



main-taunus-kreis



Bild: Eppstein am Taunus

Eingliederungsbericht 2022 für den Main-Taunus-Kreis

KOMMUNALE JOBCENTER HESSEN





Auf den nachstehenden Seiten legen wir wieder unser gesamtes Eingliederungsmanagement für den Bereich des SGB II offen. Nach unserer Einschätzung hat sich der zusammenfassende Umsetzungsbericht bewährt, sodass wir hier auch in diesem Jahr alle Maßnahmen vorstellen, die mit Mitteln des Bundes, des Landes und unseren kommunalen Mitteln durchgeführt wurden.

Wir haben unseren Bericht wiederum aus der Sichtweise der Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung (ZRF) konzipiert und dabei die vier Förderziele als Leitorientierung gesetzt. Hierbei stellen wir Ihnen auch die jeweiligen Teilnehmenden mit ihrer Alters- und Herkunftsstruktur, sowie unseren Aktivierungs- und Vermittlungserfolgen vor. Fernerhin haben wir unseren Zahlenspiegel mit den statistischen Eckwerten der SGB II - Beziehenden für das Berichtsjahr weiterentwickelt. Wir hoffen damit einen noch besseren Erkenntnisgewinn über den Verlauf des Jahres 2022 zu sichern und insbesondere auch Einblicke in die Situation über den von uns betreuten Personenkreis herzustellen.

Die im Jahresverlauf zwar abnehmende Corona-Pandemie war für unsere Arbeit weiterhin prägend. Die Anzahl der Einladungen zu Kundengesprächen bzw. Planungen von Maßnahmeteilnahmen waren so zahlreich wie noch nie, bei einer gleichzeitig so geringen Beteiligung durch die Kunden, wie wir das bislang so noch nicht erlebt haben.

Bei der Analyse dieser Fakten müssen wir neben den zum Teil noch vorherrschenden Ängsten wegen der Auswirkungen der Pandemie, die allgemeine Diskussion zum SGB II anführen. Mit dem Sanktionsmoratorium und der zeitgleichen Bürgergelddebatte stellte sich eine zunehmende Haltung ein, die man auch als „Nichtmitwirkung im SGB II - Prozess“ umschreiben kann. Es wurde der verkürzte Leitsatz wahrgenommen: Die Leistungen im Bürgergeld werden auch ohne konkrete Integrationsbemühungen erbracht und Qualifizierungen werden nur in dem Maße, wie ich es persönlich möchte, angeboten. Dieser Trend hat sich im Verlauf des letzten Jahres manifestiert, auch wenn die gesetzlichen Vorgaben eine andere Mitwirkung im SGB II – Bezug letztendlich fordern. Neben diesen geschilderten Entwicklungen kamen dann zur Jahresmitte mit den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine noch weitere Herausforderungen auf uns zu. In einem enormen Kraftakt musste der Rechtskreiswechsel vom Asylbewerberleistungsgesetz ins SGB II quasi „über Nacht“ sichergestellt werden. Auch dieser Veränderung haben wir uns als Kommunales Jobcenter gestellt und im Verbund mit der abgebenden Stelle bei unserer Ausländerbehörde für einen überwiegend störungsfreien und nahtlosen Übergang gesorgt.

Die umfangreichen Umstellungsarbeiten für diesen neuen Personenkreis im SGB II haben die Mitarbeitenden im weiteren Verlauf des Jahres 2022 extrem gefordert und konnten nur im sehr engen Verbund aller Kolleginnen und Kollegen gemeistert werden. Dafür kann und muss man den Mitarbeitenden ein großes Lob und auch einen besonderen Dank aussprechen.

Mit dem Blick auf einen sich verändernden Arbeitsmarkt haben wir zu Beginn des Jahres 2022 die Aufbauorganisation im Kommunalen Jobcenter an diese Entwicklungen angepasst. Die bisherige Struktur der altersorganisierten Kundengruppen hat sich im Verlauf der letzten Jahre nicht mehr als vermittlungspromotiv herausgestellt. Vielmehr muss ein regionaler Ansatz und die Berücksichtigung von örtlichen Besonderheiten für eine gelingende Integration auf dem Arbeitsmarkt aufgezeigt werden. Welche Unterstützungsfaktoren haben wir in den Kommunen bzw. den Wohnquartieren, wie können wir im Netzwerk neue Akteure zusammenbringen und damit auch eine nachhaltige Verbesserung bewirken? Welche Stakeholder haben welche Interessen und wie können wir diese im Rahmen unserer Beratungsarbeit berücksichtigen?

Mit diesen Fragen haben sich die Führungskräfte im Kommunalen Jobcenter ausführlich beschäftigt und neben einer regionalen Ausrichtung, auch eine Projektebene in die Umsetzungsstrategie mit aufgenommen (vergleiche neues Organigramm auf der Seite 55). Hier werden zukünftig Umsetzungsideen in Projekten auf ihre Wirkung im Kommunalen Jobcenter getestet und können bestenfalls als Blaupause für eine flächendeckende Einführung dienen.

Aktuell läuft im KJC neben dem Bundesprojekt rehapro, ein Projekt „Gesundheit“ unter den neuen organisatorischen Gegebenheiten. Die sehr große Anzahl von (Dauer-) Erkrankten im SGB II – Leistungsbezug macht es notwendig neue bzw. erweiterte Handlungsstrategien zu entwickeln, die den Anforderungen dieser Personen eher gerecht werden und zu einer Verbesserung der Lebenssituation führen. Mit einem ausreichenden Erkenntnisgewinn ausgestattet, werden wir dann eine mögliche Anpassung unserer Organisation weiter vorantreiben. Dabei wird sicherlich der Ausbau von Präventionsangeboten eine zunehmende Rolle spielen. Dies soll nur als ein Beispiel für die Umsetzung der Projektebene dienen. Über einen im Kommunalen Jobcenter installierten Lenkungsausschuss können die Mitarbeitenden fortlaufend Vorschläge für neue Projekte einreichen.

Nach entsprechender Auswertung durch diesen Ausschuss wird dann über eine mögliche Umsetzung der Vorschläge entschieden. Wir werden zukünftig auch über die Entwicklung der unterschiedlichen Projekte im Eingliederungsbericht informieren.

Die organisatorischen Veränderungen und die Umstellung auf die Regionalteams wurden im Jahresverlauf abgeschlossen. Die weiteren Anpassungen der Teamstrukturen und die Umstellungsarbeiten auf das neue Bürgergeld sind derzeit noch im vollem Gange. Aufgrund zeitlich gestreckter Wirksamkeit werden wir sicherlich noch bis weit in das Jahr 2024 hinein mit Anpassungsarbeiten beschäftigt sein. Wie bereits in den letzten Eingliederungsberichten

dargelegt, haben wir bereits einen guten Digitalisierungsgrad erreicht, der aber ständig weiterzuentwickeln ist. Hierbei setzen wir auch weiterhin auf eine enge Vernetzung im Rahmen der Hessischen Kommunalen Jobcenter. Obwohl die bisherige Landesförderung eingestellt wurde, sind wir in innovativen Arbeitskreisen auch weiter gemeinsam auf der Suche nach neuen Lösungsansätzen.

Bei der Suche nach neuen Lösungen darf das Bewährte aber nicht zu kurz kommen. Mit der zurückgehenden pandemischen Lage waren in 2022 auch wieder größere Veranstaltungen möglich. Gerade für die ukrainischen Kriegsflüchtlinge haben wir von dem bewährten Format der Zeitarbeitsbörsen Gebrauch gemacht und zwei offene Veranstaltungen angeboten. In einer weiteren Zeitarbeitsbörse haben wir speziell die Alleinerziehenden im SGB II angesprochen und eine sehr gute Resonanz erfahren. Darüber hinaus konnten wir bei allen drei Veranstaltungen auch gute Vermittlungserfolge erzielen und werden auch im nächsten Jahr auf diese Form zurückgreifen. Ebenfalls sehr positiv ist unser zweiter Sozialintegrativer Tag als Austauschplattform zwischen den Beschäftigungsträgern und dem Kommunalen Jobcenter anzumerken. Durch die Beschränkungen in den letzten beiden Jahren haben die persönlichen Kontakte zwischen den Mitarbeitenden sehr gelitten, so dass dieser Impuls zum gegenseitigen Austausch bzw. Kennenlernen sehr gut angenommen wurde. Wir planen, auch dieses Format in regelmäßigen Abständen zu wiederholen.

Wie ebenfalls im Vorjahresbericht bereits angekündigt wurde, haben wir zum 01.09.2022 unser Ausbildungs- und Sozialzentrum gestartet. In der Kreisstadt Hofheim wurde dieses neue Zentrum gemeinsam mit einem Träger eröffnet. Wir konzentrieren hier die gesamten Hilfen nach dem SGB II/III die wir im Rahmen von Berufsausbildung anbieten. Auch mit Blick auf das neue Bürgergeld wollen wir hier an zentraler Stelle unseren Schwerpunkt Berufsausbildung voranbringen. Hierbei spielt für uns auch eine große Rolle, dass wir die Hilfe aus einer Hand realisieren können und nicht verschiedene Träger mit unterschiedlichen Standorten und unterschiedlichen Lösungsansätzen vereinen müssen. Wir denken, dass eine kommunal abgestimmte Ausrichtung die unterschiedlichen Bedürfnisse am besten absichern kann.

Unter Berücksichtigung der allgemeinen schwierigen Gemengelage haben wir aus dem Kommunalen Jobcenter heraus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Vermittlungszahl von 2.026 Menschen erzielt. Ausdifferenziert stellt sich die Vermittlung wie folgt dar: Vollzeit: 806 Personen, Teilzeit: 578 Personen und Minijobs: 642 Personen.

Von großer Bedeutung bei unseren Vermittlungen in Beschäftigung ist für uns die Nachhaltigkeit der Integration. Im Durchschnitt liegen wir mit einer Quote von 64,8% bundesweit anführender Stelle und sehen damit auch unseren konsequenten Weg der passgenauen Vermittlung bestätigt. Das Instrument der Vermittlung mit Eingliederungszuschüssen spielt bei uns weiterhin eine untergeordnete Rolle.

Im Berichtsjahr wurden nur 17 Zuschüsse notwendig, was ebenfalls die sehr engagierte Vermittlungsarbeit unserer Mitarbeitenden bestätigt.

Aus den o.g. Gesamtintegrationen konnten nach § 48a SGB II 1.199 erfolgte sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten in die Zielerreichung nach K2 bestandswirksam einbezogen werden. Mit diesem Ergebnis haben wir unsere Zielsetzung an Integrationen von 1.300 Personen (K2) verfehlt. Bei der Zielgröße der K3 können wir eine Zielerreichung vermelden.

Durch die konsequente Durchführung der verschiedenen Aktivierungs- und Integrationsmaßnahmen im Sinne unserer ZRF – Strategie haben wir unser gestecktes Ziel erreicht. Mit 4.621 Personen haben wir die mit dem Land Hessen vereinbarte Zielgröße an Langzeitleistungsbezieher von 5.212 deutlich unterschritten.

Diese durchaus erfolgreiche Vermittlungsarbeit konnte insbesondere deshalb erzielt werden, weil wir als KJC im ständigen fachlichen Transfer mit vielen externen Partnern stehen. Ziel dieser strukturierten und kontinuierlichen Dialoge ist die stete Verbesserung der Erledigung unserer Aufgaben im Sinne des SGB II. Die Dialoge werden sowohl mit lokalen, als auch überregionalen Partnern gepflegt. Im Einzelnen sind dies: der örtliche SGB II – Beirat, das Netzwerk Jugend und Beruf im MTK, die anderen Kommunalen Jobcenter, sowohl in Hessen als auch im Rahmen des bundesweiten Benchlearnings. Ferner erfolgt die Mitarbeit bei den Arbeitskreisen der Kommunalen Jobcenter beim

HLT und beim DLT, sowie der Landesarbeitsgemeinschaft aller Jobcenter in Hessen.

Wie bereits ausgeführt hat die Pandemie, aber auch der Krieg in der Ukraine die Arbeit im KJC sehr bestimmt und erneut auch für die Mitarbeitenden besondere persönliche Herausforderungen gebracht. Diesen Einflüssen konnten wir nur im Verbund gut begegnen und zeigten gerade in dieser Zeit im KJC einen besonderen Teamgeist. Die Personalfluktuation war in 2022 eher gering, sodass wir mit einem stabilen Personalkörper die vielfältigen Aufgaben im SGB II gut erledigen konnten. Aktuell zeichnen sich einige Personalwechsel ab, die dann wieder zu Nachbesetzungen und Einarbeitungen führen werden.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des KJC stehen für das Jahr 2023 folgende Schwerpunkte auf der Agenda:

- Ausbau des Kundendialogs unter regionalen Aspekten
- Verstetigung der agilen Projektarbeit
- Weiterentwicklung unserer Digitalisierungsstrategie und konsequenter Ausbau der digitalen Angebote
- Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des MTK
- Mitarbeiterschulungen zum Thema Beratungskompetenz und Anpassungsschulungen der ZRF – Methodik mit Blick auf das Bürgergeld



Für diese ambitionierten Ziele brauchen wir einerseits fähige und motivierte Mitarbeitende, die wir in unseren eigenen Reihen bereits vorfinden. Andererseits benötigen wir auch entsprechende Sachmittel für die benötigte adäquate Ausstattung. Diese Problematik führt uns zwangsläufig zu der Erkenntnis: die Verwaltungsbudgets im SGB II sind nicht auskömmlich bemessen. Größtenteils sind die Jobcenter gezwungen, Umschichtungen in den Budgets vorzunehmen. Verschiebungen von über 20% des Eingliederungstitels zum Verwaltungsbudget sind keine Seltenheit.

Zur Deckung der Verwaltungskosten haben wir in 2022 erneut einen Anteil der Eingliederungsmittel mit rd. 2,9% umgeschichtet. Die Verwaltungsmittel müssten für die zukünftigen Jahre nach unserer Meinung vom Bund noch deutlicher angepasst werden, damit eine angemessene finanzielle Ausstattung zur Deckung der gesamten Personal- und Sachkosten erreicht wird. Hierbei sind insbesondere den Herausforderungen des neuen Bürgergeldes Rechnung zu tragen, was sich u.a. beim nachgehenden Coaching von Beschäftigungsperspektiven manifestiert. Gerade hierbei wird deutlich, dass eine passgenaue

Vermittlung aus einer Langzeitarbeitslosigkeit heraus auch weiterhin kein Masse-Geschäft ist, sondern eine sehr individuelle Maßarbeit bleibt.

