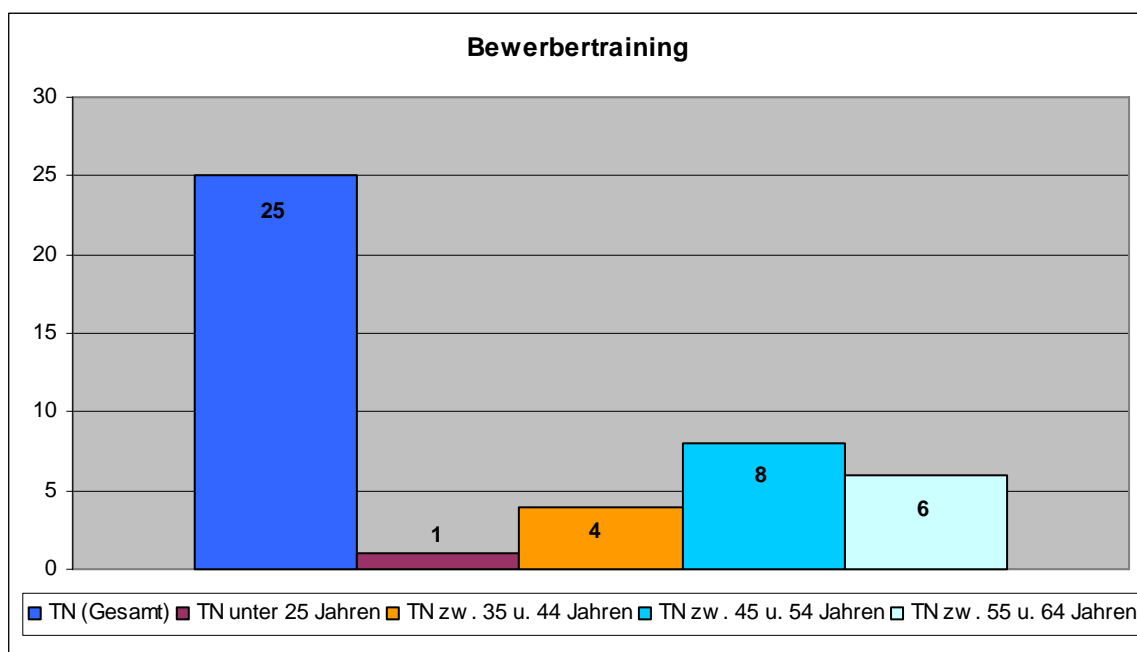
Inhalt des Trainings war

- Die richtige Bewerbung (erstellen von Anschreiben sowie Lebenslaufs am PC)
- Telefontraining
- Bewerbungsstrategien erarbeiten
- Vorstellungsgespräch (Vorbereitung, authentisches Auftreten, Einüben mit Videokamera und Feedback).

Für die Erstellung der Bewerbermappe sowie für Internetrecherche und Email-Bewerbungen waren geringe Grundkenntnisse eines Textverarbeitungsprogramms sowie des Internets (zur Internetrecherche) erforderlich.

Teilnehmer/-innen ohne diese Kenntnisse konnten vor dem Bewerbungstraining als Vorschaltmaßnahme an einer fünftägigen PC-Grundlagenschulung teilnehmen.

An dem Bewerbungstraining haben 25 Personen erfolgreich teilgenommen.



## 2.8 Job Club

Der Job Club richtet sich an Arbeitslosengeld II - Empfänger, die mindestens 25 Jahre alt sind. Der Job Club ist ein Qualifizierungs- und Vermittlungsprojekt.

Schwerpunkte der Maßnahme sind individuelle Bewerbungsunterstützung und Begleitung, EDV- Standardprogramme für Anfänger und Fortgeschrittene, Arbeitsmarktrecherche und Training von Sozialkompetenz und Schlüsselqualifikationen.

Ein weiterer inhaltlicher Baustein ist die individuelle Beratung bei der beruflichen Orientierung bzw. Neuorientierung des Kunden.

Abhängig von der Gruppenzusammensetzung werden weitere Qualifizierungsmodule angeboten.

Das Projekt ist vermittlungsorientiert. Hier sollen auch die bereits bestehenden guten Kontakte des Projektträgers zur ortsansässigen Wirtschaft genutzt werden.

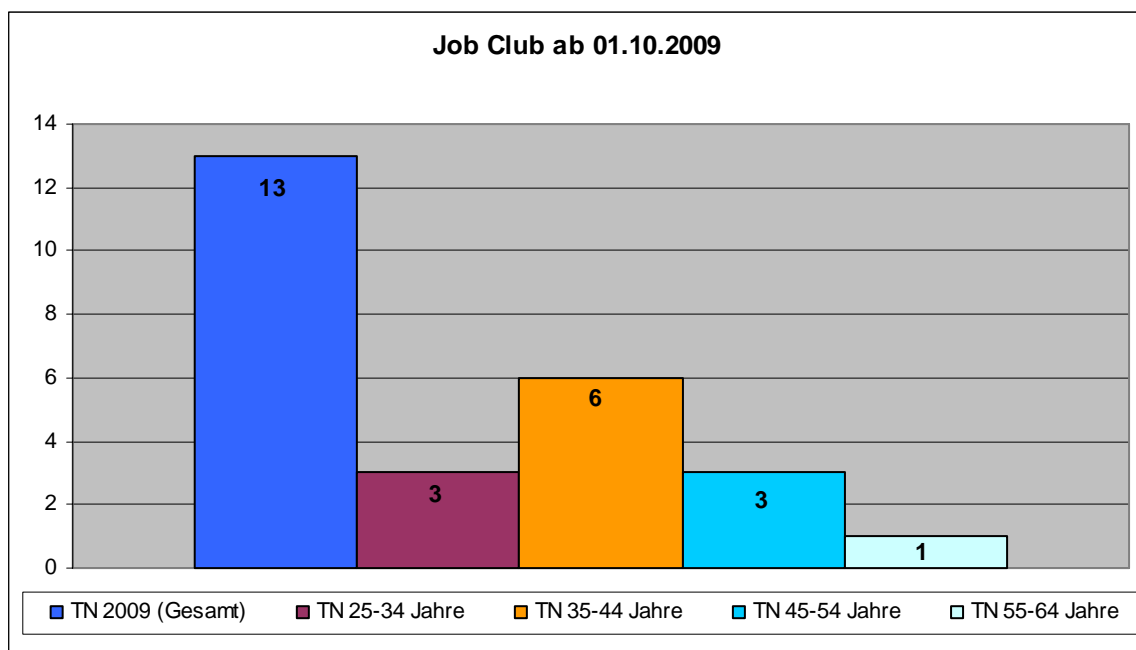
Projektteilziele sind die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, Förderung der Eigeninitiative und Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenz des einzelnen Teilnehmers. Oberstes Ziel ist die erfolgreiche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

Die Projektverweildauer beträgt sechs Monate und kann im Bedarfsfall um weitere 3 bis 6 Monate verlängert werden.

Die Mindestanwesenheit der Teilnehmer beträgt 15 Wochenstunden.

Der Job Club startete am 01.10.2009 und wird bis zum 30.09.2010 angeboten.

Zu Beginn der Maßnahmen nahmen 13 Personen teil. Weitere Zuweisungen sind während der Projektlaufzeit möglich.



### 3.1 Außerbetriebliche Ausbildung

Bereits im fünften Jahr verfügt der Main-Taunus-Kreis eine leistungsfähige Ausbildungs- und Trainingseinrichtung. Mit modernster Technik ausgestattete Ausbildungswerkstätten, Funktions- und Trainingsräume sowie eine Reihe von Seminar- und Schulungsräume stehen zur Verfügung.

