



main-taunus-kreis

Eingliederungsbericht



2010

SGB II – Optionskommune
Landkreis Main-Taunus



INHALTSVERZEICHNIS

1.0 EINFÜHRUNG

1.1	Rückblick auf das Jahr 2010	
1.1.1	Ausgangslage und innere Organisation	5
1.1.2	Fallmanagement im Amt für Arbeit und Soziales	6
1.1.3	Instrumente und Netzwerkpartner	8
1.1.4	Regionaler Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice und die Integrationserfolge	9
1.1.5	Fazit und Ausblick	12
1.2	Arbeitslosenstatistik 2010 (SGB II-Empfänger)	14

2.0 EINGLIEDERUNGS- und QUALIFIZIERUNGSPROJEKTE

2.1	Kompetenzmanagement	15
2.2	Pro Job II	16
2.3	Aktivierungsmaßnahme	17
2.4	Fit am PC	18
2.5	Bewerbertraining	19
2.6	Erstellen von Bewerbungsmappen	20
2.7	JobPerspektive für Menschen mit persönlichen Handicaps	21
2.8	Job Club	22

3.0 AUSBILDUNG

3.1	Außerbetriebliche Ausbildung	23
3.2	Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender	24

4.0 LEISTUNGEN ZUR EINGLIEDERUNG

4.1	Projekt: Job-Perspektive (§ 16e SGB III)	25
4.2	Bildungsgutscheine	26
4.3	Vermittlungsbudget	27
4.4	Eingliederungszuschüsse	28

5.0 BEAUFTRAGUNG DRITTER

5.1	Unterstützung: Schwerbehinderter/Gleichgestellter/ von Behinderung bedrohter	29
-----	---	----

6.0 BEGLEITENDE LEISTUNGEN

6.1	Arbeitsmedizinischer Dienst	30
6.2	Arbeitsgelegenheiten	30

7.0 JOB-AKTIV-ZENTRUM

8.0 VERMITTLUNGSÜBERSICHT

1.1 Rückblick auf das Jahr 2010

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. Mit der Änderung der Kommunalträger-Zulassungsverordnung vom 01.12.2010 wird die Zuständigkeit für das SGB II dem Main-Taunus-Kreis nunmehr dauerhaft übertragen.

Eine Darstellung als SGB II – Träger erfolgt auch weiterhin 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 zum 01.05.2007 wird auch in der Außendarstellung alleine über den Namen verdeutlicht, dass wir in beiden Bereichen, Arbeit wie Soziales, unsere Schwerpunkte setzen. Zukünftig wird die Einrichtung auch den Zusatz Jobcenter tragen. Bei der Erledigung der Aufgaben beteiligen sich im Übrigen 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 sog. „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 Landratsamt 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 ideal an nur einem Standort 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 Leistungs-sachbearbeitung, 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 2010, wie in den vergangenen Jahren, eine erhebliche Fluktuation verkraften müssen. Über die Neueinstellung aus unterschiedlichsten Berufsgruppen, wie Voll- und Diplomjuristen, Soziologen und Sozialpädagogen verstärken wir fortlaufend unsere

Teams und erweitern damit auch unseren arbeitsmarktrelevanten Horizont. Aktuell sind drei offene Stellen vorhanden.

Aufgrund der erneuten tiefgreifenden Änderungen in der Anwendung der gesetzlichen Leistungsbestimmungen wurden unsere Fortbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen wiederum angepasst und gerade zum Themenkomplex „Fallmanagement“ weiterentwickelt.

Für jede/n neue/n Mitarbeiter/in 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 Jahren fortlaufend auch über die rechtlichen Rahmenbedingungen geschult. Diese permanente Angleichungsschulung nach jeder Gesetzesnovelle wurde insbesondere von unserem Bereich Recht durch interne Fortbildungen sichergestellt, was sich aus Kostengesichtspunkten als überaus zweckmäßig erwies. Ein Schwerpunktthema des vergangenen Jahres war hierbei auch die Aussprache von Sanktionen. Aufgrund von stark zunehmenden Übergriffen der Kunden, wurde in 2010 auch flächendeckend eine Fortbildung zur Gewaltprävention angeboten. Darüber hinaus führen die Zielgruppen regelmäßige Teamtage unter externer Moderation durch, in denen unter anderem intensive Fallbesprechungen erfolgten. Diese lösungsorientierte Intervision steigert die Qualität im Fallmanagement und führt auch zu einer persönlichen Weiterentwicklung jedes einzelnen Gruppenmitglieds.

Nach dem Start unserer 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 bestimmenden Themen im Amt für Arbeit und Soziales. Dies hat sich insbesondere durch die weiteren Änderungen der gesetzlichen Vorgaben zum § 51b SGB II und der damit verbundenen aufwendigen Nachpflege der abgefragten Daten ergeben und führt auch, vor dem Hintergrund der weiteren Veränderungen mit Einführung von X-Sozial 3.0, aktuell vermehrt zu weiteren Überstunden.

1.1.2 Fallmanagement im Amt für Arbeit und Soziales

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 in 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. Im Verlauf des Jahres 2010 haben wir dazu einen Tag des Fallmanagements durchgeführt, an dessen Ende ein komplett überarbeitetes Konzept stand. Diese weiterentwickelte Konzeption liegt der diesjährigen Jahresabrechnung bei.

Auch nach der Weiterentwicklung spielt das JAZ eine besondere Rolle. Im Jahr 2007 als Modellprojekt an den Start gegangen, schreibt diese Einheit weiterhin an seiner eigenen Erfolgsgeschichte. Mit insgesamt 10 Mitarbeitern, die aus den 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 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 im JAZ bei einer Vermittlungsquote von über 47% Integration in den 1. Arbeitsmarkt bei den Kunden liegen, die die Maßnahme auch komplett durchlaufen. Auf diese Quote sind wir zu Recht Stolz und haben an uns den Anspruch, diese Zahl zumindest zu halten, wenn möglich auch weiter auszubauen. Zur Weiterentwicklung unserer Integrationsbemühungen schließt sich nunmehr an die zweimonatige Betreuungsphase im JAZ noch die Beauftragung zur Vermittlung im Rahmen eines „Vermittlungspoints“ an, was gerade für Kunden mit „Nischenberufen“ auch die Vermittlungsmöglichkeiten noch deutlich erweitert. Erfahrungen bzw. Ergebnisse werden wir im nächsten Eingliederungsbericht vorstellen können.

In unserem System der besonderen Kundenbetreuung wird mit allen Leistungsbeziehern von Beginn an klar vereinbart, 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 intensive Beratungsansatz auch Früchte trägt, ist mit unserer niedrigen Sanktionsquote zu dokumentieren. Die gemeinsame Vereinbarung von Integrationsschritten 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 im Einzelfall genutzt bzw. eingesetzt. Durch die Instrumentenreform mussten wir diesen Einsatz noch weiter intensivieren und haben etliche Projekte ausgeschrieben bzw. neu durchgeführt. Unabhängig von den neuen Maßnahmen haben wir auch die Projekte mit unseren bisherigen Partnern angepasst und somit unseren regionalen Netzwerkgedanken weiter gestärkt.

Als Grundsicherungsträger entwickeln wir selbstverständlich auch die flankierenden sozialen Leistungen, die wir überwiegend mit den Partnern aus der freien Wohlfahrtspflege zusammen durchführen, immer weiter. Die allgemeinen Beratungsangebote unserer Netzwerkpartner, wie die Sozial-, Erziehungs- und Suchtberatung, wurden 2009 um einige wichtige Angebote erweitert. Diese galt es im vergangenen Jahr noch bekannter zu machen. Insbesondere die offene Sprechstunde der Schuldnerberatung im Landratsamt für unsere Kunden, wurde zunehmend stärker angenommen und ist aus dem Beratungsangebot nicht mehr wegzudenken. Darüber hinaus konnte das erste komplette Geschäftsjahr für das Sozialkaufhaus erfolgreich begleitet werden. Wie geplant, erreichten wir mit diesem Projekt eine verbesserte Versorgung von bedürftigen Personen bzw. Familien mit Gegenständen des persönlichen Bedarfs. Darüber hinaus realisierten wir einen stark beschäftigungsorientierten Ansatz, der vielen SGB II-Empfängern einen Weg zurück in den regulären Arbeitsmarkt eröffnet hat. Gerade über die im Sozialkaufhaus nach § 16e SGB II eingesetzten Kunden, haben hier eine besondere Rolle gespielt. Diese Fördermaß-

nahme ist zwar sehr kostenintensiv, erreicht aber nach unserer derzeitigen Einschätzung auch einen nachhaltigen sozialpolitischen Effekt.

Auf den nachstehenden Seiten legen wir wiederum 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 kleinere, individualisierte Maßnahmen und sehen uns mit unseren bisherigen Netzwerkpartnern in dieser Arbeit für unsere Kunden bestätigt. Die Kontinuität in der Zusammenarbeit mit den bewährten Partnern möchten wir an dieser Stelle besonders hervorheben.

Die Maßnahmen wurden auch in diesem Jahr wieder weiterentwickelt und den gewachsenen Anforderungen des Arbeitsmarktes nach der Wirtschaftskrise angepasst bzw. neu entwickelt. Auch zukünftig gilt es, die Maßnahmen und Qualifizierungsangebote den Bedürfnissen des Marktes anzupassen und mit den Netzwerkpartnern neue Impulse 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 Projekte die es gilt zu entwickeln bzw. auszuprobieren.

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 vertrauensvoll zusammen. In diesem Gremium hat sich eine Kultur des offenen Gedankenaustauschs etabliert, von dem alle Seiten profitieren und zu einem tragfähigen Netzwerk ausgebaut wurde.

