



main-taunus-kreis

Eingliederungsbericht



2012

Kommunales Jobcenter
Landkreis Main-Taunus

INHALTSVERZEICHNIS

1.0 EINFÜHRUNG

1.1	Rückblick auf das Jahr 2012	5
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	9
1.1.4	Regionaler Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice und die Integrationserfolge	10
1.1.5	Fazit und Ausblick	11
1.2	Arbeitslosenstatistik 2012 (SGB II-Empfänger)	13

2.0 EINGLIEDERUNGS- und QUALIFIZIERUNGSPROJEKTE

2.1	Betreuungskräfte an Grundschulen	14
2.2	Job-Fit	15
2.3	Kompetenzfeststellung	16
2.4	Lingua Szena	17
2.5	MiJo plus	19
2.6	Tandem	20
2.7	Tisch & Teller	21

3.0 AUSBILDUNG

3.1	Außerbetriebliche Ausbildung	22
3.2	Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender	23

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	Unterstützungsangebot für Menschen, die schwerbehindert, diesen gleichgestellt oder von Behinderung bedroht sind	29
-----	---	----

6.0 BEGLEITENDE LEISTUNGEN

6.1	Feststellung von Erwerbsfähigkeit	30
6.2	Arbeitsgelegenheiten	31
6.3	NEA – neu, engagiert, anders	32

7.0 JOB-AKTIV-ZENTRUM

8.0 VERMITTLUNGSÜBERSICHT

9.0 UNSERE KOOPERATIONSPARTNER



1.1 Rückblick auf das Jahr 2012

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. Durch die Zustimmung des Bundesrates am 09.07.2010 wurde die Verfassungsänderung möglich, die eine reine kommunale Trägerschaft zulässt. Nach fast einstimmiger Mehrheit im Kreistag hat sich der Main-Taunus-Kreis dazu entschlossen, den in 2004 begonnenen Weg auch weiterhin fortzusetzen. Mit der Änderung der Kommunalträger-Zulassungsverordnung vom 01.12.2010 wurde die Zuständigkeit für das SGB II dem Main-Taunus-Kreis 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 von „Sozialamt“ zu „Amt für Arbeit und Soziales“ zum 01.05.2007 wird auch in der Außendarstellung alleine über den Namen verdeutlicht, dass wir in den beiden Bereichen, Arbeit wie Soziales, unsere Schwerpunkte setzen. Die Einrichtung trägt nunmehr (im Sinne des Hessischen-OFFENSIV-Gesetzes) den Zusatz Kommunales Jobcenter.

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. „SGB II-Beirat“.

Aufgrund der Größe und Ausdehnung des Main-Taunus-Kreises (rund 220 km²) hat das Kommunale Jobcenter in der zentralen Verwaltungsstelle, die sich im Landratsamt des Main-Taunus-Kreises in der Kreisstadt Hofheim befindet, seinen 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 dem 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 weitergeführt.

Dieser Service umfasst neben dem Fallmanagement, die Leistungssachbearbeitung, die Beschäftigungsförderung, den Ermittlungsdienst und das Job-Aktiv-Zentrum mit seinem Arbeitgeberservice. 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 Leistungsgewäh-

rung 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 2012, wie in den vergangenen Jahren, eine gewisse Fluktuation verkraften müssen. Über die Neueinstellung aus unterschiedlichsten Berufsgruppen, wie Voll- und Diplomjuristen, Soziologen, Betriebswirten, Sozialpädagogen und Verwaltungskräften verstärken wir fortlaufend unsere Teams und erweitern damit auch unseren arbeitsmarktrelevanten Horizont; aktuell sind 2,5 Stellen zu besetzen. Für jeden neuen Mitarbeiter 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, modular zusammengestellt.

Generell wurden alle Beschäftigten in den vergangenen Jahren fortlaufend über die geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen geschult. Diese permanente Angleichungsschulung wurde insbesondere von unserem Bereich Recht durch interne Fortbildungen sichergestellt. Daneben wurden aber auch durch externe Referenten fachspezifische Schulungen durchgeführt. Schwerpunktthema des vergangenen Jahres war „Das Forderungsmanagement im SGB II“. Darüber hinaus führen die Zielgruppen regelmäßige Teamtage unter externer Moderation durch, in welchen unter anderem intensive Fallbesprechungen erfolgten. Diese lösungsorientierte Intervention steigert die Qualität im Fallmanagement und führt auch zu einer persönlichen Weiterentwicklung jedes einzelnen Gruppenmitgliedes.

Zusätzlich wurden im letzten Jahr erneut externe Schulungen zu den Themen „Deeskalation und Umgang mit gewaltbereiten Publikum“ und „Fallmanagement und Interaktion mit gewaltbereiten Jugendlichen“ durchgeführt. Diese Fortbildungen sind nicht zuletzt durch das stark gestiegene Gewaltpotential dringend notwendig und stellen gerade bei der Zielgruppe der „Jugendlichen“ eine besondere Herausforderung dar.

Das fachliche Weiterbildungsangebot wird in unserer Behörde durch umfangreiche überfachliche Schulungen ergänzt. Insbesondere im Bereich der sogenannten Soft-Skills werden diese Angebote gerne von Mitarbeitern des Amtes genutzt und runden die Personalentwicklungsmaßnahmen in diesem Bereich ab.

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 die Neukundenprüfung hinsichtlich der Arbeitsmarktnähe und nach Möglichkeit auch

ein Sofortangebot einer freien 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. Wenn 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 wird im Einzelfall geprüft, inwieweit es ausschließlich um die Vermittlung in eine geeignete Arbeitsstelle geht oder ob qualifizierende Maßnahmen erfolgen müssen oder gegebenenfalls weitere flankierende soziale Hilfen (Schuldnerberatung, Sicherstellung der Kinderbetreuung oder psychosoziale Beratungsleistung) begleitend oder auch vorgeschaltet durchzuführen sind. Im weiteren Verlauf wird über den Beratungs- und Vermittlungsprozess der richtige Arbeitsplatz bzw. die beste Qualifizierungsmaßnahme für den Leistungsbezieher herausgefiltert.

Dieses System braucht auf der einen Seite Beständigkeit, aber auch den permanenten Willen zur Veränderung. Eine Kontrolle, dass Effektivität und Effizienz der angebotenen Leistungen gegeben sind, ist selbstverständlich. Auf dieser Grundlage und vor dem Hintergrund der massiv gekürzten Eingliederungsmittel haben wir uns zum Ende des Jahres 2011 auf den Weg gemacht, ein Fallsteuerungssystem zu entwickeln und einzuführen. Mit externer Unterstützung wurde hierfür im vergangenen Jahr eine umfangreiche Bestandsaufnahme der bestehenden Strukturen und Prozesse vorgenommen, notwendige Veränderungen und Anpassungen der Arbeitsorganisation gesucht, interne Konzeptionen und Schnittstellen angepasst und im ersten Schritt das Ergebnis mittels Mitarbeiterschulungen in einer Übergangsphase im Dezember 2012 gestartet. Ein Verlaufsbericht dieses sehr umfangreichen Veränderungsprozesses liegt der diesjährigen Jahresabrechnung bei.

Das auf die Bedürfnisse in der Fallarbeit und an die eigenen organisatorischen Strukturen unseres Kommunalen Jobcenters angepasste Fallsteuerungsmodell mit dem Namen „Ziel- und Ressourcenorientierte Fallsteuerung“ (ZRF) stellt die Ressourcen und Ziele der Kunden noch deutlicher in den Mittelpunkt des Integrationsprozesses. Es richtet seinen Blick auf die eine Möglichkeit (oder die wenigen vorhandenen Möglichkeiten), die einer Person für die Vermittlung in Arbeit mit ihren bisherigen Ressourcen offen steht. Ressourcenbewertung und Zielfindung erfolgen in einem gemeinsamen Förderprozess zwischen dem zuständigen Fallmanager und dem Kunden. Das Fallmanagement begleitet seine Kunden bei der Bewertung des Kundenstatus in verschiedene Ressourcenbereiche und der darauf aufbauenden Bestimmung des Förderziels. Dabei werden Zielorientierung, Ressourcenaktivierung und die Selbststeuerungskompetenz des Kunden betont. Fallmanager und Kunde nehmen eine aktive Rolle im Förderprozess ein, indem sie das Produkt des Förderprozesses gemeinsam erstellen. Die beschriebenen Schritte der Beratungsarbeit führen zu mehr Klarheit in den Zuständigkeiten innerhalb unseres Kommunalen Jobcenters.

Die bereits angestoßene Weiterentwicklung der Fallsteuerung verbessert elementar das Maßnahmenmanagement und führt daher zu einer ziel- und bedarfsgerechten

Planung von Maßnahmen bzw. ermöglicht eine Anpassung an die Ressourcenbereiche des ZRF. Auch im Jahr 2013 wird der Prozess weiter extern unterstützt, die gewonnenen Ergebnisse weiterverarbeitet und in allgemeingültige Qualitätsstandards für alle Arbeitsbereiche gefasst. Über das Gesamtergebnis wird im nächsten Eingliederungsbericht zu berichten sein. Anzumerken ist, dass die notwendigen Mittel für die externe Unterstützung und die Weiterentwicklung unserer Fallmanagementarbeit über das Arbeitsmarktbudget des Landes Hessen finanziert werden.

Aufgrund der intensiven Weiterentwicklung des Fallmanagements, mit Einführung der Fallsteuerung, musste das JAZ an die Neuausrichtung angepasst werden. Auch weiterhin kann dieser Bereich als Herzstück unserer Integrationsarbeit benannt werden. Mit insgesamt 10 Mitarbeitern haben wir ein Vermittlungs- und Aktivierungszentrum im Landratsamt geschaffen, das allen Neukunden und arbeitsmarktnahen Bestandskunden offen steht. Im Anschluss an ein Tiefenprofilung wird hier ein Berufswegeplan aufgelegt, der seinen entsprechenden Eingang in die Fortschreibung der Eingliederungsvereinbarung findet. 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.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass wir im JAZ bei einer Vermittlungsquote von über 46 % liegen; ausgehend von den Personen, welche die Maßnahme komplett durchlaufen haben (siehe Bericht auf Seite 33). Auf diese Quote sind wir zu Recht stolz und haben den Anspruch, diese Zahl mindestens zu halten, wenn möglich weiter auszubauen.

In unserem System der intensiven Kundenbetreuung wird mit allen Leistungsbeziehern von Beginn an vereinbart, dass sie nicht nur „gefördert“, sondern auch „gefordert“ werden. Die aktive Mitarbeit und Kooperationsbereitschaft wird unmissverständlich eingefordert. Im Falle einer nachhaltigen Verweigerung dieser Mitwirkung werden alle Sanktionsmöglichkeiten ausgeschöpft.

Dies führt zu einer ausgewogenen Äquivalenz zwischen „Fördern“ und „Fordern“, wie es das SGB II im besonderen Maß fordert. Dass dieser Beratungsansatz auch Früchte trägt, ist mit unserer niedrigen Sanktionsquote dokumentiert. 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 Beachtung schenkte. 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. Eine wirkungsvolle kommunale Arbeitsvermittlung bedeutet, dass Qualität bei den Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten eine absolute Vorrangstellung einnimmt, 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 das Kommunale Jobcenter bereits in der Vergangenheit die Instrumente des SGB III für die verschiedenen Zielgruppen im Einzelfall genutzt bzw. eingesetzt. Durch die neuen Eckwerte in der Umsetzung der einzelnen Instrumente haben wir noch intensiver an der Weiterentwicklung unserer Projekte gearbeitet. Grundsätzlich haben wir alle Vorhaben mit einer entsprechenden Leistungsvereinbarung versehen und ausgeschrieben. Erstmals haben wir 2011 auch die Möglichkeit eines Ideenwettbewerbs genutzt und daraus neue Impulse für Beschäftigungsprojekte erhalten. Nach entsprechender Prüfung der Vorschläge und Abgleich mit unserem Kundenstamm wurden dann drei Projekte beauftragt, von denen wir zwei abschließend im weiteren Bericht darstellen.

Im Rahmen der Experimentierklausel des § 16f SGB II starteten wir in 2011 ein kombiniertes Theater-, Sprach- und Vermittlungsprojekt. Nach Abschluss der Maßnahme können wir nunmehr ein abschließendes Fazit ziehen und stellen die endgültigen Fakten des Projektes in diesem Bericht dar. Alle Projekte wurden wie üblich gemeinsam mit unseren Partnern ausgewertet und angepasst. Damit stärken wir auch weiterhin unseren regionalen Netzwerkgedanken und setzen auch auf kontinuierliche Zusammenarbeit.