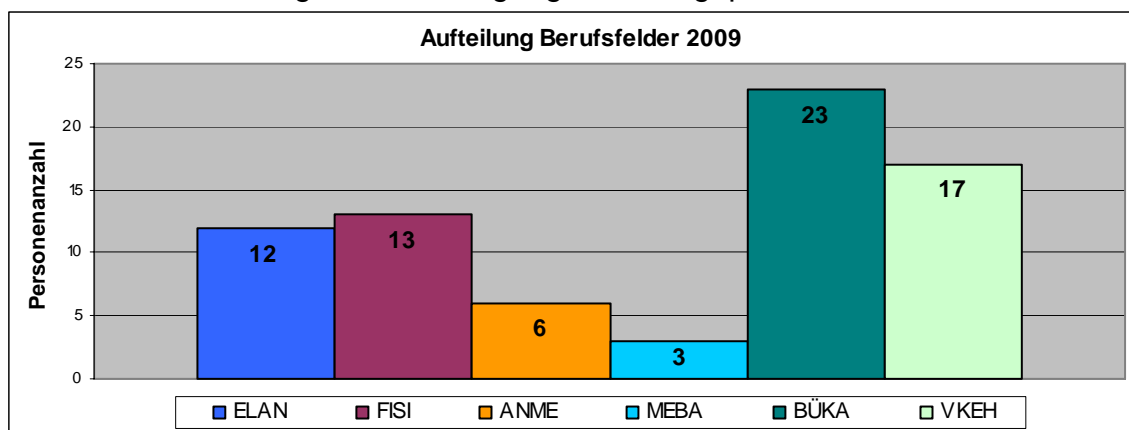
Im Ausbildungsjahr 2009 wird überbetrieblich ausgebildet in den Berufen:

- Elektroanlagenmechaniker (ELAN) (3 Jahre Ausbildungsdauer)
- Anlagenmechaniker (ANME) (3 ½ Jahre Ausbildungsdauer)
- Metallbauer (MEBA) (3 ½ Jahre Ausbildungsdauer)
- Bürokauffrau/-mann (BÜKA) (3 Jahre Ausbildungsdauer)
- Verkäufer/-in im Einzelhandel (VKEH) (2 Jahre Ausbildungsdauer)
- Fachinformatiker für Systemadministration (FISI) (3 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 sie in Unternehmen der Region, in die nach der Ausbildung eine Übernahme angestrebt wird, Praktika. Die Auszubildenden werden neben den Ausbildern durch zwei sozialpädagogische Fachkräfte unterstützt. Dieses Angebot steht insbesondere Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis zum 25. Lebensjahr zur Verfügung. Erweist sich der Erwerb eines Berufsabschlusses zu einem späteren Zeitpunkt als sinnvoll, so wird in Einzelfällen eine Förderung unterstützt.

In 2009 begannen insgesamt 73 sozial benachteiligte Jugendliche SGB II-Empfänger ein überbetriebliches Ausbildungsverhältnis. Drei Auszubildende davon wurden aufgrund ihrer Leistungen in diesen Jahrgang zurück versetzt, eine junge Erwachsene nahm im Februar 2010 ihre Ausbildung unter Berücksichtigung der Anerkennung von Ausbildungsinhalten in anderen Betrieben verspätet auf. Die Altersstruktur liegt zwischen 16 und 33 Jahre; die Mehrzahl der Teilnehmer ist zwischen 18 und 25 Jahre alt. Der Migrantenanteil der Teilnehmer liegt bei 60%. Keinen Schulabschluss konnten 6 Teilnehmer 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 den Jahrgang 2010 ist geplant.



### 3.2 Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender

Bei dieser Ausbildungsform werden Ausbildungsplätze (und betriebliche Praktikastellen) in Teilzeit akquiriert. Dabei werden eine Reihe von Betrieben beratend angesprochen. Ziel ist es, Alleinerziehenden, die Arbeitslosengeld II-Bezieher/innen des Main-Taunus-Kreises sind, auszubilden.

Durch eine intensive Beratung im Vorfeld werden die Bewerber/innen gut auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet. An dieser Maßnahme können junge, Alleinerziehende unter folgenden Voraussetzungen teilnehmen:

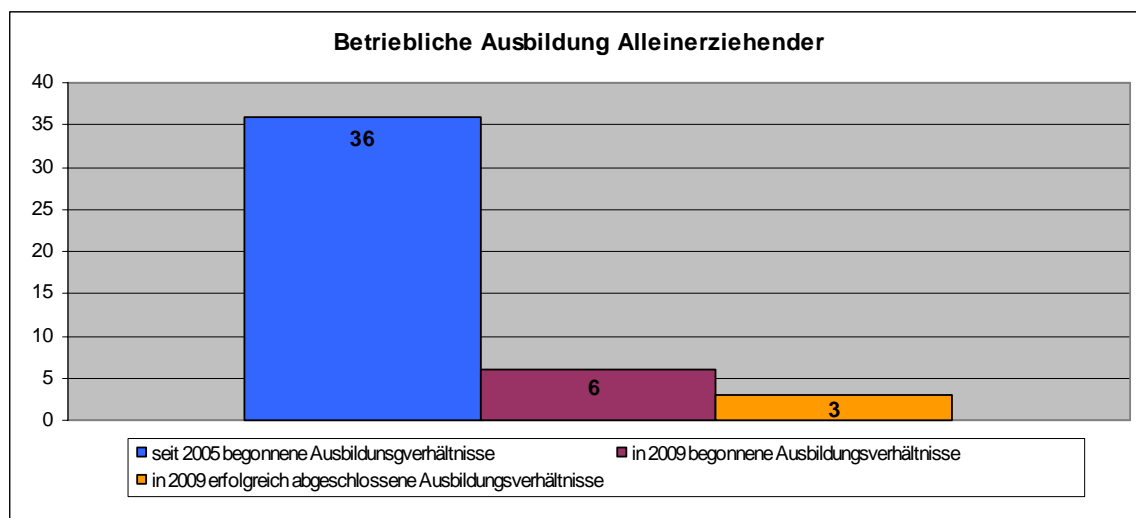
- keine berufliche Ausbildung
- keine Möglichkeit der Absolvierung einer Vollzeitausbildung aufgrund der persönlichen Lebenssituation
- Hauptschulabschluss und grundsätzliche Ausbildungseignung

Die angestrebten Berufsabschlüsse sind u. a. medizinisch-technische Fachangestellte/r, Einzelhandelskauffrau/-mann, Frisör/in oder Fachverkäufer/in.

Im Kalenderjahr 2009 wurden insgesamt 23 Kundinnen intensiv beraten. 6 Frauen entschlossen sich im Laufe des Jahres 2009, eine betriebliche Ausbildung in Teilzeitform zu beginnen.

Seit Einführung des SGB II im Jahre 2005 sind nunmehr 36 Frauen in ein Teilzeitausbildungsverhältnis vermittelt worden. 2 Teilnehmerinnen aus dem Ausbildungsjahrgang 2006 schlossen im Kalenderjahr 2009 die Ausbildung erfolgreich ab, eine weitere Auszubildende aus dem Jahr 2007 ebenfalls. Die erfolgreichen Absolventinnen wurden nach Beendigung der Ausbildung entweder von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen oder konnten bei einem anderen Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis beginnen.

Der Main-Taunus-Kreis sieht auch zukünftig in der betrieblichen Ausbildung Alleinerziehender eine wichtige Aufgabe, um Alleinerziehenden eine fundierte berufliche Grundlage und perspektivisch ein Leben ohne staatliche Transferleistungen zu ermöglichen und wird die Maßnahme deshalb weiterführen.



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

Mit dem Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II wird Menschen, die auf absehbare Zeit keine Chance haben, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, eine dauerhafte Möglichkeit zur Teilhabe am Erwerbsleben eröffnet. Inhalt der Förderung nach § 16e Abs. 1 Satz 1 SGB II ist ein Ausgleich für die Minderleistung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (EHB) infolge von besonders schweren Vermittlungshemmnissen durch einen Beschäftigungszuschuss.

Das auf Dauer geförderte sozialversicherungspflichtige (ohne Arbeitslosenversicherung) Beschäftigungsverhältnis wird mit maximal 75 % bezuschusst, sodass für den Arbeitgeber eine Eigenleistung von nur 25 % aufzuwenden ist.