1.1.4 Regionaler Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice und die Integrationserfolge

Ebenso verstehen wir auch die Arbeitgeber unserer Region als unsere Partner und Kunden. Wir pflegen einen engen Austausch mit den Firmen im Rhein-Main-Gebiet und profitieren besonders von unseren Vorerfahrungen. Diese Kontakte werden fortlaufend intensiviert, damit wir als verlässlicher Partner und Unterstützungsfaktor bei der Personalauswahl erlebt werden. Entsprechende Arbeitgeberveranstaltungen gehören hier ebenfalls zu unserem Leistungsportfolio, wie eine passgenaue Vermittlung durch gezielte Vorauswahl für kleine und mittlere Unternehmen. Die kurzen und direkten Wege zwischen den Firmen und uns als Main-Taunus-Kreis sind bereits in vielfältigen anderen Bezügen erprobt und müssen weiter konsequent auf dem Pfad der kommunalen Arbeitsvermittlung ausgebaut werden. Hier braucht es aber auch den offenen Dialog und einen beidseitig ehrlichen Umgang mit den Ressourcen der von uns angebotenen Arbeitskräfte. Ohne die Bereitschaft der Un-

ternehmen, es mit unseren Kunden wirklich versuchen zu wollen, werden wir diese im Wettbewerb mit anderen („jüngeren und qualifizierteren“) Arbeitslosen nicht vermitteln 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 Nachbetreuung, 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 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 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 Mittel komplett abgefordert bzw. eingesetzt 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. Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des § 16e SGB II an.

Aufgrund der Mittelkürzungen für 2011 müssen wir die im Bereich des § 16e SGB II freiwerdenden Gelder auf den normalen Eingliederungstitel umschichten und werden daher keine neuen Beschäftigungsverhältnisse mehr im Sinne dieser gesetzlichen Regelung aufnehmen, was faktisch die Einstellung dieses Instrumentes bedeutet. Eine sehr bedauerliche Entwicklung, die es vom Gesetzgeber dringend zu überprüfen gilt.

In Ergänzung zur täglichen Ansprache von Arbeitgebern, haben wir auch im Jahr 2010 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 550 Besuchern und 16 Ausstellern war dabei der zentrale Höhepunkt. Auch zum Thema Wiedereinsteigerinnen konnten wieder Veranstaltungen von 2009 unter Beteiligung unserer Gleichstellungsstelle durchgeführt werden.

In der direkten Folge aus den Veranstaltungen hat sich ein Netzwerk für die Betroffenen gebildet, das im abgelaufenen Jahr bei drei weiteren Einzelveranstaltungen mit modularem Charakter von uns unterstützt wurde. Diese positive Entwicklung wird auch zukünftig durch uns begleitet und damit die Netzwerkarbeit unterstützt.

Bei den Erfolgen unserer Vermittlungsarbeit muss aber auch festgehalten werden, dass die Aufstockerquote der Leistungsbezieher in den letzten Jahren kontinuierlich angewachsen ist. Die Hauptgründe für eine weitere Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen liegen zum Einen an dem sehr hochpreisigen Wohnungsmarkt des Ballungsraumes Rhein-Main. Zum Anderen führt aufgrund der oftmals geringen Qualifikationen unserer Kunden unsere Vermittlungsarbeit nur in den Niedriglohnsektor. Damit lassen sich dann aber oft keine ausreichenden Arbeitseinkünfte erzielen. Hilfreich wäre hier eine angemessene Bezahlung der Erwerbstätigkeit im Rahmen einer Mindestlohnverpflichtung auch im Niedriglohnsegment. Auch wenn die Vermittlung nicht immer zur Bedarfsdeckung ausreicht, 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 im Beschäftigungsumfang (z.B. Erhöhung der Stundenzahl bzw. Wechsel von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Stellen) und auch einer schrittweise höheren Entlohnung niederschlagen können. Über diesen Weg der kleinen Schritte kann dann letztendlich auch ein Ausstieg aus dem Leistungsbezug realisiert werden.

Vor dem Hintergrund der sich bessernden wirtschaftlichen Gesamtlage, haben wir im sechsten Jahr der SGB II-Umsetzung mit enormen Anstrengungen unser bestes Vermittlungsergebnis erreicht. Für das Jahr 2010 haben wir insgesamt 2.326 Integrationen in Arbeit erzielt. Im Verhältnis gering sind die Vermittlungen in sog. Mini-Jobs auf nunmehr 649 (vormals 560) angestiegen. Einen großen Zuwachs haben unsere Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Voll-/Teilzeit-Beschäftigungen mit 1.677 erfahren. Auch im letzten Jahr ist es uns wieder gelungen, nur sehr wenige Vermittlungen (122) mit Lohnkostenzuschüssen zu verbinden. Von diesem Instrument wurde in erster Linie für die Vermittlungsarbeit bei den 50Plus-Kunden Gebrauch gemacht, weil die Arbeitgeber der Region auch weiterhin nur sehr zögerlich aus diesem Kundensegment Arbeitskräfte aufnehmen.

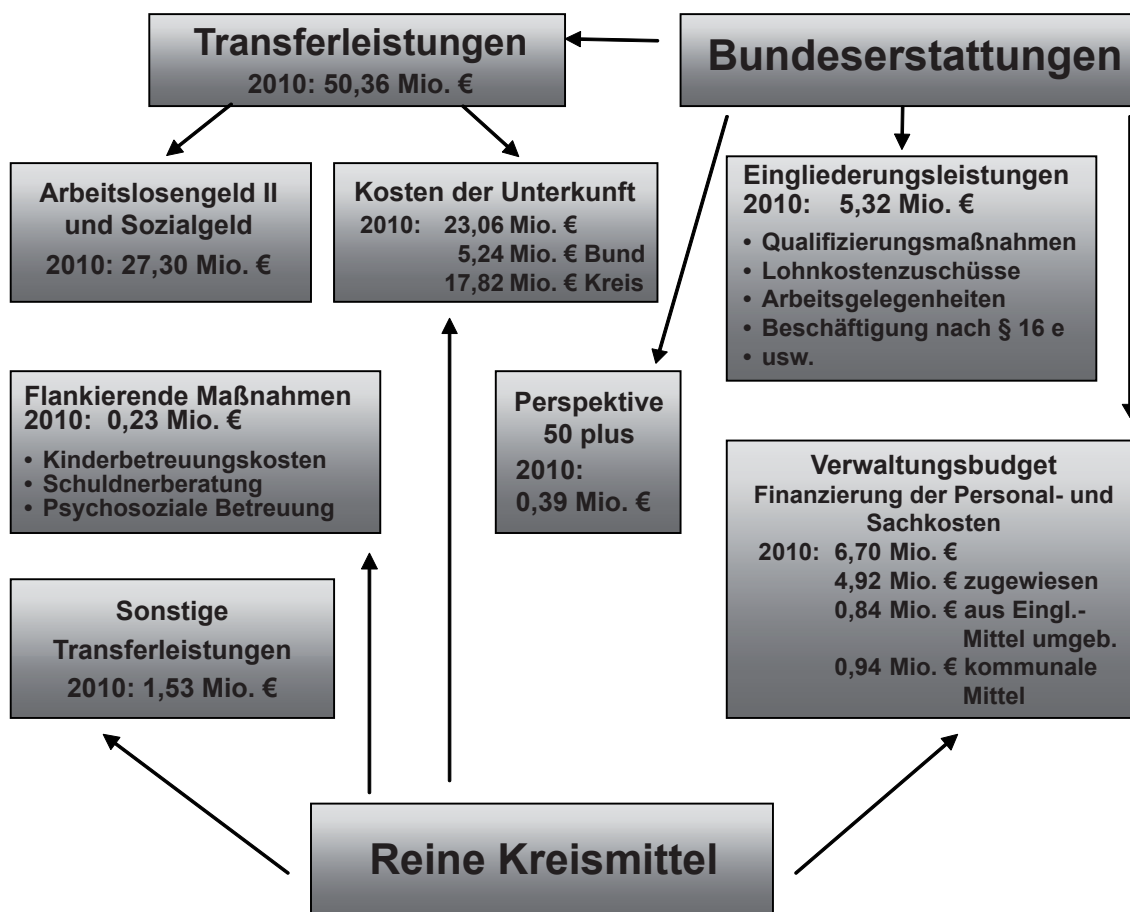
In diesem Kontext ist auch die Vermittlungsarbeit im Detail zu betrachten. Ähnlich wie im Jahr 2009 kann man feststellen, dass die Vermittlung in die umliegende Region (im Umkreis von 50 km) weiterhin mit 87% den überwiegenden Anteil ausmacht, aber auch der Anteil der überregionalen Vermittlung hält sich recht konstant bei 13% und ist somit fester Bestandteil unseres Leistungsportfolios geworden. Bemerkenswert bei der überregionalen Vermittlung sind 9 Auslandsvermittlungen (3 x Italien, 2 x Spanien und jeweils einmal Dänemark, Österreich, Schweiz und Polen).

1.1.5 Fazit und Ausblick

Mit einer Vermittlungszahl von weit über 2.000 Menschen haben wir eine neue Dimension in unserer Arbeit erreicht und blicken nunmehr auf die Herausforderung mit weniger Eingliederungsmitteln die Menschen aus einer überwiegend verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit herauszubringen. Auch dieser Herausforderung stellen wir uns und denken, dass wir mit neuen Methoden und Maßnahmen auch hier wieder eine erfolgreiche Arbeit leisten werden.