Gerade über unser vorhandenes Netzwerk gelingt uns als Grundsicherungsträger auch die Weiterentwicklung der notwendigen flankierenden sozialen Leistungen, die wir überwiegend mit den Partnern aus der freien Wohlfahrtspflege durchführen. Die allgemeinen Beratungsangebote unserer Netzwerkpartner, wie die Sozial-, Erziehungs- und Suchtberatung, wurden 2012 trotz massiver kommunaler Haushaltsprobleme auch weiterhin ungekürzt gefördert. Damit sichern wir selbstverständlich auch weiterhin unser dringend notwendiges begleitendes Angebot für unseren Kundenkreis.

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 Teilnehmern und die Vermittlungserfolge dargestellt. Wie aus dem Katalog ersichtlich ist, setzten wir auch weiterhin auf kleinere, individualisierte Maßnahmen.

Im Hinblick auf die Erkenntnisse aus der Fallsteuerung werden wir diese Haltung im Jahr 2013 überprüfen müssen und verstärkt dem ZRF anpassen. Sicherlich sind auch unsere Netzwerkpartner flexibel genug, ihr jeweiliges Angebot weiter zu entwickeln und damit den veränderten Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden. Mit den oftmals sehr verdichteten Vermittlungshemmnissen brauchen wir immer wieder neue und auch kreative Ideen, um den veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes zu begegnen. Für diesen Entwicklungsprozess sucht das Kommunale Jobcenter den laufenden Austausch 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 Wohlfahrtsver-

bände vertreten ist. Im SGB II-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 die 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 sind bereits in vielfältigen anderen Bezügen erprobt und müssen weiter konsequent auf dem Pfad der kommunalen Arbeitsvermittlung ausgebaut werden. Hierfür braucht es den offenen Dialog und einen beidseitig ehrlichen Umgang mit den Ressourcen der von uns angebotenen Arbeitskräfte.

Unabhängig von dem Produkt „kommunale Arbeitsvermittlung“, brauchen wir aus unserer fachlichen Sicht weiterhin einen subventionierten Beschäftigungssektor, der Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen eine stabilisierende und dauerhafte Arbeitsstelle ermöglicht (sog. Dritter Arbeitsmarkt). Insoweit begrüßen wir auch weiterhin ausdrücklich die Möglichkeiten, die uns der § 16e SGB II (alt) 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.

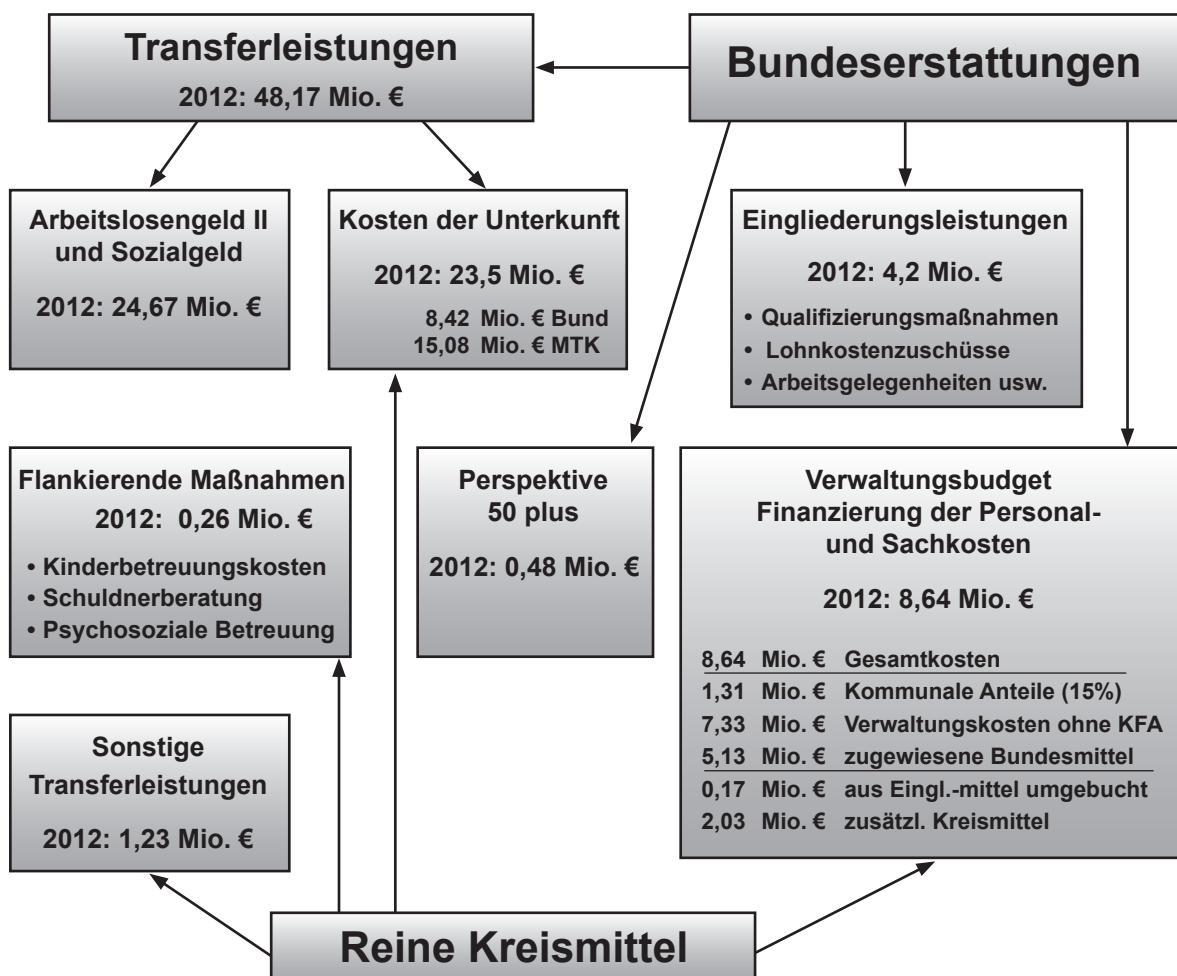
Aufgrund der massiven Mittelkürzungen der vergangenen zwei Jahre haben wir uns dazu entschließen müssen, im § 16e SGB II massiv einzusparen und faktisch dieses Instrument einzustellen. Eine sehr bedauerliche Entwicklung, die wir aber aufgrund der fehlenden Eingliederungsmittel nicht zurücknehmen können.

Vor dem Hintergrund der weiterhin stabilen wirtschaftlichen Gesamtlage haben wir im achten Jahr der SGB II-Umsetzung mit enormen Anstrengungen unser bestes Vermittlungsergebnis erreicht und damit unser „Allzeithoch“ vom Jahr 2011 noch einmal gesteigert. Insgesamt konnten wir 2.543 Integrationen in Arbeit erzielen. Im Verhältnis gering sind die Vermittlungen in sog. Mini-Jobs auf nunmehr 673 (vormals 682) angestiegen. Einen erheblichen Zuwachs mit 1.870 haben unsere Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeit-Beschäftigungen erfahren. Auch im letzten Jahr ist es uns erneut gelungen, sehr wenige Vermittlungen (37) mit Lohnkostenzuschüssen zu verbinden. Von diesem Instrument wurde in ers-

ter Linie für die Vermittlungsarbeit bei den 50plus-Kunden Gebrauch gemacht, da die Arbeitgeber der Region auch weiterhin nur zögerlich aus diesem Kundensegment Arbeitskräfte aufnehmen. In diesem Kontext ist auch die Vermittlungsarbeit im Detail zu betrachten. Ähnlich wie im Jahr 2011 kann man feststellen, dass die Vermittlung in die umliegende Region (im Umkreis von 50 km) weiterhin mit 86 % den überwiegenden Anteil ausmacht; überregionale Vermittlungen halten sich recht konstant bei 14 % und ist somit fester Bestandteil unseres Leistungsportfolios geworden.

1.1.5 Fazit und Ausblick

Mit einer Vermittlungszahl von über 2.500 Menschen haben wir nunmehr zwei Jahre hintereinander die gute Wirtschaftslage in der Region für unseren schwierigen Personenkreis sehr gut nutzen können. Gleichwohl blicken wir jetzt, mit noch weniger Eingliederungsmitteln, auf Menschen, die aus einer überwiegend verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit heraus zu vermitteln sind. Mit der endgültigen Einführung der Fallsteuerung im Jahr 2013, erhoffen wir uns weitere Impulse, um wiederum eine erfolgreiche Aktivierungsarbeit mit entsprechenden Vermittlungszahlen zu untermauern. Von besonderer Bedeutung sind dabei selbstverständlich die Finanzen. Im Hinblick auf die unterschiedlichen Finanzströme (Bund- und Kreisanteile), stellen wir in der nachstehenden Über-



sicht einmal die Transferleistungen im jeweiligen Gesamtbetrag für das Jahr 2012 dar: Seit Übernahme der SGB II-Trägerschaft durch den Main-Taunus-Kreis können wir in der Betrachtung der gesamten acht Jahre auf eine nahezu vollständige Ausschöpfung der Bundesmittel blicken. Mit einem Ausschöpfungsgrad von ca. 98 % dürften wir, nicht nur hessenweit, einen absoluten Spitzenplatz einnehmen.

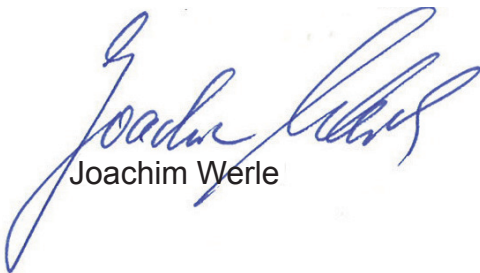
Bedingt durch die hohe Inanspruchnahme der Mittel, trifft uns die erneute Kürzung durch den Bund besonders hart. Hinzu kommt, dass durch unsere mittelfristige Verpflichtungsplanung das vorhandene Eingliederungsbudget weitestgehend gebunden ist und neue Maßnahmen kaum noch realisiert werden können. Insoweit befürchten wir erhebliche Einschnitte für unsere Kunden, insbesondere für Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die eine längere und kostenintensivere Heranführung an den Arbeitsmarkt benötigen.

Wir erheben deshalb auch weiterhin die Forderung an den Bund nach stabilen und verlässlichen Bundesmitteln. Nur so können die laufenden Projekte, wie z.B. die außerbetriebliche Ausbildung für sozial benachteiligte Jugendliche, auch auf Dauer sichergestellt werden. Gerade dieser Personenkreis sollte im Hinblick auf den Fachkräftemangel eine besondere Rolle spielen.

Erstmals hat sich der Main-Taunus-Kreis für 2013 dazu entschlossen, erhebliche kommunale Mittel einzustellen, um quasi ein regionales Übergangsmanagement zwischen dem SGB II und XII aufzubauen. Diese Mittel dienen also nicht als Ersatz für gekürzte Eingliederungsmittel, sondern haben den Auftrag Schnittmengen zu bilden und mit entsprechenden Maßnahmen den erheblichen Abgrenzungsproblematiken zu begegnen.