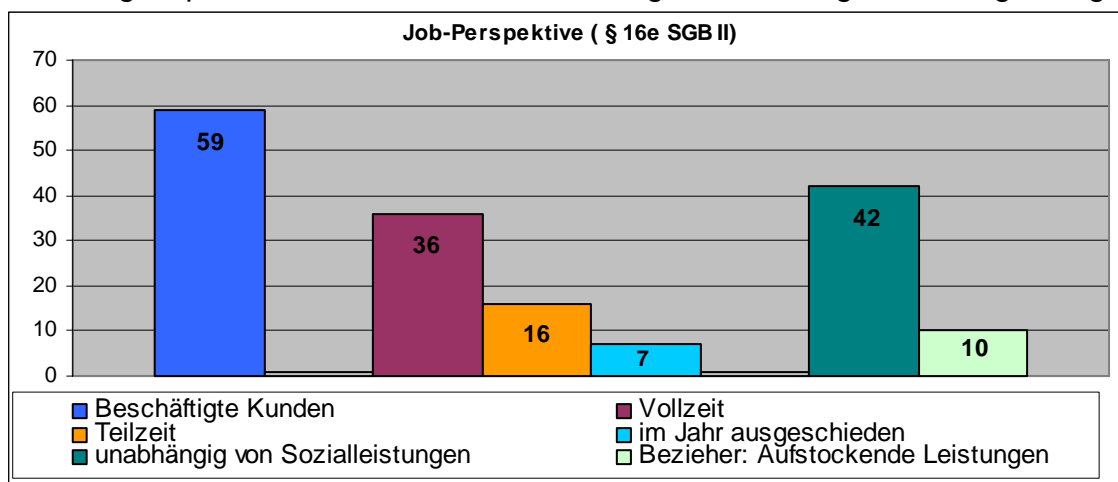
Bei dieser auf Dauer angelegten geförderten Beschäftigung bleibt jedoch immer das Ziel bestehen, dass die Personen nicht dauerhaft aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden und jede Chance genutzt wird, einen Wechsel zu unterstützen.

Seit der Realisierung und Umsetzung der neuen gesetzlichen Vorschrift im April 2008 konnten 59 Arbeitsstellen besetzt werden. Die Mitarbeiterin aus der Abteilung Beschäftigungsförderung, die seinerzeit eigens für diese Aufgabe rekrutiert wurde, ist das notwendige Bindeglied zwischen dem Kunden, dem Fallmanagement und dem Arbeitgeber.

Von insgesamt 59 ursprünglich vermittelten Kunden sind 6 wegen Nichteignung ausgeschieden. 1 Kunde konnte auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die 52 noch bestehenden Arbeitsplätze sind mit 35 männlichen und 17 weiblichen Arbeitnehmer/innen besetzt. Es handelt sich um 36 Vollzeit- und 16 Teilzeitstellen (50 % - 75 %).

In 42 Fällen konnte nach Arbeitsaufnahme des § 16e-Beschäftigungsverhältnisses der Lebensunterhalt aus dem Arbeitseinkommen komplett sichergestellt werden; d.h. hier werden keine Sozialleistungen mehr gezahlt. Bei den restlichen 10 Fällen bleiben aufstockende Leistungen nach dem SGB II, da die Einnahmen den Bedarf nicht komplett abdecken.

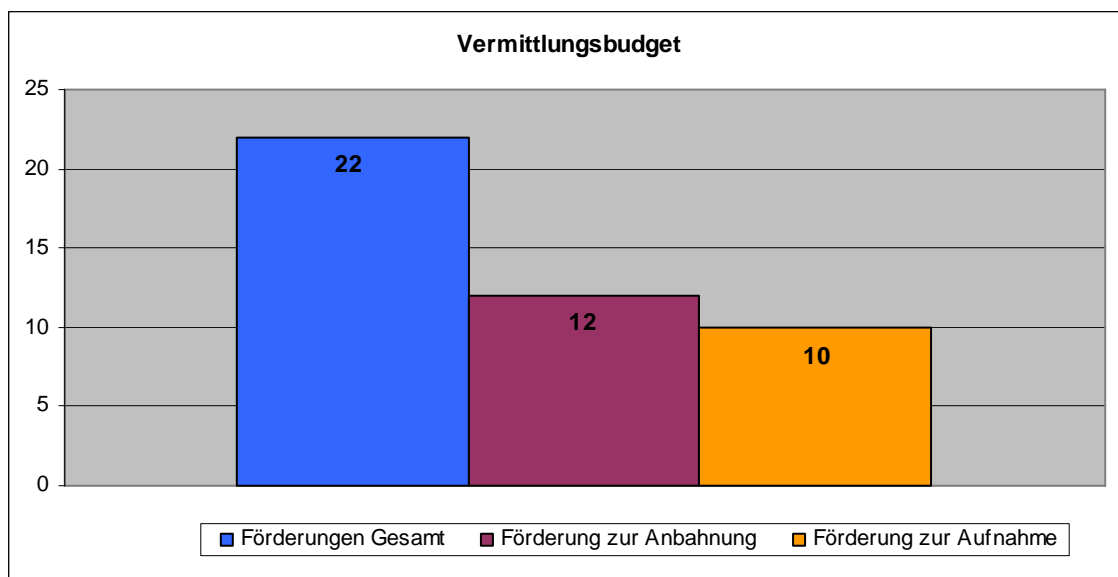
Die Zusammenarbeit zwischen dem Fallmanagement und der Beschäftigungsförderung ist positiv zu bewerten. Die Nachfrage von Arbeitgebern steigt stetig.



## 4.2 Vermittlungsbudget

Das Vermittlungsbudget wird gewährt, um die Integration von Arbeitslosen II – Empfänger/innen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu steigern.

Mit diesem Budget steht ein flexibles und am individuellen Bedarf ausgerichtetes Instrument zur Beseitigung individueller Problemlagen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei Anbahnung oder Aufnahme einer (schulischen) Ausbildung oder einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zur Verfügung. Im Jahre 2009 wurden insgesamt 22 Förderungen durch das Fallmanagement aus dem Vermittlungsbudget nach § 45 SGB III geleistet.



## 4.3 Bildungsgutscheine

Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden.

Die Übernahme der Kosten ist an bestimmte Voraussetzungen verbunden; so muss die Maßnahme auf die berufliche Eingliederung des Antragstellers abzielen. Ausgangspunkt ist die Frage nach der Notwendigkeit, d.h., ob ohne die Bildungsmaßnahme Vermittlungschancen in angemessener und absehbarer Zeit nicht beständen.

Die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme muss erwarten lassen, dass die Eingliederungschancen nach Abschluss der Maßnahme erheblich verbessert sind und die begründete Aussicht besteht, dass dem Antragsteller infolge der Maßnahme ein angemessener Dauerarbeitsplatz verschafft werden kann. Arbeitslosigkeit allein begründet nicht die Notwendigkeit der Weiterbildung.

Der Bildungsgutschein wird mit Beschränkungen in zeitlicher und regionaler Hinsicht und bezogen auf bestimmte Bildungsziele ausgestellt.

Der Arbeitnehmer hat dann die Möglichkeit, diesen bei einem zertifizierten Träger seiner Wahl den Gutschein für die zertifizierte Weiterbildung einzulösen.

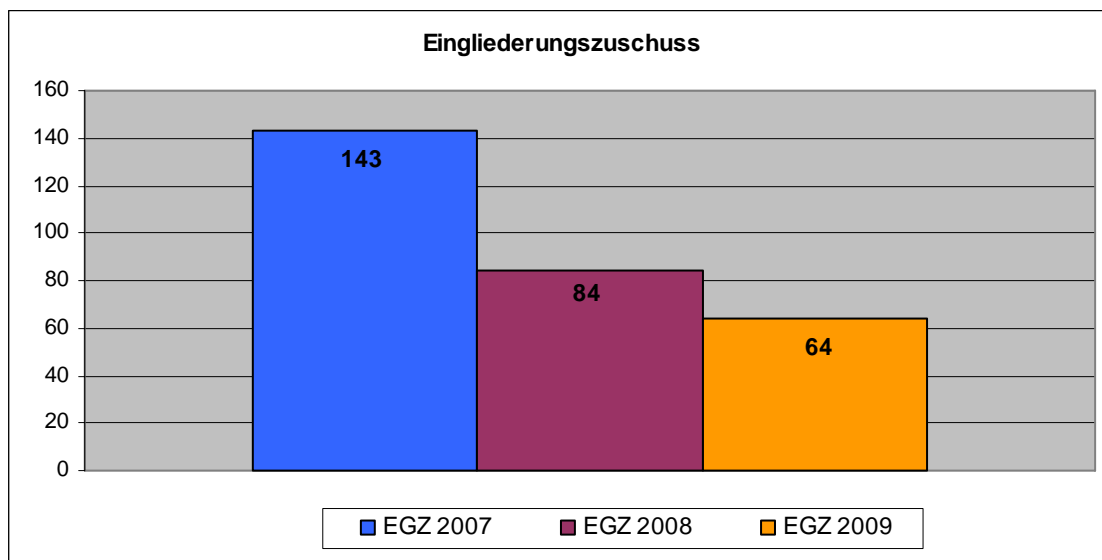
Im Jahr 2009 hat der Main-Taunus-Kreis 30 Bildungsgutscheine ausgestellt, 24 wurden bei einem zertifizierten Träger eingelöst.