Hofheim, im April 2023

Joachim Werle
Amtsleiter

VORWORT	3
INHALTSVERZEICHNIS	8
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	9
EINLEITUNG	
KURZPORTRAIT DES MAIN-TAUNUS-KREISES	11
KOMMUNEN IM MAIN-TAUNUS-KREIS – RECHTSKREIS SGB II	12
FINANZIERUNG	
FINANZIERUNGSÜBERSICHT DES KOMMUNALEN JOBCENTERS EXTRAKT DER GELDMITTELVERWENDUNG	13
ZRF - ZIEL UND RESSOURCENORIENTIERTE FALLSTEUERUNG	
BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE DES KOMMUNALEN JOBCENTERS	14
MASSNAHMEN – ANGEBOTE DES KOMMUNALEN JOBCENTERS	
UNSERE MASSNAHMEN IN DER (FINANZIERUNGS-) ÜBERSICHT	16
UNSERE KOOPERATIONSPARTNER	17
DIREKTVERMITTLUNG	
BEWERBUNGS- UND STELLENSUCHVERHALTEN	
JOB-AKTIV-ZENTRUM	18
SCHWERPUNKT: AUFSTOCKUNG BESTEHENDER BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNISSE	
ARBEIT PLUS / ARBEIT PLUS ÜM	22
HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT	
QUALIFIKATION / ARBEITSVERHALTEN / SOZIALVERHALTEN / ARBEITSMOTIVATION	
AUSBILDUNGS COACHING	23
AUSBILDUNGS COACHING ÜM	25
BETRIEBLICHE AUSBILDUNG IN TEILZEIT	26
AUSBILDUNGSZENTRUM	27
TISCH UND TELLER	28
SAM	29
EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN VON SELBSTSTÄNDIGEN §16c SGB II	30
LOHNKOSTENZUSCHUSS NACH § 16i	31
HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT	
RAHMENBEDINGUNGEN / LEBENS PRAKTISCHE KOMPETENZEN / MITWIRKUNG IN DER FALLSTEUERUNG	
AUFSUCHENDE HILFE	32
SCHULDNERBERATUNG	33

STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

LEISTUNGSFÄHIGKEIT

SCHWERPUNKT: ANGEBOTE FÜR PERSONEN MIT EINEM HOHEN PERSÖNLICHEN UNTERSTÜTZUNGS- UND BERATUNGSBEDARF AUFWIND / JOB PERSPEKTIVE / BELA	34
FESTSTELLUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT §44 SGB II	37

(EINZEL-) FÖRDERUNGEN

BILDUNGSGUTSCHEIN	38
EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS	39
AKTIVIERUNGS- UND VERMITTLUNGSGUTSCHEIN	40
VERMITTLUNGSBUDGET	40
EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG	41
ASSISTIERTER AUSBILDUNG FLEX	42
BESCHÄFTIGUNGSZUSCHUSS §16e SGB II	43
ÜBERGANGSMANAGEMENT	43

SONDERPROJEKT

REHA PRO	44
----------	----

ZAHLEN / DATEN / FAKTEN

STATISTIK: JAHRESÜBERSICHT SGB II 2022	46
STATISTIK: VERMITTLUNGEN IN ARBEIT	47
STATISTIK: SCHWERBEHINDERTE UND GLEICHGESTELLTE MENSCHEN	48
STATISTIK: ARBEITSLOSE IM DETAIL	49
STATISTIK: UKRAINE KRIEG	50
STATISTIK: NATIONALITÄTEN	51

ANLAGE

DURCHGEFÜHRTE VERANSTALTUNGEN 2022	
ZEITARBEITSBÖRSE	52
BURNING ON	52
ALLEINERZIEHENDENBÖRSE	54
SOZIALINTEGRATIVER TAG	54
ORGANIGRAMM DES KOMMUNALEN JOBCENTERS	55
IHRE MEINUNG IST UNS WICHTIG	56
IMPRESSUM	57

AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
BANZ	Bewerberanzeiger vom Job-Aktiv-Zentrum
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EGV	Eingliederungsvereinbarung
GSeLb	erwerbsfähiger Leistungsbezieher
GSiG	Grundsicherungsgesetz
HG	Haushaltsgemeinschaft
HLU	Hilfe zum Lebensunterhalt
KJC	Kommunales Jobcenter
JAZ	Job-Aktiv-Zentrum
MTK	Main-Taunus-Kreis
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB II	Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung
SGB XII	Sozialhilfe und Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch
ÜM	Übergangsmanagement
ZRF	Ziel- und Ressourcenorientierte Fallsteuerung

KURZPORTRAIT DES MAIN-TAUNUS-KREISES

Mit rund 222 km² ist der Main-Taunus-Kreis der flächenmäßig kleinste und mit 239.276 Einwohnern der am zweitdichtesten besiedelte Landkreis Deutschlands. Die Bevölkerungsdichte liegt bei rund 1.076 Einwohner/km².

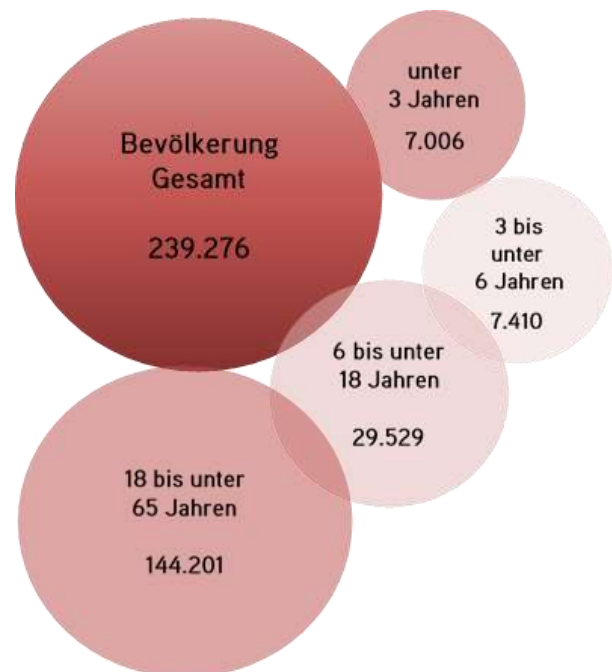
Der Main-Taunus-Kreis liegt im Kern des Rhein-Main-Gebiets westlich von Frankfurt am Main bzw. östlich der Landeshauptstadt Wiesbaden und gehört zu den wirtschaftsstärksten Landkreisen bundesweit. Zum Kreis gehören neun Städte und drei Gemeinden, Kreisstadt ist Hofheim am Taunus.

Mit dem vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe zum 01.01.2005 zu einer einheitlichen Leistung Grundsicherung für Arbeitssuchende (Arbeitslosengeld II) zusammengefasst.

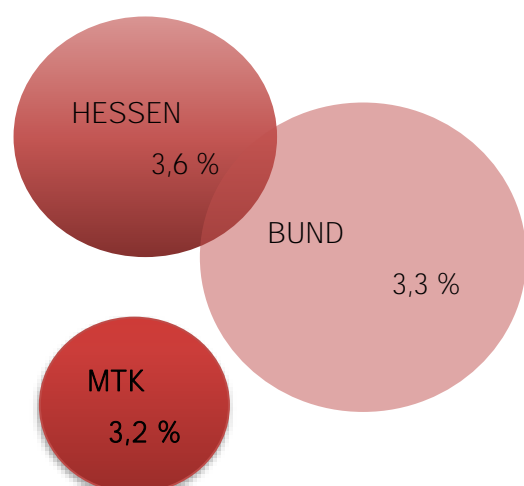
Seither ist das Kommunale Jobcenter Main-Taunus-Kreis für die Leistungsgewährung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) sowie die Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern (eLb) zuständig. Die Beratung und Betreuung erfolgt durch das Fallmanagement.

Zum Stand am 31.12.2022 gab es 4.200 arbeitslose Personen im Landkreis.

BEVÖLKERUNG NACH ALTERS-GRUPPEN



ARBEITSLOSENQUOTE



KOMMUNEN IM MAIN-TAUNUS-KREIS – Rechtskreis SGB II

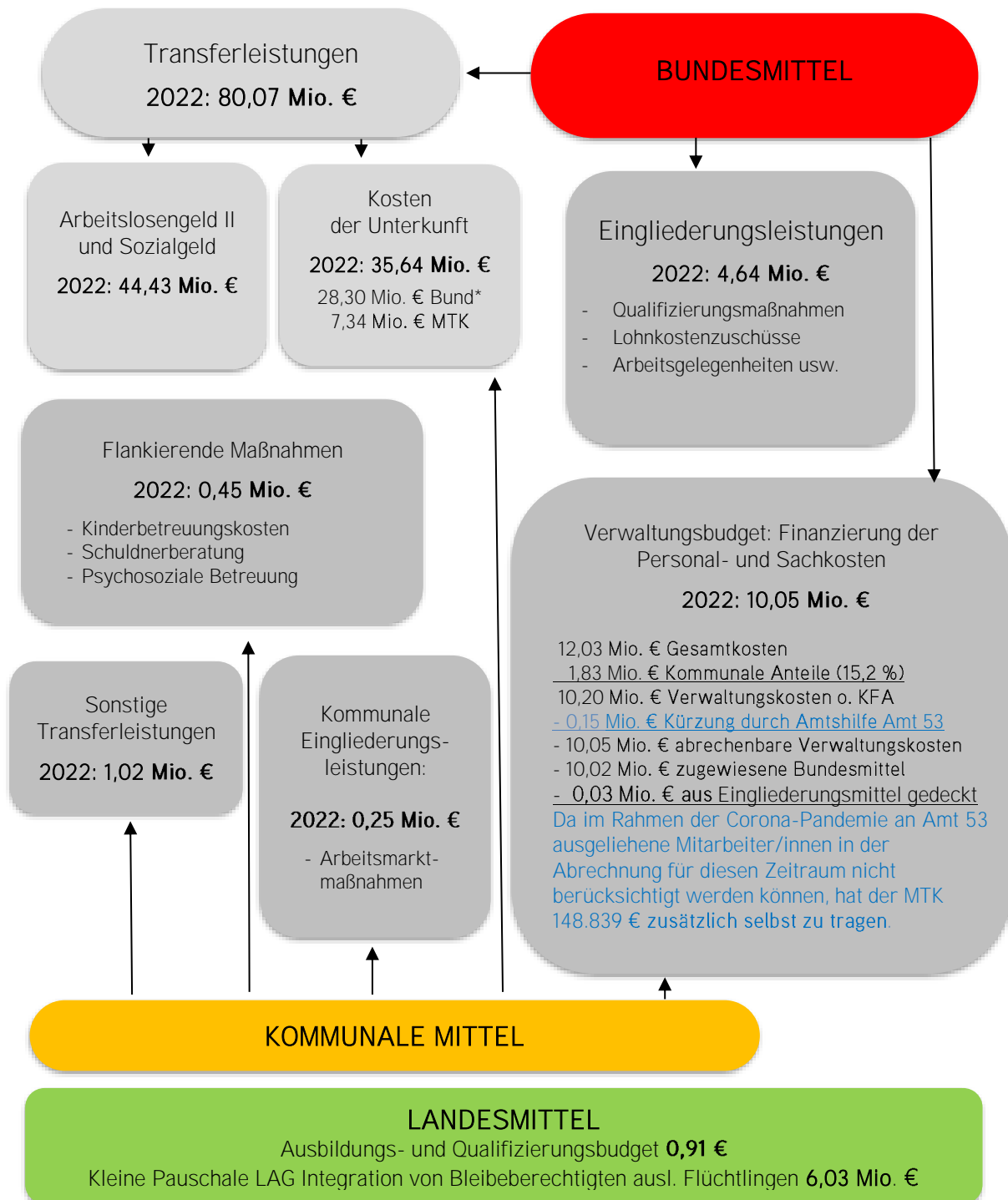
Kommunen	Bevölkerung 2021 ¹ (15 - 64 Jahre)	SGB II Berichtsmontat Dezember 2022 ²							
		Arbeitslose	ALO-Hilfsquote ²	Männer	Frauen	nicht deutsch	schwerbehinderte Menschen ³	unter 25 Jahre	55 bis unter 65 Jahre
Bad Soden	14.255	310	2,5%	137	173	213	12	45	38
Eppstein	8.530	217	3,0%	91	126	142	4	35	23
Eschborn	13.950	375	3,1%	174	201	232	9	52	35
Flörsheim	14.107	447	3,7%	220	227	282	23	58	48
Hattersheim	18.065	786	5,0%	359	427	453	38	110	76
Hochheim	11.333	262	2,7%	109	153	146	15	36	26
Hofheim	25.504	698	3,2%	320	378	459	31	126	77
Kelkheim	18.249	410	2,6%	183	227	282	16	75	48
Kriftel	6.812	158	2,7%	87	71	102	6	26	19
Liederbach	5.498	188	4,0%	98	90	131	4	31	23
Schwalbach	9.312	308	3,8%	148	160	176	17	45	31
Sulzbach	5.983	112	2,2%	49	63	66	6	20	17
MTK	151.598	4.271	3,3%	1.975	2.296	2.684	181	659	461

¹ Bevölkerungsdaten: Die Bevölkerungsdaten zum 31.12.2022 lagen noch nicht vor, deshalb wurde hier der Stichtag 31.12.2021 verwendet.

² ALO-Hilfsquote SGB II: Die Arbeitslosenquoten für den Rechtskreis SGB II im MTK liegen für fast alle Kommunen nicht vor. Aus diesem Grund beruhen die ALO-Hilfsquoten für die Kommunen auf eigenen Berechnungen. Die zivilen Erwerbspersonen wurden von der Gesamtzahl für den MTK heruntergebrochen und dienen hier als Grundlage für die Berechnung der ALO-Hilfsquote SGB II für die Kommunen.// Quelle: Arbeitslosenzahlen SGB II MTK und ALO-Hilfsquote SGB II Kommunen und ALO-Quote SGB II, eigene Auswertung und eigene Berechnung, Dezember 2020, deshalb sind Abweichungen zur BA möglich.// Altersgrenze: Seit dem 01.01.2012 sind die Personen ab dem Geburtsjahrgang 1947 von der stufenweisen Anhebung des Renteneintrittsalters (Regelaltersgrenze nach § 35 SGB VI) von 65 auf 67 Jahre betroffen.

³ Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) ab 50 sowie schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Personen mit einem GdB ab 30 bis unter 50, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen bzw. behalten können. Arbeitslose sind nicht verpflichtet die Agentur für Arbeit über einen GdB zu informieren, wenn dieser keine Auswirkungen auf die Vermittlung hat. Der Bestand an schwerbehinderten Arbeitslosen könnte daher untererfasst sein. // *Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung können keine Zahlen ausgewiesen werden.

FINANZIERÜBERSICHT DES KOMMUNALEN JOBCENTERS



Die entstehenden Aufwendungen werden überwiegend durch Bundesmitteln, einem geringen Anteil an Landesmitteln sowie sonstigen Erträgen gedeckt.

* In der Bundesbeteiligung an den Kosten der Unterkunft sind 3,29 Mio.€ zusätzliche Mittel für Geflüchtete im Allgemeinen sowie 1,42 Mio.€ zusätzliche Mittel für Geflüchtete aus der Ukraine enthalten. Dies sind in Summe 4,71 Mio.€, die über die Beteiligung an der Umsatzsteuer durch den Bund zur Verfügung gestellt und vom Land Hessen auf Basis der jeweiligen Einwohnerzahl an die Kommunen verteilt wurden.

ZIEL- UND RESSOURCENORIENTIERTE FALLSTEUERUNG ZRF

BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE DES KOMMUNALEN JOB-CENTERS

Seit Ende 2012 arbeitet das Kommunale Jobcenter des Main-Taunus-Kreises mit der Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung: „ZRF“.

Diese fokussiert die Stärken der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und ihre individuelle Direktvermittlung. Sollte eine Direktvermittlung nicht möglich sein, erfolgt eine Konzentration auf die Stärkung eines jeweiligen Förder- bzw. Entwicklungsziels. Bei der Bearbeitung der Förderziele wird bewusst in kleinen Schritten vorgegangen.

Aufgrund der konsequent ressourcen- und zielorientiert durchgeführten Fallsteuerung steht bei allen Maßnahmen die Stärkung eines vereinbarten Entwicklungsziels im Vordergrund, jedoch ohne die Gesamtpersönlichkeit des/der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus dem Auge zu verlieren. Die Entwicklungsziele sind inhaltlich spezifisch. Der Erfolg der Zielerreichung ist anhand der Definition der Merkmale messbar.

Sie sind realistisch und akzeptiert, weil sie zwischen Fallmanagement und eLb im Profiling-Gespräch entwickelt und festgelegt wurden. Darüber hinaus gibt es einen zeitlichen Rahmen für die Zielerreichung, der diese terminiert.

Die Fallsteuerung ist ein zyklischer, kein linearer Prozess.

Der/die erwerbsfähige Leistungsberechtigte wird immer wieder von neuem

mit „frischem Blick“ im Profiling betrachtet. Hierbei wird eine partnerschaftliche und transparente Zielentwicklung zur Arbeitsintegration verfolgt, die alle Akteure miteinschließt.



Inhalt dieser ist die Feststellung von beruflichen und persönlichen Merkmalen wie Qualifikation, Kenntnisse, Berufserfahrung, Aktualität der Qualifikation sowie spezielle Kenntnisse der Weiterbildungsfähigkeit und -bereitschaft von weiteren für die Vermittlung erforderlichen Persönlichkeitsmerkmalen.

Die gesamthafte Betrachtung von Stärken- und Potenzialanalyse erfolgt in der Standortbestimmung gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden.

Das Kommunale Jobcenter Main-Taunus-Kreis sieht dabei die Bestimmung des Ziels im Rahmen des Profiling mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten als seine Aufgabe.

Der externe Maßnahmeträger hat die Verantwortung, das vom Kommunalen

Jobcenter Main-Taunus-Kreis bestimmte Ziel umzusetzen. Er ist für den Weg / die Methode, die der Zielerreichung dient, verantwortlich.

In der untenstehenden ZRF-Matrix sind die vier Förderziele sowie die dazugehörigen Ressourcenbereiche bzw. Entwicklungsziele abgebildet

Zum Jahresende 2022 wurde ein Anpassungsprozess der Fallsteuerung unter externer Begleitung der entwickelnden Beratungsfirma gestartet. Hier werden Anpassungen der ZRF in der Evaluation aus der täglichen Praxis einfließen, die Neuerungen des Bürgergeldes aufgegriffen, sowie unser neuer regionaler Beratungsansatz eingearbeitet.