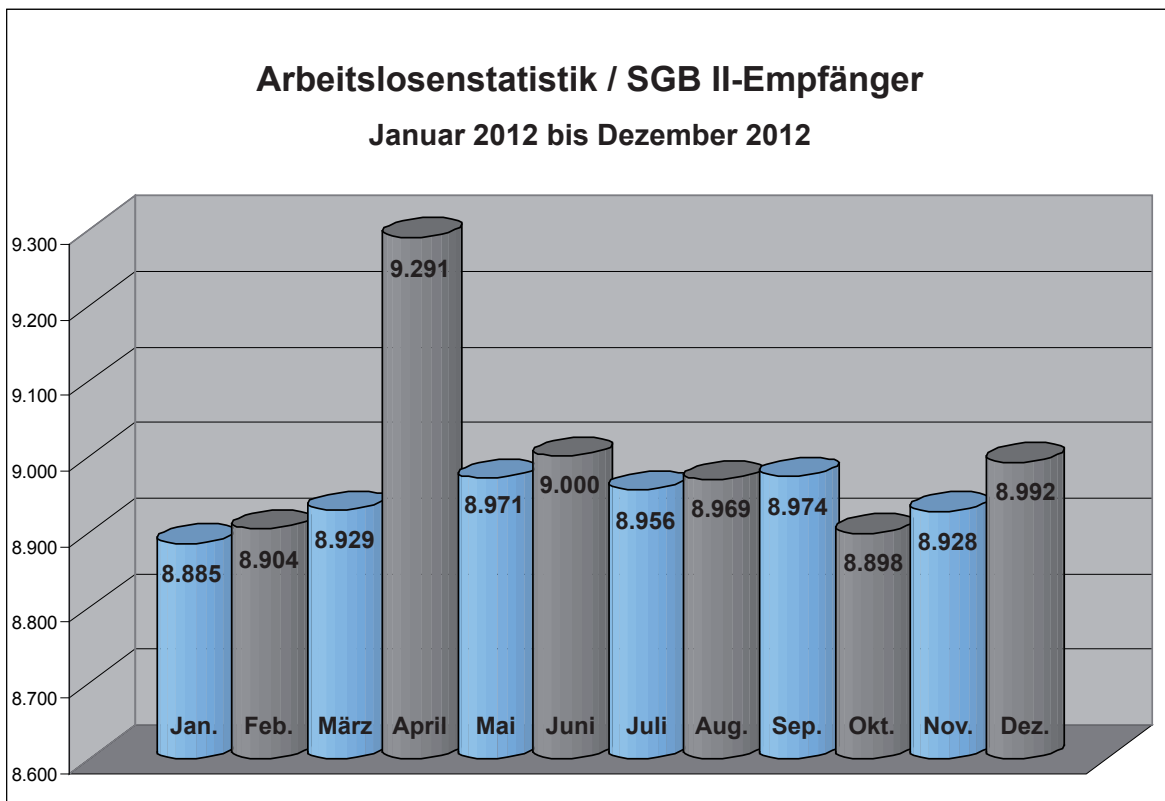
Welche Erfolge sich hier einstellen, wird Gegenstand zukünftiger Berichte werden. Sicherlich werden wir wie bei allen unseren neuen Projekten mit großem Engagement und kreativen Lösungsansätzen an die Umsetzung herangehen und die Optionskommune Main-Taunus-Kreis auch in diesem Bereich weiter voranbringen.

Hofheim, den 26. Februar 2013



Joachim Werle

1.2 Arbeitslosenstatistik 2011



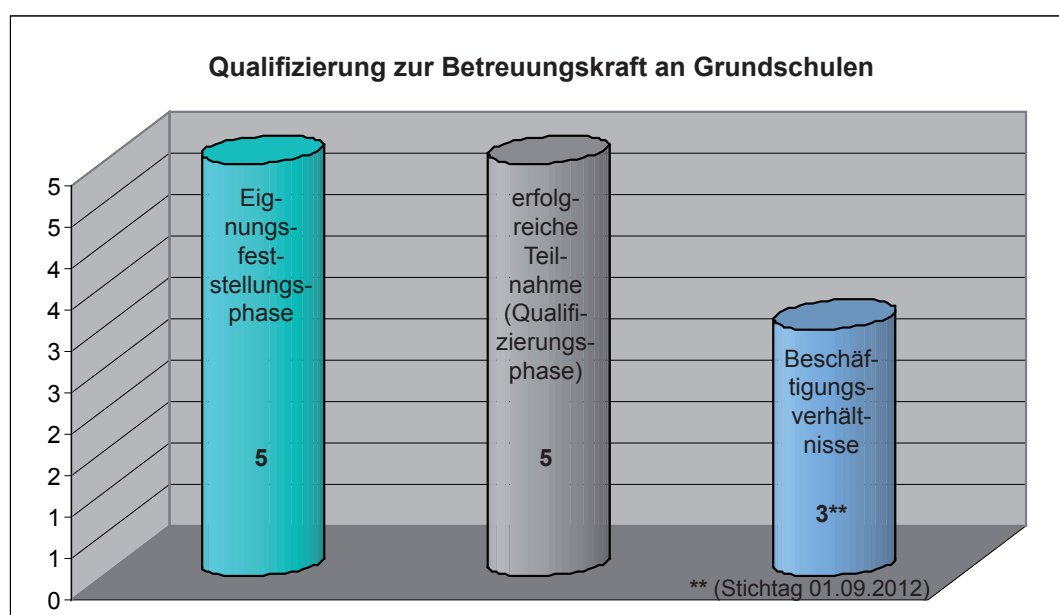
2.1 Maßnahme zur Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen für die Tätigkeit als Betreuungskraft an Grundschulen

Im Jahre 2011 entschloss sich der Main-Taunus-Kreis, eine Qualifizierung anzubieten, in der ALG II-Empfänger für die Tätigkeit als Betreuungskraft an Grundschulen qualifiziert werden. Hintergrund für diese Entscheidung ist der steigende Personalbedarf in diesem Bereich, da die bestehenden Betreuungsangebote an den Grundschulen des Main-Taunus-Kreises ausgebaut werden. Im Vorfeld nahmen wir Kontakt mit den verschiedenen Trägern der Betreuungsangebote auf, um die Kooperationsbereitschaft abzuklären und spätere Beschäftigungsmöglichkeiten auszuloten. Im Rahmen einer beschränkten Ausschreibung wurde im Oktober 2011 ein Träger mit der Durchführung der Maßnahme beauftragt.

Die Qualifizierung war unterteilt in eine Eignungsfeststellungsphase und eine Qualifizierungsphase. Kernstück der Eignungsfeststellungsphase war das Praktikum bei einem Träger des Betreuungsangebotes an Grundschulen. Zum Ende dieser Phase erfolgte eine Entscheidung über die weitere Teilnahme an der Qualifizierung. Die Qualifizierungsphase fand in einem Wechsel von Theorie und Praxis statt, umfasste 150 Unterrichtsstunden und wurde in Teilzeit angeboten. Hier sollten Grundlagen im pädagogischen Bereich vermittelt werden, um als Betreuungskraft zu arbeiten.

Die Maßnahme begann am 21.11.2011 mit 5 Teilnehmern, die insbesondere im Bereich der sozialen Kompetenzen hohe Anforderungen erfüllen mussten. Alle Teilnehmer beendeten die Eignungsfeststellungsphase erfolgreich und wechselten im Dezember 2011 in die Qualifizierungsphase, welche am 18.03.2012 endete und von allen fünf Teilnehmern mit dem Erhalt einer Teilnahmebescheinigung erfolgreich abgeschlossen wurde. Positiv auffällig ist die hohe Konstanz der Teilnahme an der Qualifizierung. Es gab keinen einzigen Abbruch im Verlauf der Maßnahme.

Zum Stichtag 01.09.2012 befanden sich drei Teilnehmer der Maßnahme in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, davon zwei Teilnehmer in einem Teilzeit- und ein Teilnehmer in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.



2.2 Job-FIT

Durch einen innovativen Ideenwettbewerb wurde – unter Beachtung der Vergaberichtlinien – das Projekt aufgelegt. Job-FIT wurde in der Zeit vom 05.12.2011 bis 04.12.2012 angeboten.

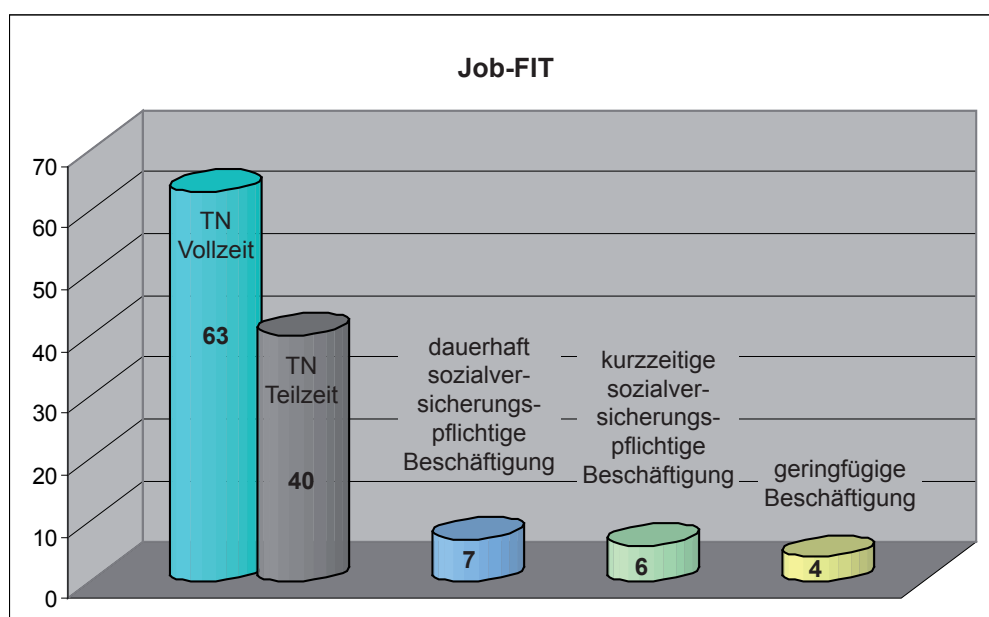
Ziel des Projektes war das Profiling, die Individualförderung eines jeden Teilnehmers zur Erhöhung der Integrationschancen in Arbeit sowie die Vermittlung in eine dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Folgende Module standen zur Verfügung: Aufnahme / Profiling und Analyse des Bewerberprofils sowie Informationen zum Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt, Elemente der intensiven Aktivierung; Gesundheitsorientierung, sozialpädagogische Betreuung, Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme, p.r.o.f.i - autorisiertes Trainings-Center zur eigenständigen Erarbeitung eines Zertifikats. Die v.g. Module wurden individuell, nach den Erfordernissen des Kunden, ausgewählt.

Zielgruppe des Projektes waren erwerbsfähige Leistungsbezieher/innen mit mehrjähriger Berufspraxis sowie SGB II-Empfänger, welche über eine entwertete / veraltete berufliche Qualifikation verfügen. Eine Chance bot dieses Projekt auch Elternteilen, welche aufgrund von Kinderbetreuung bereits längere Zeit keiner Tätigkeit nachgehen konnten; es bestand für diesen Personenkreis die Möglichkeit, ihre veraltete berufliche Qualifikation zu aktualisieren, um eine realistische Chance auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten.

Es standen 30 Vollzeit-Maßnahmeplätze zur Verfügung, welche nachbesetzt werden konnten: zeitweise wurden auch Plätze in Teilzeit angeboten. Insgesamt wurden 130 Personen dem Projekt „Job-FIT“ zugewiesen.

Es konnten von 103 Personen, welche länger als 3 Wochen dem Projekt zugewiesen waren, 7 Teilnehmer dauerhaft in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden.



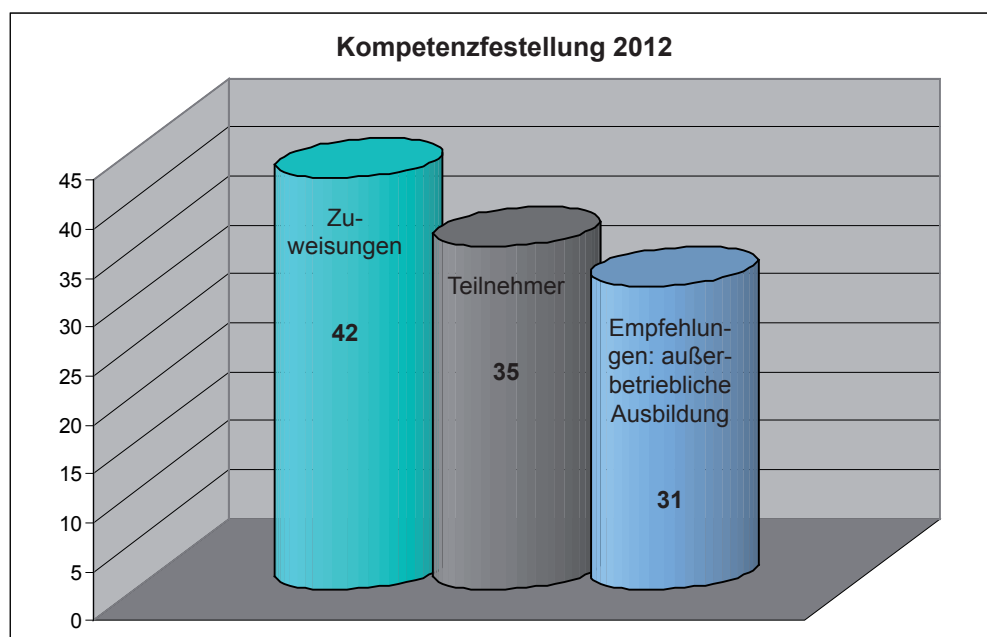
2.3 Kompetenzfeststellung

Ziel dieser Maßnahme war die Identifikation und Dokumentation sozialer, fachlicher und berufsfeldbezogener Qualifikationen, Fertigkeiten und Neigungen sowie die Einschätzung vorhandener Potenziale. Die Zielgruppe umfasste Jugendliche sowie junge Erwachsene, die eine berufliche Ausbildung anstrebten und denen aufgrund verschiedener Hemmnisse wie Alter, fehlende Qualifikation, Straffälligkeit oder Suchterfahrung die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung bis dahin verwehrt worden war.