Im Rückblick auf das Jahr 2010 ist noch auf die nahezu vollständige Ausschöpfung der Bundesmittel hinzuweisen. Seit Übernahme der SGB II-Trägerschaft durch den Main-Taunus-Kreis haben wir in der Betrachtung der gesamten sechs Jahre die Mittel für Eingliederung und die Verwaltung eine Ausschöpfung von 97,5% erreicht und dürften damit, nicht nur hessenweit, einen Spitzenplatz einnehmen. Legen wir die insgesamt 7.354 Personen, die wir in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen in dieser Zeit vermittelt haben zu Grunde, ergeben sich reine Eingliederungskosten pro Person und Vermittlung von 3.941 Euro. Diese Anstrengungen haben letztendlich zur höchsten Beschäftigtenquote aller Landkreise in Hessen geführt.

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 2010 dar:

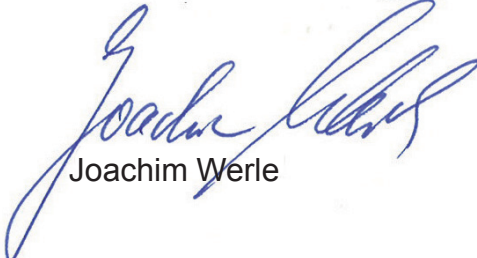


Nur auf der Grundlage von stabilen und verlässlichen Bundesmitteln, wäre es dem Main-Taunus-Kreis möglich, die laufenden Projekte, wie z.B. die überbetriebliche Ausbildung für sozial benachteiligte Jugendliche auch für die nächsten Förderperioden sicherzustellen. Wie bereits ausgeführt, haben wir mit Blick auf einen hohen Anteil von verdichteter Langzeitarbeitslosigkeit und gleichzeitiger erheblicher Mittelkürzung enorme Finanzprobleme, die sich insbesondere in der möglichen Streichung von qualitativ hochwertigen und längeren Maßnahmen niederschlagen werden. Aufgrund der vom Bund vorgenommenen Mittelkürzung und der nicht adäquat ausgeführten Fortschreibung der Verpflichtungsermächtigungen für die Folgejahre wird der Main-Taunus-Kreis enorme Probleme haben, die Qualität in der Vermittlungsarbeit zu halten. Insoweit befürchten wir erhebliche Einschnitte für die Kunden, insbesondere für die Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die eine längere und kostenintensivere Heranführung an den Arbeitsmarkt benötigen.

Abschließend ist für das Jahr 2010 sehr positiv festzuhalten, dass die jetzt grundgesetzlich verankerte Zuständigkeit für die Grundsicherungsträgerschaft eine enorme Anspannung bei allen beteiligten Akteuren gelöst hat. Nach den Herausforderungen der Wirtschaftskrise und den nunmehr klaren Regelungen zur Option, kann jetzt mit einer entsprechenden Perspektive auf allen Ebenen geplant und letztendlich gearbeitet werden.

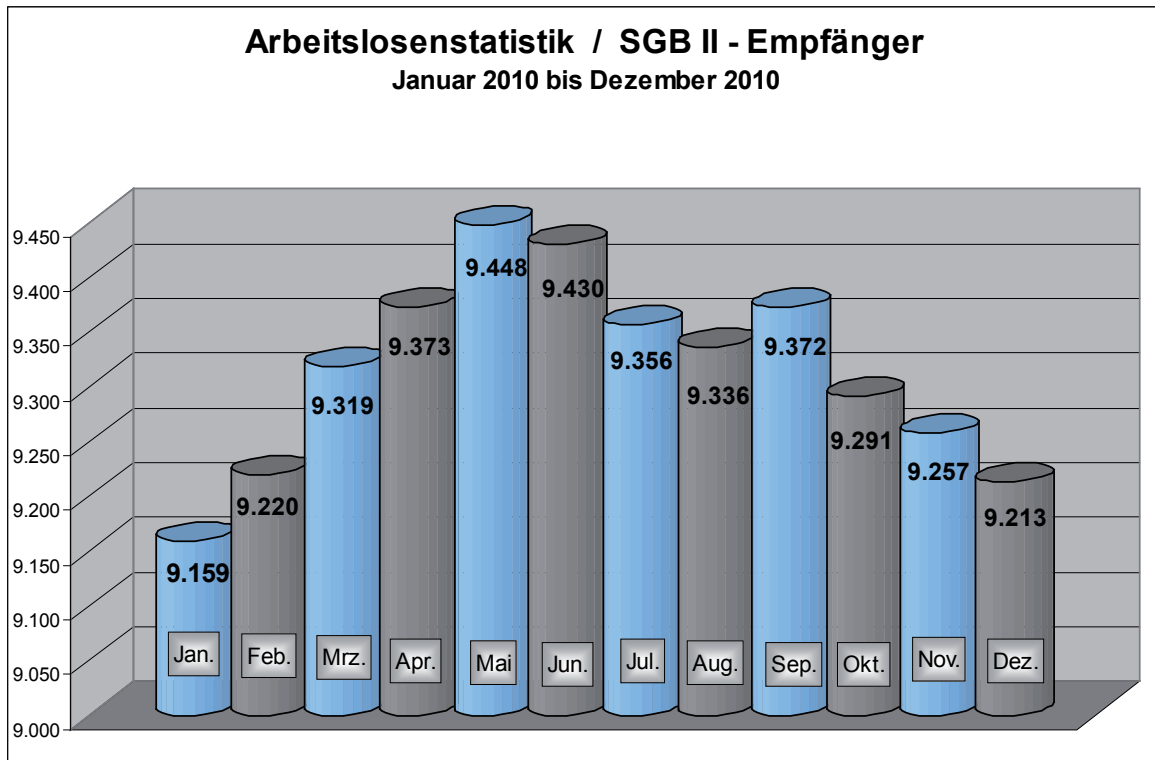
Diese neuen Rahmenbedingungen gilt es nun weiter auszugestalten, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind fit für die zukünftigen Aufgaben zu machen und erweiterte Finanzressourcen müssen generiert werden, damit die Optionskommune Main-Taunus-Kreis gleichermaßen erfolgreich arbeiten kann.

Hofheim, den 31. März 2011



Joachim Werle

1.2 Arbeitslosenstatistik 2010



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 3 Wochen und bietet Platz für maximal 16 Personen. Insgesamt fanden im Zeitraum Juni bis September 2010 4 Maßnahmen statt.

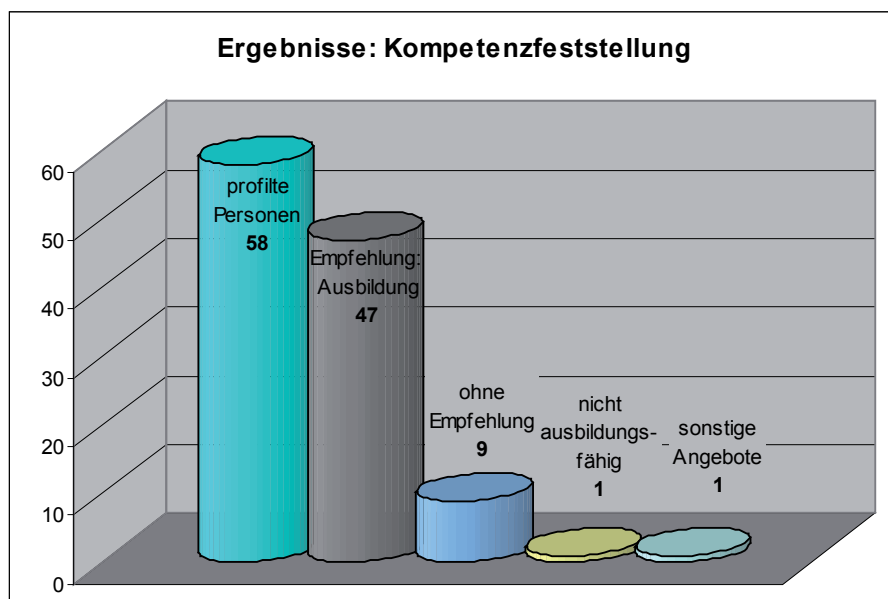
Die Zielgruppe umfasst Jugendliche sowie junge Erwachsene im Arbeitslosengeld II-Bezug, die eine berufliche Ausbildung anstreben und aufgrund ihres Alters oder sonstiger Bedingungen keine eindeutige Profileinschätzung durch das Fallmanagement zulassen.

Struktur:

- **1. Woche:** Tests
- **2. Woche:** Gruppentraining
- **3. Woche:** Werkstattbesuch sowie 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 58 Maßnahmeteilnehmern erhielten 47 Personen eine Empfehlung zur überbetrieblichen Ausbildung und 9 Personen waren nach Ansicht des Trägers nicht für eine Ausbildung geeignet oder erhielten aufgrund verschiedener Faktoren keine Empfehlung. Bei einer Person wurde durch den Träger die Teilnahme an der Aktivierungsmaßnahme empfohlen und ein weiterer Teilnehmer wurde als nichtausbildungsfähig eingestuft.



2.2 Pro Job II

Mit den Zielen von Betreuung und Integration in den Arbeitsmarkt wurde das Projekt „Pro Job“ angeboten.

Im Mittelpunkt standen 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, aufwiesen.