Detaillierte Einzelheiten zur ZRF finden Sie hier:



Förderziele / Ressourcenbereiche	Direktvermittlung	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Herstellung der Prozessfähigkeit	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit
Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Entwicklungsziel			
Qualifikation		Entwicklungsziel		
Arbeitsverhalten		Entwicklungsziel		
Sozialverhalten		Entwicklungsziel		
Arbeitsmotivation		Entwicklungsziel		
Rahmenbedingungen			Entwicklungsziel	
Lebenspraktische Kompetenzen			Entwicklungsziel	
Mitwirkung in der Fallsteuerung			Entwicklungsziel	
Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch				Entwicklungsziel

UNSERE MASSNAHMEN IN DER (FINANZIERUNGS-) ÜBERSICHT

FINANZIERUNG: BUNDESMITTEL

DIREKTVERMITTLUNG

ARBEIT PLUS
ARBEIT PLUS ÜM
AUSBILDUNGS-COACHING
AUSBILDUNGS-COACHING ÜM
EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS
JOB-AKTIV-ZENTRUM
VERMITTLUNGSBUDGET

HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

AKTIVIERUNGS- UND VERMITTLUNGSGUTSCHEIN
AUSBILDUNGSBEGLEITENDE HILFEN
AUSBILDUNGSZENTRUM – AUSBILDUNG
AUSBILDUNGSZENTRUM – FLANKIERENDE MASSNAHMEN
BERUFS-AUSBILDUNG IN EINER AUSSERBEREITBLICHEN EINRICHTUNG (BAE)
BETRIEBLICHE AUSBILDUNG IN TEILZEIT
BILDUNGSGUTSCHEIN
EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG (EQ)
LEISTUNGEN ZUR EINGLIEDERUNG VON SELBSTÄNDIGEN - § 16c SGB II
SAM
TISCH UND TELLER

HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT MITWIRKUNG IN DER FALLSTEUERUNG

AUFSUCHENDE HILFE (AH)

STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

FESTSTELLUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT GEMÄSS § 44a SGB II
AUFWIND

SONSTIGE FÖRDERUNGEN

BESCHÄFIGUNGSZUSCHUSS § 16e SGB II
LOHNKOSTENZUSCHUSS § 16i SGB II
ÜBERGANGSMANAGEMENT

FINANZIERUNG: LANDESMITTEL

STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

JOB PERSPEKTIVE

FINANZIERUNG: KOMMUNALE MITTEL

HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT

SCHULDNERBERATUNG

STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

BELA (BERATUNG – ENTWICKLUNG – LEBENSORIENTIERUNG – ARBEIT)

UNSERE KOOPERATIONSPARTNER IN 2022

ARBEITERWOHLFAHRTVERBAND MAIN-TAUNUS E.V.

BILDUNGSWERK DER HESSISCHEN WIRTSCHAFT

CARITAS VERBAND MAIN-TAUNUS E.V.

DEUTSCHES ROTES KREUZ, KREISVERBAND MAIN-TAUNUS E.V.

DIAKONISCHES WERK MAIN TAUNUS E.V.

FRANKFURTER VEREIN

IDH SCHULDNERBERATUNG MTK GGMBH

JUGENDBERATUNG UND JUGENDHILFE E.V.

KIZ SINNOVA GGMBH

LEBENSILFE MAIN-TAUNUS E.V.

SCHUTZGEMEINSCHAFT DEUTSCHER WALD E.V.

SIGNUM GESELLSCHAFT FÜR BERUFSAUSBILDUNG, TRAINING UND BERATUNG
MBH

SOFTDOOR GMBH

TERTIA VERMITTLUNGSAGENTUR GMBH

TIERSCHUTZVEREIN BAD SODEN, SULZBACH UND UMGEBUNG E.V.

TIERSCHUTZVEREIN HATTERSHEIM UND UMGEBUNG E.V.

TIERSCHUTZVEREIN KELKHEIM UND UMGEBUNG E.V.

FÖRDERZIEL: DIREKTVERMITTLUNG

Im Förderziel „Direktvermittlung“ geht es um die Vermittlung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (eLb) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Konkret geht es um die Stärkung des Ressourcenbereichs Bewerbungs- und Stellensuchverhalten.

Job-Aktiv-Zentrum

Einführung

Im Rahmen des ziel- und ressourcenorientierten Ansatzes setzt das „Job-Aktiv-Zentrum“ (JAZ) im Ressourcenbereich „Bewerbungs- und Stellensuchverhalten“ an und hat den Auftrag, mittels geeigneter Angebote diese Ressourcen der Kundinnen und Kunden zu stärken und eine Vermittlung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu realisieren. Mit dieser Zielsetzung greifen vier Instrumente ineinander.

JAZ: Profiling

Um eine Vermittlung zu erreichen, arbeiteten die Profilerinnen und Profiler des JAZ-Teams sehr individuell mit den Kundinnen und Kunden an den primären Aspekten des Bewerbungsprozesses:

- Sie entwickelten mit den Kundinnen und Kunden eine realistische eigene Einschätzung, welche Chancen und Möglichkeiten er oder sie auf dem aktuellen Arbeitsmarkt hat.
- Sie stellten sicher, dass für Bewerbungen vollständige und schlüssige

Unterlagen vorhanden sind, überarbeiteten gemeinsam mit den Teilnehmenden Lebensläufe und unterstützten diese bei der Nachforderung von Arbeitszeugnissen, Anerkennung von Abschlüssen usw.

- Sie arbeiteten mit den Teilnehmenden an deren Fähigkeit, in der Situation des Vorstellungsgespräches eine gute Wirkung zu erzielen.
- Sie reflektierten mit den Teilnehmenden die laufenden Erfahrungen im Bewerbungsprozess und machten aus Absagen Erkenntnisse.

Das Tagesgeschäft war im Jahr 2022 weiterhin stark beeinflusst durch die Pandemiebedingungen. Die Kontaktaufnahme mit den Kundinnen und Kunden konnte nur in reduziertem Umfang persönlich erfolgen. Ein großer Teil der Beratungsgespräche wurde daher telefonisch durchgeführt. Die PC-Arbeitsplätze im JAZ standen nicht für die Nutzung durch die Teilnehmenden zur Verfügung.

Da eine Anzahl der Teilnehmenden alternativ auch nicht über geeignete digitale Endgeräte verfügte, wie sie für die Online-Stellenrecherche, die E-Mail-Korrespondenz mit Arbeitgebern, die Nutzung von Online-Bewerbungsverfahren und beispielsweise die Teilnahme an hybriden Formaten bei durch den Arbeitgeberservice realisierten Vorstellungsgesprächen mit Arbeitgebern Voraussetzung sind, wurde in solchen Fällen über das SGB-II-Vermittlungsbudget der Erwerb mit geringem Mitteleinsatz gefördert. Damit konnten in diesen Fällen gleichzeitig die Ressourcen im Blick auf die – auf dem Ar-

beitsmarkt zunehmend relevanten – digitalen Kompetenzen gestärkt werden.

JAZ: Arbeitgeberservice

Unterstützt wurden Coaching und Beratung der JAZ-Profiler und -Profilerinnen auch in 2022 durch die Mitarbeiter des Arbeitgeberservices (AGS).

Diese realisierten folgende Angebote:

- Sie akquirierten offene und verdeckte Vakanzen bei den Arbeitgebern und Personalentscheidern („Arbeitgeberorientierte Vermittlung“).
- Der Außendienst in der Region konnte zur Kaltakquise und Bestandskundenpflege wieder aufgenommen werden.
- Sie präsentierten den Arbeitgebern unseres Netzwerks außerdem auf der Grundlage einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit auch solche Bewerberprofile, die sich erst auf den zweiten Blick als passgenau und für das Unternehmen gewinnbringend erweisen konnten („bewerberorientierte Vermittlung“).
- Sie führten Informations- und Vorstellungsrunden mit Arbeitgebern und Bewerberinnen und Bewerbern durch und nutzten hierfür auch die in der ersten Phase der Pandemie erprobten hybriden Formate.
- Unter anderem wurden im Juli und im September 2022 zwei „Zeitarbeitsbörsen“ durchgeführt, einmal für die Zielgruppe der Geflüchteten aus der Ukraine und einmal für die

Zielgruppe der Alleinerziehenden. Diese Veranstaltungen waren die ersten großen Publikumsveranstaltungen nach Ende der pandemiebedingten Einschränkungen des Tagesgeschäftes.

- Sie gaben kontinuierlich aktuelle Bewerberprofile an die Firmen weiter.
- Sie nahmen an regionalen und überregionalen Veranstaltungen teil, wie z. B. an Unternehmerabenden von Kommunen, Verbänden und Gewerbevereinen.



JAZ: „Bewerberanzeiger“ (BANZ)

Der Arbeitgeberservice veröffentlichte außerdem wieder laufend Bewerberprofile im BANZ, einer von Februar bis November monatlich stattfindenden Ausendung an das regionale Arbeitgebernetzwerk.

Der BANZ ist die Schnittstelle für das Profiling-Team des JAZ und ein Instrument für die Bewerberorientierte Vermittlung. Veröffentlicht werden Stellengesuche, die die Kandidatinnen und

Kandidaten selber verfasst haben und die in kompakter Form einen ersten Eindruck von Qualifikationen und Persönlichkeiten erlauben. Die Unternehmen erhalten auf Nachfrage die Kontaktdaten der jeweiligen Person.

Auch in 2022 wurden auf diesem Weg in jedem Monat rund 1700 Kontakte in den Unternehmen der Region gepflegt. Zu den 85 vorgestellten Bewerberinnen und Bewerbern konnten knapp über 1000 Rückmeldungen eingeholt werden.

Trotz schwieriger Ausgangslage wurden zahlreiche Vermittlungen begründet, in mindestens 32 Fällen im direkten Zusammenhang mit der Präsentation im BANZ. Damit hat sich dieses Instrument gerade unter Pandemiebedingungen bewährt.

JAZ: Arbeit mit Ukraine-Geflüchteten (I): „BENAS: Beratung – Eigenverantwortung – Neuorientierung – Arbeitsaufnahme – Selbstbestimmung“

Durch das Einmünden der Geflüchteten aus der Ukraine im Rahmen einer Stichtagsregelung in das SGB-II-System erreichten das KJC zum Stichtag 01.06. und in der Folge eine Vielzahl neuer Personen, bei deren Beratung und Integration spezifische Bedingungen und Faktoren zu berücksichtigen waren.

Insgesamt handelte es sich bis Ende 2022 um ca. 1.100 Personen (274 Männer, 827 Frauen), die mit dem Merkmal „Ukraine“ erfasst wurden und die angeschrieben und um das freiwillige Ausfüllen eines Fragebogens gebeten wurden. Anhand der zum größten Teil zurückgeschickten Fragebögen konnte jeweils eine erste Einschätzung getroffen werden, ob jemand für die Angebote der

Arbeitsvermittlung erreichbar war oder nicht. Auf Grundlage dieser Einschätzung erfolgte entsprechend die Zuteilung ins Fallmanagement oder ins sog. „BENAS“-Verfahren.

Aufgrund der deutschsprachlichen Defizite erschien eine Aufnahme regulärer Beratungsprozesse nicht zielführend. Gleichzeitig wurde aufgrund des formellen Qualifikationsniveaus und der Motivationslage bei den Geflüchteten eine kurzfristige Vermittlung in Beschäftigung als realistisch eingeschätzt. Deshalb wurden unter der o. g. Bezeichnung ein befristeter Sonderweg beschritten und die Beratung aller objektiv arbeitsfähigen und an einer Arbeitsaufnahme in Deutschland interessierten Personen zunächst im Job-Aktiv-Zentrum angesiedelt.

Der Verzicht auf eine externe Beauftragung ermöglichte insbesondere eine Handlungsperspektive ohne Zeitverzug.

Gleichzeitig war dies auch der Versuch, die Potentiale der Geflüchteten für die hohe und breitgefächerte Nachfragesituation auf dem regionalen Arbeitsmarkt optimal nutzbar zu machen. Umfang und Dauer der Hilfebedürftigkeit sollten damit zudem, wo immer möglich, begrenzt werden.

Aufgrund der Komplexität der individuellen Fallgeschichten, die in sehr vielen Fällen die Notwendigkeit einer psychosozialen Unterstützung erkennbar werden ließen, wurde zum Jahresende beschlossen, die weitere Arbeit mit Unterstützung externer Partner zu bewältigen. Zu diesem Zweck wurden als Ergebnis der Beratungsgespräche AVGS

mit dem Ziel „psychosoziales Coaching“ ausgestellt und Trägern die Durchführung von Informationsveranstaltungen im Haus ermöglicht.

JAZ: Arbeit mit Ukraine-Geflüchteten (II): Bewerberorientierte Vermittlung Ukraine-Geflüchteter

Ukraine-Geflüchtete, mit denen ausschließlich oder vorrangig die Direktvermittlung in Arbeit vereinbart wird, werden durch einen muttersprachlichen Mitarbeiter des Job-Aktiv-Zentrums beraten und mit den Instrumenten der Bewerberorientierten Vermittlung unterstützt. Der Bewerberorientierte Vermittler ist direkt an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt beim Arbeitgeberservice angebunden.

Anbindung Projekt „Übergangsmangement“ (ÜM)

In der Arbeit mit der seit 2015 hinzugekommenen Teilgruppe Geflüchtete unter den Kundinnen und Kunden wurden in der Durchführung des Modellprojektes spezifische Bedarfe identifiziert, auf die mit einer Anpassung der Angebote und Instrumente reagiert wurde. Dies betraf auch die Anforderungen an Stellenakquisition und Vermittlung. So wurde als eines der ersten Ergebnisse des Projektes die Stelle eines **„Bewerberorientierten Vermittlers ÜM“** geschaffen und direkt an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt beim Arbeitgeberservice ange-dockt (siehe Seite 25).

Anbindung Projekt „MitArbeit“ § 16i

Die Projektarbeiten wurden auch in 2022 in den Kontext des Job-Aktiv-

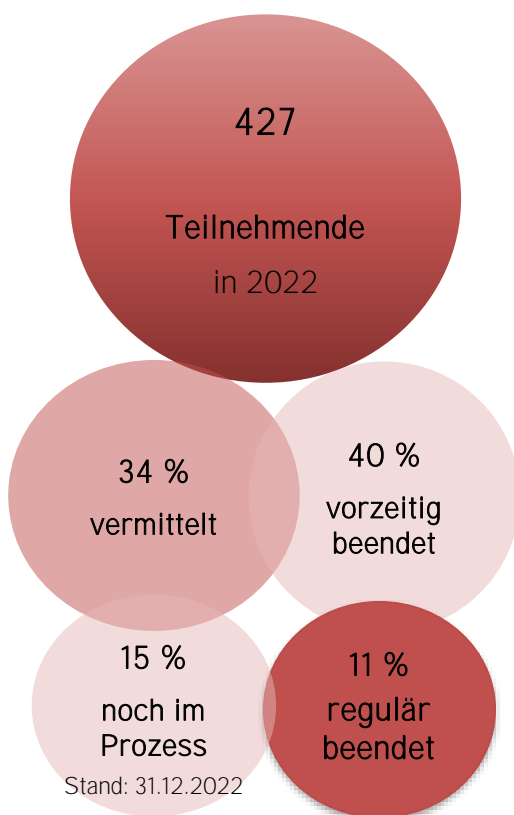
Zentrums eingebunden. Dadurch konnten weiterhin Synergien genutzt werden, die sich durch die enge Verzahnung aller integrationsrelevanter Aktivitäten in Profiling, Arbeitgeberansprache und der Projektarbeit ergaben – etwa im Blick auf regionale Kooperationspartner, das Arbeitgebernnetzwerk des Job-Aktiv-Zentrums und die Schnittstellen zu den Fachämtern des Landratsamtes. Gleichzeitig wurden Erkenntnisse und Ergebnisse aus dem Projekt in der gemeinsamen Weiterentwicklung des integrationsbezogenen Instrumentenkoffers des Kommunalen Jobcenters für das Regelgeschäft nutzbar gemacht (siehe Seite 31).

Fazit und Ausblick: Arbeitsvermittlung durch das KJC

Das Konzept des Job-Aktiv-Zentrums und seiner Arbeitsbereiche setzt seit der Gründung 2006 die Kooperation der Teilnehmenden voraus und wird bedarfsorientiert angeboten. Die Angebote setzen entsprechend immer die individuelle Entscheidung zur Mitarbeit und die Motivation für die Aufnahme einer Beschäftigung voraus.

In den letzten Jahren haben sich die Schwerpunkte in der Beratung mit dem Klientel des Kommunalen Jobcenters verändert. Die Instrumente und einzelnen Unterstützungsangebote wurden laufend evaluiert und angepasst. Ein Beispiel dafür ist die zunächst pandemiebedingte Umstellung der AGS-Veranstaltungen auf ein hybrides Format (Kombination von Präsenz- und Online-Gesprächen), das jetzt in das Regelgeschäft übernommen wurde. Ein anderes

Beispiel ist der Einsatz des Bewerberorientierten Vermittlers für die Ukraine-Geflüchteten. Ebenso haben sich die Inhalte in den Beratungsgesprächen verändert. Auch bei Kundinnen und Kunden, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sind die Lebenslagen komplexer geworden und damit die Themen und die Fragestellungen, die von den Beratern begleitend zur Vermittlung in Arbeit bearbeitet werden.