Im Rahmen der zwei bis drei wöchigen Maßnahme absolvierten die Teilnehmer verschiedene schriftliche Tests (z.B. Deutsch, Mathematik, Allgemeinwissen, Datenverarbeitung), Gruppenübungen und eine Werkstattphase.

Zu jedem Teilnehmer wurde ein schriftlich ausgearbeiteter Bericht durch den Kooperationspartner gefertigt. Er beinhaltete neben einer Einschätzung der Potenziale eine Empfehlung hinsichtlich eines geeigneten Berufsfeldes mit entsprechenden Qualifizierungsvorschlägen bzw. zu weiteren erforderlichen Integrationsmaßnahmen.

Zu vier Terminen im Zeitraum Juni bis September 2012 wurden insgesamt 42 Kunden zugewiesen. Hiervon mussten sieben Kunden aufgrund von Fehlzeiten von der Maßnahme abgemeldet werden. Bei den verbleibenden Teilnehmern konnten aufgrund der Testergebnisse 31 Empfehlungen für die Aufnahme einer außerbetrieblichen Ausbildung ausgesprochen werden. Bei zwei Teilnehmern wurde wegen fehlender Ausbildungsreife die Absolvierung einer berufsvorbereitenden Maßnahme empfohlen. Ein Teilnehmer verfügte über die kognitiven Voraussetzungen für eine Ausbildungsaufnahme, allerdings konnte keine Empfehlung für die Aufnahme ausgesprochen werden, da ein Haftantritt bevorstand. Einer weiteren Teilnehmerin konnte aufgrund fehlender langfristiger Integrationsmöglichkeiten wegen ihrer individuellen Voraussetzungen keine Empfehlung ausgesprochen werden.



2.4 Lingua Szena

Das Projekt Lingua Szena richtete sich an Menschen mit Migrationshintergrund und Sprachdefiziten.

Die Maßnahme erfolgte auf der Grundlage des § 16f SGB II.

Ziel war, die deutsche Sprachkompetenz mit dem Schwerpunkt berufsfeldbezogener Sprache zu steigern und zugleich die Integration in Beruf oder Ausbildung zu fördern. Dabei nutzte Lingua Szena die Bühne und das Medium Theater zur Persönlichkeitsstärkung, Kompetenzvermittlung und beruflichen Orientierung.

Das Projekt war auf 11 Monate für 20 Teilnehmer in der Zeit vom 14.06.2011 bis 13.05.2012 angelegt und startete mit einer Informationsveranstaltung, bei der die Inhalte und Besonderheiten der Maßnahme präsentiert wurden. Insgesamt wurden 47 Kunden hierzu eingeladen.

Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt war die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit. Die Interessierten hatten zum Teil die Möglichkeit, einige Tage probeweise an der Maßnahme teilzunehmen, bevor sie sich für eine definitive Teilnahme verpflichteten. Es nahmen 18 Personen am Projekt teil.

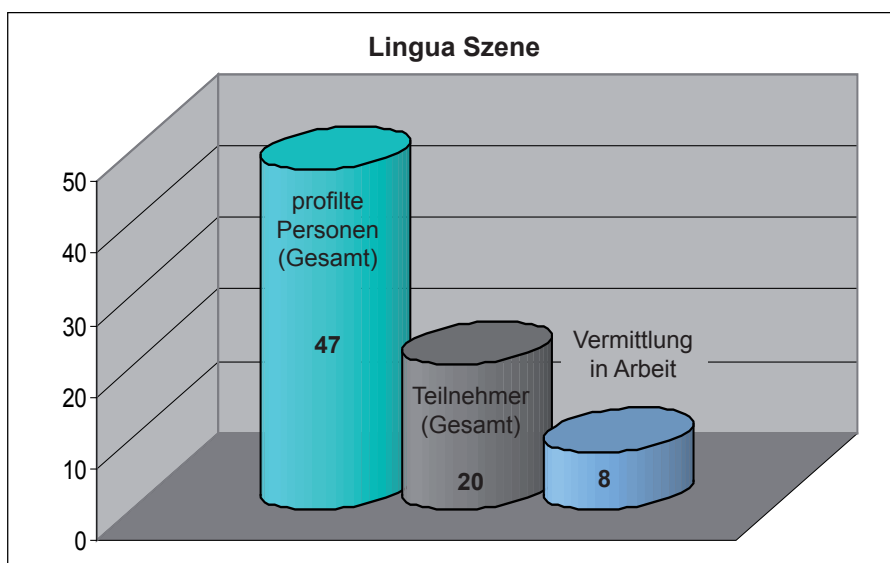
Das Projekt war in zwei Phasen gegliedert: In der ersten Phase, mit einer Dauer von 6 Monaten, erarbeiteten die Teilnehmer mit Hilfe einer Theaterpädagogin selbstständig ein Theaterstück mit dem Titel „Ocean's 18-Reise ins Ungewisse“, das am 8. und 9. Dezember 2011 im Bürgerhaus Marxheim öffentlich aufgeführt wurde.

Parallel zur Theaterarbeit erhielten die Teilnehmer Deutschunterricht mit dem Schwerpunkt einer fachsprachlichen Qualifizierung im Hinblick auf die individuell angestrebten Berufsfelder. Weiterhin beinhaltete diese Phase ein Bewerbungsmanagement, in dem Bewerbungsunterlagen erstellt, Bewerbungssituationen trainiert und bei der individuellen Stellen- bzw. Betriebspraktikumssuche unterstützt wurde.

Ab Januar 2012 begann die fünfmonatige Praktikumsphase, in der die Teilnehmer bei einem oder mehreren Arbeitgebern Betriebspraktika absolvierten, die ihren beruflichen Neigungen entsprachen. Das Praktikum fand an vier Tagen in der Woche statt, der fünfte Tag wurde als Seminartag genutzt, um die Praktikumsituation zu reflektieren und ergänzend Deutsch zu lernen.

An der zweiten Projektphase nahmen noch 17 Personen aus 9 verschiedenen Ländern teil. Während und unmittelbar nach Beendigung der Maßnahme haben insgesamt 6 Personen eine Beschäftigung aufgenommen, darunter 4 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Vollzeit, 1 Teilzeitarbeitsverhältnis und 1 Mini-job. Zwei Teilnehmer haben innerhalb von 6 bzw. 7 Monaten nach Maßnahmeende ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begonnen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Teilnehmer durch die Maßnahme in ihrer beruflichen, sprachlichen und persönlichen Entwicklung gestärkt wurden.



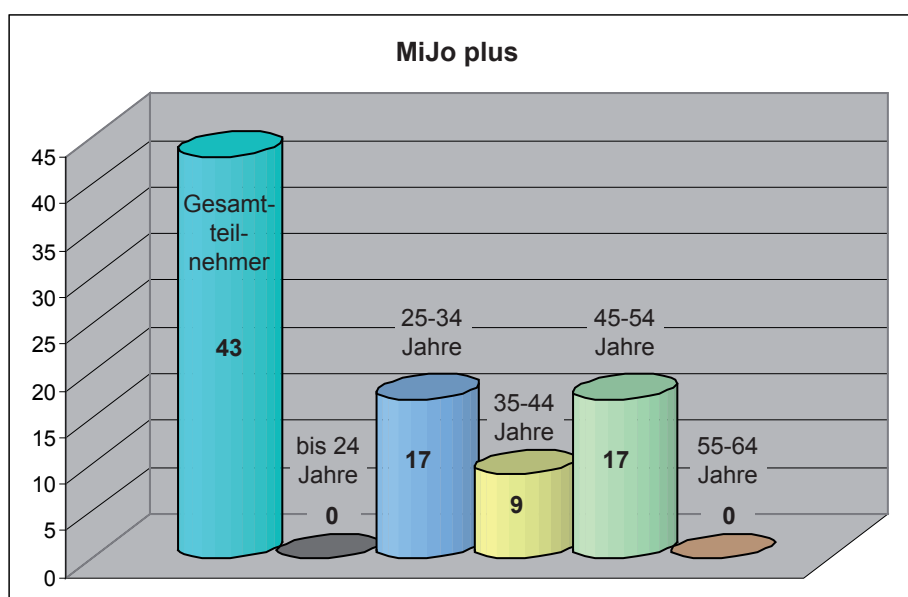
2.5 MiJo plus

Das Projekt fand in der Zeit vom 01. Mai bis 31. Oktober 2012 statt. Es richtete sich an SGB II-Leistungsbezieher mit Minijobs, die weiterhin aufstockende Leistungen erhielten, da das Arbeitseinkommen nicht für den Lebensunterhalt ausreichte. In der Maßnahme sollte geprüft werden, inwieweit der betroffene Kundenkreis dahingehend motiviert werden kann, seine bisherige Beschäftigung auszuweiten. Durch entsprechende sozialpädagogische Begleitung sollte die Integration am Arbeitsmarkt durch ein – im besten Falle – höherwertiges, vollzeitliches und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erfolgen.

Es standen 25 Teilnehmerplätze zur Verfügung. Die Zuweisungsdauer des einzelnen Teilnehmers belief sich auf maximal 6 Monate. Eine fortlaufende Zuweisung war bis 30.09.2012 möglich. Die Inhalte der Maßnahme setzten sich aus mehreren Bausteinen zusammen, wie z.B. Profiling, Berufsfeldanalyse, Mobilitätsanalyse, Aufnahme des Bewerbungsprozesses und begleitete Bewerbungsgespräche vor Ort. Während der Projektdauer standen den Kunden EDV-gestützte Arbeitsplätze zur Verfügung. Für alle Teilnehmer wurden neben einem Kurzprofil die kompletten Unterlagen mit einem Bewerbungsfoto neu erstellt. Um auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes rasch reagieren zu können, wurden die meisten Bewerbungen „online“ erstellt. Hierfür erhielt jeder Teilnehmer ein eigenes E-Mailkonto und musste somit regelmäßig den Umgang mit dem PC und Internet pflegen.

Durch die intensive Betreuung jedes einzelnen Teilnehmers konnte bei einer Vielzahl eine mentale Öffnung hin zu einem hohen Maß an Veränderungsbereitschaft erreicht werden. Nicht in allen Fällen führte diese Bereitschaft zu einer fortführenden Ausweitung der Beschäftigung. In einigen Fällen muss man festhalten, dass mit dem bestehenden Minijob das Maximale erreicht war.

Von insgesamt 43 Teilnehmern konnten 13 höherwertig vermittelt werden; teils durch Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses, teils durch Erhöhung des Beschäftigungsumfangs des bestehenden Mini-Jobs.

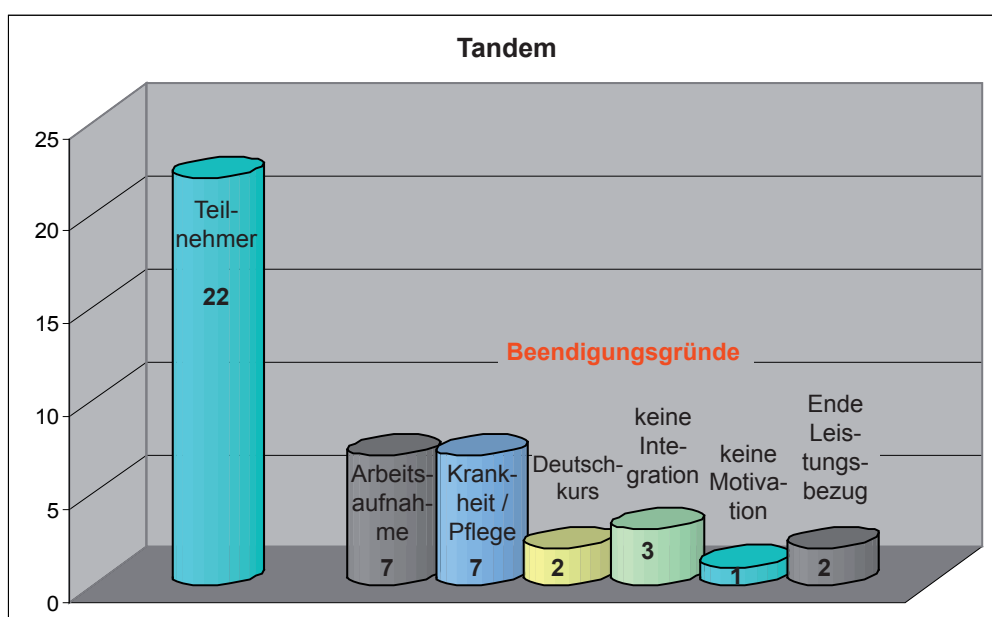


2.6 Tandem

Im Rahmen eines Ideenwettbewerbs konnte dieses Projekt aufgrund seines innovativen Ansatzes überzeugen. In vorangegangenen Maßnahmen wurden gute Erfahrungen gemacht wenn Partner von zugewiesenen Teilnehmern der Maßnahme mit einbezogen wurden. Ziel war es, eine Plattform zu schaffen, die es Paaren erlaubte, sich gegenseitig zu unterstützen, zu motivieren und zu ergänzen, um so gemeinsam Lösungswege zur Bewältigung ihrer aktuellen Lebenssituation zu erarbeiten und umzusetzen. Ebenso sollten sie sich gegenseitig korrigieren, Konflikte lösen und dadurch in die Lage versetzt werden, gemeinsam berufliche Zukunftsperspektiven zu erarbeiten.