#### 4.4 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 2009 hat der Main-Taunus-Kreis 64 Eingliederungszuschüsse zur Direktintegration in den Arbeitsmarkt bewilligt.



#### 5.1 Unterstützung: Schwerbehinderter/ Gleichgestellter

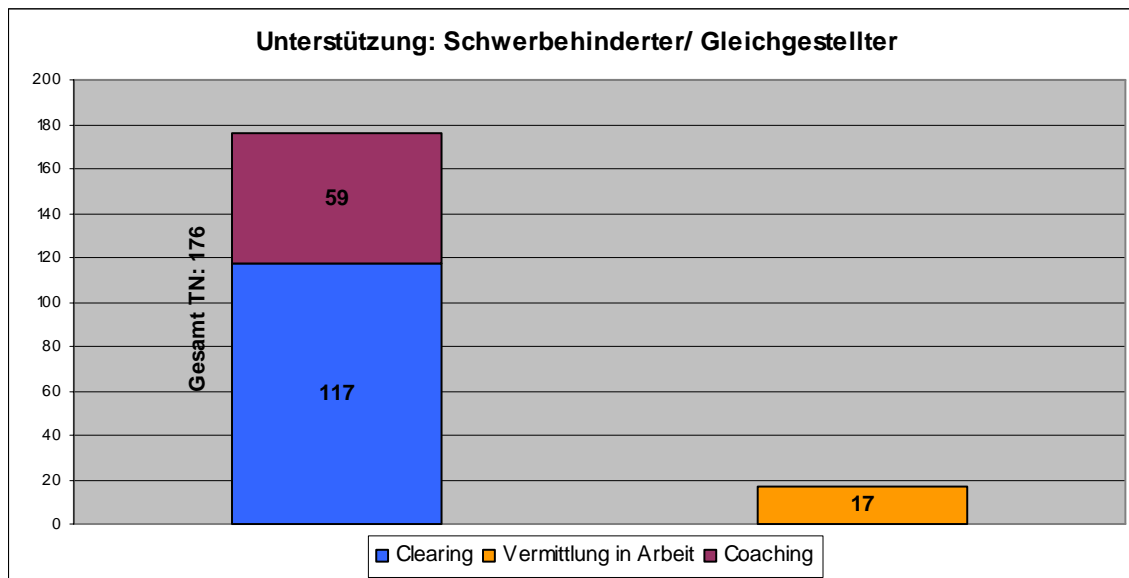
Dieses Angebot richtet sich an Arbeitslosengeld II-Empfänger, welche Schwerbehindert oder Gleichgestellt sind.

Es beinhaltet zum einen das Modul Clearing, in welchem eine Kompetenzfeststellung und Berufswegeplanung erfolgt zum anderen das Modul Coaching, in welchem Vermittlungshemmnisse abgebaut, Kunden aktiviert und sodann in Arbeit vermittelt werden.

Im Coaching besteht die Arbeit zunehmend aus betreuender und eine begleitender Unterstützung. Die besonderen Anforderungen unter anderem auch bei der Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche ergeben sich aus den speziellen Problemstellungen dieser Personengruppe. Zu den Aufgaben gehören beispielsweise 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.

Im Jahre 2009 konnten 17 schwerbehinderte/gleichgestellte 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. Der Maßnahmezeitraum erstreckte sich bis 31.12.2009. Ziel war es, Bezieher von Arbeitslosengeld II ab einem Alter von 58 Jahren möglichst solange zu fördern, bis sie in eine (abschlagsfreie) Altersrente übergehen können.

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. Zum 31.12.2011 endete für weitere 3 Personen der Förderzeitraum. Im Kalenderjahr 2009 dünnte sich der Teilnehmerkreis von 8 Teilnehmern zu Beginn des Jahres weiter aus. Im November 2009 endete für die beiden letzten Teilnehmer des Bundesprogramms 30.000 Zusatzjobs für Ältere ab 58 Jahre der Förderzeitraum.

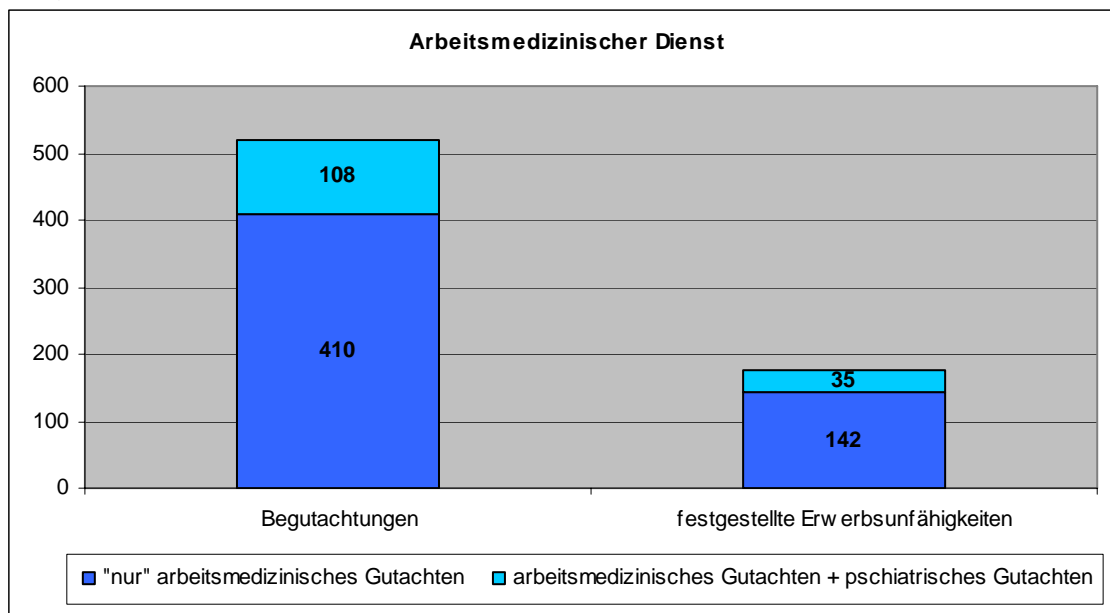
## 6.2 Arbeitsmedizinischer Dienst

Der Arbeitsmedizinische Dienst (AD) ist für die Feststellung der Arbeitsfähigkeit der Kunden zuständig. Auch das eventuelle Erfordernis einer psychiatrischen Zusatzbegutachtung (PB) wird vom Arbeitsmedizinischen Dienst veranlasst.

Im Jahr 2009 wurden insgesamt 722 Kunden/Kundinnen zum Arbeitsmedizinischen Dienst „eingeladen“; 518 Kunden sind dort tatsächlich erschienen.

179 Personen wurden, zusätzlich zu der „regulären Begutachtung“, zu einem psychiatrischen Zusatzgutachten eingeladen, wovon 108 Kunden tatsächlich zur zusätzlichen psychiatrischen Begutachtung erschienen sind.

Seitens des arbeitsmedizinischen Dienstes wurde im Jahre 2009 von den 518 erschienenen Kunden bei insgesamt 177 Kunden die Erwerbsunfähigkeit festgestellt. (seitens AD: 142 Kunden: seitens PB: 35 Kunden).



### 6.3 Arbeitsgelegenheiten

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind die sog. 1-€-Jobs im Sinne des § 16d 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 derzeit 1,00 €/ Std.