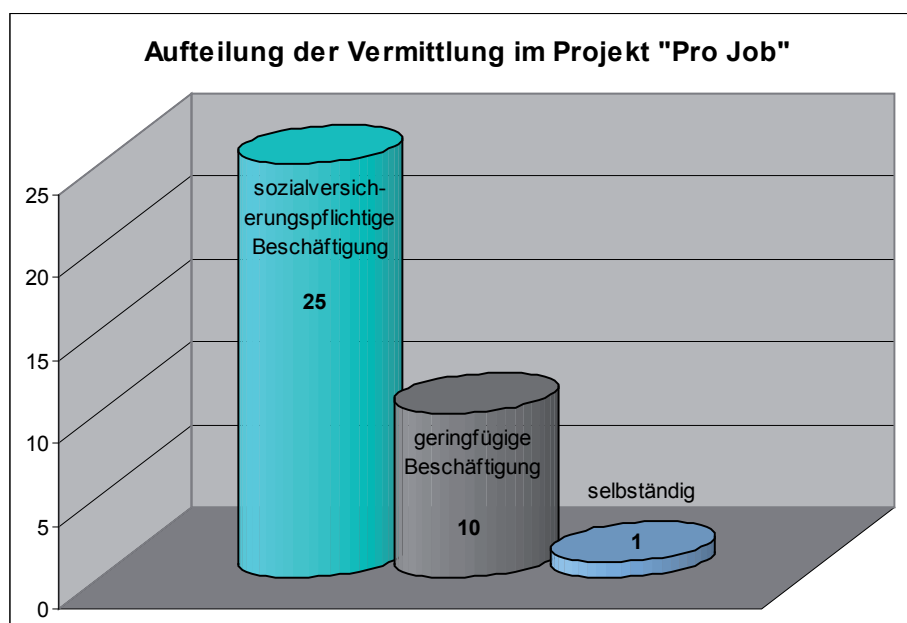
Ausgehend von bestehenden Barrieren wurde eine mehrstufige Aufbau- und Entwicklungsarbeit als erforderlich angesehen, die sich in verschiedene Bausteine gliederte.

Nach Feststellung von Stärken und Kompetenzen im Rahmen eines Profilings wurden die Teilnehmer/innen nach Entwicklung eines individuellen Aktions- und Qualifizierungsplanes bei dessen Umsetzung intensiv unterstützt.

So konnten 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.

Im Jahre 2010 nahmen insgesamt 75 Kunden am Projekt teil. 27 Personen konnten hiervon in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Einzelheiten zur Aufteilung der Vermittlung sind der Grafik zu entnehmen.



2.3 Aktivierungsmaßnahme

(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 Maßnahme 2009/2010 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, im Rahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung, eine den individuellen Bedarfe des Teilnehmers angepasste Förderung. 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 berufsbezogene Kenntnisse mit fachtheoretischen sowie -praktischen Inhalten notwendige Fördereinheiten darstellen. Eine wichtige Rolle spielt neben der Sprachförderung, die Schulden- und Suchtprävention bzw. -beratung.

Es erfolgten 53 Zuweisungen in das Modul 1 der Aktivierung. Dieses Modul beendeten 47 Teilnehmer und hatten die Möglichkeit zum Übergang in die 2. Phase der Aktivierung – 6 Teilnehmer waren trotz Zuweisung nicht zur Maßnahme erschienen.

Nach Abschluss des 2. Moduls erhielten 23 Teilnehmer eine Empfehlung zur Berufsausbildung. 12 Teilnehmer nahmen im Anschluss eine überbetriebliche Ausbildung auf; 1 Kunde absolviert eine berufsvorbereitende Maßnahme. 17 Teilnehmer nahmen eine Beschäftigung auf – 4 Kunden bekamen eine Arbeitsgelegenheit zur schrittweisen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Es können maximal 56 Personen in der Maßnahme aufgenommen werden, wobei die individuelle Verweildauer abhängig vom Einstieg 3 bis 9 Monate beträgt. Für die Aktivierungsmaßnahme 2010/2011 erfolgten bis Dezember 2010 bereits 27 Zuweisungen, von denen 12 Teilnehmer nach Abschluss des 1. Moduls infolge der Fördergespräche zwischen Beschäftigungsförderung, Fallmanagement und Sozialpädagogen der AEG Signum in das 2. Modul der Aktivierung übernommen wurden.

2.4 Fit am PC – Microsoft individuell –

Dieses EDV-Projekt wird bereits seit 2005 fortwährend angeboten; seit 2009 in abgeänderter Form.

Unter Beachtung der Vergaberichtlinien wurde „Fit am PC – Microsoft individuell –“ im Jahre 2010 erneut ausgeschrieben. Hierauf gab es zwei Bewerber; das wirtschaftlichste Angebot erhielt den Zuschlag.

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.

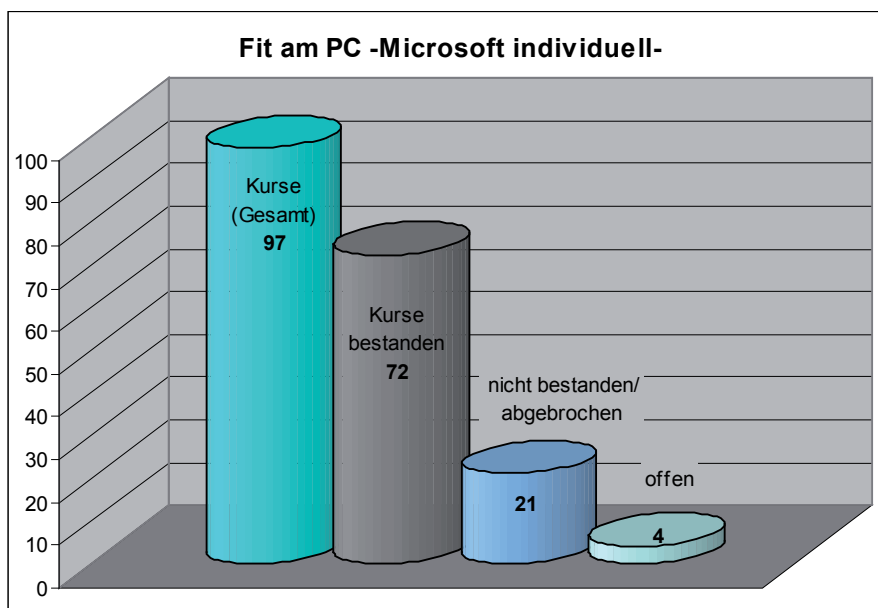
Die Qualifizierung erfolgt durch die von Microsoft zertifizierte „IT-Academy“ sowie durch das autorisierte Microsoft-Testcenter nach den individuellen Voraussetzungen als Einsteiger oder Fortgeschrittene.

Ziel ist es, (Einzel-) Zertifikate in den Bereichen „IC³“ sowie „Microsoft-Office“ zu erreichen.

Die einzelnen Module/Kurse werden autodidaktisch mit Unterstützung und Hilfeleistung durch Fachanleitung erlernt.

Durch die zeitliche Variabilität der Teilnahme ist dieses Projekt sehr geeignet für Kundinnen und Kunden, welche Familie und Beruf zu vereinbaren haben.

Im Jahre 2010 wurden insgesamt 97 Module/Kurse besucht. Hiervon wurden 72 Module/ Kurse bestanden, 21 wurden nicht bestanden/abgebrochen und 4 Kurse waren bis 31.12.2010 nicht abgeschlossen. Dies entspricht einer Erfolgsquote von ~ 70 %.



2.5 Bewerbertraining

Dieses Projekt wurde für SGB II-Empfänger zur Optimierung des Bewerbungsprozesses aufgelegt.

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.

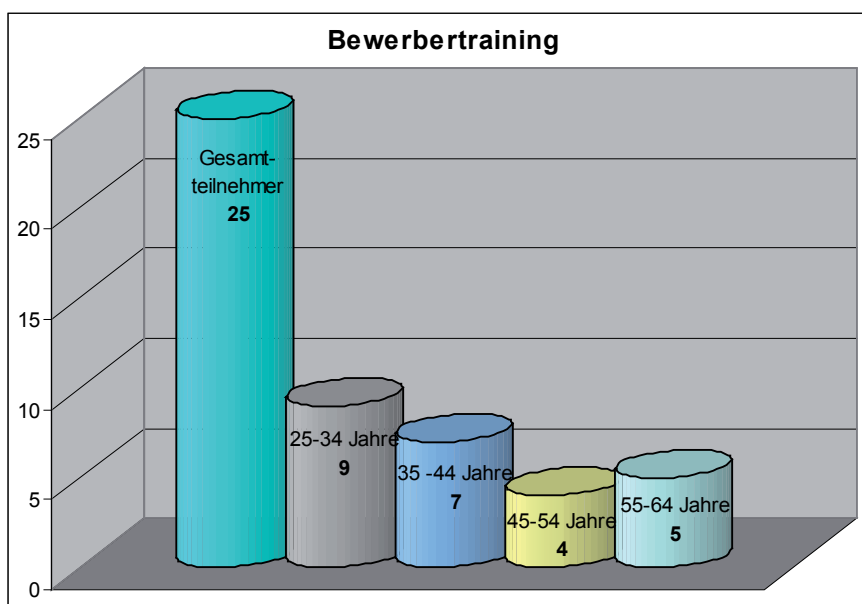
Inhalt des Trainings war

- Informationsgewinnung für die Bewerbung
- Erarbeiten einer Bewerbungsstrategie
- die richtige Bewerbung – erstellen von Anschreiben/Lebenslauf (am 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 25 Personen erfolgreich teilgenommen, davon 13 Frauen und 12 Männer.



2.6 Erstellen von Bewerbungsmappen

Die Maßnahme wurde unter Beachtung der Vergaberichtlinie ausgeschrieben und vergeben.

Seitens des Trägers wurde in Hofheim ein Bewerbungscenter mit Computer-Arbeitsplätzen eingerichtet.