Es wurde eine Typisierung von Paaren vorgenommen: „Die hilfsbedürftigen Sorgenvollen“, „Die ehrgeizigen Willensstarken“, „Die arrangierten Zufriedenen“ und „Die schicksalsgeprägten Resignierten“. Empfohlen wurde die Teilnahme von Paaren des Typs „ehrgeizig und willensstark“ sowie „arrangiert und zufrieden“. Hier sah man aufgrund der vorhandenen Potenziale die meisten Erfolgchancen für eine Integration in den regulären Arbeitsmarkt. Paare mit und ohne Kind / er sollten im Rahmen eines Coachingprozesses in der Zeit vom 01.07.2011 bis 30.06.2012 aktiviert und integriert werden. Die Verweildauer der Teilnehmer betrug längstens neun Monate. 11 Paare wurden zugewiesen.

Von den 22 Personen verließen sieben das Projekt wegen längerfristigen Erkrankungen oder der Pflege und Betreuung von Angehörigen. Fünf Teilnehmer konnten in Arbeit vermittelt werden. Eine Familie schied aufgrund des Verdienstes aus dem Leistungsbezug aus. Alle anderen erhielten weiterhin aufstockend SGB II-Leistungen. Bei zwei Teilnehmern gelang es, die weiteren Arbeitsstunden eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses zu erhöhen. Bei zwei Teilnehmern stellte sich die Notwendigkeit des Besuches eines Integrationskurses als Grundlage für die Möglichkeit einer Vermittlung in Arbeit heraus. Entsprechende Schritte wurden begleitet. Ein Teilnehmer entzog sich der Teilnahme an der Maßnahme durch Fehlen zu sämtlichen Terminen. Drei Teilnehmer konnten trotz intensiver Unterstützung nicht in Arbeit vermittelt werden.



2.7 Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahme Tisch & Teller

Zum 01.04.2012 ist die Instrumentenreform des SGB II / SGB III in Kraft getreten. Auf Grundlage des überarbeiteten und erweiterten § 45 SGB III (bis 31.03.2012 § 46 SGB III) hat zum 01.04.2012 die Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahme bei dem Sozialkaufhaus Tisch & Teller begonnen.

Die Maßnahme versucht, an der Arbeitsmarktnähe des Sozialkaufhauses zu partizipieren und bezweckt neben der Aktivierung die Einmündung in den regulären Arbeitsmarkt. Um diese Ziele zu erreichen, findet durch die festangestellten Mitarbeiter von Tisch & Teller eine individuelle Betreuung der Maßnahmeteilnehmer statt.

Durch die Arbeitsmarktnähe besteht die Möglichkeit, zusätzlich zur Aktivierung eine Qualifizierung der Teilnehmer vorzunehmen.

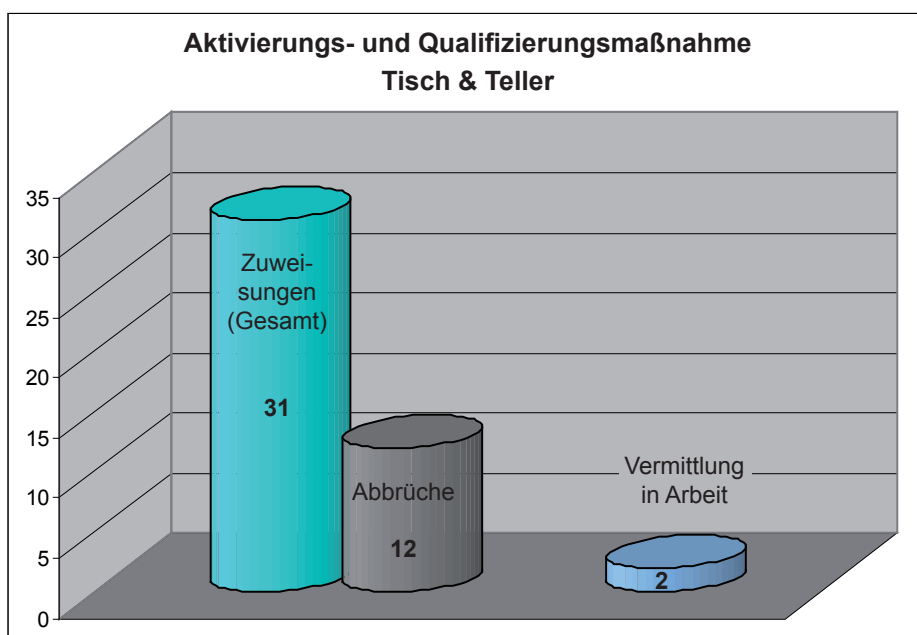
Die Aktivierung und Qualifizierung wird in den folgenden Bereichen sichergestellt:

- Verkauf und Verwaltung
- Lager und Logistik
- Werkstatt und Möbelaufbereitung

Die durchschnittliche Auslastung der Maßnahme liegt bei ungefähr 76 %.

Insgesamt wurden 31 Personen zugewiesen, wobei zwölf Personen vorzeitig wieder ausgeschieden sind. Bei zwei weiteren Personen wurde die Maßnahme aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme beendet.

Um die Anzahl der Vermittlungen nachhaltig zu steigern, wird das Vermittlungskonzept weiterhin optimiert.



3.1 Außerbetriebliche Ausbildung

Seit 2005 verfügt der Main-Taunus-Kreis über ein leistungsfähiges Ausbildungs- und Trainingszentrum.

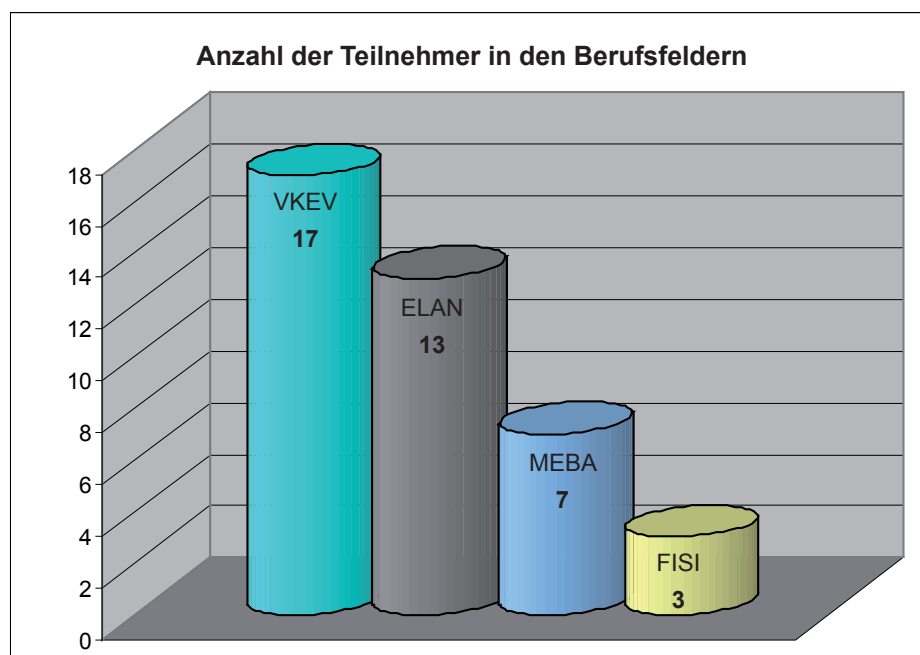
Auf einer Gesamtfläche von rund 2.650 m² stehen mit moderner Technik ausgestattete Ausbildungswerkstätten, Funktions- und eine Reihe von Trainingsräumen zur Verfügung.

Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird damit die Chance auf eine langfristig gesicherte berufliche Zukunft geboten. Aufgrund ihrer formalen Qualifikationen und Biographien sind sie chancenlos auf dem ersten Ausbildungsmarkt; ein lückenloser Übergang von Schule in Beruf gelingt wegen bestehender Hemmnisse bisher nicht. Bestehende Problematiken führen teilweise im Laufe der außerbetrieblichen Ausbildung zu Unregelmäßigkeiten und Fehlzeiten, Prüfungen müssen wiederholt werden. Einigen Teilnehmern gelingt es nicht, langfristig den Anforderungen gerecht zu werden. Eine Kündigung ist in diesen Fällen unumgänglich.

Engmaschig werden die Auszubildenden sowohl durch die Sozialpädagoginnen, Ausbilder und Lehrkräfte vor Ort als auch durch das zuständige Fallmanagement unterstützt.

Über die Jahre konnte eine zuverlässige und erfolgreiche Zusammenarbeit mit Kammern, Berufsschulen, Vereinen, Beratungsstellen und Betrieben aufgebaut werden.

Betrachtet man die Ergebnisse der ersten abgeschlossenen Jahrgänge so lässt sich die Maßnahme mit einer Abschlussquote von durchschnittlich 50 % als sehr erfolgreich bewerten. Fernerhin war bezüglich des Verbleibs der ehemaligen Teilnehmer im Sommer 2012 festzustellen, dass 75 % nicht mehr im Leistungsbezug standen.



Bis Ende Oktober 2012 nahmen 40 Jugendliche und junge Erwachsene entsprechend ihrer vorhandenen Kompetenzen eine Ausbildung in folgenden Berufen auf:

- Elektroanlagenmonteur (ELAN) (3 Jahre)
- Fachinformatiker für Systemintegration (FISI) (3 Jahre)
- Metallbauer (MEBA) (3,5 Jahre)
- Verkäufer (VKEH) (2 Jahre)

Der Frauenanteil lag bei 30 %. Etwa 40 % der Auszubildenden besaßen einen Migrationshintergrund. Der Anteil an über 25-Jährigen lag bei 45 %.

Insgesamt befinden sich aktuell 113 Personen in außerbetrieblicher Ausbildung.

3.2 Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender in Teilzeit

Bei dieser Ausbildungsform werden Ausbildungsplätze (und betriebliche Praktikumsstellen) 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 gut auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet (Vorlaufphase).

An dieser Maßnahme können junge Alleinerziehende unter folgenden Voraussetzungen teilnehmen:

- keine bisherige berufliche Ausbildung
- Hauptschulabschluss und grundsätzliche Ausbildungseignung
- keine Möglichkeit, eine Vollzeitausbildung aufgrund der persönlichen Lebenssituation zu absolvieren

Die angestrebten Berufsabschlüsse sind unter anderem medizinisch-technische Fachangestellte, Einzelhandelskauffrau, Frisörin oder Fachverkäuferin.