Im Main-Taunus-Kreis wird zwischen der qualifizierenden Arbeitsgelegenheit, der stabilisierenden Arbeitsgelegenheit und der sinnstiftenden 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. Der bevorzugte Personenkreis sind leistungsschwächere, straffällig gewordene oder sonst sozial gefährdete Personen. Eine sinnstiftende Arbeitsgelegenheit dient ausschließlich dem Erhalt des Selbstwertes des Kunden und kann erst im Anschluss an eine stabilisierende Arbeitsgelegenheit durchgeführt werden. Träger der Arbeitsgelegenheiten sind kommunale Einrichtungen, sowie die Liga der freien Wohlfahrtsverbände und andere gemeinnützige Organisationen im gesamten Main-Taunus-Kreis.

## 7.1 Assistent/in für Menschen mit Behinderung (SONDERBERICHT)

**Ausgangslage:** Die Qualifizierung wurde aufgrund eines angenommenen Bedarfes im Assistenzbereich der Behindertenarbeit initiiert.

Selbstkritisch muss angemerkt werden, dass dieser Bedarf an Assistenten in Einrichtungen der Behindertenhilfe eher gefühlter Natur war, welcher durch fundierte Bedarfsmeldungen abgesichert wurde. Dieser Punkt spielte eine erhebliche Rolle bei den Chancen einer Übernahme nach Beendigung der Qualifizierung.

Es war das erste Mal, dass der Main-Taunus-Kreis eine Qualifizierung im Bereich der Behindertenarbeit durchführte. Wir betraten also Neuland.

**Planung und Vorbereitung der Maßnahme:** Während der Planungsphase gab es drei inhaltliche Schwerpunkte:

- Auswahl geeigneter Teilnehmer
- Änderung und Fortschreibung der Konzeption
- Kontaktaufnahme mit Einrichtungen der Behindertenhilfe

Im ersten Schritt informierte das Fallmanagement interessierte Kunden über die geplante Qualifizierungsmaßnahme. Am 24.10.2008 fand eine Informationsveranstaltung in der Schule für Heilerziehungspflege in Hochheim statt. Hier konnten sich interessierte und vom Fallmanagement ausgewählte Kunden ein Bild über die verschiedenen Arbeitsfelder der Behindertenarbeit machen.

Im Anschluss daran konnten an der Maßnahme interessierte Kunden in Einrichtungen der Behindertenhilfe hospitieren, um Einblicke in die Praxis zu gewinnen. Mit den interessierten Kunden wurden Auswahlgespräche geführt. Danach fiel eine Entscheidung über die Teilnahme an der Maßnahme. Der Lehrgang startete mit 11 Teilnehmern. Etwas problematisch war das knappe Zeitfenster für das Auswahlverfahren.

Im Verlauf der Vorbereitung wurde die Konzeption des Bildungsträgers mehrfach geändert. Die Dauer der Maßnahme wurde auf neun Monate festgelegt. Die ursprünglich anvisierte Trennung in „Wohnassistenz für Menschen mit Behinderung“ und „Integrationshelfer in Kindertageseinrichtungen und Schulen“ konnte aufgrund der zu erwartenden Teilnehmerzahl nicht aufrecht gehalten werden.

Die Maßnahme wurde als „Assistent/in für Menschen mit Behinderung“ aufgelegt. Ebenfalls neu konzipiert wurde der Wechsel zwischen theoretischem Unterricht und Arbeit in den Praxisstellen. Abweichend von der ursprünglichen Wechselstruktur von zwei Tagen theoretischem Unterricht und drei Tagen Praxis wurde die Maßnahme in einem Wechsel von zweiwöchiger Praxisphase und einwöchigem theoretischem Unterricht durchgeführt. Diese Änderung wurde vorrangig auf Wunsch der beteiligten Einrichtungen vorgenommen, die mit diesem Modell eine bessere Personalplanung vornehmen konnten. Insgesamt kann die Verzahnung von theoretischem Unterricht und Praxisarbeit als gelungen betrachtet werden.

Parallel zur Kundenauswahl suchten wir den Kontakt zu Einrichtungen der Behindertenarbeit, um eine Kooperation für die Dauer der Qualifizierung einzugehen.

Folgende Einrichtungen waren von Beginn an beteiligt:

- Antoniushaus, Hochheim
- Werkstatt Schlocker- Stiftung, Hattersheim
- Drehpunkt Hofheim
- Grundschule Süd-West, Eschborn
- Lebenshilfe Kreisvereinigung Main-Taunus e. V., Haus Flesch und Haus Walburga

Im Verlauf der Qualifizierung kamen noch folgende Einrichtungen hinzu:

- Kindertagesstätte, Eschborn-Niederhöhnstadt
- Praunheimer Werkstätten, Frankfurt- Höchst

**Durchführung:** Am 08.12.2008 begann die eigentliche Qualifizierung mit 11 Teilnehmern. 2 weitere Teilnehmer stiegen noch nachträglich in die Qualifizierung ein. Hiervon beendeten 2 Teilnehmer nach relativ kurzer Zeit die Maßnahme. 1 Abbruch war krankheitsbedingt, der 2. Abbruch aufgrund fehlender Eignung/Motivation. Betrachtet man die lange Qualifizierungsdauer, kann die Gruppe als sehr stabil angesehen werden und die geringe Abbruchquote spricht für die hohe Motivation der Teilnehmer und das große Interesse an einem Arbeitsplatz. Charakteristisch war die sehr heterogene Teilnehmerstruktur. Die Teilnehmer brachten sehr unterschiedliche Voraussetzungen in vielerlei Hinsicht mit. Die Beherrschung der deutschen Sprache war bei den Kursteilnehmern sehr unterschiedlich, die Schulabschlüsse der Teilnehmer reichten von Abitur bis zum mehrjährigen Volksschulbesuch im Herkunftsland. Und auch der persönliche Erfahrungshintergrund war sehr verschieden. Die zentrale Aufgabe und große Herausforderung der theoretischen Qualifizierung war die Aufbereitung der Lerninhalte in einer auf die Teilnehmer zugeschnittenen Form und eine kontinuierliche Verknüpfung der theoretischen Lerninhalte mit den in der Praxis gesammelten Erfahrungen und Fragestellungen. Eine übergeordnete Aufgabenstellung war die Definition der Rolle als „Assistent/in“ sowohl in Bezug auf die Arbeit mit den behinderten Menschen als auch in Bezug auf die Einordnung in die vorgegebene Hierarchieebene.

Die an der Qualifizierung beteiligten Kooperationspartner waren kontinuierlich in den Lehrgangsprozess einbezogen. In allen Einrichtungen gab es Praxis-Anleiter, welche die Teilnehmer unterstützten und in regelmäßigem Austausch mit der Lehrgangsleitung und der Projektverantwortlichen des Main-Taunus-Kreises standen. 2 Teilnehmer wechselten während der Qualifizierung die Praxisstelle. Bei einigen Kooperationspartnern gab es ein erkennbares Bemühen, nach Beendigung der Qualifizierung eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Maßnahmeteilnehmer zu schaffen.

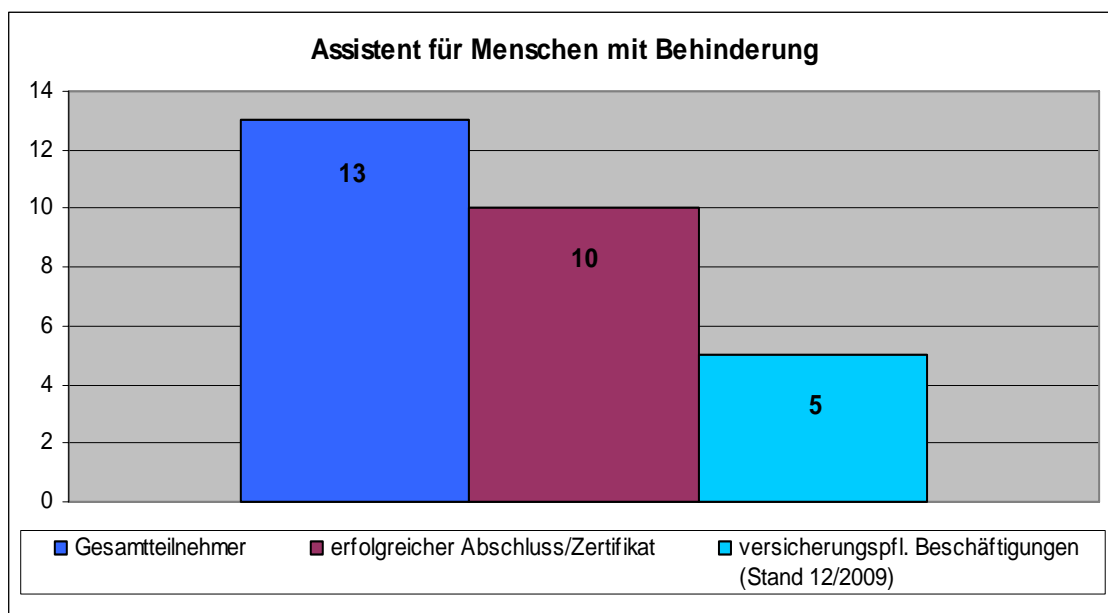
Von den 11 verbliebenen Teilnehmern konnten 10 Personen die Maßnahme erfolgreich mit dem Erhalt eines Zertifikates abschließen. Einer Teilnehmerin konnte aufgrund hoher krankheitsbedingter Fehlzeiten kein Zertifikat ausgestellt werden.