Die Herausforderungen für das kommende Jahr werden zum einen darin bestehen, die Bedeutung persönlicher Gespräche für einen Beratungsprozess nach Ende der Pandemiebedingungen wieder sichtbar zu machen.

Zum anderen wird mit dem Wegfall des Vermittlungsvorrangs im SGB II die Qualifizierung einen anderen Stellenwert in der Beratung und Vorbereitung einer Beschäftigungsaufnahme erhalten.

Der in der Einführung des Bürgergelds enthaltene kooperative Ansatz wiederum hat sich bereits in den letzten Jahren als verlässliche Grundlage erfolgreicher Arbeitsvermittlung durch das Job-Aktiv-Zentrum des KJC erwiesen.

Es darf als konsequente Weiterentwicklung des Angebotes gelten, wenn ab 01.07.2023 niederschwellige Arbeitsvermittlung, intensive Beratung und die Qualifizierung in Chancenberufe in der Kundenansprache als gleichwertige Optionen nebeneinanderstehen.

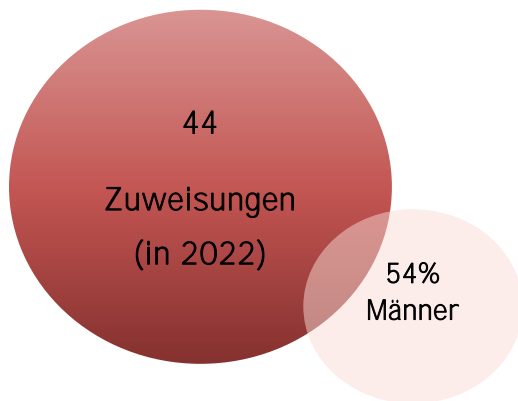
Schwerpunkt:
Aufstockung bestehender Beschäftigungsverhältnisse

Für den Schwerpunkt „Aufstockung bestehender Beschäftigungsverhältnisse“ wurden im Berichtszeitraum nachstehende Maßnahmen angeboten:

- Arbeit plus
(14.09.2020 bis 13.09.2022)
- Arbeit plus ÜM (Zielgruppe: geflüchtete Menschen)
(01.06.2021 bis 31.05.2022)

Ziel beider Maßnahmen war die Umwandlung oder Aufstockung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder die Ver-

mittlung in ein neues Arbeitsverhältnis mit einem höheren Einkommen, um eine Verringerung des Hilfebedarfes oder idealerweise das Ausscheiden aus dem Bezug zu erreichen.



Fazit: Arbeit Plus ist eine Maßnahme, die in der Vergangenheit stets das gesteckte Vermittlungsziel erreichte. Es gibt eine immer größer werdende Anzahl von Teilnehmenden, die nicht in der Lage sind, eigenständig Bewerbungsunterlagen am PC zu erstellen. Die Maßnahme nimmt auch die Kunden in den Blick, die sich mit ihren Verhältnissen arrangiert haben, und die durch die Hilfestellung dieses Projektes neue Impulse erhalten haben.

FÖRDERZIEL: HERSTELLUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Im Förderziel „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit geht es konkret um die Ressourcenbereiche Qualifikation, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten und / oder Arbeitsmotivation.

Ausbildungscoaching

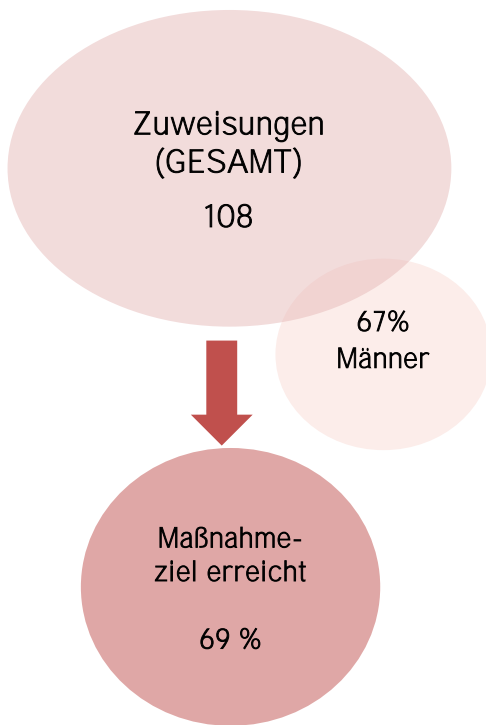
Ziel der Maßnahme war eine Verhaltensänderung bei den Teilnehmenden, welche die Integration junger Menschen in Berufsausbildung unterstützen und deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sichern sollten.

Das Ausbildungscoaching fand in der Zeit vom 02.12.2019 bis 30.04.2022 statt.

Die Verweildauer in der Maßnahme war individuell und betrug in der Regel zwischen zwei und fünf Monaten.

Zur Zielgruppe zählten Jugendliche und junge Erwachsene, die Leistungen nach

dem SGB II erhielten und bei denen ein Förderbedarf im Bereich der Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit oder im Bereich der Direktvermittlung festgestellt wurde. Ihr Ziel war die Aufnahme einer Berufsausbildung.



Konkret konnten an der Maßnahme teilnehmen:

- Ausbildungsreife- und fähige Schülerinnen und Schüler, die sich im letzten Schuljahr befinden,
- Teilnehmende in Freiwilligendiensten,
- Teilnehmende an FSJ/FÖJ etc.,
- Teilnehmende in Einstiegsqualifizierungen,
- Altbewerber und Altbewerberinnen: Jugendliche/ junge Erwachsene,

die sich seit einem oder zwei Jahren um einen Ausbildungsplatz bewerben

Inhalte der Maßnahme waren:

- Feststellung von Reife und Eignung
- Förderung der Ausbildungsreife
- Vorbereitung/ Unterstützung zum Erwerb des Schulabschlusses
- Angebote der Berufsorientierung und der Berufswahlentscheidung
- Angebote zum Stellensuch- und Bewerbungsverhalten
- Erarbeitung von Alternativen zur Berufsausbildung bzw. zur Überbrückung bis zur Berufsausbildung
- Psychosoziale Einzelberatung und lebensweltliche Unterstützung
- Themen- und praxisbezogene Gruppenangebote/Exkursionen
- Krisenintervention/Stabilisierung
- individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung

Aufbau der Maßnahme

- Einzelfallhilfe - Case-Management - Netzwerkarbeit - individuelle Unterstützung:
- Phase I Anamnese / Vertrauensaufbau / Beginn der Förderplanung
 - Phase II Berufsorientierung
 - Phase III Bewerbungscoaching / Vermittlung
 - Phase IV Stabilisierung / Nachbetreuung

Fazit: Das Ausbildungscoaching war eine sinnvolle und effektive Maßnahme für die jungen Teilnehmenden. Durch die individuelle Zeitgestaltung war die Maßnahme sehr flexibel und knüpfte an die Bedarfe der Teilnehmenden an, die gute Begleitung durch die Coaches und auch die Fallmanagerinnen und Fallmanager war gewährleistet. Die meisten Teilnehmenden schätzten die eins-zu-eins Begleitung und fühlten sich als Person wahrgenommen und wertgeschätzt.

Ausbildungscoaching ÜM (Übergangsmangement)

Die Maßnahme Ausbildungscoaching ÜM wurde in der Zeit vom 01.02.2020 bis 30.09.2022 angeboten.



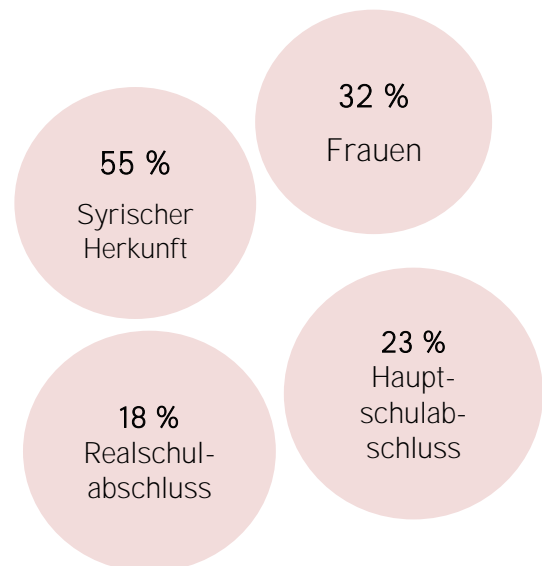
Ziel der Maßnahme war eine Verhaltensänderung bei den Teilnehmenden, welche die Integration junger geflüchteter Menschen in Berufsausbildung unterstützen und deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sichern sollten.

Die Teilnehmenden wurden in einem erprobten Phasenmodell passgenau be-

raten und gefördert. Struktur und Durchführung der Maßnahme fanden sich in einem Ablaufplan und in konkreten Wochenplänen wieder, welche aus pandemischen Gründen im Maßnahmeverlauf entsprechender Anpassungen bedurfte.

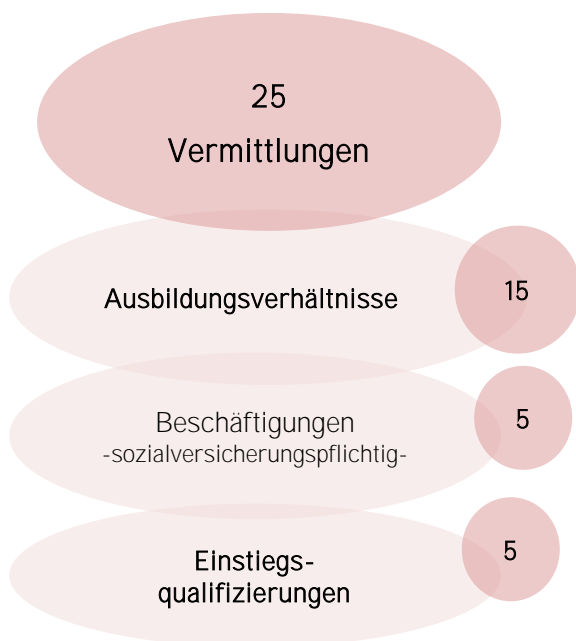
Es fanden neben der Vermittlung der deutschen Sprache vorbereitend auf die Berufsschule Unterricht in Mathematik und Politik/ Gesellschaftskunde statt, außerdem gab es individuelle Einzeltermine für alle Teilnehmenden.

Die Erarbeitung von Alternativen zur Berufsausbildung, bzw. zur Überbrückung bis zur Berufsausbildung wurde durch Testverfahren zur Feststellung von Reife und Eignung ergänzt. Bei Aufnahme einer Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung war eine bis zu sechs Monaten dauernde Nachbetreuung vorgesehen.



Es standen 32 Plätze zur Verfügung, welche nachbesetzt werden konnten. Im Projektzeitraum sind insgesamt 82 Zuweisungen erfolgt. Hieraus ergaben sich 62 aktiv teilnehmende Personen.

Fazit: Es konnten 40 % der aktiv Teilnehmenden vermittelt werden. Gerade im Hinblick auf die erheblichen Herausforderungen während der Corona-Pandemie ist dies ein besonders gutes Ergebnis.



Betriebliche Ausbildung in Teilzeit

Mit dieser Maßnahme sollen Teilnehmende während einer betrieblichen Ausbildung in Teilzeit begleitet und unterstützt sowie auf die Abschlussprüfung vorbereitet werden.

Zu unterscheiden war in den vergangenen Jahren zwischen Modul 1 (Heranführung an den Ausbildungsmarkt und Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis in Teilzeit) und Modul 2 (Begleitung während der betrieblichen Ausbildung in Teilzeit). Modul 1 wurde jedoch nach Mai 2022 nicht mehr neu ausgeschrieben, da die Teilzeitberufsausbildung künftig in dem im September 2022 neu gegründeten Ausbildungs- und Sozialzentrum angeboten wird.

In Modul 2 richtet sich das Hauptaugenmerk auf die Stabilisierung des begonnenen Ausbildungsverhältnisses. Regelmäßige Kontakte zu den Ausbildungsbetrieben und zu den Auszubildenden sind ein wichtiger Bestandteil.

Gegen Ende der Ausbildung hat die Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung einen hohen Stellenwert.

Bei Modul 1 standen acht Maßnahmeplätze zur Verfügung, die laufend wiederbesetzt werden konnten. Die Laufzeit betrug 6 Monate. Im Laufe des Kalenderjahres 2022 wurden hier dreizehn Teilnehmende betreut.

Modul 2 (Begleitung eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses in Teilzeit):

Ebenfalls bedingt durch das Ausbildungs- und Sozialzentrum wurde im Berichtsjahr kein neuer Ausbildungsjahrgang für Modul 2 ausgeschrieben.

Für die bestehenden Ausbildungsjahrgänge werden die jeweiligen Ausbildungen (Kauffrau im Einzelhandel, 2 Ver-

käufer und 1 Kauffrau für Groß- und Außenhandel) bis Juli 2024 weiter begleitet.

Fazit:

Mit der Teilzeitberufsausbildung wurde eine wichtige Variante der Berufsausbildung ins Leben gerufen, die es nicht nur Alleinerziehenden oder Pflegenden, sondern jedem Menschen ermöglicht, in reduzierter Stundenzahl einen Berufsabschluss zu erlangen. In diesem Sinne wird der Fachkräftemarkt stabiler gefördert, seit September 2022 im bereits erwähnten Ausbildungs- und Sozialzentrum.

Ausbildungszentrum

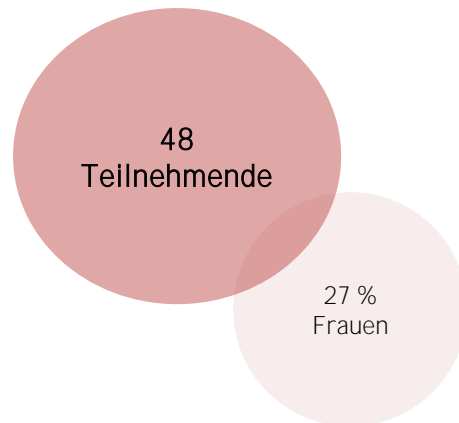
Am 01.09.2022 wurde das vom Main-Taunus-Kreis beauftragte Ausbildungs- und Sozialzentrum eröffnet.

Dort wird allen erwerbsfähigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die im Bezug von Arbeitslosengeld II stehen, eine neue, kompakte und vor allem individuelle Möglichkeit geschaffen.

Es finden sowohl ausbildungsvorbereitende Maßnahmen als auch Ausbildungen in Form einer außerbetrieblichen wie auch dualen Ausbildung sowie Teilzeitausbildung statt, und dies unter einem Dach.

Auch flankierende Maßnahmen sowie sozialpädagogische Betreuung werden dort abgedeckt.

Seit dem 01.09.2022 wurden bisher 48 Kundinnen und Kunden zugewiesen.



Sie teilten sich in 4 Teilnehmende der AsAflex (ehemals ABH/ausbildungsbegleitende Hilfen), 39 Teilnehmende der flankierenden Maßnahmen sowie 5 Auszubildende (4 Metallbauer und 1 Kaufmann für Büromanagement) auf, die nach der Firmenschließung Signum vom BWHW seit 01.11.2022 übernommen wurden.

Die insgesamt 9 Teilnehmenden der AsAflex und integrativen Ausbildung waren stabil aktiv.

Bei den flankierenden Maßnahmen, in die zunächst für 4 Wochen und im Anschluss daran bei Bedarf für 6 Monate oder länger zugewiesen werden kann, waren zum Ende des Jahres 23 Teilnehmende aktiv, 16 Teilnahmen wurden vorher beendet.

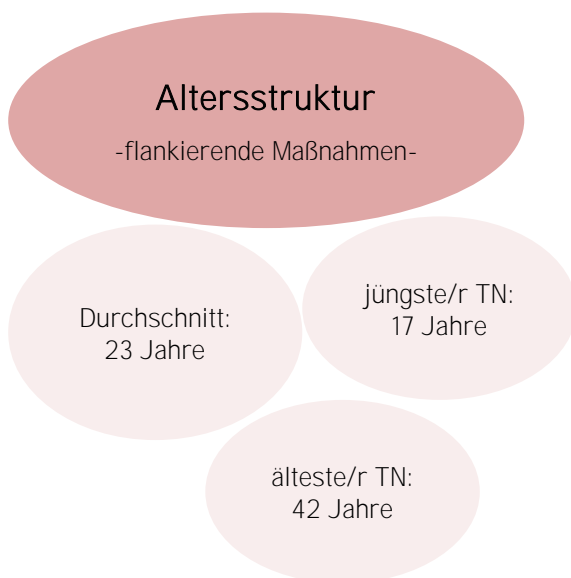
Gründe hierfür: Aufnahme von Beschäftigungen, kein Interesse an Ausbildung, familiäre Gründe, gesundheitliche Gründe, fehlende Erreichbarkeit, Übergang in eine andere Maßnahme.