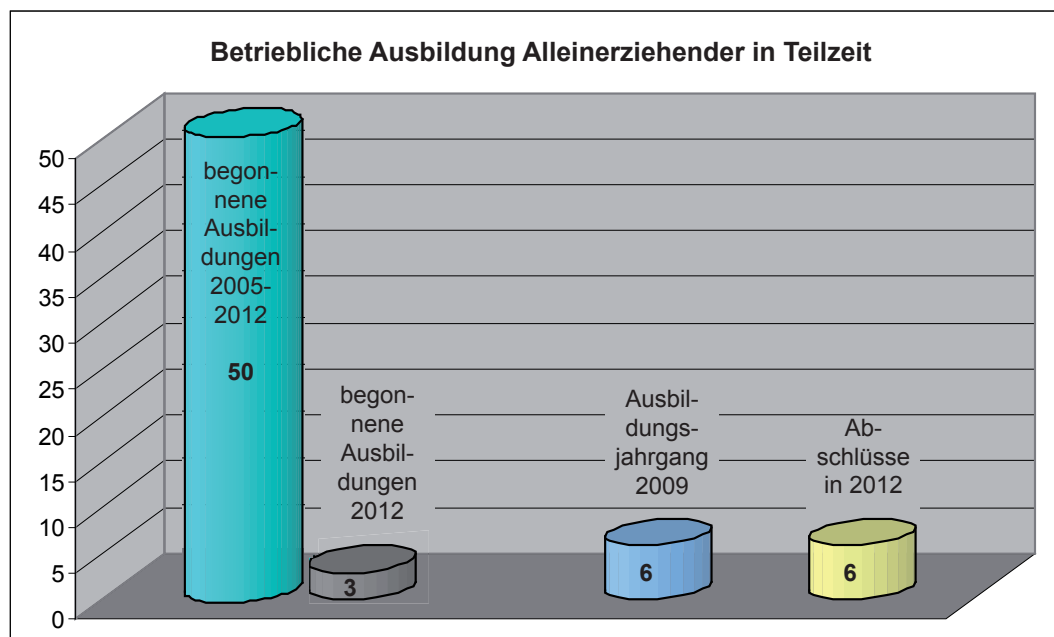
Als Vorbereitung auf die Ausbildung wurden insgesamt 15 Teilnehmer der Vorlaufphase zugesteuert und intensiv beraten.

Drei Frauen entschlossen sich im Laufe des Jahres 2012, eine betriebliche Ausbildung in Teilzeitform zu beginnen. Allerdings gab es nach sehr kurzer Zeit (innerhalb des ersten Ausbildungsmonates) zwei Abbrüche zu verzeichnen. Eine Teilnehmerin

begann eine Einstiegsqualifizierung (EQ) im kaufmännischen Bereich, eine weitere Teilnehmerin bereitete sich im Rahmen der Betreuung der Vorlaufphase auf eine externe Prüfung bei der Handwerkskammer vor.

Seit Einführung des SGB II im Jahre 2005 sind 50 Frauen in ein Teilzeitausbildungsverhältnis vermittelt worden. Im Kalenderjahr 2009 begannen sechs Frauen mit einer betrieblichen Ausbildung in Teilzeit. Es gab keinen Abbruch zu verzeichnen. Fünf der sechs Auszubildenden aus 2009 beendeten im Sommer 2012 erfolgreich ihre Ausbildung, hiervon wurden vier vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Eine Auszubildende beendete im Januar 2013 die Ausbildung und wurde ebenfalls übernommen. Insgesamt ein erfolgreicher Jahrgang.

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 Job-Perspektive gemäß § 16e Sozialgesetzbuch II (SGB II)

Mit dem Beschäftigungszuschuss (BEZ) 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 Leistungsbeziehers (eLb) 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 eLb auf dem ersten Arbeitsmarkt platziert werden kann oder ob davon auszugehen ist, dass der eLb 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 zu unterstützen.

Aufgrund der massiv gekürzten Eingliederungsmittel mussten wir von diesem Förderungsinstrument Abstand nehmen und führen lediglich die laufenden Fälle zu Ende.

Von den im Jahre 2012 insgesamt 29 geförderten Personen befanden sich 18 Personen in der Dauerförderung.

Hier wurde der Zuschuss um 10 Prozentpunkte auf 65 % reduziert. Ohne diese Dauerförderung ist für diesen Personenkreis keine Integration am regulären Arbeitsmarkt möglich.

Bei 6 der übrigen 11 Arbeitnehmer lief der Förderzeitraum im Laufe des Jahres 2012 ab und konnte auch nicht weiter verlängert werden; 4 Arbeitnehmer sind noch bis 2013 in Förderung.

Ein Arbeitnehmer wurde von seinem zuvor bezuschussten Arbeitgeber übernommen.

4.2 Bildungsgutscheine

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

Die Übernahme der Kosten ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden; so muss die Maßnahme auf die berufliche Eingliederung des Antragstellers abzielen.

Ausgangspunkt ist die Frage nach der Notwendigkeit, ob ohne die Bildungsmaßnahme Vermittlungschancen in angemessener und absehbarer Zeit nicht beständen.

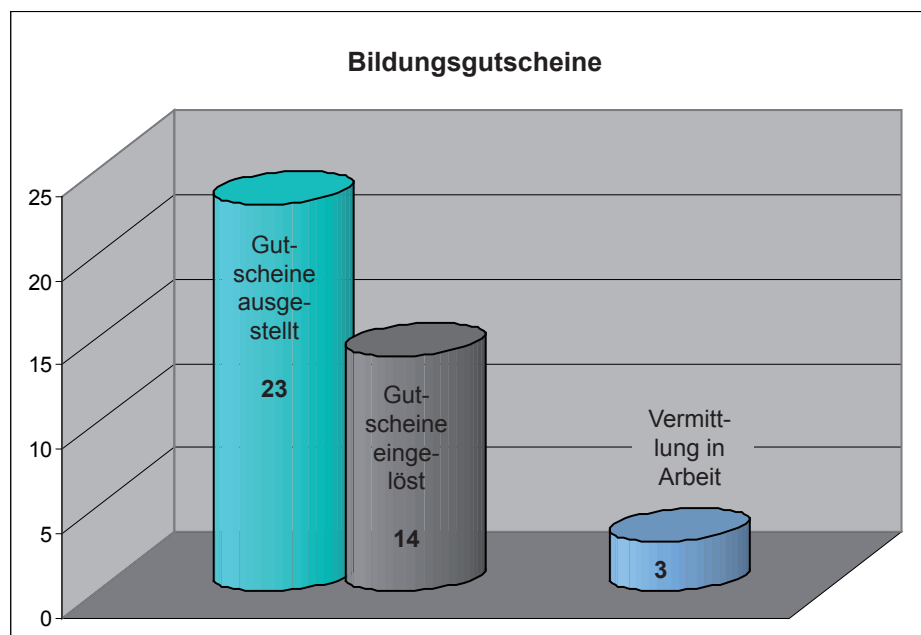
Die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme muss erwarten lassen, dass die Eingliederungschancen nach Abschluss der Maßnahme erheblich verbessert sind und die begründete Aussicht besteht, dass dem Antragsteller infolge der Maßnahme ein angemessener Dauerarbeitsplatz verschafft werden kann.

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 für die Weiterbildung einzulösen.

Im Jahr 2012 hat der Main-Taunus-Kreis 23 Bildungsgutscheine ausgestellt von denen 14 bei einem zertifizierten Träger eingelöst wurden.

Drei Personen wurden nach der Weiterbildung in eine Arbeit vermittelt.



4.3 Förderung aus dem Vermittlungsbudget

Erwerbsfähige Leistungsbezieher (eLb) können bei der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer (schulischen) Ausbildung aus dem Vermittlungsbudget gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung erforderlich ist.

Gesetzliche Grundlage für diese Art der Förderung ist der § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) III, ab 01.04.2012 geändert in § 44 SGB III.

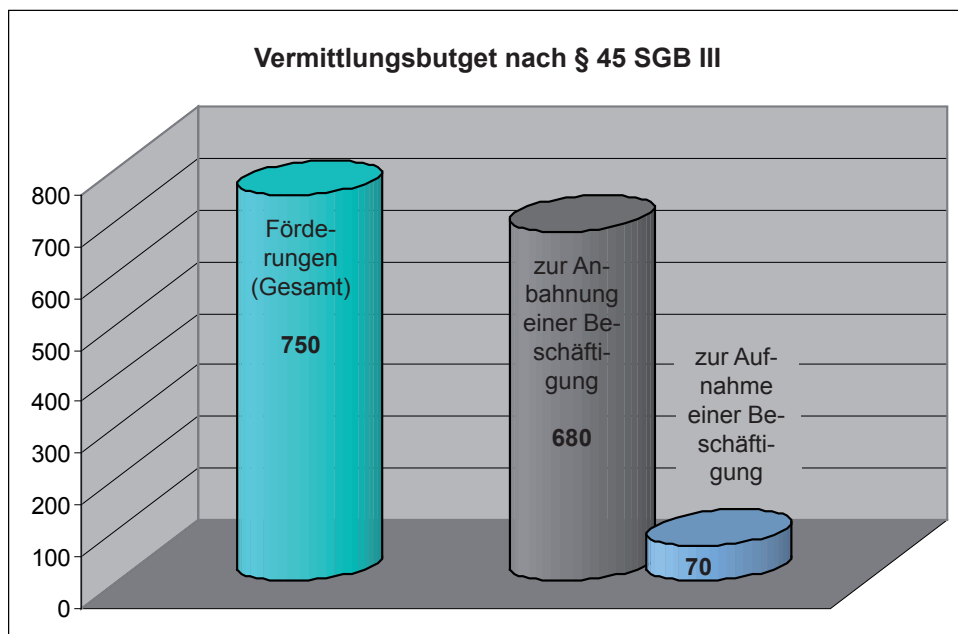
Die Entscheidung über eine Förderung wird durch das Fallmanagement getroffen.

Bei der Anbahnung einer Beschäftigung werden Aktivitäten, die zur Aufnahme eines versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses oder einer (schulischen) Ausbildung notwendig sind, berücksichtigt.

Typische Förderleistungen sind hier z.B. die Übernahme von Bewerbungskosten, von Reisekosten zum Vorstellungsgespräch oder von Übersetzungskosten, die für ausländische Berufs- und Bildungsabschlüsse anfallen.

Bei der Aufnahme einer Beschäftigung kann bis zu 4 Monate nach Arbeitsaufnahme eine Förderung erfolgen; z.B. für Fahrtkosten zum Arbeitsplatz oder die Kosten für Ausrüstungs- / Arbeitsbekleidung.

Im Jahre 2012 erfolgten insgesamt 750 Förderungen aus dem Vermittlungsbudget durch das Fallmanagement, wobei 680 Bewilligungen für die Anbahnung und 70 Bewilligungen für die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer (schulischen) Ausbildung erfolgten.



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.

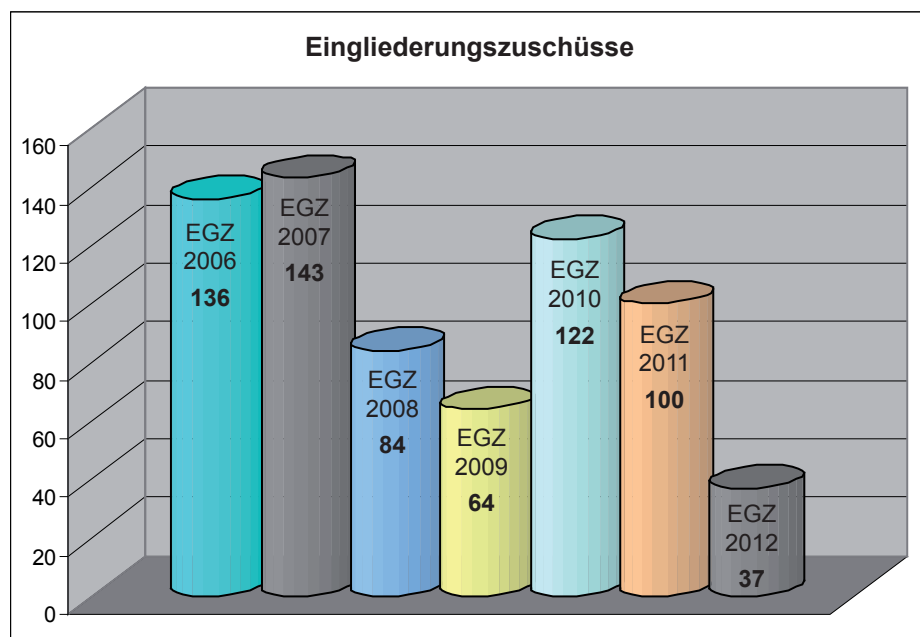
Dem Arbeitgeber können bis zu 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als monatlicher Lohnkostenzuschuss für die Dauer von längstens zwölf Monaten gezahlt werden.

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

Im Jahre 2012 hat der Main-Taunus-Kreis 37 Eingliederungszuschüsse zur Direktintegration in den Arbeitsmarkt bewilligt.

Aufgrund der massiv verringerten Eingliederungsmittel im Jahre 2012 wurde dieses Förderinstrument sehr restriktiv gehandhabt.

Hieraus erklärt sich die stark verringerte Anzahl der bewilligten Eingliederungszuschüsse.