**Verbleib nach Beendigung der Maßnahme:** Nach Beendigung der Qualifizierung erhielten 3 Teilnehmer direkt ein Beschäftigungsangebot. Bei einer weiteren Teilnehmerin zeichnete sich eine konkrete Beschäftigungsperspektive ab. Bei einer Absolventin kommt eine Beschäftigung in der Behindertenarbeit aufgrund der persönlichen Voraussetzungen und der starken familiären Belastung zurzeit nicht in Frage.

**Nachbetreuung vom 09.09. bis 31.10.2009:** Für nicht direkt in den Arbeitsmarkt eingegliederte Teilnehmer wurde eine Nachbetreuung angeboten. Diese Nachbetreuung war organisatorisch an das Job-Aktiv-Zentrum des Sachgebietes Beschäftigungsförderung angegliedert. Schwerpunkte waren Hilfestellung bei Bewerbungsaktivitäten, umfassende individuelle Unterstützung in der schwierigen Übergangsphase und bewerberorientierte Vermittlung. 2 Teilnehmer konnten erfolgreich vermittelt werden. Im Dezember 2009 waren 5 Teilnehmer der Qualifizierung in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis im Bereich der Behindertenarbeit beschäftigt.

**Fazit:** Dem Grundsatz bedarfsgerechter Qualifizierung wurde Rechnung getragen. Es wurde bereits eingangs darauf hingewiesen, dass eine exaktere Erhebung in Bezug auf spätere Beschäftigungsperspektiven hilfreich gewesen wäre. Nicht aufzulösen ist, dass das sehr heterogene Feld der Behindertenarbeit und demzufolge die sehr unterschiedlichen Anforderungen im Assistenzbereich nicht immer deckungsgleich mit dem persönlichen Kompetenzprofil und Interessenschwerpunkt des jeweiligen Teilnehmers sind. Dies erschwert eine erfolgreiche Eingliederung.

Qualifizierungen dieser Art sind eingebunden in den allgemeinen Umstrukturierungs- bzw. Einsparungsprozess. Nach unserer Wahrnehmung ist der Kostendruck in der Behindertenarbeit noch nicht so stark ausgeprägt wie in anderen Bereichen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die Absolventen der Qualifizierungsmaßnahme „persönlich überzeugen“ mussten. Dies ist bei annähernd der Hälfte der Teilnehmer gelungen.



## 7.2 Betreuungskräfte für Demenzkranke (SONDERBERICHT)

**Ausgangslage:** Ausgangspunkt war die Verabschiedung des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes zum 01.07.2008. Dies sieht u. a. eine verbesserte Betreuung Demenzkranker vor. In vollstationären Einrichtungen sollen zusätzliche Betreuungskräfte eingestellt werden. In den am 19.08.08 beschlossenen Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 87b Abs. 3 SGB XI wurden sowohl Aufgaben als auch Inhalte und Umfang der Qualifizierung der zusätzlichen Betreuungskräfte festgelegt. Das Bundesministerium für Gesundheit genehmigte diese Richtlinien am 25.08.2008.

Heimbewohner, die infolge demenzbedingter Fähigkeitsstörungen dauerhaft erheblich in ihrer Alltagskompetenz eingeschränkt sind, sollen durch das zusätzliche Betreuungsangebot aktiviert werden, noch vorhandene Fähigkeiten sollen in Aktivitäten eingebunden werden, um das Wohlbefinden und die psychische Stimmung zu verbessern und insgesamt mehr Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen. Grundlegende Anforderungen an die Betreuungskräfte sind eine positive Haltung gegenüber alten und kranken Menschen, Beobachtungsgabe, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit.

Die Qualifizierung ist untergliedert in einen 100-stündigen Basiskurs, ein zweiwöchiges Betreuungspraktikum und einen 60-stündigen Aufbaukurs. Vorgeschaltet ist ein fünftägiges Vorpraktikum.

Es war durchaus politisch gewollt, dass arbeitslose Menschen für diese Tätigkeit qualifiziert werden. Es liegt in der Natur der Sache, dass dies nicht auf ungeteilte Zustimmung bei den Altenpflegeeinrichtungen stieß. Eine Herausforderung dieser Qualifizierung lag darin, hier Wege für eine Zusammenarbeit zu ebneten.

**Kooperationspartner:** Der Main-Taunus-Kreis bemühte sich frühzeitig um einen intensiven Austausch mit den Altenpflegeeinrichtungen im Main-Taunus-Kreis. Es fanden zwei Gesprächsrunden statt, am 23.09.08 und am 02.10.2008. Hier wurden Möglichkeiten einer künftigen Zusammenarbeit ausgelotet. Auch die durchaus vorhandenen Vorbehalte gegenüber der Qualifizierung Langzeitarbeitsloser in diesem sensiblen Tätigkeitsfeld wurden offen und konstruktiv angesprochen. Nicht alle, aber die überwiegende Mehrheit der Altenpflegeeinrichtungen sicherten eine Kooperation zu und signalisierten bei Eignung der Teilnehmer eine Bereitschaft zur späteren Übernahme.

Es hat sich im weiteren Verlauf der Qualifizierung als sehr hilfreich erwiesen, dass zu diesem frühen Zeitpunkt der Kontakt zu den Einrichtungen gesucht worden war. So war eine Vertrauensbasis für eine gute Zusammenarbeit geschaffen. Trotz dieses engen Kontaktes blieb es während der gesamten Vorbereitung der Qualifizierung eine große Aufgabe, die Handlungsabläufe zweier eigenständiger Organisationen permanent im Auge zu behalten und soweit es ging aufeinander abzustimmen.

Die Frage war immer: Wie weit ist das Pflegeweiterentwicklungsgesetz in der jeweiligen Einrichtung umgesetzt? (Hier gab es innerhalb der Einrichtungen große Unterschiede). Wann beginnen wir aktiv mit dem Auswahlverfahren geeigneter Kunden? Ein zu früher Start hätte bedeutet, dass nach Beendigung der Qualifizierung ein nahloser Übergang in das Arbeitsleben nicht gewährleistet gewesen wäre. Ein zu später Beginn hätte das Risiko beinhaltet, dass die Stellen evtl. schon besetzt gewesen wären. Parallel dazu holten wir Angebote verschiedener Bildungsträger ein.

Eine Ausschreibung der Bildungsmaßnahme war nicht erforderlich, da sich die Maßnahmekosten im Bereich der freihändigen Vergabe bewegten.

Es wurde die Entscheidung getroffen, mit maxQ/ Unternehmen für Bildung in Frankfurt die Qualifizierungsmaßnahme durchzuführen.

**Auswahlverfahren:** Anfang des Jahres 2009 fiel die Entscheidung, im zweiten Quartal des Jahres mit der eigentlichen Qualifizierung zu beginnen. Damit war der Startschuss gefallen.

Grundsatz für das Auswahlverfahren war, dass nur wirklich motivierte und von ihrer Persönlichkeit geeignete Menschen an der Qualifizierung teilnehmen sollen.