Die flankierenden Maßnahmen werden aktuell hauptsächlich gebucht, um die

Kundinnen und Kunden nach einer Standortanalyse bei der Berufswegeplanung zu unterstützen. Auch werden Zuweisungen getätigt, die nach Ausbildungsabbruch dazu beitragen können, eine Ausbildung wiederaufzunehmen oder den gezielten Wunsch nach einer kooperativen Ausbildung zu unterstützen. Ab Mai des kommenden Jahres wird mit einer hohen Belegung der 8-wöchigen ausbildungsvorbereitenden Maßnahme AvM und mit bis zu 60 Ausbildungsplatzabschlüssen gerechnet.

Fazit:

Mit allen Möglichkeiten, Menschen in Ausbildung zu bringen und diese erfolgreich abzuschließen, wurde eine Institution geschaffen, die es in dieser Form bisher im Main-Taunus-Kreis nie gab und die als sehr gewinnbringend bezeichnet wird.



Außerbetriebliche Ausbildung (BaE)

Die außerbetriebliche Ausbildung (Bae) wurde in 2022 in das neue Ausbildungszentrum eingegliedert. Einzelheiten sind im Bericht unter „Ausbildungszentrum“ zu entnehmen.

Tisch und Teller

Das Sozialkaufhaus Tisch & Teller ist im Kreisgebiet einzigartig. Sein Warenangebot ist vielfältig: Neben Mobiliar werden sowohl Küchenausstattung als auch Haushalts- und Elektrogeräte angeboten. Das Sozialkaufhaus ist für jede Person zugänglich. Personen mit nachgewiesenem geringem Einkommen können eine Kundenkarte mit 25 % Rabatt auf alle Artikel erhalten.

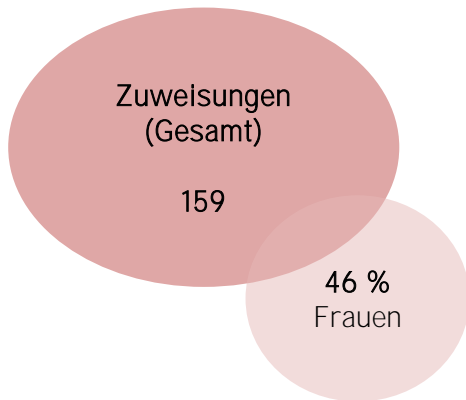
Tisch & Teller bezweckt die Aktivierung der zugewiesenen Teilnehmenden und die Einmündung an den regulären Arbeitsmarkt. Sie nehmen aktiv an der Gestaltung des Tagesgeschäfts teil und sind eine Säule für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und des Umsatzes. Die Teilnehmenden können in den Bereichen Verkauf und Verwaltung, Lager und Logistik sowie Werkstatt und Warenaufbereitung eingesetzt werden.

Nach einjähriger Pause wurde die Maßnahme Tisch & Teller neu ausgeschrieben und ging im April 2022 neu an den Start.

Die Maßnahme ist für 24 Teilnehmende ausgelegt und diese können für maximal 12 Monate zugewiesen werden.

Wettbewerbsfähigkeit (SAM)

Diese Maßnahme läuft vom 01.06.2021 bis zum 31.05.2023, der Betrachtungszeitraum in diesem Bericht bezieht sich auf das gesamte Jahr 2022.



Ziel der Maßnahme ist eine Verhaltensänderung erwerbsfähiger Leistungsbezieher herbeizuführen, welche sie/ihn einen deutlichen Schritt näher an die Direktvermittlung heranführt. Im Fokus steht dabei der in der Potentialanalyse mit dem Fallmanager /der Fallmanagerin vereinbarte und zu stärkende Ressourcenbereich.



Die Erfahrung zeigt, dass die genannten Ressourcenbereiche häufig sehr eng miteinander korrespondieren und sich auch gegenseitig beeinflussen. Z.B. hat eine Stärkung im Bereich Arbeitsmotivation meist auch positive Auswirkungen auf das Arbeitsverhalten und das Sozialverhalten. Die Stärkung der einzelnen Ressourcenbereiche erfolgt durch Einzelcoaching und Gruppenveranstaltungen zu bereichsimmanenten Inhalten. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einer Praxiserprobung, wenn dies der Stärkung des ausgeschriebenen Ressourcenbereiches dient. Arbeitsaufträge und Hausaufgaben ergänzen die Förderung hinsichtlich Eigenverantwortung und Verselbständigung.

Die individuelle Teilnahme beträgt drei Monate und kann bei Bedarf und nach Zustimmung durch den Fallmanager/die Fallmanagerin um maximal drei Monate verlängert werden. Diese Möglichkeit wurde in 2022 für die meisten Teilnehmenden in Anspruch genommen. Am häufigsten wird in der Potentialanalyse ein Förderbedarf innerhalb der Arbeitsmotivation festgestellt. Der Schwerpunkt hierbei liegt auf der Erarbeitung eines realistischen Berufszieles.

Fazit: Es handelt sich um eine sehr sinnvolle Maßnahme, die die teilnehmenden Personen in fast jedem Fall weiterbringt. Das engagierte Personal des Maßnahmeträgers findet im Einzelcoaching fast immer einen Zugang zu den Teilnehmenden und bewirkt oft, dass die Menschen wieder motiviert über ihre persönliche und berufliche Zukunft nachdenken.

Selbstständigenbetreuung § 16c

Im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sind im Wesentlichen zwei Instrumente zur Unterstützung einer Selbstständigkeit vorgesehen:

- Einstiegsgeld nach § 16b SGB II
- Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen nach § 16c SGB II

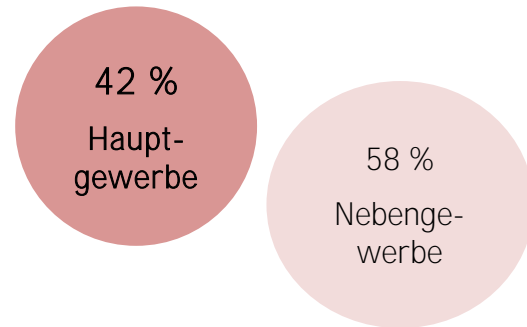
Im Main-Taunus-Kreis ist die Betreuung von Selbstständigen Kunden und Kundinnen sowie die Existenzgründerberatung direkt im Kommunalen Jobcenter mitangegliedert.

Neben der Förderung von Gründungen bietet das SGB II auch Unterstützung für Menschen, die ihren Lebensunterhalt ganz oder teilweise durch selbständige Tätigkeiten bestreiten.

Wenn diese selbständige Tätigkeit über einen längeren Zeitraum keinen wesentlichen Beitrag zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit leistet oder aus dem Leistungsbezug führt, werden die Kunden bei der Aufnahme und Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit unterstützt.

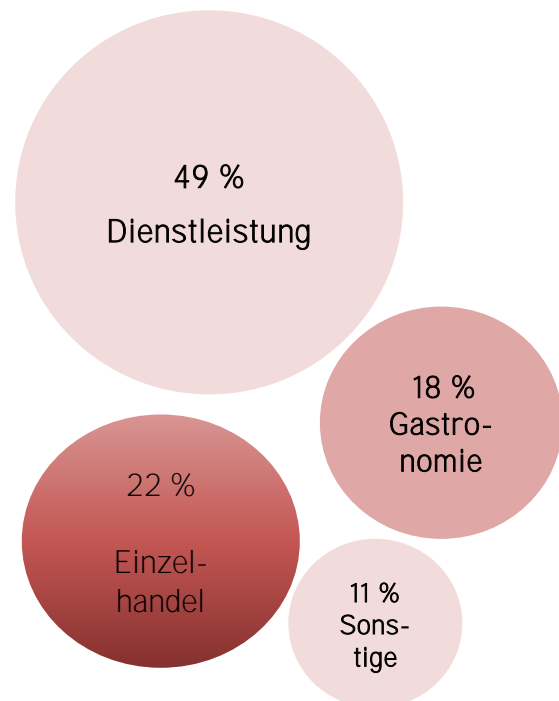
Die direkte Zusammenarbeit der Selbstständigen-Beratung mit dem zuständigen Fallmanagement kann hier besonders ineinandergreifen und dem Kunden eine vollumfängliche Beratung ermöglichen.

Im Jahr 2022 wurden vom Kommunalen Jobcenter des MTK insgesamt 279 Selbstständige mit 287 Gewerben betreut.



97 % üben dabei eine Selbstständigkeit aus die Sie verfolgen und rund 3 % zwei oder mehr Selbstständigkeiten. Selbstständige im Hauptgewerbe üben dabei aktiv eine tragfähige Selbstständigkeit aus. Eine langfristige Sicherung des Lebensunterhaltes und damit Ausscheiden aus dem Leistungsbezug wird angestrebt.

In den Hauptgewerben lassen sich insgesamt 3 große Gewerbearten identifizieren:



2022 konnten insgesamt 13 selbstständige Kunden Ihre Selbstständigkeit so ausbauen, dass ein Ausscheiden aus dem Leistungsbezug erfolgte. 6 Kunden haben Ihr Gewerbe aufgrund fehlender Tragfähigkeit abgemeldet. Die Corona-Pandemie machte sich also auch in diesem Kalenderjahr weiterhin bemerkbar und sorgte dafür, dass viele Selbstständige nicht die geplanten Umsätze erzielen konnten. So wurden auch für dieses Jahr noch Coronahilfen zur Unterstützung vom Bund ausgezahlt.

Weiterhin konnten hauptsächlich telefonische oder online gestützte Beratungen durchgeführt werden und nur wenige Kundenbesuche stattfinden. Netzwerktreffen wurden weiterhin aufgrund der schwankenden Lage ausgesetzt. Diese sollen aber im Laufe des Jahres 2023 wiederaufgenommen werden.

Lohnkostenzuschuss § 16i

Im Berichtsjahr wurden zehn geförderte Beschäftigungsverhältnisse begründet. Mit vereinten Kräften konnten somit seit Beginn des Projektes „MitArbeit“ im Mai 2019 bis zum Stichtag 31.12.2022 insgesamt 32 Langzeitarbeitslose in Arbeit vermittelt werden. Diese positive Zwischenbilanz spiegelte sich auch in einer Medieninformation wider, die im August 2022 veröffentlicht wurde. Die darin geäußerte Absicht, das Projekt weiter auszubauen, wird durch die zwischenzeitlich erfolgte Entfristung des Förderinstruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ maßgeblich begünstigt.

Ähnlich wie beim zu Beginn des Jahres 2023 in Kraft getretenen Bürgergeld-

Gesetz (vgl. § 16k), kommt der ganzheitlichen Betreuung auch auf der Grundlage von § 16i SGB II eine zentrale Bedeutung zu. Ein Teilbereich daraus wird im folgenden Abschnitt beleuchtet.



Beschäftigungsbegleitendes Coaching

Das „Coaching on the Job“ konnte vor dem Hintergrund der vergleichsweise entspannten Corona-Rahmenbedingungen im Berichtsjahr weiter forciert und ausgebaut werden. Neben zahlreichen persönlichen bzw. telefonischen Beratungsgesprächen spielten dabei zunehmend Besuche bei Arbeitgebern sowie Einblicke in den beruflichen Alltag der vermittelten Kundinnen und Kunden eine maßgebliche Rolle.

Die Möglichkeit, Bewerberinnen und Bewerber zu Vorstellungsgesprächen zu begleiten, gestaltete sich angesichts der zunehmenden Corona-Lockerungen ebenfalls unkomplizierter und wurde zudem gerne angenommen. Zu beobachten war ferner die Bereitschaft von Arbeitgebern, wieder vermehrt Berufspraktika für Projektteilnehmende anzubieten.

Motivierung, Qualifizierung und Stabilisierung sind innerhalb des beschäftigungsbegleitenden Coachings die wichtigsten Säulen für eine gute und nachhaltige Beschäftigungsperspektive. So wurden für zwei Projektteilnehmer nach Beendigung der Einarbeitungsphase ad-

äquate Qualifizierungsmaßnahmen vorgeschlagen und auf den Weg gebracht:

- 1) Fortbildung zum geprüften Buchhalter
- 2) EDV-Schulung Warenwirtschaft

Einem weiteren Projektteilnehmer wurden Übungsstunden zur Wiederherstellung der PKW-Fahrpraxis bewilligt.

Wegen gesundheitlicher Einschränkungen psychischer Art erhielt ein anderer Kunde zwecks Stabilisierung und Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit die Bewilligung für insgesamt 20 Fachleistungsstunden bei einer Beratungsstelle.

FÖRDERZIEL: HERSTELLUNG DER PROZESSFÄHIGKEIT

Bei dem Förderziel „Herstellung der Prozessfähigkeit“ geht es um die Erarbeitung einer Berufsperspektive und die Verbesserung der Möglichkeiten der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb), ein Direktvermittlungskunde zu werden. Konkret geht es dort um die Stärkung der Ressourcenbereiche Lebenspraktische Kompetenzen, Rahmenbedingungen und Mitwirkung in der Fallsteuerung.

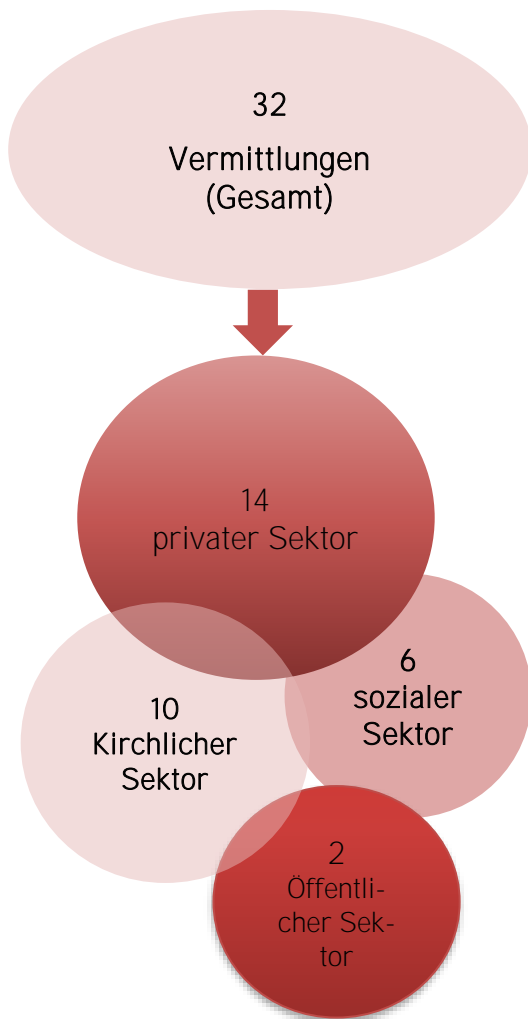
Aufsuchende Hilfe

Die Aufsuchende Hilfe hatte als Ziel, dass SGBII-leistungsberechtigte Kunden in die Lage versetzt werden, Kontakt zum Fallmanagement herzustellen und Termine zuverlässig wahrzunehmen.

Zielgruppe der Maßnahme waren Menschen, die trotz mehrfacher Einladung durch das Fallmanagement keine Termine wahrnehmen und auch sonst nicht reagierten. Die Leistungsberechtigten kamen damit ihrer Mitwirkungspflicht nicht nach und entzogen sich.

Zur Zielerreichung sollte der mit der Maßnahme beauftragte Träger die Leistungsberechtigten in ihrem häuslichen Umfeld besuchen, einen persönlichen Kontakt herstellen und diese zur Kontaktaufnahme mit dem Fallmanagement motivieren.

Eine Begleitung zum Termin im Fallmanagement war im Bedarfsfall ebenfalls möglich.

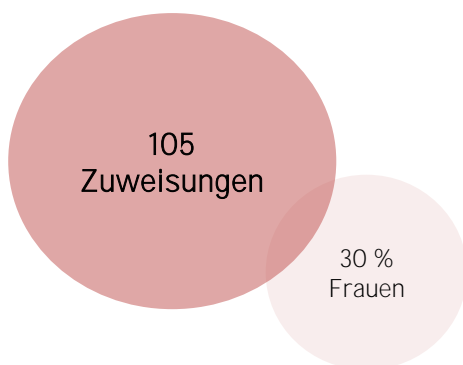


Die Pandemie hatte weiterhin Auswirkungen auf die Durchführung der Maßnahme. Die Kontaktaufnahme erfolgte durch Besuche an der Haustür oder telefonisch.



Die reguläre Zuweisungsdauer für diese Plätze betrug 6 Wochen und konnte in begründeten Fällen um 6 Wochen verlängert werden. Die Zuweisung in die Maßnahme erfolgte per Verwaltungsakt.