5.1 Clearing und Coaching – Unterstützungsangebot für Menschen, die schwerbehindert, diesen gleichgestellt / von Behinderung bedroht sind

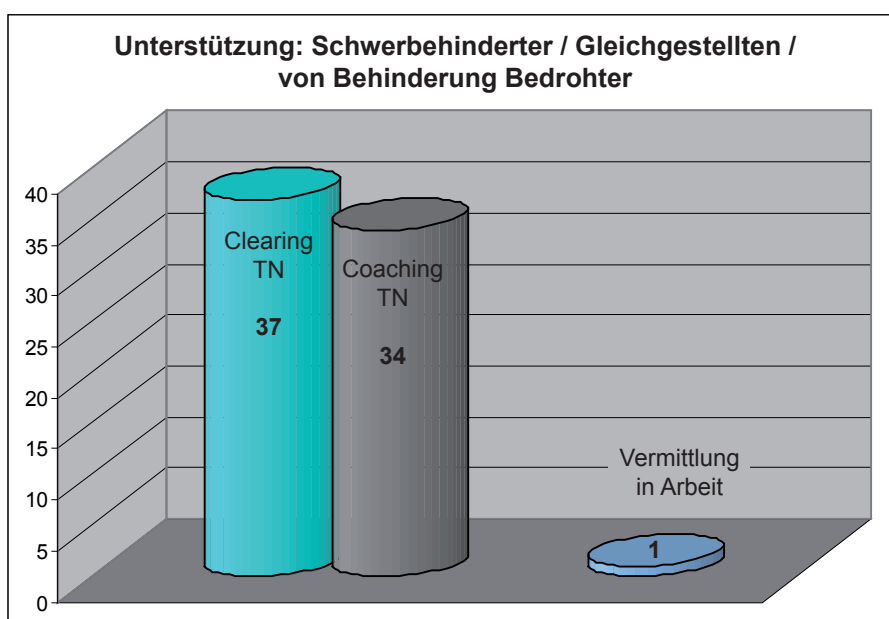
Dieses Projekt besteht aus zwei Modulen. Im ersten Modul des Clearings erfolgt – unter Beachtung behinderungsspezifischer Besonderheiten – ein Profiling in welchem die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Qualifikationen sowie die Kompetenzen (sozial und kommunikativ) festgestellt werden. Des Weiteren werden die persönlichen und beruflichen Entwicklungspotenziale aufgezeigt. Wird im Clearing ein Bedarf auf Unterstützung festgestellt, besteht die Möglichkeit, den Kunden dem Coaching zuzuweisen.

Sodann wird die teilnehmende Person vorrangig in nachstehenden Bereichen unterstützt:

- Abbau von Vermittlungshemmnissen
- Vermittlung / Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Beantragung von zusätzlichen Leistungen (z.B. Behindertenausweis, Mietzuschuss)

Im Coaching besteht die Arbeit 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 Unterstützung bei Wohnungsangelegenheiten und der Schuldenregulierung, die Herstellung sozialer Kontakte, das Gewinnen einer geregelten Tagesstruktur, die Unterstützung bei verschiedenen Anträgen sowie die Gewährleistung medizinischer und therapeutischer Versorgungen.

Im Jahre 2012 wurden 37 Personen dem Clearing zugewiesen. Hiervon wurden im Anschluss 34 Personen im Coaching weiter unterstützt. Hiervon konnte eine Person durch die Projektteilnahme erfolgreich in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.



6.1 Feststellung von Erwerbsfähigkeit

Um die Erwerbsfähigkeit festzustellen, kann eine Untersuchung beim arbeitsmedizinischen Dienst (AD) und / oder eine psychiatrische (Zusatz-) Begutachtung (PB) erfolgen.

Sowohl der AD als auch die PB geben Auskunft darüber, ob und in welchem Umfang eine Erwerbstätigkeit möglich ist.

Voraussetzung für einen Termin ist, dass die Person Transferleistungen vom Amt für Arbeit und Soziales erhält.

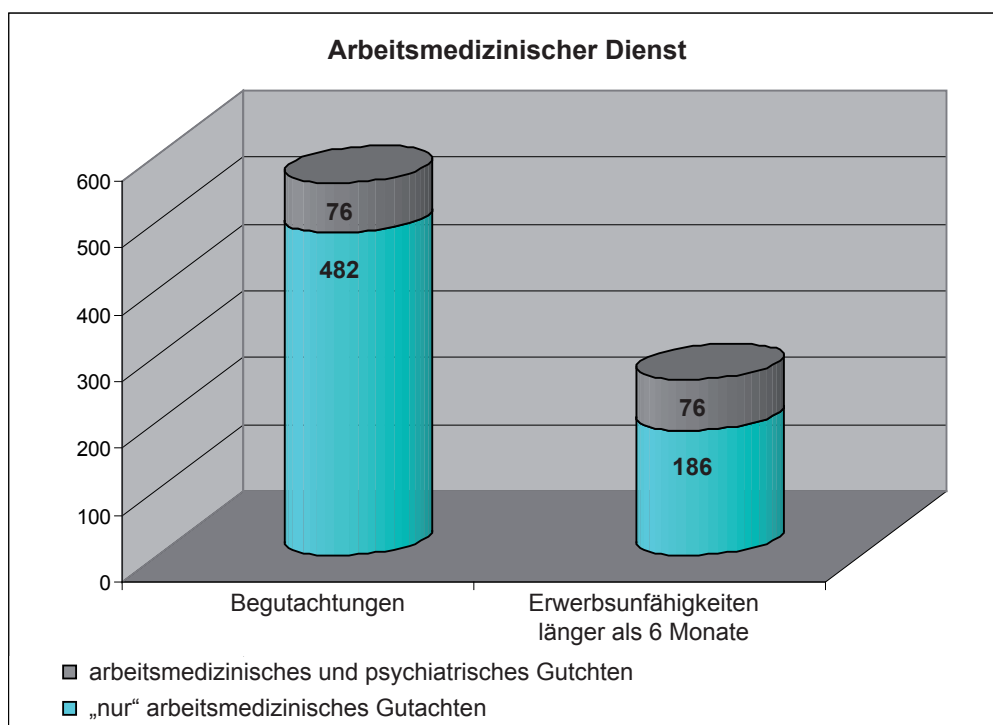
Im Kalenderjahr 2012 wurden 601 Personen beim AD eingeladen.

Davon sind 482 erschienen. In 76 Fällen kamen die Mediziner des AD zu dem Ergebnis, dass die untersuchte Person länger als sechs Monate erwerbsunfähig ist.

Weiterhin wurden 234 Personen zur PB eingeladen, wovon 186 vorstellig waren. Für weitere 76 Kunden wurde hiervon eine Erwerbsunfähigkeit über sechs Monate hinaus attestiert.

Personen, die länger als sechs Monate erwerbsunfähig sind, verlieren ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld II.

Das hat zur Folge, dass entweder eine Überleitung an das 3. Kapitel des SGB XII stattfindet oder Sozialgeld nach dem SGB II gewährt wird, sofern ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter mit in der Bedarfsgemeinschaft wohnt.



6.2 Arbeitsgelegenheiten

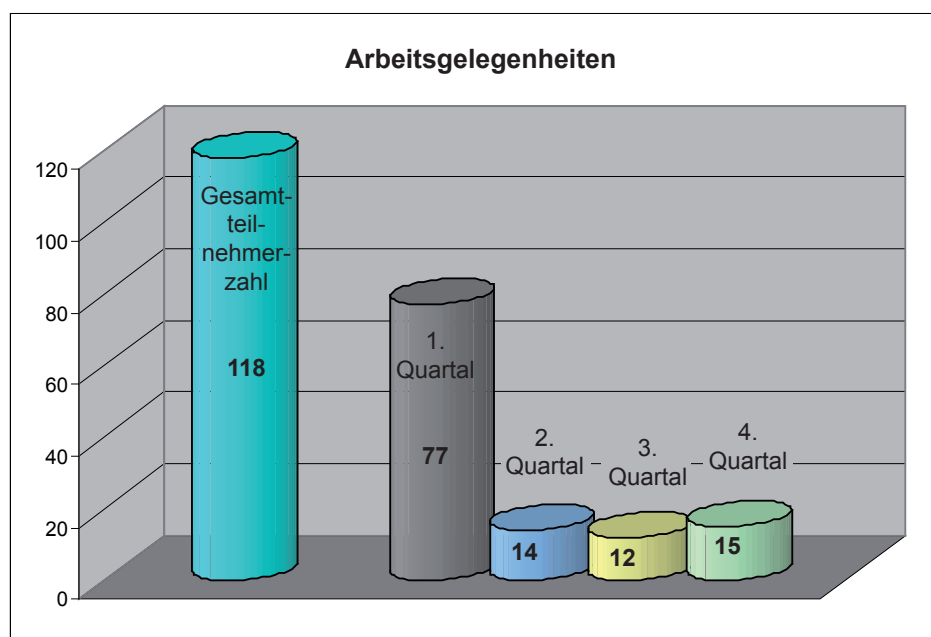
Zum 01.04.2012 ist die Instrumentenreform des SGB II / SGB III und damit der vollständig überarbeitete und erweiterte § 16d SGB II in Kraft getreten. Daher wurden sämtliche Arbeitsgelegenheiten (ausgenommen das Projekt NEA) spätestens zum 31.03.2012 beendet.

Um eine Arbeitsgelegenheit ab dem 01.04.2012 zu erhalten, ist ein begründeter Antrag durch den Träger zu stellen. Dies ist in einigen Fällen geschehen, woraufhin eine Rahmenvereinbarung auf Grundlage des aktuellen Gesetzestextes erarbeitet wurde. Die Rahmenvereinbarung kann mit allen Antragstellern abgeschlossen werden, welche die gesetzlichen Merkmale nach § 16d SGB II erfüllen.

Gemäß § 16d SGB II können erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich sind, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral (neue Bestimmung) sind. Ziel der Arbeitsgelegenheiten ist es, die Arbeitskraft zu erhalten bzw. wieder herzustellen. Es findet keine Qualifizierung im Rahmen der Arbeitsgelegenheit statt.

Für die durchgeführten Tätigkeiten erhalten die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten während der Arbeitsgelegenheit zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für den entstehenden Mehraufwand. Pro Arbeitsstunde wird im Main-Taunus-Kreis 1,00 € Mehraufwandsentschädigung, jedoch monatlich höchstens 120,00 € gezahlt.

In 2011 wurden 181 Arbeitsgelegenheiten angeboten. Aufgrund der Instrumentenreform ist ab 01.04.2012 die Anzahl der bereitgestellten Arbeitsgelegenheiten und der Zuweisungen massiv zurückgegangen. Das Ausmaß des Rückgangs wird bei den Teilnehmern an Arbeitsgelegenheiten je Quartal ersichtlich.

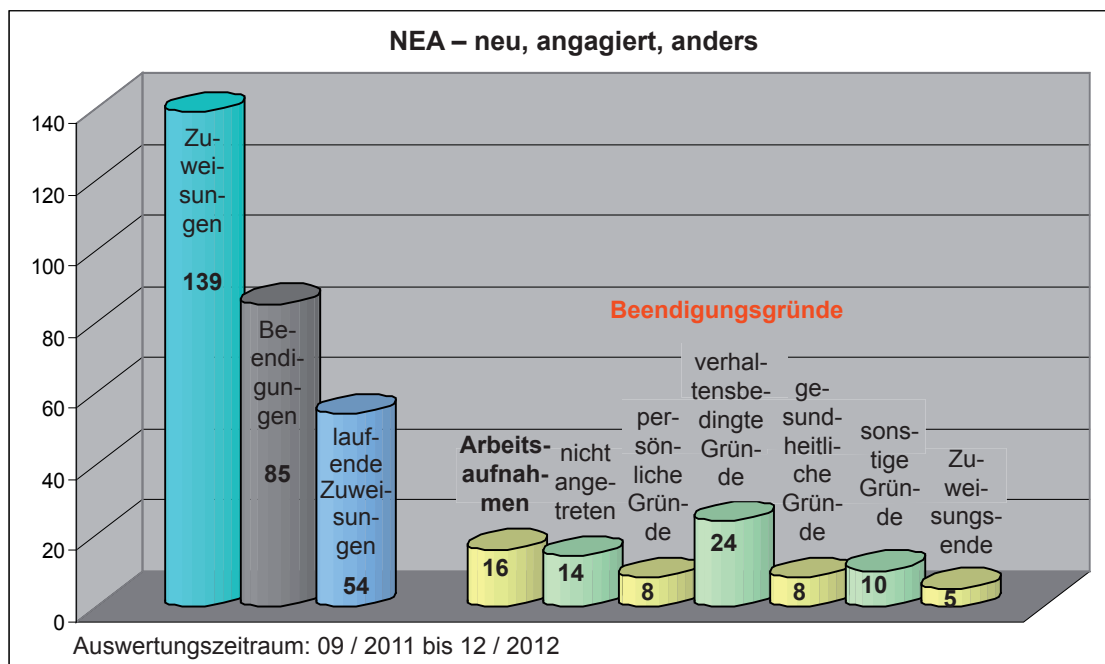


6.3 NEA – neu, engagiert, anders

Auf Grundlage von § 16d SGB II ist das Modellprojekt NEA – neu, engagiert, anders – im September 2011 gestartet. Obwohl § 16d SGB II im Rahmen der Instrumentenreform zum 01.04.2012 vollständig überarbeitet und erweitert wurde, mussten keine inhaltlichen Änderungen an dem Konzept NEA vorgenommen werden.