Das Auswahlverfahren bestand aus folgenden Bausteinen:

- Gespräche zwischen Kunde und Fallmanager
- Infoveranstaltung zur geplanten Qualifizierung am 26.02.2009 im Landratsamt
- Profiling der interessierten Kunden durch den Bildungsträger
- dreiwöchiges Vorpraktikum in einer Altenpflegeeinrichtung

Aus rund 30 interessierten Kunden kristallisierten sich nach diesem umfangreichen Auswahlverfahren 11 Teilnehmer für die eigentliche Qualifizierung heraus. Besonderes Gewicht bei der Entscheidungsfindung hatte das Vorpraktikum und die Auswertungsgespräche mit der jeweiligen Einrichtungsleitung.

**Durchführung:** Die Qualifizierung fand vom 27.04.2009 bis 01.07.2009 statt. Es nahmen 11 Personen teil. Bildungsträger war maxQ in Frankfurt.

Die Qualifizierung war modular aufgebaut:

- Modul 1 27.04.09 – 22.05.09 Basiskurs / Vermittlung von Grundkenntnissen
- Modul 2 25.05.09 – 09.09.09 Praktikum in einer Altenpflegeeinrichtung
- Modul 3 10.06.09 – 01.07.09 Aufbaukurs / Vertiefung der erworbenen Kenntnisse

Der Gesamtumfang der theoretischen Qualifizierung betrug 180 Stunden; die Richtlinien sehen mindestens 160 Stunden vor. Eine umfangreichere Qualifizierung war von uns erwünscht aber aufgrund der Beschränkung des § 46 SGB III nicht möglich.

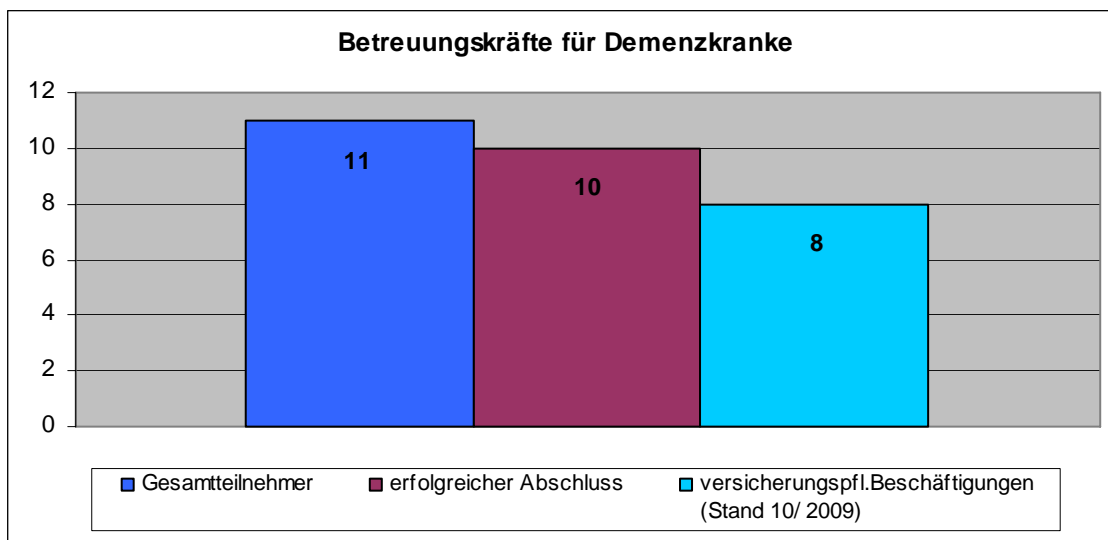
Es gab während der Qualifizierung keinen Abbruch zu verzeichnen. Zehn der elf Teilnehmer schlossen die Maßnahme erfolgreich ab und erhielten eine Teilnahmebescheinigung. Eine Teilnehmerin konnte aufgrund krankheitsbedingter hoher Fehlzeiten keine Teilnahmebescheinigung erhalten.

**Verbleib nach der Maßnahme / Stand 30.09.2009:** 8 Teilnehmer fanden nach Beendigung der Qualifizierung eine Beschäftigung. Alle arbeiten in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Zwei der übernommenen Teilnehmer wurden nicht als Betreuungskraft für Demenzkranke sondern als Pflegehilfskraft eingestellt. Bei zwei Teilnehmern ist eine Vermittlung aus persönlichen Gründen in absehbarer Zeit nicht möglich. Eine Teilnehmerin befindet sich noch aktiv im Bewerbungsverfahren. Bei Beschäftigungsverhältnissen als Betreuungskraft für Demenzkranke wurde aus grundsätzlichen Erwägungen in keinem Fall ein Eingliederungszuschuss gewährt.



**Resümee:** Die Qualifizierung kann als gelungen bezeichnet werden. Ein Teil des Erfolges ist dem Zufall geschuldet. Es ist nicht planbar, dass eine Gruppe sich untereinander so gut versteht und gegenseitig unterstützt, wie dies hier der Fall war. Während der gesamten Qualifizierung war auffällig, mit welcher Ernsthaftigkeit und mit welchem Lernwillen die Teilnehmer sich mit dem Thema Demenz auseinandersetzten. Ein Teil des Erfolges hat sicher seine Ursache in der guten Vorarbeit und dem umfangreichen Auswahlverfahren. Eine umfassende Begleitung und eine feste Ansprechpartnerin für alle Beteiligten sorgten für Stabilität und Kontinuität. Und der wichtigste Faktor: die Arbeitsplätze existierten wirklich. Um es noch einmal zu unterstreichen: Es gab keinen Abbruch während der Qualifizierung und die Eingliederungsquote von 80% liegt über dem Durchschnitt vergleichbarer Maßnahmen.

Die im Sommer 2008 so vehement diskutierte Frage „ Können Langzeitarbeitslose mit Demenzkranken arbeiten“ kann so beantwortet werden: Ja, es geht! Hinter dieser schlichten Aussage verbirgt sich viel: die Bereitschaft der Altenpflegeeinrichtungen, sich auf Mitarbeiter einzulassen, die sich vom Arbeitsprozess entfernt haben, die Bereitschaft der Teilnehmer „alles zu geben“ wie sich eine Kundin ausdrückte, ein Bildungsträger, der über Erfahrung mit unserem Kundenkreis verfügt. Als Grundmotiv: Engagement bei allen Akteuren. So ist zu hoffen, dass die gelungene Integration der Langzeitarbeitslosen von Dauer ist.



### 8.0 JOB-AKTIV-ZENTRUM

Mit dem Job-Aktiv-Zentrum (JAZ) wird ein wesentlicher Anspruch des SGB II umgesetzt, dass Empfänger von Arbeitslosengeld II in die Lage versetzt werden, ihren Lebensunterhalt aus eigener Kraft zu erzielen.

Das Job-Aktiv-Zentrum versteht sich nicht nur als Angebot für die Empfänger von Arbeitslosengeld II sondern ist auch mit seinem Arbeitgeberservice Ansprechpartner für die Arbeitgeber der Region und gewährleistet somit neben der passgenauen Vermittlung auch die Möglichkeit arbeitslose Bewerber direkt mit Arbeitgebern zusammenzubringen. Dies erfolgt z.B. über Veranstaltungen, die gemeinsam mit Arbeitgebern durchgeführt werden und die im Landratsamt stattfinden.

Im JAZ findet jeder Teilnehmer mit seinem Job-Profilier einen persönlichen Ansprechpartner.

Dieser Job-Profilier entscheidet für jeden Bewerber einzeln darüber, welche Aktivierungsbausteine der Maßnahme für diese Person in Betracht kommt.

Dabei stehen die Job-Profilier in einem engen Kontakt zu den Mitarbeitern vom Arbeitgeberservice. Damit bleibt gewährleistet, dass alle vermittelten Inhalte und Aussagen zum Arbeitsmarkt der Realität standhalten.