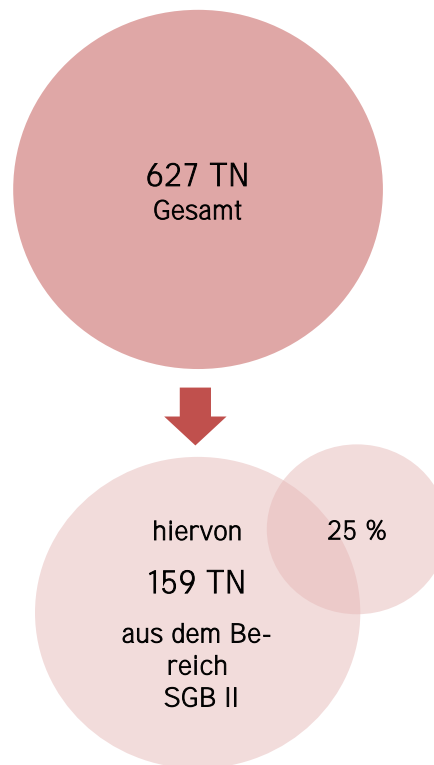
Im Jahr 2022 wurden so 105 Leistungsberechtigte zugewiesen. Bei insgesamt 67 von Ihnen erfolgte eine Kontaktaufnahme mit dem Fallmanagement und damit das Erreichen des Maßnahmenzieles.



Die Maßnahme endete zum 31.10.2022. Eine Neuausschreibung der Maßnahme wurde aufgrund der Einführung des Bürgergeldes erstmal auf Eis gelegt.

Schuldnerberatung

Die Schuldnerberatung steht allen Bürgerinnen und Bürgern des Main-Taunus-Kreises, insbesondere erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Leistungsberechtigten nach dem SGB XII zur Verfügung. Sie ist eine nach § 305 Insolvenzordnung zugelassene Beratungsstelle. Die Mitarbeitenden der Schuldnerberatung beraten und unterstützen bei den Verhandlungen mit Gläubigern und helfen, Lösungen im Umgang mit den Schulden zu finden. Ziel der Beratung ist, die Einkommens-/ Verschuldungssituation zu erfassen und erste Lösungsansätze zu erarbeiten. Dabei sollen die Ratsuchenden möglichst befähigt werden, zukünftig eigenständig mit der finanziellen Situation umzugehen und so eine Neuverschuldung zu vermeiden. Die Teilnahme an der Schuldnerberatung erfolgt auf freiwilliger Basis.



FÖRDERZIEL: STABILISIERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

Bei dem Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“ geht es um die Betreuung und Unterstützung von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern (eLB) mit Unterstützungsbedarf im Ressourcenbereich Leistungsfähigkeit.

Schwerpunkt:

Angebote für Personen mit einem hohen persönlichen Unterstützungs- und Beratungsbedarf

Auch in diesem Berichtsjahr kann rückblickend festgestellt werden, dass unsere Angebote mit einem großen Anteil an persönlicher Beratung und Unterstützung sehr intensiv genutzt wurden.

Angeborene Maßnahmen mit diesem Schwerpunkt:

- Job Perspektive
- BELA
- Aufwind

Auch weiterhin ist erkennbar, dass es bei unseren Kundinnen und Kunden einen hohen Bedarf an diesen Angeboten gibt.

JobPerspektive

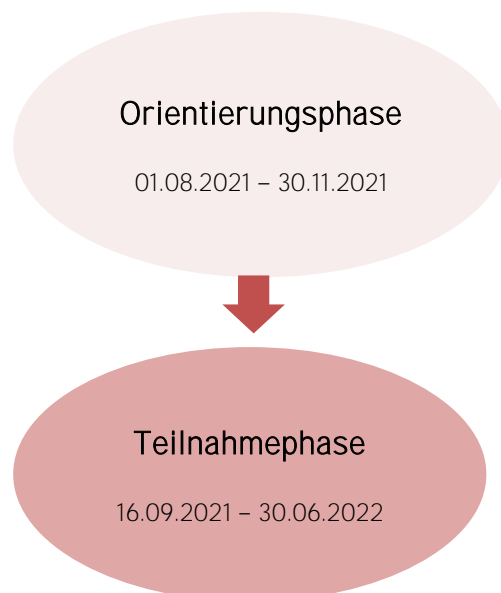
Ziel der Maßnahme war die Verbesserung der individuellen Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, die Erweiterung der beruflichen Fertigkeiten und eine Stabilisierung im persönlichen Bereich.

Herzstück der Maßnahme war der Entwicklungscoach, der eine intensive Begleitung und Unterstützung sicherstellt.

Vom Träger wurden während der Teilnahmephase einzelne Beschäftigungsmodule angeboten, die ein breites Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten boten. Im Einzelfall konnten Qualifizierungsbausteine erworben werden.

Weiterhin konnten Angebote zur Gesundheitsvorsorge wahrgenommen werden. Im Rahmen der Maßnahme war es auch möglich, Sprachkenntnisse und/oder PC-Kenntnisse zu verbessern. Es war ein breit gefächertes Angebot vorgehalten, um den Teilnehmenden ein möglichst individuell zugeschnittenes Förderangebot anzubieten.

Das Maßnahmeangebot war für Leistungsbezieher aus dem SGB II- und SGB XII - Bereich offen. Die gesamte Maßnahme erstreckte sich über den Zeitraum vom 01.08.2021 bis 30.06.2022.

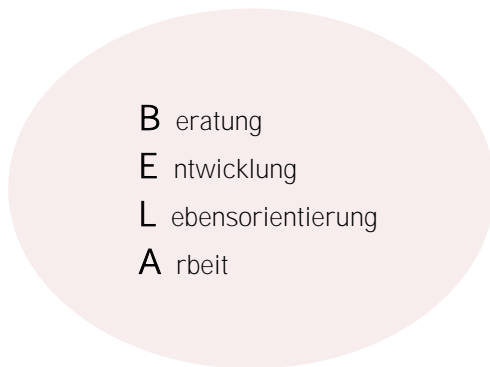


Insgesamt haben 13 Personen an der Teilnahme-Phase der JobPerspektive teilgenommen.

Fazit: Die Teilnehmenden haben die Maßnahme gut für sich nutzen können. Es ist dahert beabsichtigt die Maßnahme im kommenden Jahr erneut aufzulegen.

BELA

Die Maßnahme „BELA 2022/2023“ wird erneut seit 01.09.2022 angeboten



Das Projekt richtet sich an erwerbsfähige leistungsberechtigte Menschen mit psychosozialen Unterstützungsbedarf.

Ziel der Teilnahme ist die Stärkung der psychischen Fähigkeiten.

Durch qualifiziertes Fachpersonal erhalten die Teilnehmenden Hilfe in Form von Unterstützung und Begleitung im psychosozialen Bereich ohne diagnostische oder therapeutische Betreuung.

Vorhandene Potentiale der Teilnehmenden sowie deren Ressourcen werden im Beratungsprozess berücksichtigt und gestärkt, sodass existente Selbst- und Mitwirkungsmöglichkeiten wiederent-

deckt werden und erhalten bleiben.

BELA ist Durchweg -seit über 10 Jahren- erfolgreich. Die meisten Teilnehmenden gehen gestärkt aus der Maßnahme. Es ist daher beabsichtigt die Maßnahme weiterhin im Angebot zu haben.

Das Angebot erfolgt in Form von bedarfsgerechter Einzelbetreuung, die mit Fachleistungsstunden abgerechnet wird.



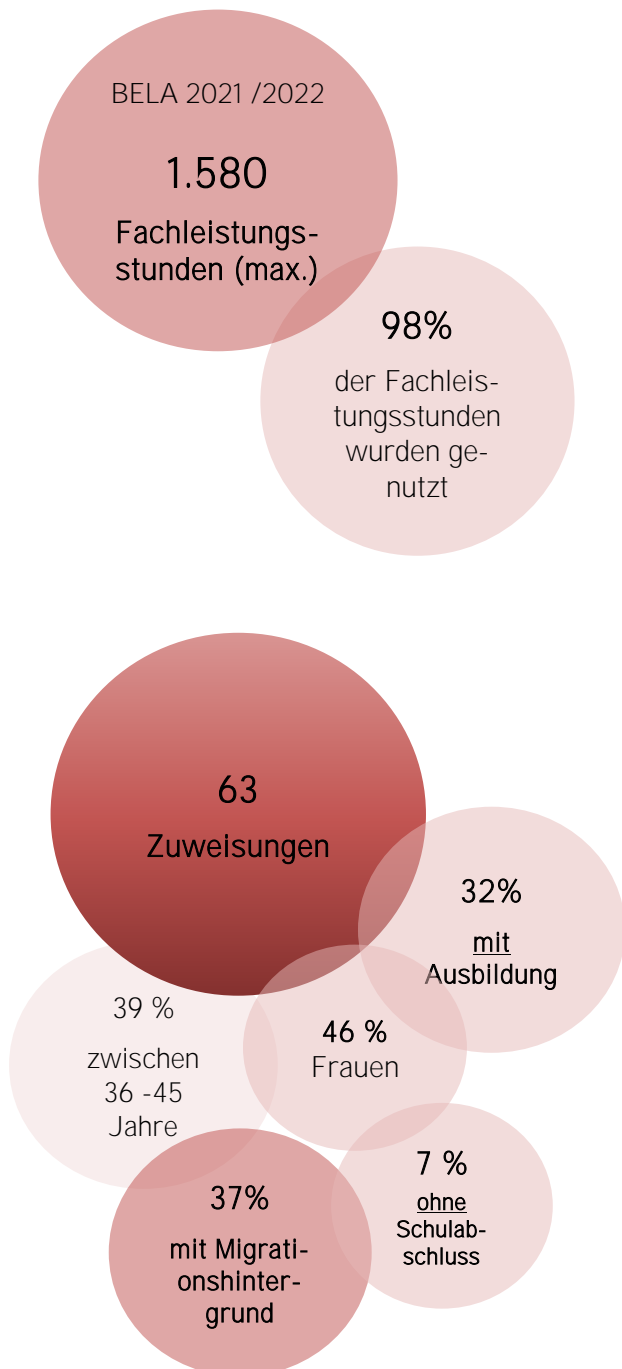
Meist werden Menschen der Maßnahme zugewiesen, die - aufgrund eigener Erkrankung, Pflege von Angehörigen, langer Arbeitslosigkeit, erlebtem in der Vergangenheit und / oder vielschichtiger sozialer Schwierigkeiten- psychosozialen Unterstützungsbedarf haben.

Nicht selten haben die Teilnehmenden zudem wenige soziale Kontakte und ein zu kleines oder kein Unterstützungsnetzwerk.

Die Menschen haben während der Projektteilnahme die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Themen auseinanderzusetzen und werden motiviert, ihr Leben wieder in die Hand zu nehmen.

Rückblick auf BELA 2021/2022

Rückblickend kann festgehalten werden, dass die Maßnahme nahezu voll ausgelastet war. Auch die Rückmeldung seitens der Fallmanager- und Fallmanagerinnen war durchweg positiv. Daher wurde die Maßnahme auch für 2022/2023 aufgelegt.



Aufwind

Ziel der Maßnahme Aufwind ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit positiv beeinflussbaren gesundheitlichen Einschränkungen zu erhalten bzw. wiederherzustellen.

Unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation findet eine Heranführung und Integration in den Arbeitsmarkt statt.

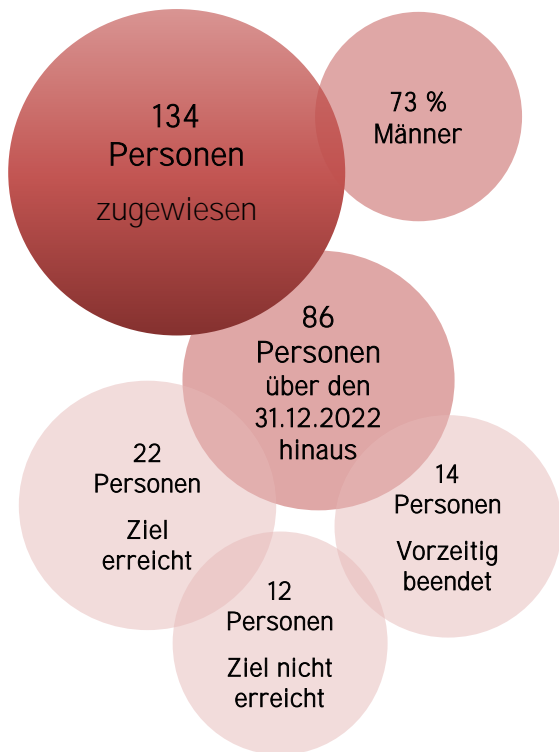
In der Praxis wird für die Teilnehmenden nach zweiwöchigem medizinischen und psychologischem Assessment ein Arbeits- und Förderplan erstellt und umgesetzt.

Je nach Schwerpunkt des jeweiligen Kunden wird das Job- oder Gesundheitscoaching fokussiert.

Die Kollegen und Kolleginnen von Aufwind tauschen sich kontinuierlich in Fallkonferenzen zu den einzelnen Kunden und Kundinnen aus und schreiben den Plan fort.

Fazit: Die Maßnahme ist konstant ausgelastet und erreicht ihre Teilnehmerzahl. Die Nachfrage ist konstant groß und das Feedback der Fallmanager und Kunden positiv.

Die Maßnahme wird nach dem Maßnahmeabschluss in 2023 erneut ausgeschrieben.



Feststellung der Erwerbsfähigkeit gemäß § 44a SGB II

Zur Durchführung der Feststellung der Erwerbsfähigkeit arbeiten mehrere Fachkräfte im Gesundheitsamt des MTK zusammen. Sie decken das Spektrum der Arbeitsmedizin, Psychologie und Psychiatrie ab.

Den Umfang der Erwerbsfähigkeit ermitteln sie nach Vorsprache der Kunden, oder aber nach Aktenlage. Zusätzlich wird auf individuelle Fragen hinsichtlich einer möglichen Arbeitsvermittlung eingegangen.

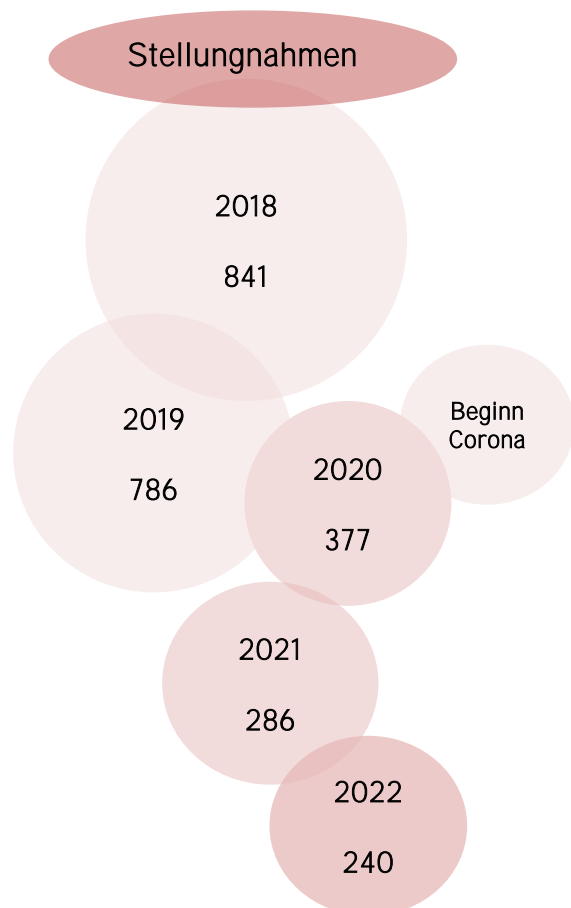
Das Gesundheitsamt erstellte im Berichtsjahr 240 Stellungnahmen, wobei 98 Begutachtungen nach Aktenlage erfolgten. In 69 Fällen kamen die Fachkräfte zu dem Ergebnis, dass eine Erwerbsunfähigkeit von länger als sechs

Monaten vorliegt.

Somit entfällt der Anspruch auf Arbeitslosengeld II. In diesen Fällen findet eine Überleitung an das 3. Kapitel des SGB XII statt. Sofern ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter mit in der Bedarfsgemeinschaft wohnt, wird Sozialgeld nach dem SGB II gewährt.

Aufgrund der personellen Engpässe im Gesundheitsamt und der noch vorhandenen Corona Schutzmaßnahmen war weiterhin ein Rückgang der Begutachtungen bemerkbar.

Detailliert sieht man dies in dem nachstehenden Kreis-Diagramm.