NEA richtet sich an leistungsschwache Personen, mit denen mittelfristig eine umfassende Stabilisierung und Aktivierung angestrebt wird. Für die Teilnehmer bei NEA stehen insgesamt 60 Plätze zur Verfügung. Die Zuweisungsdauer beträgt zunächst zwölf Monate und kann zweimalig um sechs Monate verlängert werden. Durch die tägliche, mehrstündige Aktivität bei NEA sollen die Teilnehmer eine Tagesstruktur erhalten, ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit zurückgewinnen oder weiterentwickeln, sich soziale und arbeitsmarktrelevante Softskills aneignen, berufliche Perspektiven entwickeln, ihre Mobilität, Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit erweitern und am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Bewirkt werden soll dies durch die Tätigkeit in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Projektes NEA (Küche, Hauswirtschaft und Kreativwerkstatt, Fahrrad- und Holzwerkstatt), durch die Teilnahme an den angebotenen Bildungsbausteinen wie auch durch die begleitende psychosoziale Betreuung. Seit Maßnahmebeginn bis zum 31.12.2012 wurden insgesamt 139 Personen in das Projekt NEA zugewiesen. Die durchschnittliche Auslastung lag bei circa 80 %. 85 Zuweisungen sind entweder regulär ausgelaufen oder wurden vorzeitig beendet. Folglich befanden sich im Dezember 2012 54 Personen in der Maßnahme. Für die Beendigung der Maßnahme gab es unterschiedliche Beweggründe, wie z.B. Familienstreitigkeiten und ungeklärte Kinderbetreuung (persönliche Gründe), mangelnde Motivation und aggressives Verhalten in der Maßnahme (verhaltensbedingte Gründe) oder Wegzug aus dem MTK und Antritt einer neuen Maßnahme (sonstige Gründe).

Positiv hervorzuheben ist, dass trotz der Zielsetzung von NEA (Stabilisierung und Aktivierung) bei 16 Personen eine Arbeitsaufnahme verzeichnet wurde.



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 2012 konnte das Ziel für 242 Personen und damit zu 44 % erreicht werden. Darüber hinaus ist es gelungen, 36 Menschen zumindest in einen Minijob zu vermitteln, der den Leistungsanspruch deutlich verringert.

Alle erwerbsfähige arbeitslose Kunden, welche Anträge auf Leistungen nach dem SGBII beantragen, werden zunächst zu einem Kurzprofiling 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 vorrangig die vorhandenen beruflichen Qualifikationen (wie z.B. eine abgeschlossene Berufsausbildung, Schulabschluss,...) und die persönlichen Kompetenzen (wie z.B. Motivation, Zielstrebigkeit und Zuverlässigkeit).

Auch 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 in den Arbeitsmarkt bestehen.

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

In diesem Zeitraum werden die Bewerber 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:

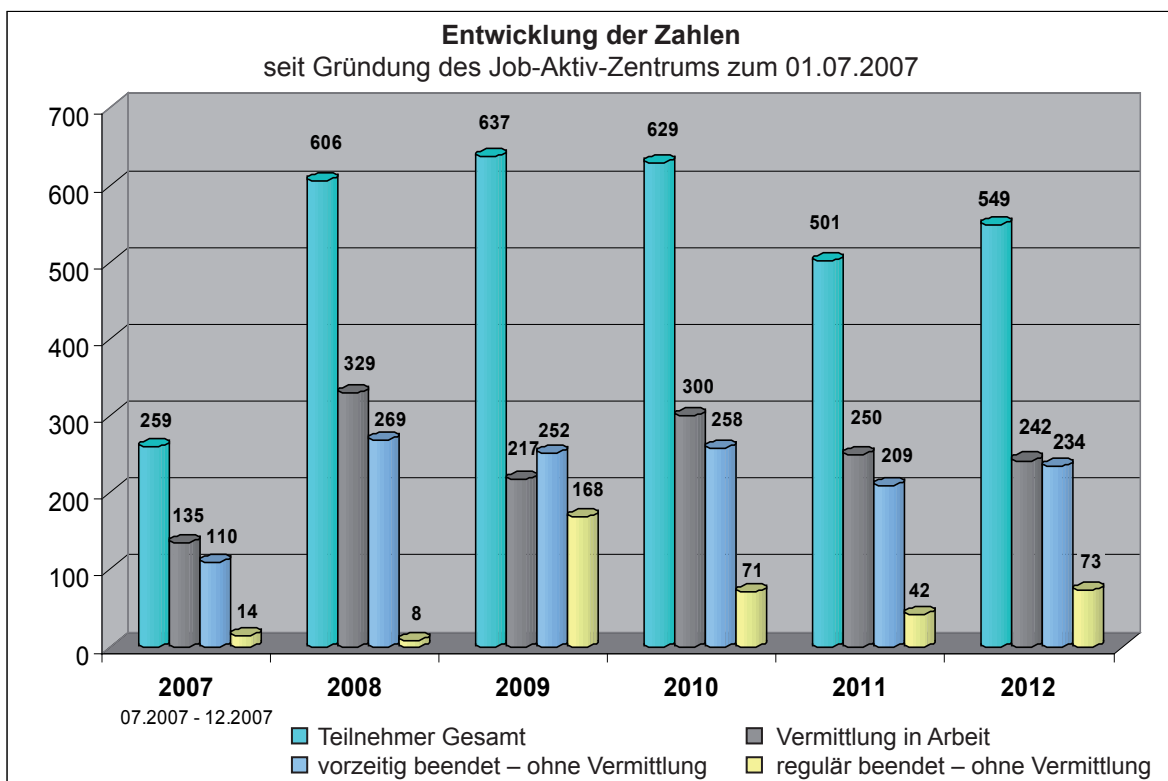
- arbeitsmarktbezogenes Profiling
- Intensivcoaching
(Motivierung und Aktivierung)
- individuelle Berufswegeplanung
- bewerberorientierte Vermittlung
- Bewerbertraining
- Medienkompetenz
(virtueller Arbeitsmarkt, Job-Börsen)
- EDV-Training
- Kurzqualifikationen
(in Deutsch und Englisch)
- Existenzgründungsberatung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

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

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

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

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.

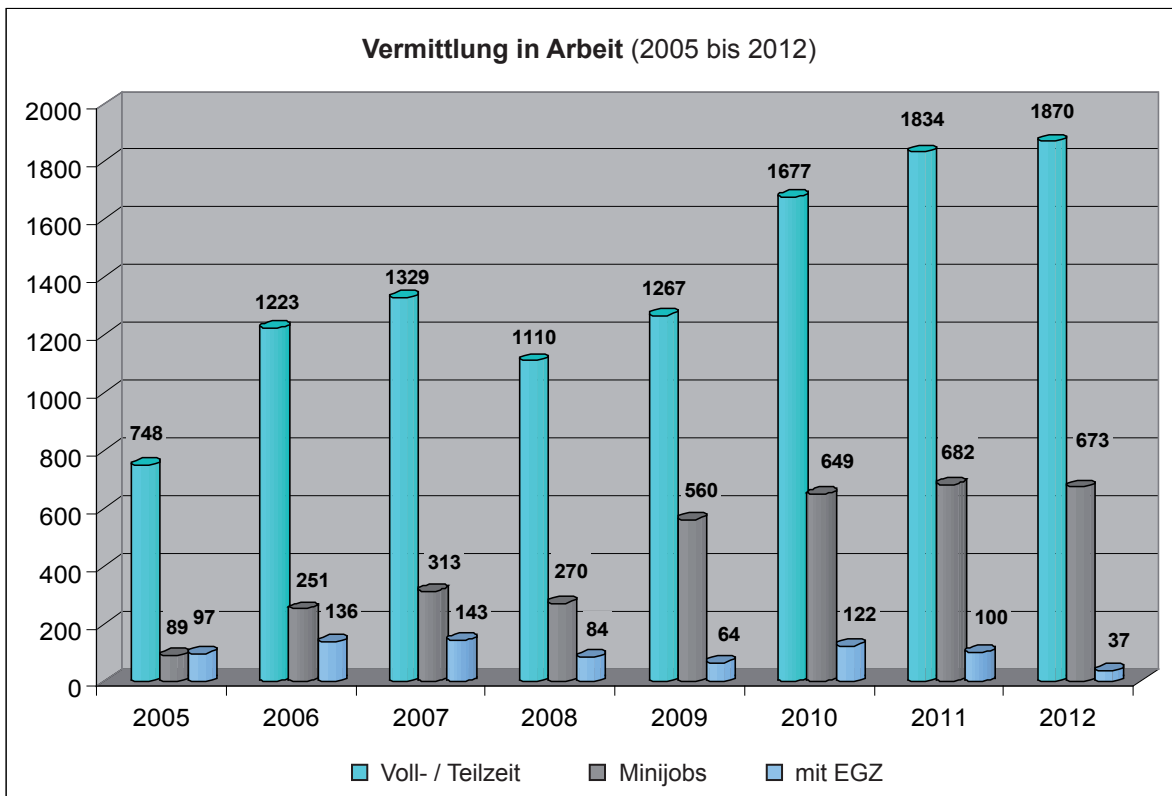


Seit 01.07.2007 bis 31.12.2012 nahmen insgesamt 3.181 Kunden teil. Hiervon konnten insgesamt 1.473 Kunden in Arbeit vermittelt werden. Dies entspricht einer Quote von 46 %.

Ausblick:

Mit Ende des Jahres 2012 wurden zentrale Aspekte der Zusammenarbeit innerhalb des Amtes für Arbeit und Soziales unter dem Begriff der „Ziel- und Ressourcenorientierten Fallarbeit“ kurz „ZRF“ mit neuen Konzepten gestaltet. Damit wird der Aufgabe des Job-Aktiv-Zentrums als Schnittstelle des Amtes zum ersten Arbeitsmarkt zusätzliches Gewicht verliehen. Dieser Schritt ist verbunden mit einer deutlichen Ausweitung der Kapazitäten. So werden künftig statt 100 Kunden 250 Kunden zum gleichen Zeitpunkt dort betreut. Dieser Prozess, der auch mit der Übernahme der vermittelnerischen Fallverantwortung verbunden ist, steht aber erst am Beginn und wird uns im Jahr 2013 noch intensiv beschäftigen.

8.0 Vermittlungsübersicht



9.0 Unsere Kooperationspartner:

- AEG Signum Gesellschaft für Berufsausbildung, Training und Beratung mbH, Hofheim
(ab 01.01.2013 Signum Gesellschaft für Berufsausbildung, Training und Beratung mbH, Hofheim)
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Frankfurt
- Caritasverband Main-Taunus e.V., Hofheim
- Dekra Akademie GmbH, Frankfurt
- Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Main-Taunus e.V., Hofheim
- Diakonisches Werk Main-Taunus e.V., Schwalbach
- Dienstleistungsgesellschaft Taunus gemeinnützige GmbH, Hattersheim
- Fachklinik Hofheim GmbH, Hofheim
- Frankfurter Verein für soziale Heimstätten e.V.
- Gemeinde Liederbach
- Jugendberatung- und Jugendhilfe e.V., Hofheim
- Kliniken des Main-Taunus-Kreises GmbH, Hofheim
- Projektfabrik e.V., Witten
- Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e.V., Hofheim
- Selbsthilfe im Taunus e.V., Hattersheim
- Stadtverwaltung Hattersheim
- Stadtverwaltung Hofheim
- Tierschutzverein Bad Soden, Sulzbach und Umgebung e.V.
- Tierschutzverein Hattersheim und Umgebung e.V.
- Tierschutzverein Kelkheim und Umgebung e.V.
- Volkshochschule Main-Taunus-Kreis, Hofheim

Wichtiger Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise für die entsprechenden Beiträge gemeint ist.

Impressum:

Herausgeber:



Amt für Arbeit und Soziales

-Beschäftigungsförderung-

Am Kreishaus 1-5

65719 Hofheim am Taunus

Tel.: 06192 201-1830 / 1758

Fax.: 06192 201-1724

Mail: beschaefigungsfoerderung@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.