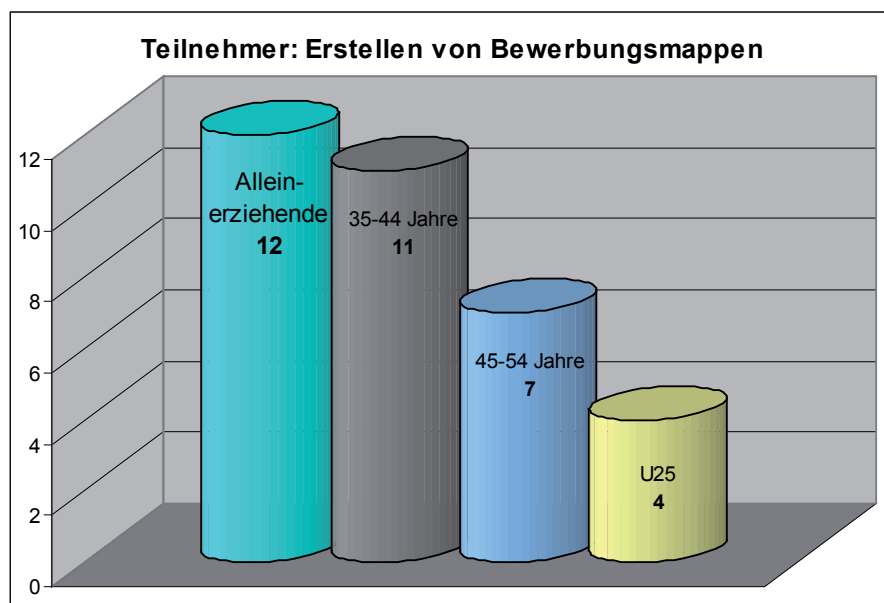
Mit der Aktivierungsmaßnahme „Erstellen von Bewerbungsmappen“ erhalten Leistungsbezieher seit dem 01.09.2010 eine individuelle Hilfestellung beim Erstellen ihrer kompletten Bewerbungsunterlagen.

Teilnehmer werden regelhaft für die Dauer von 6 Wochen zugewiesen.

Folgende Bausteine sind – nach Bedarf – Bestandteil des Projekts:

- Sichtung der bisherigen Unterlagen
- erstellen des Lebenslaufs
- aktuelles Bewerbungsfoto
- beschaffen fehlender Qualifikationsnachweise
- Hilfe bei der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen / Abschlüssen
- Übersetzungen von Zeugnissen, Zertifikaten und Nachweisen
- Bündelung/Sortierung aller Unterlagen in einer Mappe
- Beispiel für ein Bewerbungs-Anschreiben

Mit Abschluss der Maßnahme erhält jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin alle Unterlagen digitalisiert im Datei-Format. Im Berichtszeitraum haben bisher 34 Menschen an dem Projekt teilgenommen.



2.7 JobPerspektive für Menschen mit persönlichen Handicaps

Die „JobPerspektive für Menschen mit persönlichen Handicaps“ ist eine Aktivierungsmaßnahme.

Langzeitarbeitslose mit komplexen individuellen Vermittlungshemmnissen wie stark ausgeprägte Blockaden, gesundheitliche Beeinträchtigungen oder fehlende soziale und berufliche Kompetenzen sollen unterstützt werden, wieder im Arbeitsleben Fuß zu fassen.

Vom Träger werden einzelne Module angeboten, die ein breites Spektrum an praktischen betrieblichen Erprobungen beinhalten.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Angebote zur Gesundheitsvorsorge wahrzunehmen oder sich bei einem externen Anbieter weiterzubilden.

Zielsetzung der Maßnahme ist es, den Maßnahmeteilnehmern ein individuell abgestimmtes Unterstützungsangebot zu unterbreiten.

Herzstück der Maßnahme ist der persönliche Arbeitscoach, der eine intensive Begleitung und Unterstützung sicherstellt und gemeinsam mit dem Teilnehmer Strategien zur besseren Bewältigung seiner Lebenssituation erarbeitet.

Dieser Modellversuch hat am 01.09.2010 begonnen und wird am 30.11.2011 enden; die Zuweisungsdauer beträgt im Regelfall 12 Monate.

Insgesamt können 16 Personen innerhalb der Altersspanne von 25 Jahren bis 54 Jahre an der Maßnahme teilnehmen.

Die Zuweisungen erfolgten zu Maßnahmebeginn im Staffelfverfahren mit jeweils vier Teilnehmern zu Beginn eines Monats.

Ergebnisse dieses Projekts sind sodann dem Eingliederungsbericht 2011 zu entnehmen.

2.8 Job Club

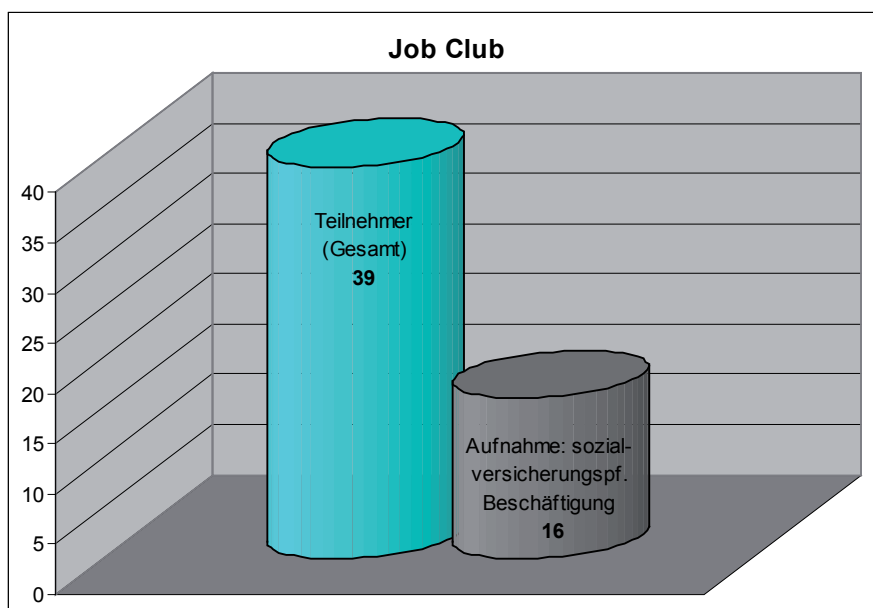
Der Job Club richtet sich an Arbeitslosengeld II-Empfänger, die 25 Jahre und älter sind. Es handelt sich um ein Qualifizierungs- und Vermittlungsprojekt.

Schwerpunkte der Maßnahme sind individuelle Bewerbungsunterstützung und Begleitung, EDV- Standardprogramme für Anfänger und Fortgeschrittene, Arbeitsmarktrecherche sowie 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 drei bis sechs Monate verlängert werden. Eine Anwesenheit von 15 Wochenstunden ist verpflichtend. Qualifizierungsstandort ist Hofheim.

Der Job Club startete am 01.10.2009 und endete am 30.09.2010. Insgesamt nahmen 39 Personen teil. 6 Teilnehmer beendeten aus unterschiedlichen Gründen die Maßnahme vorzeitig. 16 Teilnehmer nahmen nach Maßnahmeende ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf. Dies entspricht einer Eingliederungsquote von 41 %. 2 Teilnehmer setzten nach Beendigung des Job Club's den bereits während des Projektes begonnenen Weg fort, eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen. Andere Teilnehmer nahmen nach Beendigung der Maßnahme an weiteren Fortbildungen wie Deutsch als Fremdsprachenlehrerin oder an einer Qualifizierung zum Luftfrachtabfertiger teil.



3.1 Außerbetriebliche Ausbildung

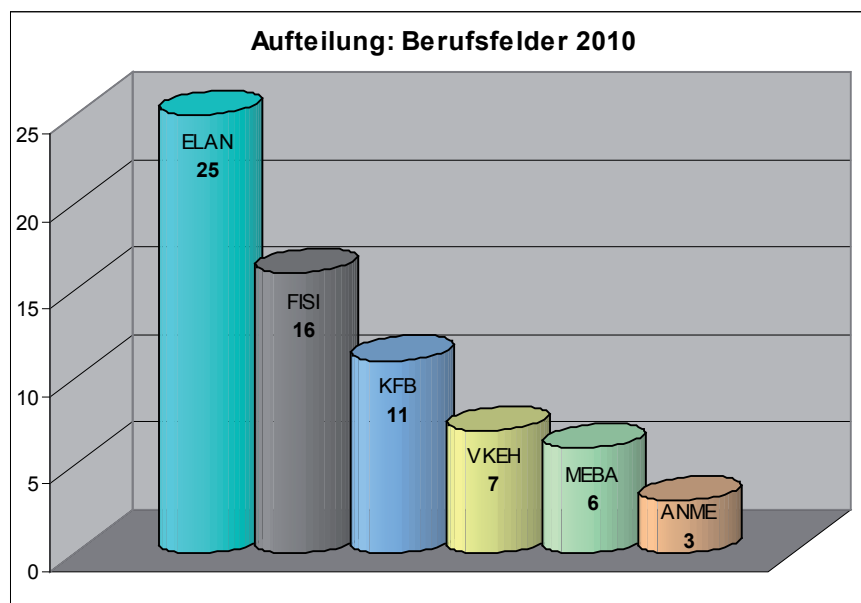
Bereits im sechsten Jahr verfügt der Main-Taunus-Kreis über eine leistungsfähige Ausbildungs- und Trainingseinrichtung. Mit modernster Technik ausgestattete Ausbildungswerkstätten, Funktions- und Trainingsräume sowie eine Reihe von Seminar- und Schulungsräume stehen zur Verfügung.