EINZELFÖRDERUNGEN

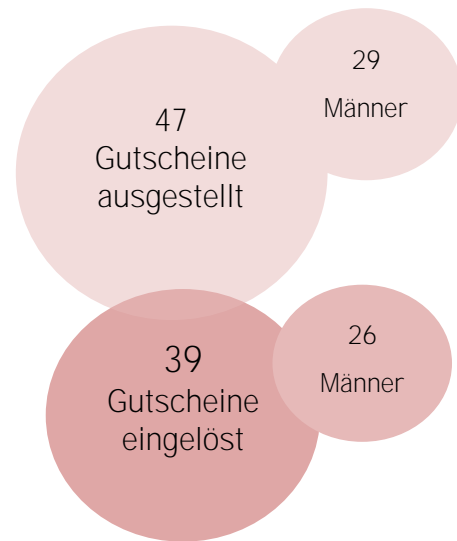
Bildungsgutscheine

Die Durchführung einer beruflichen Weiterbildung kann durch die Ausstellung eines Bildungsgutscheines finanziell gefördert werden. Der Bildungsgutschein ist dabei an die gesetzlichen Voraussetzungen des § 81 SGB III gebunden. Die Arbeitslosigkeit begründet, entsprechend der gesetzlichen Vorlage, nicht alleine die Notwendigkeit einer Weiterbildung.

Ziel einer Qualifikation über den Bildungsgutschein ist es, die potenziellen Arbeitnehmer/innen an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes heranzuführen um dadurch eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Der Bildungsgutschein kann hierzu bei jedem Bildungsträger eingelöst werden, der für die geforderte Qualifikation eine Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) hat.

Die Zahl der ausgestellten Bildungsgutscheine hat sich im Vergleich zum Vorjahr (62 ausgestellte Bildungsgutscheine) reduziert. Dementsprechend ist auch die Zahl der eingelösten Bildungsgutscheine im Vergleich zum Vorjahr (50 eingelöste Bildungsgutscheine) gefallen.



Die Pandemie hat in 2022 kaum noch Auswirkungen auf den Bereich Bildungsgutscheine. Die Bildungsträger haben Hybridmodelle geschaffen, so dass viele Qualifizierungen vor Ort, im E-Learning oder in Verbindung von beidem stattfinden konnten.

Die Ausgaben für die eingelösten Bildungsgutscheine stiegen im Jahr 2022 erneut an und beliefen sich im Vergleich zum Vorjahr (149.243,45€) auf 328.164,98 €.



Hierzu sei anzumerken, dass es im Bereich Bildungsgutscheine einen Wandel gab und mittlerweile tiefergehende und damit längere und teurere Qualifizierungen schnellen Qualifizierungsmaßnahmen vorgezogen werden.

Insgesamt 35 Qualifizierungen wurden im Jahr 2022 erfolgreich abgeschlossen.

Der Bereich Personen- und Güterverkehr stellte im Jahr 2022 den größten Schwerpunkt der Förderungen da.

In diesem Bereich wurden insgesamt 8 Bus- und 7 Lkw-Führerscheine gefördert. 5 Personen konnten bereits als Busfahrer auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen.

Eingliederungszuschüsse

Bei Einstellung eines förderbedürftigen Arbeitnehmers können Arbeitgeber auf vorherigen Antrag einen Zuschuss erhalten, wenn der Arbeitnehmer zum förderfähigen Personenkreis zählt und ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

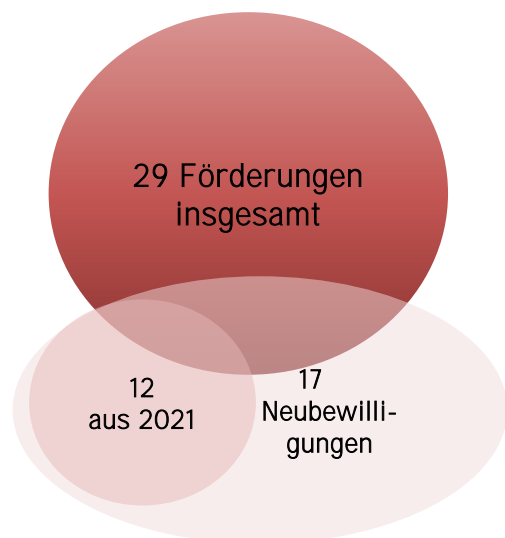
Zum förderfähigen Personenkreis gehören Arbeitnehmer, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist und sie im SGB II-Leistungsbezug stehen.

Die Höhe des Zuschusses orientiert sich am monatlichen Bruttoentgelt und soll anfängliche Defizite des Arbeit-

nehmers ausgleichen. Der tatsächliche Förderumfang richtet sich nach den bestehenden Hemmnissen und den Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz. Die Regelförderung ist auf maximal 12 Monate und 50 Prozent des zu berücksichtigenden Bruttoentgeltes begrenzt. Der Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird in pauschalierter Form berücksichtigt.

Für behinderte und schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden. Bei dem Eingliederungszuschuss handelt es sich um eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung des kommunalen Jobcenters.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 29 Beschäftigungsverhältnisse mit einem monatlichen Eingliederungszuschuss unterstützt.



Mit 17 Neubewilligungen ist die Höhe der geförderten Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Es fanden Einstellungen in unterschiedlichen Berufszweigen statt.

Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine

Der § 45 SGB III ermöglicht dem kommunalen Jobcenter Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung für Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden und Arbeitslosen.

Über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine sind damit Maßnahmen mit folgenden Zielen möglich:

- Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
- Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
- Vermittlung in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis,
- Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit oder
- Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme.



Mit dem Ausstellen des AVGS für eine Aktivierung erfolgt gleichzeitig eine verbindliche finanzielle Förderzusage.

Die Berechtigten müssen hierzu einen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassenen Bildungsträger auswählen.

Der reine Vermittlungsgutschein wird für die Inanspruchnahme eines privaten Arbeitsvermittlers ausgestellt.

In diesem Fall erhält der zugelassene private Arbeitsvermittler eine Vermittlungsprämie von bis zu 2.000 € unter der Voraussetzung, dass die geförderte Person in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt wird.

Die Prämienzahlung erfolgt in zwei Raten. Die erste Rate wird nach sechswöchiger Beschäftigung und die zweite Rate wird nach sechsmonatiger Beschäftigung ausgezahlt.

Im Jahr 2022 wurde erstmals kein Vermittlungsgutschein eingelöst.

Vermittlungsbudget

Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 44 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) dient zur aktiven Unterstützung zur Anbahnung und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer (schulischen) Ausbildung.

Dieses Förderinstrument ermöglicht dem Fallmanagement kurzfristig und

unbürokratisch bestehende Vermittlungshemmnisse zu beseitigen, die der Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entgegenstehen.

Einen Rechtsanspruch gibt es für diese Förderung nicht.

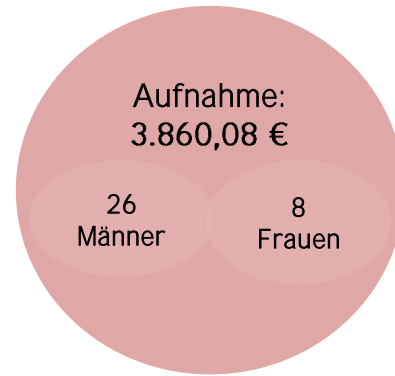
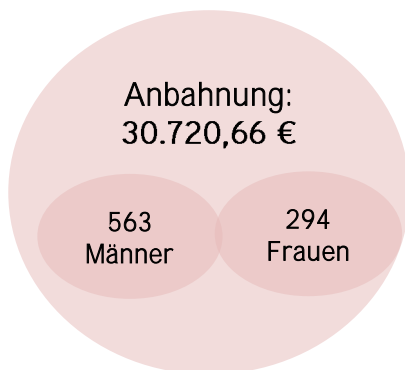
Für die Anbahnung einer Beschäftigung oder (schulischen) Ausbildung erhielten im Jahr 2022 insgesamt 857 Personen eine finanzielle Unterstützung.

Typische Förderleistungen sind unter anderem Bewerbungskosten, Erstattungen von Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen oder Übersetzungskosten ausländischer Berufsabschlüsse.

Im aktuellen Berichtsjahr wurden insgesamt 34 Personen gefördert, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder (schulische) Ausbildung aufgenommen haben.

Für die Übernahme dieser Kosten bedarf es der Vorlage einer Einstellungszusage des zukünftigen Arbeitgebers.

Die Förderleistungen können unter anderem Umzugskosten oder Fahrtkosten, die unmittelbar mit der Beschäftigungsaufnahme im Zusammenhang stehen, sein.



Einstiegsqualifizierungen

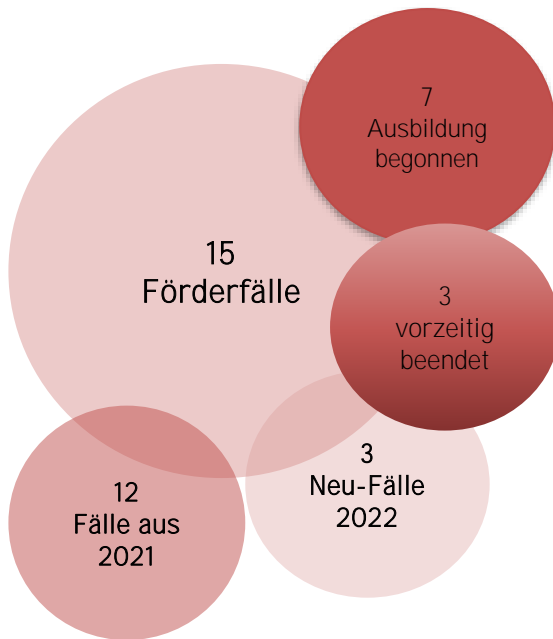
Die betriebliche Einstiegsqualifizierung nach § 54a Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) ist ein sechs- bis zwölfmonatiges sozialversicherungspflichtiges Praktikum für Jugendliche und junge Erwachsene, die auch nach den jährlichen bundesweiten Nachvermittlungskaktionen bis zum 30.09. keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Sie dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Bei erfolgreicher Teilnahme kann eine Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis und eine Verkürzung der Ausbildungszeit erfolgen.

Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, auf vorherigen Antrag einen monatlichen Zuschuss bis 31.07.2022 in Höhe von 247,00 € und ab 01.08.2022 in Höhe von 262,00 € zur Vergütung, zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, zu erhalten.

Im aktuellen Berichtsjahr wurden insgesamt 15 Einstiegsqualifizierungen mit

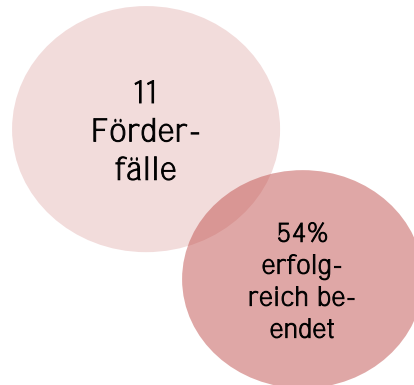
einem monatlichen Zuschuss unterstützt.



der beruflichen Orientierung, bei der Wahl eines passenden Ausbildungsberufes oder Einstiegsqualifizierung, während der Prüfungsvorbereitung und begleitet sie beim Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis. Währenddessen werden die Auszubildenden und die Betriebe sozialpädagogisch begleitet.

Das Unterstützungsangebot ist in § 74ff. SGB III verankert und beinhaltet eine verbindliche begleitende Phase und eine mögliche Vorphase. Die Förderung ist altersunabhängig für jeden zugänglich, der Unterstützung benötigt, um eine Ausbildung zu beginnen, fortzuführen oder erfolgreich abzuschließen. Der Einstieg ist jederzeit möglich und an keinen zeitlichen Rahmen gebunden.

Assistierte Ausbildung flex



Im Jahr 2021 wurden die ausbildungsbegleitende Hilfe und die Assistierte Ausbildung zusammengeführt.

Die dabei entstandene Assistierte Ausbildung flexibel, auch AsAflex genannt, hilft Auszubildenden unter anderem bei

Ein Auszubildender bestand die Prüfung nicht und entschloss sich ohne Abschluss zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

3 Auszubildende werden über das Berichtsjahr hinaus im Rahmen der AsAflex in dem im September 2022 eröffneten Ausbildungszentrum weiter begleitet und unterstützt.

Beschäftigungszuschuss nach § 16e

Mit dem Beschäftigungszuschuss (BEZ) nach § 16e Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) der alten, bis 31.12.2018 geltenden Fassung, wurde dem Arbeitgeber bei Beschäftigungen von besonders arbeitsmarktfernen Personen, für die keine Integration in den regulären Arbeitsmarkt möglich war, ein monatlicher Beschäftigungszuschuss (ohne Arbeitslosenversicherung) eingeräumt.

Inhalt der Förderung war es, dem Arbeitgeber mit einem Zuschuss von zunächst 75 Prozent für maximal 24 Monate, einen finanziellen Ausgleich für die Minderleistung des erwerbsfähigen Leistungsbeziehers infolge besonders schweren Vermittlungshemmnissen zu gewähren.

Nach einer ersten Förderphase von maximal 24 Monaten wurde nach erneuter Prüfung und weiterhin schlechten Integrationschancen in den regulären Arbeitsmarkt die Förderung auf Dauer, d.h. bis zum regulären Renteneintritt, mit einem monatlichen Beschäftigungszuschuss von 65 Prozent umgestellt.

In 2022 befanden sich 3 Arbeitnehmer in der Dauerförderung.

Übergangsmanagement

Das Übergangsmanagement (ÜM) wurde 2016 als Vermittlungsmodellprojekt gegründet, um der Zielgruppe der Geflüchteten und ihrer gesellschafts-

und sozialpolitischen Bedeutung gerecht zu werden.

Die Zuständigkeit für alle Rechtskreiswechsler nach dem 01.01.2016, also für alle Personen, die zuvor Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen haben und nach diesem Datum in den Bereich des SGB II gewechselt sind, wurde in 2022 sukzessive in das Regelgeschäft überführt, so dass dieser Personenkreis seit 01.10.2022 im Rahmen der „ziel- und ressourcenorientierten Fallsteuerung“ (ZRF) im Fallmanagement betreut wird.

Um für die Arbeitsvermittlung geeignete Personen auch weiterhin mit gebündeltem und speziellem Knowhow auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorzubereiten und die Integration in reguläre Beschäftigung zu ermöglichen, wurde die Funktion des Bewerberorientierten Vermittlers, der zuvor Teil des Projektes „Übergangsmanagement“ war, als fester Bestandteil in das Job-Aktiv-Zentrum übernommen.

Der Bewerberorientierte Vermittler realisiert in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice eine eigene Stellenakquise und begleitet bedarfsorientiert zu Vorstellungsgesprächen. Darüber hinaus nutzt er die Instrumente des Regelgeschäftes.

Die enge Verknüpfung vermittlungsbezogener und lebensweltlicher Themen ist ein direktes Ergebnis der Projektarbeit im Übergangsmanagement.

SONDERPROJEKTE

PRÄVENTION STATT REHABILITATION



Mit dem Bundesprogramm *rehapro* stärkt das BMAS den Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation“. Das Programm ist Teil der Neuerungen des Bundesteilhabegesetzes im Rahmen der Novelle von 2020.

VERBUNDPROJEKT KOPF22

Das Kommunale Jobcenter des Main-Taunus-Kreises nimmt im Projektverbund mit den Kommunalen Jobcentern Pro Arbeit (Kreis Offenbach) und Main-Arbeit (Stadt Offenbach) am Bundesprogramm *rehapro* teil. Im Verbundprojekt KOPF22 – Kooperation für Prävention, Fitness und Gesundheit im Jobcenter wird das Thema Prävention vom Verbund in den Fokus gerückt. KOPF22 schafft im KJC MTK neue Handlungsspielräume, bevor etwa während eintretenden Chronifizierungen und langwierigen AUB-Ketten der Verlust der Erwerbsunfähigkeit droht. Das Modellprojekt hat am 01.01.2020 begonnen und endet (nach einer halbjährlichen Verlängerung) am 30.06.2024.

PADACURA-APP

Eine freiwillig nutzbare App ermöglicht Kundinnen und Kunden eine Einschätzung zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit und macht auf Beratungsmöglichkeiten

durch das KJC MTK aufmerksam. Die **padaCura-App** (= „Pass auf Dich auf“ + Cura: Heilung/Pflege) wurde nach Beschaffung durch die Verbundpartner von einem Wissenschaftsteam in Zusammenarbeit mit einem IT-Dienstleister entwickelt. Sie betrachtet – angelehnt an das bio-psycho-soziale Modell der ICF – Bedingungen in mehreren Lebensbereichen, die die Erwerbsfähigkeit beeinflussen können. Mit diesem Screening-Instrument kann die Zusteuerung zu einer Kundengruppe mit dem Fokus Gesundheit früh gelingen. Zusätzlich wird die Selbstwahrnehmung gestärkt und für das Thema Prävention sensibilisiert.