Die Bausteine im Einzelnen sind:

- arbeitsmarktbezogenes Profiling
- individuelle Berufswegeplanung
- Bewerbertraining
- Existenzgründungsberatung
- Medienkompetenz (virtueller Arbeitsmarkt, Job-Börsen)
- Kurzqualifikationen in Deutsch und Englisch
- bewerberorientierte Vermittlung
- Deutschsprachtests
- EDV-Training
- Job-Café
- Intensivcoaching (Motivierung und Aktivierung)
- Videotraining

Neben diesen Beratungs- und Qualifikationsleistungen stehen den Kunden im JAZ auch ganz praktische Mittel zur Verfügung, die den Bewerbungserfolg sichern sollen:

- Bewerbungsmappen/ Umschläge
- PC-Arbeitsplätze mit Internetzugang
- Software zur Erstellung von „PDF-Dokumenten“
- Kopierer/ Scanner
- leistungsfähige Drucker
- Versand von Unterlagen über die Hauspost

Das Angebot der JAZ- Maßnahme erstreckt sich auf einen Zeitraum von zwei Monaten. In diesem Zeitraum werden die Bewerber vom Job-Aktiv-Zentrum über 15 Stunden in der Woche aktiviert. Das heißt sie nehmen an einem der oben geschilderten Aktivierungsbausteinen teil oder aber sie sind in Vorstellungsgesprächen oder Praktika.

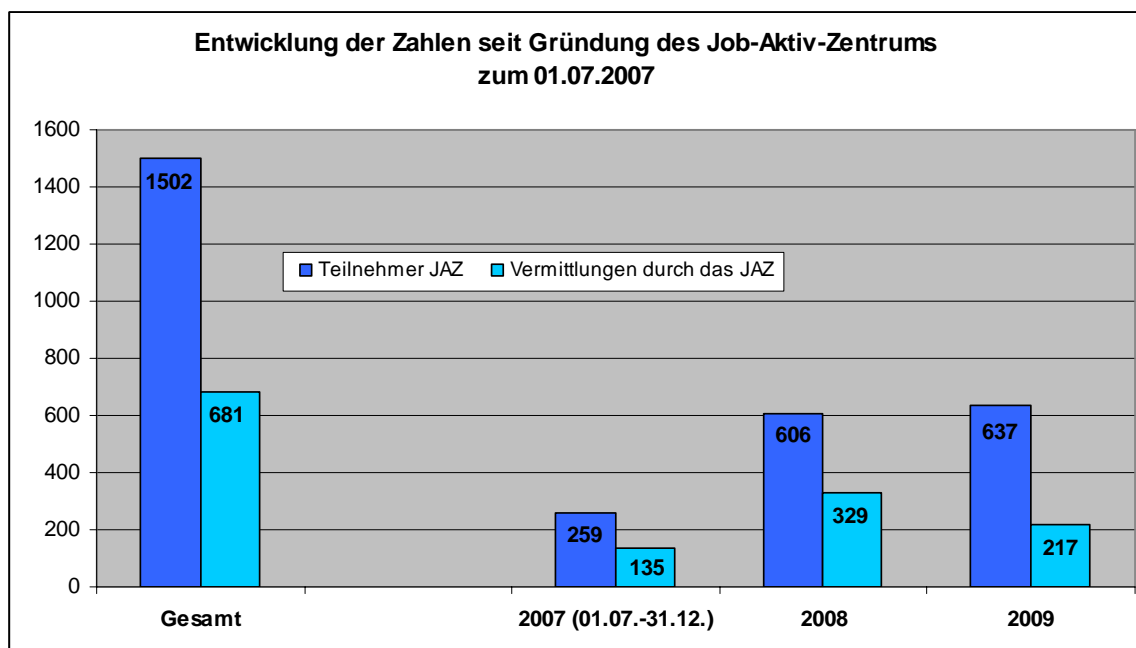
Das Ziel ist es, dass die Bewerber in diesem Zeitraum einen Arbeitsvertrag unterschreiben. Für den Fall, dass jemand den Maßnahmezeitraum durchlaufen hat, ohne zu einer Stelle zu kommen, haben wir mit der „Anschlussmaßnahme“ ein Angebot geschaffen, mit dem die Bewerber über zwei weitere Monate vom JAZ gefördert werden können.

Inhalte der Anschlussmaßnahme sind:

- regelmäßige Kontakte zum Profiler
- PC-Arbeitszeiten
- Job-Café mit unterschiedlichen Infoveranstaltungen
- Angebote der Beschäftigungsförderung / externe Qualifizierungsangebote
- Praktika
- bewerberorientierte Vermittlung

Neben dem Zugang zur Maßnahme für Neukunden, besteht selbstverständlich die Möglichkeit, dass Bewerber die schon länger im Leistungsbezug stehen an der Maßnahme teilnehmen können.

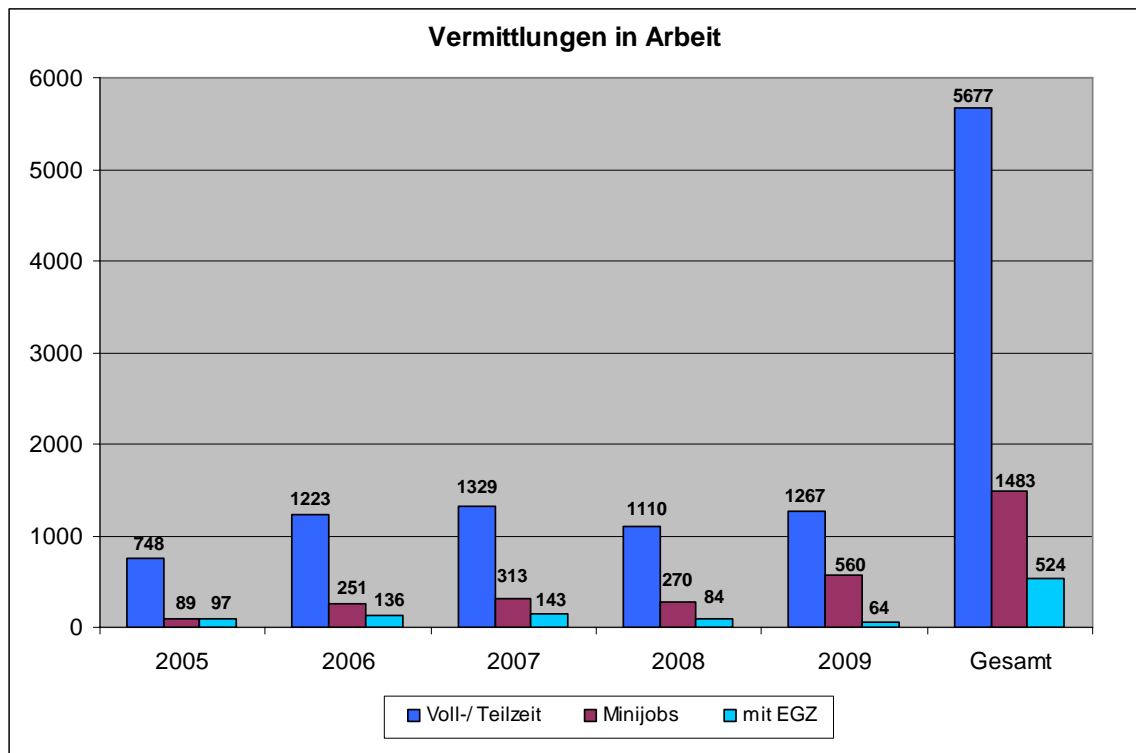
Voraussetzung ist, dass sie mit ihrem Fallmanager gesprochen haben und dieser feststellt, dass es zu diesem Zeitpunkt keine Hindernisse für eine unmittelbare Integration auf dem Arbeitsmarkt gibt.



Beim Vergleich der Zahlen für das Jahr 2009 mit denen des vorangegangenen Jahres fällt auf, dass sich die Gesamtteilnehmerzahl nur leicht erhöht hat, die Zahl der Vermittlungen jedoch deutlich zurückgegangen ist.

Zunächst muss man betonen, dass es trotz den Auswirkungen der Wirtschaftskrise gelungen ist einer beachtlichen Zahl von Menschen zu einem neuen Arbeitsplatz zu verhelfen (45%), aber es ist den Unternehmen eine deutliche Zurückhaltung beim Abschluss neuer Arbeitsverhältnisse anzumerken. Damit war es leider nicht möglich an das gute Ergebnis des Jahres 2008 anzuschließen.

## 9.0 VERMITTLUNGSÜBERSICHT



### Impressum:

#### Herausgeber:

**Amt für Arbeit und Soziales  
des Main-Taunus-Kreises**  
-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)

#### Gestaltung:

Marion Müller