Im Ausbildungsjahr 2010 wird überbetrieblich ausgebildet in den Berufen:

- Anlagenmechaniker (**ANME**) (3 ½ Jahre Ausbildungsdauer)
- Elektroanlagenmechaniker (**ELAN**) (3 Jahre Ausbildungsdauer)
- Metallbauer (**MEBA**) (3 ½ Jahre Ausbildungsdauer)
- Kauffrau/-mann für Bürokommunikation (**KFB**) (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 Praktika in Unternehmen der Region, in die nach der Ausbildung eine Übernahme angestrebt wird. 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 – der älteste Auszubildende in der überbetrieblichen Ausbildung ist im Jahrgang 2010 ein 34-Jähriger. Erweist sich der Erwerb eines Berufsabschlusses zu einem späteren Zeitpunkt als sinnvoll, so wird in Einzelfällen eine Förderung unterstützt.

In 2010 begannen insgesamt 68 sozial benachteiligte Jugendliche SGB II-Empfänger ein überbetriebliches Ausbildungsverhältnis. Hiervon wurden 7 Auszubildende aufgrund ihrer Leistungen in diesen Jahrgang zurück versetzt. Bis zum Dezember wechselten aus unterschiedlichen Gründen 3 junge Erwachsene innerhalb des Jahrgang 2010 ihre Ausbildung. Die Altersstruktur liegt zwischen 16 und 34 Jahre; die Mehrzahl der Teilnehmer ist zwischen 17 und 24 Jahre alt. Der Migrantenanteil liegt bei 50%; ohne Schulabschluss waren 7 Teilnehmer.



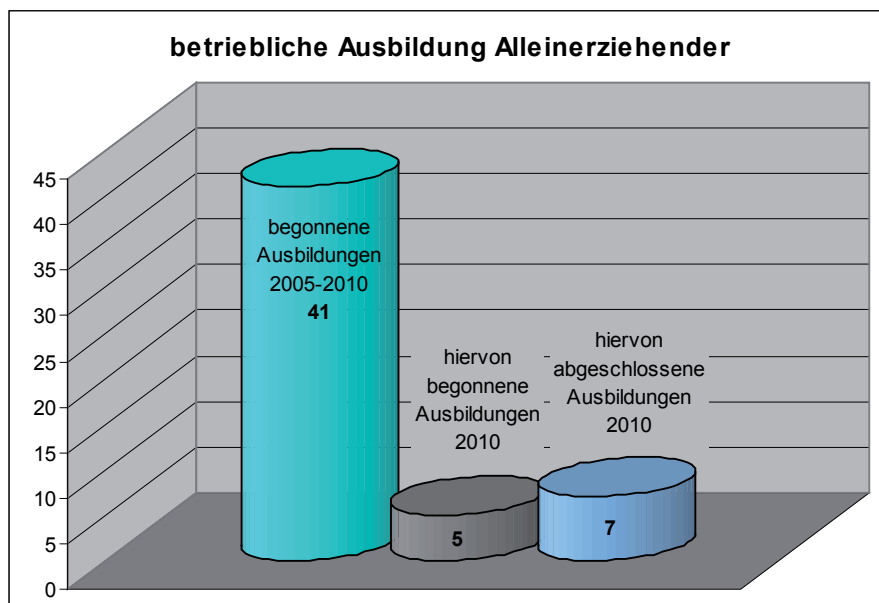
3.2 Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender in Teilzeit

Bei dieser Ausbildungsform werden Ausbildungsplätze (und betriebliche Praktikastellen) in Teilzeit akquiriert. Dabei werden eine Reihe von Betrieben beratend angesprochen mit dem Ziel, alleinerziehende Väter und Mütter, die Arbeitslosengeld II im Main-Taunus-Kreis beziehen, in Teilzeitform auszubilden. Durch eine intensive Beratung im Vorfeld werden die Bewerber/innen gut auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet (Vorlaufphase). An dieser Maßnahme können junge Alleinerziehende unter folgenden Voraussetzungen teilnehmen:

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

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

Im Kalenderjahr 2010 wurden insgesamt acht Frauen der Vorlaufphase zugesteuert und intensiv beraten. Fünf Frauen entschlossen sich im Laufe des Jahres 2010, eine betriebliche Ausbildung in Teilzeitform zu beginnen. Seit Einführung des SGB II im Jahre 2005 sind 41 Frauen in ein Teilzeitausbildungsverhältnis vermittelt worden. Ursprünglich begannen im Kalenderjahr 2007 acht Frauen mit einer betrieblichen Ausbildung in Teilzeit. Es gab zwei Abbrüche zu verzeichnen. Sechs Frauen schlossen im Kalenderjahr 2010 die Ausbildung erfolgreich ab. Eine Auszubildende aus dem Jahr 2008 beendete die zweijährige Ausbildung in 2010 ebenfalls. Die erfolgreichen Absolventen wurden nach Beendigung der Ausbildung bis auf eine Ausnahme, 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 jungen Müttern oder Vätern eine fundierte berufliche Grundlage und perspektivisch ein Leben ohne staatliche Transferleistungen zu ermöglichen.



4.1 Projekt: Job-Perspektive gemäß § 16e 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 Beschäftigungsverhältnis (ohne Arbeitslosenversicherung) wird mit maximal 75 % bezuschusst, sodass für den Arbeitgeber eine Eigenleistung von nur 25 % aufzuwenden ist.

Nach der ersten Förderphase von maximal 24 Monaten ist zu entscheiden, ob der EHB auf dem ersten Arbeitsmarkt platziert werden kann oder ob davon auszugehen ist, dass der EHB auch auf Dauer keine Chancen haben wird, eine reguläre Arbeitsstelle zu bekommen. 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 in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu unterstützen.

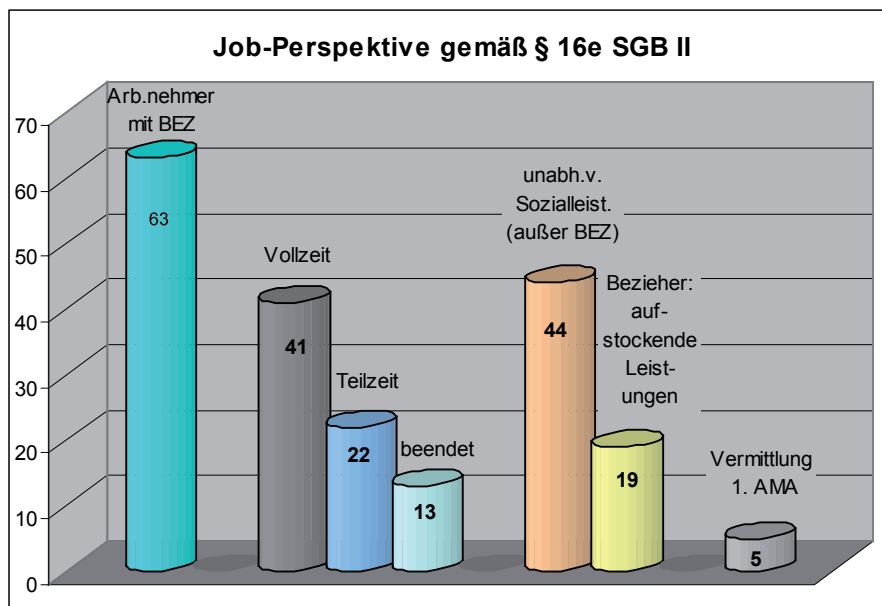
Seit der Realisierung und Umsetzung des Gesetzes im April 2008 konnten 63 Arbeitsstellen besetzt werden. Die Mitarbeiterin aus der Abteilung Beschäftigungsförderung, die seinerzeit eigens für diese Aufgabe rekrutiert wurde, ist das notwendige Bindeglied zwischen dem Kunden, dem Fallmanagement und dem Arbeitgeber.

Von insgesamt 63 Kunden sind 13 aus verschiedenen Gründen ausgeschieden. Als Beispiel hierfür sind vorzeitiger Abbruch, Nichteignung, keine Verlängerung der Maßnahme, zu benennen. Die 63 Arbeitsplätze waren mit 43 männlichen und 20 weiblichen Arbeitnehmern besetzt. Es handelt sich um 41 Vollzeit- und 22 Teilzeitstellen (13 mit 50 % und 9 mit 75 %). In 44 Fällen konnte nach Arbeitsaufnahme der Lebensunterhalt aus dem geförderten Arbeitseinkommen komplett sichergestellt werden; d.h. hier wurden – außer BEZ – keine zusätzlichen Sozialleistungen gezahlt. Bei den restlichen 19 Fällen wurden weiterhin, jedoch in verminderter Form, Leistungen nach dem SGB II gewährt, da hier die Einnahmen den Bedarf nicht komplett abdeckten.

5 geförderte Personen haben nach der ersten Förderphase (24 Monate) einen regulären Arbeitsvertrag erhalten und bestreiten ihren Lebensunterhalt nun ohne jegliche Förderung. Für weitere 4 Personen wird nach Förder-Ende Anfang 2011 ebenfalls ein reguläres Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen. 32 Personen befinden sich noch in der ersten Förderphase. Für weitere 13 Arbeitnehmer/innen konnte mit den Arbeitgebern ein dauerhaft gefördertes Arbeitsverhältnis ausgehandelt werden. Hierbei ist anzumerken, dass für die „Dauergeförderten“ nur noch ein Beschäftigungszuschuss von 65 % gewährt wird, und das bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

>>>

Die Zusammenarbeit zwischen dem Fallmanagement, der Beschäftigungsförderung und den jeweiligen Arbeitgebern ist positiv zu bewerten.



4.2 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 2010 hat der Main-Taunus-Kreis 66 Bildungsgutscheine ausgestellt; hiervon wurden 58 Gutscheine bei einem zertifizierten Träger eingelöst.

4.3 Vermittlungsbudget

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

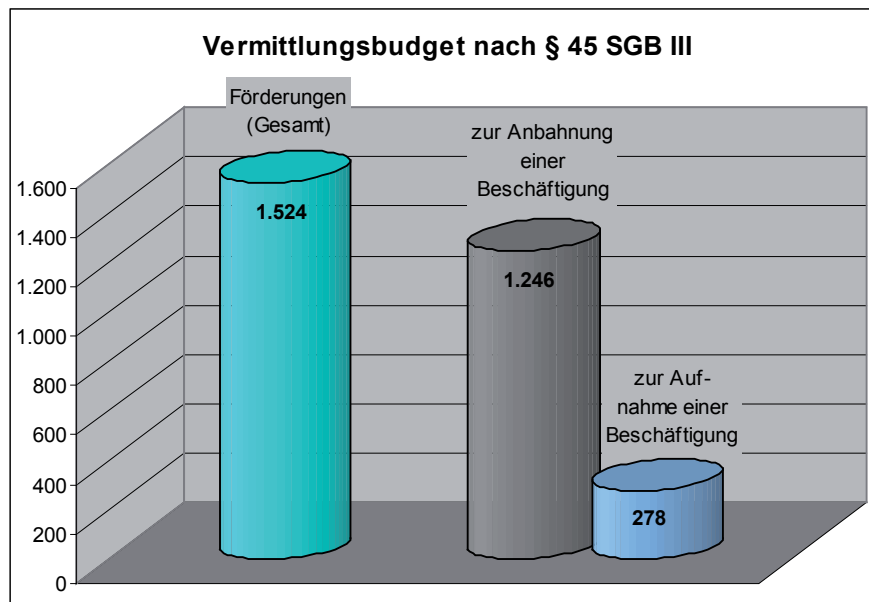
Mit diesem Budget steht ein flexibles und am individuellen Bedarf ausgerichtetes Instrument und dient zur Beseitigung individueller Problemlagen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei Anbahnung oder Aufnahme einer (schulischen) Ausbildung oder einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zur Verfügung.

Zur Anbahnung einer Beschäftigung gehören alle Aktivitäten, die notwendig sind, um die Aufnahme eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses oder einer (schulischen) Ausbildung zu unterstützen, typische Förderleistungen in diesem Bereich sind Bewerbungskosten und Reisekosten.

Zur Aufnahme einer Beschäftigung oder einer (schulischen) Ausbildung gehörten unter anderem Umzugskosten und Fahrtkosten.

Im Jahr 2010 wurden insgesamt 1.524 Förderungen durch das Fallmanagement aus dem Vermittlungsbudget nach § 45 SGB III geleistet.

Einzelheiten zur Verteilung ist der Grafik zu entnehmen.



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.

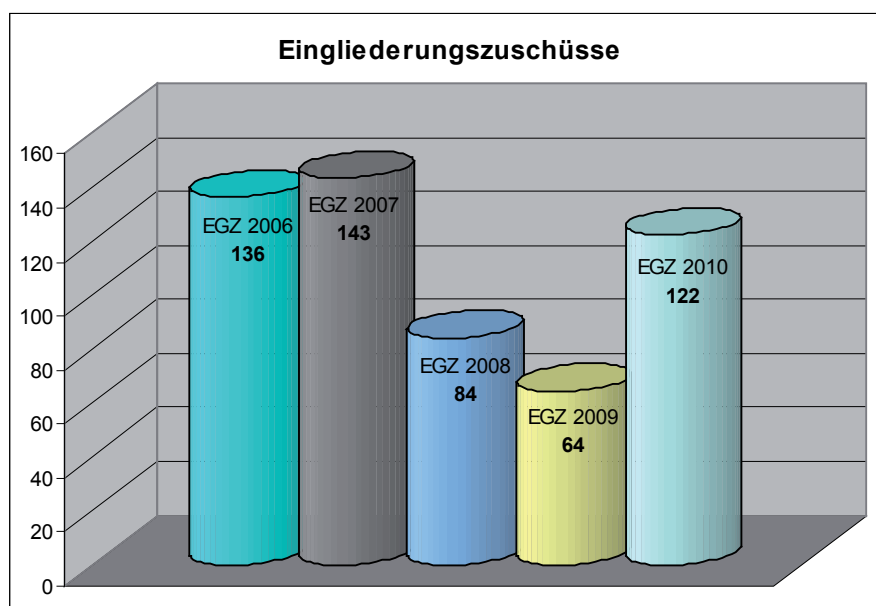
Dem Arbeitgeber können bis zu 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als monatlicher Lohnkostenzuschuss für die Dauer von längstens zwölf Monaten gezahlt werden.

Für ältere, schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden.

Auch 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 2010 wurden seitens des Main-Taunus-Kreises 122 Eingliederungszuschüsse zur Direktintegration in den Arbeitsmarkt bewilligt.

Einzelheiten zur Entwicklung des Eingliederungszuschusses sind der Grafik zu entnehmen.



5.1 Unterstützung: Schwerbehinderter/ dessen gleichgestellter/ von Behinderung bedrohter

Dieses Angebot richtet sich ausschließlich an Arbeitslosengeld II-Empfänger, welche Schwerbehindert, dessen gleichgestellt oder von Behinderung bedroht sind.

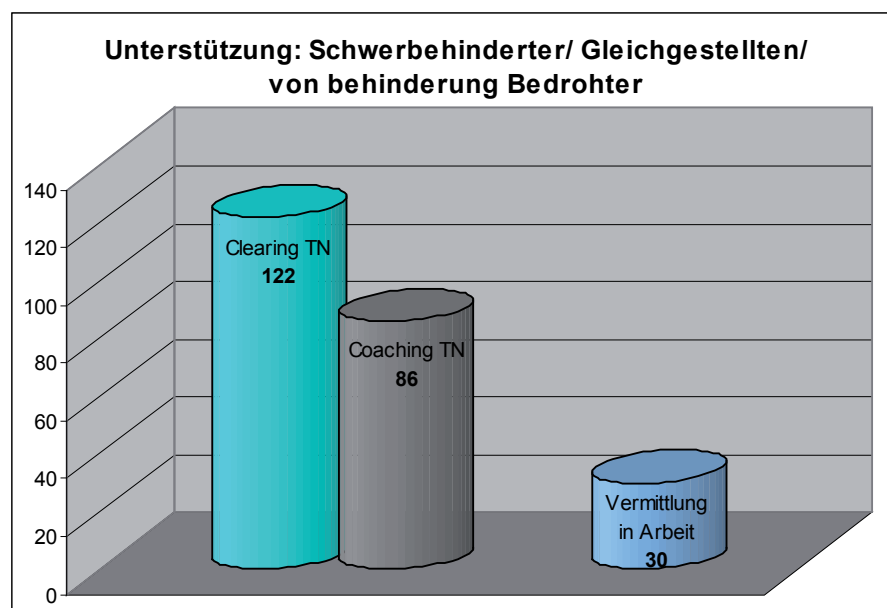
Das Projekt gliedert sich in 2 Module.

Zunächst wird im 1. Modul, dem Clearing, innerhalb von 6 Wochen eine Kompetenzfeststellung und Berufswegeplanung durchgeführt. Danach kann sodann ein Übergang in das Modul 2 zum Coaching erfolgen. In diesem Modul, welches im Regelfall 6 Monate dauert, werden Vermittlungshemmnisse abgebaut, Kunden aktiviert und sodann in Arbeit vermittelt. In Einzelfällen ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate möglich.

Im Coaching besteht die Arbeit stets zunehmend aus betreuender und 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 2010 haben insgesamt 122 Kundinnen und Kunden am Clearing (Modul 1) teilgenommen. Im weiterführenden Modul, dem Coaching, wurden 86 Personen betreut. Durch die intensive Betreuung in diesem Projekt konnten 23 Kunden eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. 7 weitere Kunden nahmen eine geringfügige Beschäftigung auf.

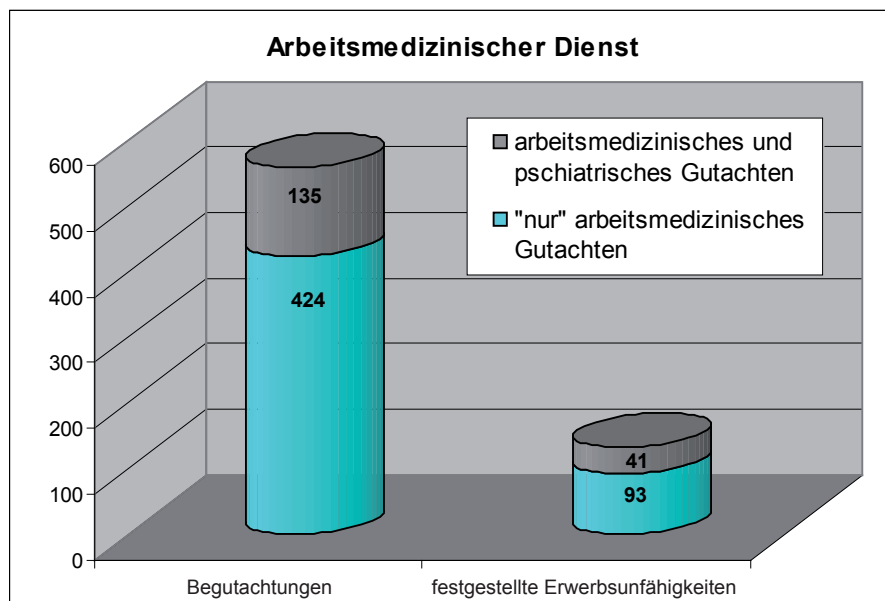


6.1 Arbeitsmedizinischer Dienst

Der Arbeitsmedizinische Dienst (AD) stellt fest, ob und in welchem Umfang die vorstellige Person erwerbsfähig ist. Im Nachgang hierzu kann durch den AD eine psychiatrische Zusatzbegutachtung veranlasst werden.

Im Kalenderjahr 2010 wurden insgesamt 502 Probanden zum AD einbestellt, wovon 424 erschienen sind. Zu der psychiatrischen Zusatzbegutachtung wurden bei insgesamt 135 Terminen 110 Probanden vorstellig.

Die Begutachtungen hatten in 132 Fällen das Ergebnis, dass der Proband nicht erwerbsfähig ist. In 71 weiteren Fällen wurde eine Belastbarkeit von weniger als 3 Stunden festgestellt.



6.2 Arbeitsgelegenheiten

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind die sogenannten 1,00€-Jobs im Sinne des § 16d SGB II. In dieser Variante der Arbeitsgelegenheiten wird kein Arbeitsentgelt oder Lohn, sondern eine Mehraufwandsentschädigung gezahlt, da die Leistungen gem. SGB II unverändert während der Beschäftigung weitergewährt werden. Die Höhe der Mehraufwandsentschädigung beträgt beim Main-Taunus-Kreis derzeit 1,00 €/Stunde.

Die Arbeitsgelegenheiten werden in drei Bereiche untergliedert, die sich durch nachstehende Schwerpunkte unterscheiden:

- qualifizierende Arbeitsgelegenheit
- stabilisierende Arbeitsgelegenheit
- sinnstiftende Arbeitsgelegenheit

>>>

Die qualifizierende Arbeitsgelegenheit hat die Integration in den 1. Arbeitsmarkt zum Ziel und stellt den Hauptteil der Arbeitsgelegenheiten dar. 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 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.

7.0 Job-Aktiv-Zentrum

Seit 01.07.2007 ist das Job-Aktiv-Zentrum (JAZ), zum Zwecke alle arbeitsmarktnahen Kunden des Amtes für Arbeit und Soziales in Arbeit zu vermitteln, implementiert. In 2010 konnte das Ziel zu 51% erreicht werden.

Alle erwerbsfähige arbeitslose Kunden/Kundinnen, welche Anträge auf Leistungen nach dem SGB II beantragen, werden zunächst zu einem Kurzprofilung ins JAZ eingeladen.

In diesem Profiling werden sie auf Eignung für die Teilnahme an der eigentlichen Maßnahme überprüft. Wesentliche Prüfsteine für die Arbeitsmarktnähe sind dabei vordergründig die vorhandenen beruflichen Qualifikationen (wie z.B. eine abgeschlossene Berufsausbildung, Schulabschluss,...) und die persönlichen Kompetenzen (wie z.B. Motivation, Zielstrebigkeit und Zuverlässigkeit).

Auch Kundinnen und Kunden, welche bereits im Leistungsbezug sind, können an der JAZ-Maßnahme teilnehmen. Voraussetzung hierfür, ist ein Gespräch mit dem Fallmanager und die Feststellung, dass keine Hinderungsgründe zur unmittelbaren Integration auf dem Arbeitsmarkt bestehen.

Das Angebot der JAZ-Maßnahme erstreckt sich auf einen Zeitraum von 2 Monaten.

In diesem Zeitraum werden die Bewerber/-innen vom JAZ über 15 Stunden in der Woche aktiviert; sie nehmen an einem der nachstehenden Aktivierungsbausteine teil oder sie sind in Vorstellungsgesprächen oder Praktika.

>>>

Folgende Bausteine stehen zur Verfügung:

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

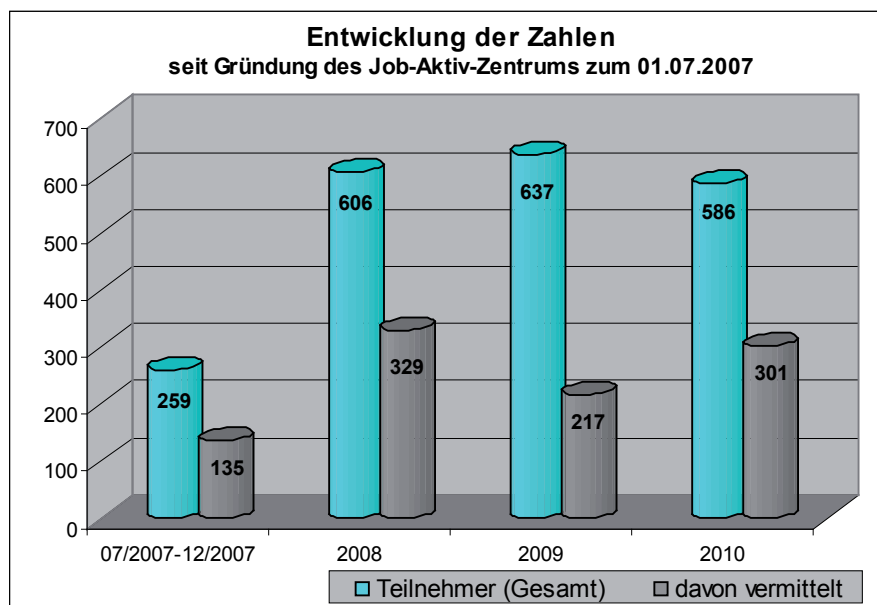
Die vorgenannten Angebote werden nicht als Standardpaket auf alle Teilnehmer/-innen angewandt, sondern im Rahmen einer individuellen Beratung durch einen Job-Profiler speziell für jeden Kunden ausgewählt.

Neben diesen Beratungs- und Qualifizierungsmodulen werden den Kundinnen und Kunden im JAZ auch nachstehende Hardware und Materialien zur Verfügung gestellt, welche den Bewerbungserfolg unterstützen sollen:

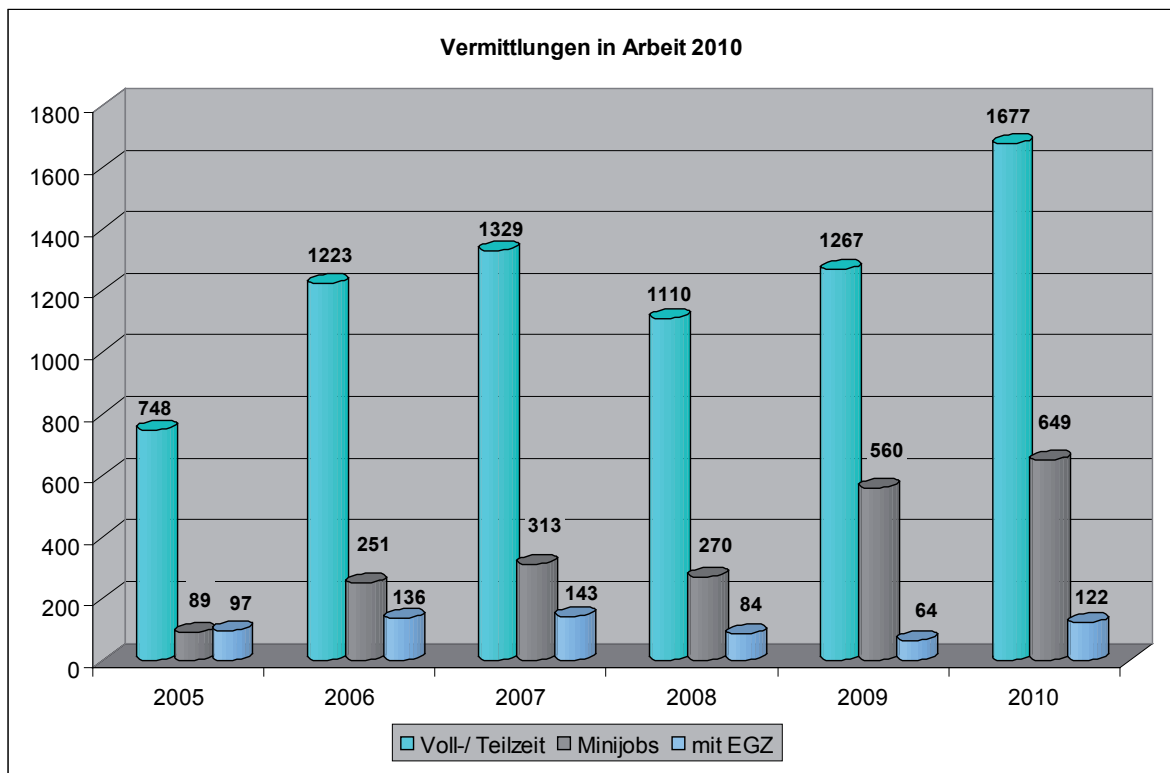
- Bewerbungsmappen/ Umschläge
- Medienkompetenz
- PC-Arbeitsplätze mit Internetzugang
- Software zur Erstellung von „PDF-Dokumenten“
- Kopierer/Scanner
- Job-Café
- Versand von Unterlagen über die Hauspost
- leistungsfähige Drucker

Bewerber, die auch trotz intensivster Bemühungen nach der Zuweisungszeit von 2 Monaten noch arbeitslos sind, haben die Möglichkeit, das JAZ für weitere sechs Monate zu nutzen; jedoch mit reduzierter persönlicher Betreuung.

Seit 01.07.2007 bis 31.12.2010 nahmen insgesamt 2.088 Kunden teil. Hiervon konnten insgesamt 982 Kunden in Arbeit vermittelt werden. Dies entspricht einer Quote von 47%.



8.0 VERMITTLUNGSÜBERSICHT



Impressum:

Herausgeber:



main-taunus-kreis

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

www.mtk.org

Kartografie:

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



main-taunus-kreis

Eingliederungsbericht 2010

Seite 33