PROJEKTGRUPPE GESUNDHEIT

Durch Schaffung der **Projektgruppe Gesundheit** im KJC MTK können die Kundinnen und Kunden bei Bedarf mit Eintritt ins KJC einer gesundheitsfokussierten Beratung zugesteuert werden. Im Sinne des Case Management-Ansatzes sollen dort Bedarfslücken und Ressourcen erkannt werden. Die gemeinsame Festlegung einer Präventions-Handlungsstrategie erfolgt individuell. Bei der Schaffung von Zugang zu Hilfesystemen, zu medizinischer Versorgung oder zu passgenauen Beratungsleistungen ermöglicht häufige Rücksprache und Begleitung die Nachhaltigkeit der Strategien. Kleinere Kurs-Bausteine, Zuweisungen zu bewährten Gesundheits-Maßnahmen oder interdisziplinäre Hilfeplangesprächen mit medizinischer Expertise/unterschiedlichen Leistungsträgern sind mit enthalten. Das Netzwerk des KJC mit den kommunalen Akteuren im Bereich Gesundheit und Vorsorge wird hierbei genutzt und weiter

ausgebaut.

KOPF22 2021-2022:

- Entwicklung der padaCura-App
- Erarbeitung KOPF22-Datenschutzkonzept
- Durchführung Fachkonferenzen mit Trägern, Krankenkassen, Vereinen, Selbsthilfeakteuren
- Feedback App-Nutzung durch Zielgruppe
- Konzeption und Stellenbesetzung Projektgruppe Gesundheit
- Schaffung der digitalen Infrastruktur

Im Jahr 2022 hat das Projekt die notwendigen Strukturen aufgebaut und die Grundlage für zielgerichtete Unterstützung bei gesundheitlicher Prävention gelegt. Die padaCura-App wurde innerhalb der Zielgruppe getestet und ist einsatzbereit, ein umfassendes Datenschutzkonzept wurde gemeinsam mit den Verbundpartnern erarbeitet, die Vernetzung mit Akteuren aus dem Gesundheitssektor – u.a. Trägern, Krankenkassen, Vereinen und Selbsthilfegruppen – wurde in Fachkonferenzen weiter vorangetrieben. Im KJC wird die Projektgruppe Gesundheit die speziellen Bedarfe im Bereich Prävention durch ihre Fallarbeit abdecken. Ab Frühjahr 2023 wird das Team durch eine Case Management-Stelle ergänzt.

Start für
Neukunden und
Neukundinnen:

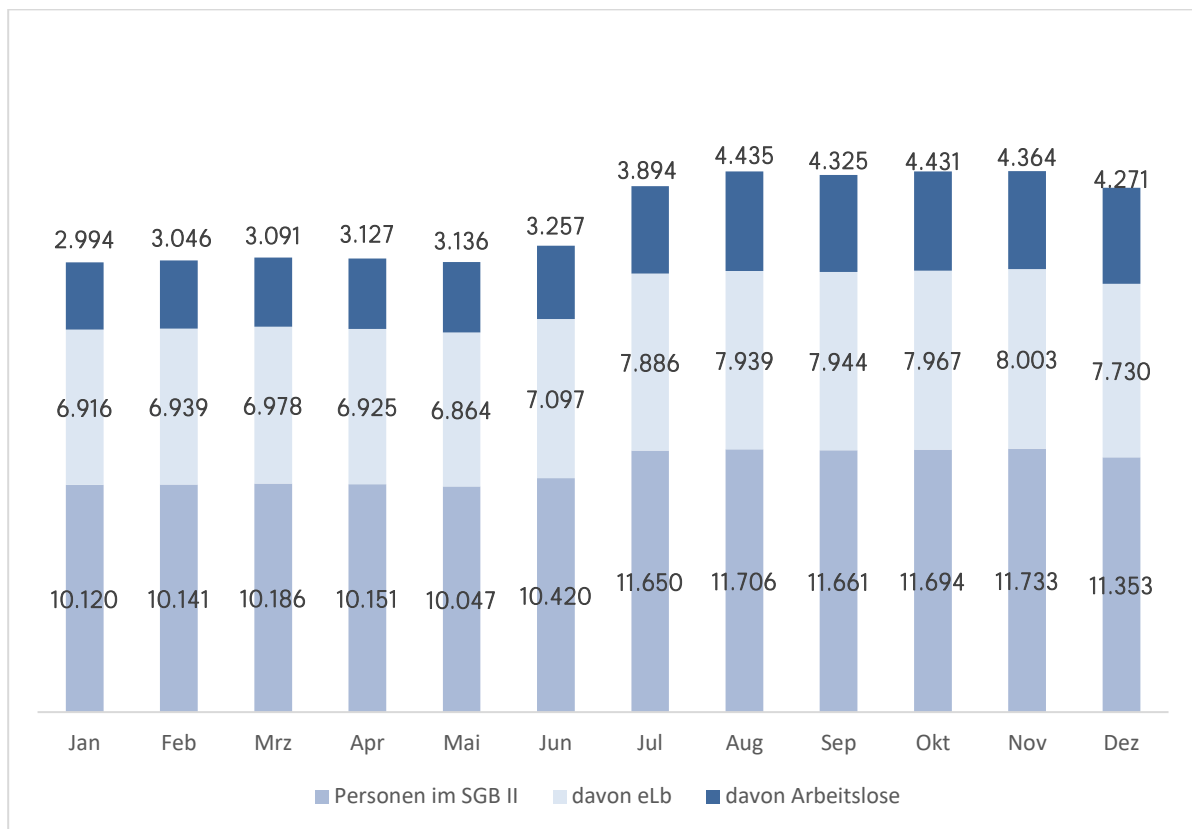
01.02.2023

Wir freuen uns auf den Start mit Kundinnen und Kunden im Jahr 2023!

Weitere Informationen unter:



STATISTIK 2022: JAHRESÜBERSICHT SGB II



Erläuterungen

Personen im SGB II:

Dies sind alle Personen (erwerbsfähige Leistungsberechtigte, erwerbsunfähige Angehörige, Kinder), die Leistungen nach dem SGB II erhalten.

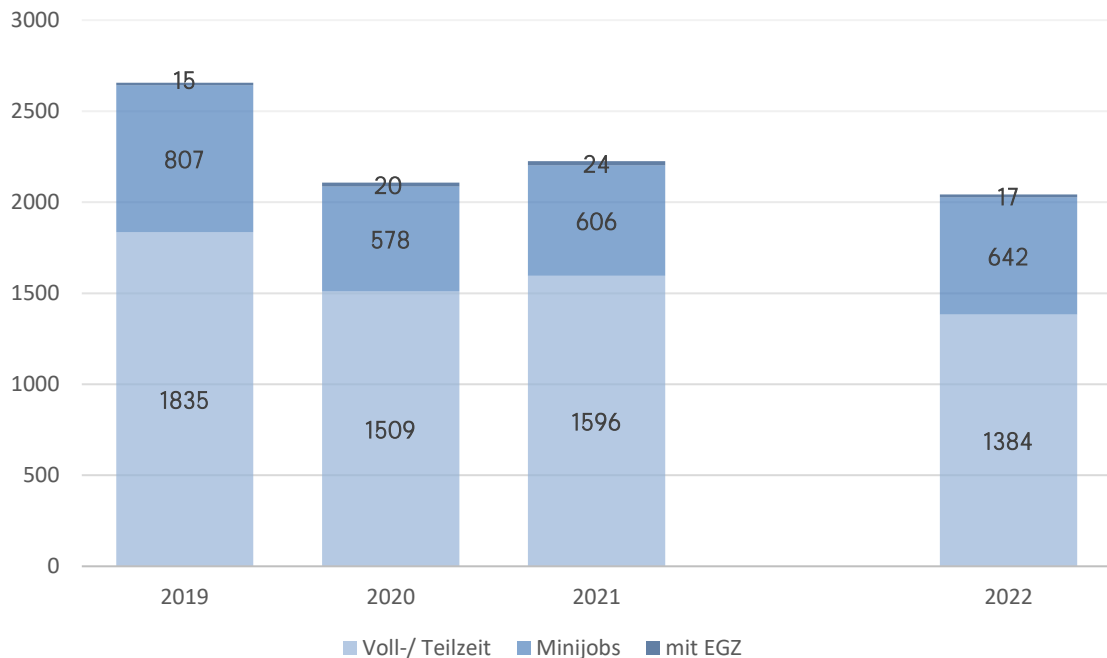
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb): Dies sind alle Personen zwischen 15 und 65 Jahren, die Leistungen nach dem SGB II erhalten und theoretisch (mehr als 3 Stunden täglich) einer Erwerbstätigkeit nachgehen können oder bereits nachgehen; dazu zählen auch Personen, die aktuell in einer Qualifizierungsmaßnahme sind, Schüler aber auch

Personen, die derzeit dem Arbeitsmarkt wegen Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen oder bestehender Arbeitsunfähigkeit vorübergehend nicht zur Verfügung stehen. Um diesen Personenkreis hat sich das Kommunale Jobcenter mit entsprechender Fallmanagement- und Vermittlungsarbeit zu kümmern.

Arbeitslose im SGB II:

Dies sind alle Personen, die erwerbsfähig und arbeitslos gemeldet sind und derzeit keiner Beschäftigung (> 15 Wochenstunden) nachgehen oder in keiner Qualifizierungsmaßnahme sind.

STATISTIK 2022: VERMITTLUNGEN IN ARBEIT



Im Jahr 2022 lag die Vermittlung im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit 2.026 Vermittlungen unter dem Vorjahresergebnis.

Im Bereich der Minijobs stieg das Ergebnis auf 642 Vermittlungen.

Auch weiterhin wird nur im geringen Maße das Fördermittel des Eingliede-

rungszuschusses an die Arbeitgeber notwendig.

Die Vermittlung erfolgte im letzten Jahr zu 97,5 % regional und zu 2,5 % überregional.

In 2022 waren 3 Auslandsvermittlungen -nach Belgien, Schweden und Norwegen- zu verzeichnen.

STATISTIK 2022: SCHWERBEHINDERTE UND GLEICHGESTELLTE MENSCHEN



In 2022 waren es 643 erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit einem „Grad der Behinderung“.

In dem jeweiligen Vergabeverfahren zu den Maßnahmen ist in den Leistungsbeschreibungen auch in diesem Berichtsjahr ein barrierefreier Zugang zum Maßnahmeort verpflichtend. Somit können eLb mit körperlichen Einschränkungen an den von uns angebotenen Maßnahmen teilnehmen.

Maßnahmen ausschließlich für den Personenkreis schwerbehinderter und gleichgestellter eLb wurden in 2022 nicht angeboten. Durch das Verbundprojekt KOPF22 mit den Kommunalen Jobcentern des Landkreises und der Stadt Offenbach wird sich dies im Rahmen des Bundesprogramms „REHA-PRO“ mittelfristig ändern.

Insgesamt haben 160 schwerbehinderte und gleichgestellte eLb an Maßnahmen

teilgenommen.

An nachstehenden Maßnahmen** wurde teilgenommen:

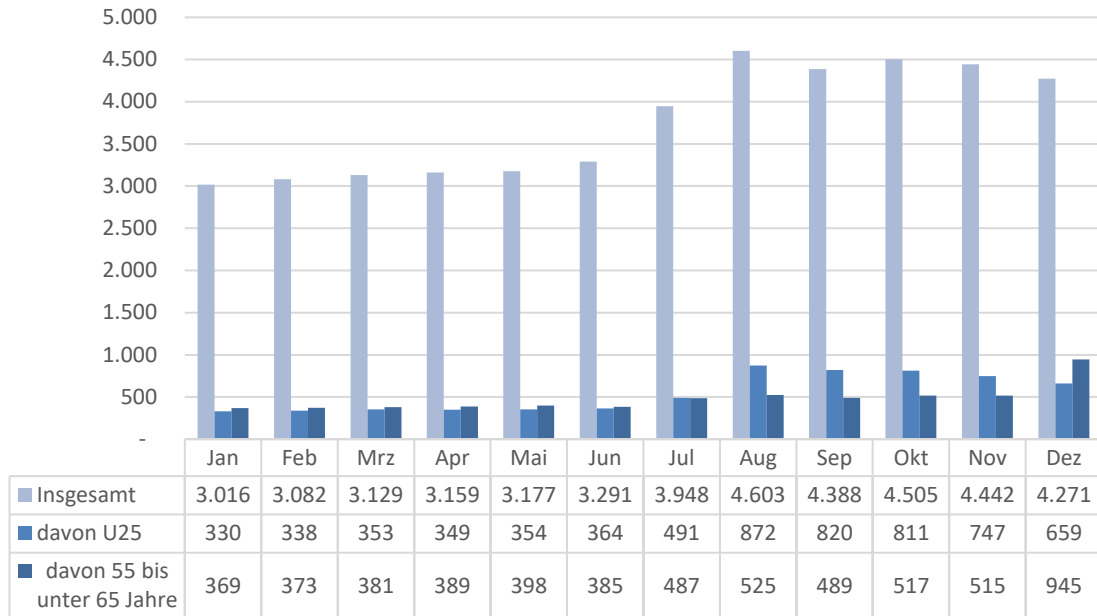
- Aufwind
- Integrationskurs BAMF
- Aktivierungsgutschein (eingelöst)
- Job-Aktiv-Zentrum
- REHA-Maßnahme
- BELA
- Aufsuchende Hilfe
- Tisch und Teller
- Bildungsgutschein
- SAM
- Arbeit Plus
- Schuldnerberatung
- Suchtberatung
- Teilzeitausbildung (Vorlaufphase)

** Reihenfolge: absteigend nach Anzahl von Teilnehmenden

Es konnten darüber hinaus 58 schwerbehinderte und gleichgestellte eLb in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden.

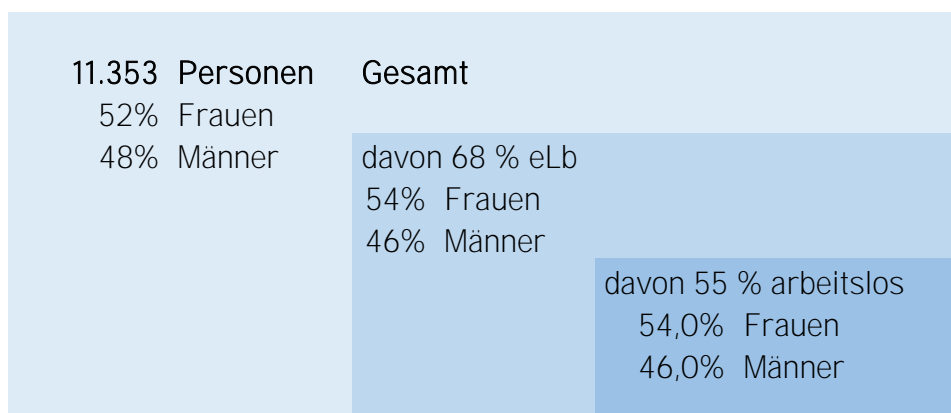
STATISTIK 2022: ARBEITSLOSE IM DETAIL

Arbeitslose im SGB II 2022



Besonders in der zweiten Jahreshälfte 2022 stieg die Anzahl der Arbeitslosen an. In den Monaten Juni und Juli fällt der Anstieg besonders stark aus, da (neben dem saisonalen Effekt zum Schuljahresbeginn 2022/2023) das kommunale Jobcenter die Zuständigkeit für die geflüchteten Personen aus der Ukraine ab dem 01.06.2022 übernommen hat.

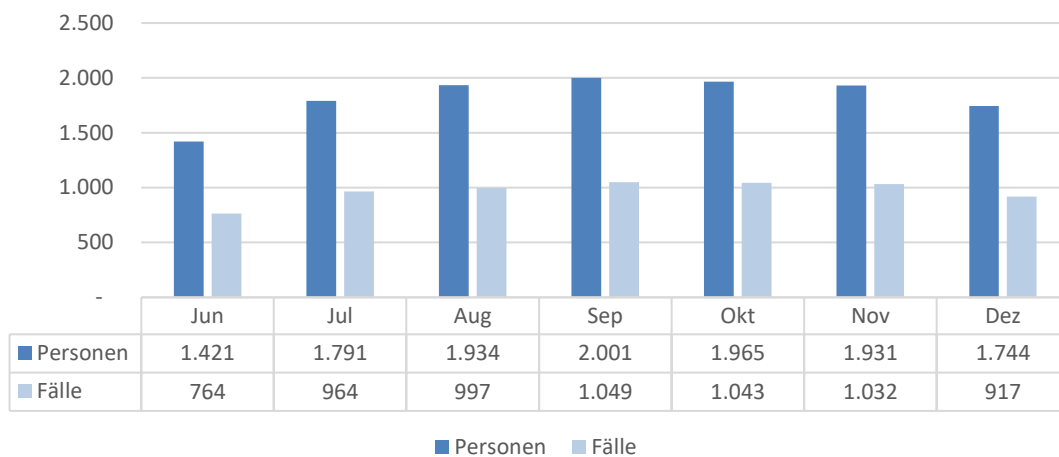
Im Dezember 2022 erhielten insgesamt 11.353 Personen Leistungen nach dem SGB II. Der Anteil von Frauen lag bei 52 %.



STATISTIK 2022: UKRAINE-KRIEG

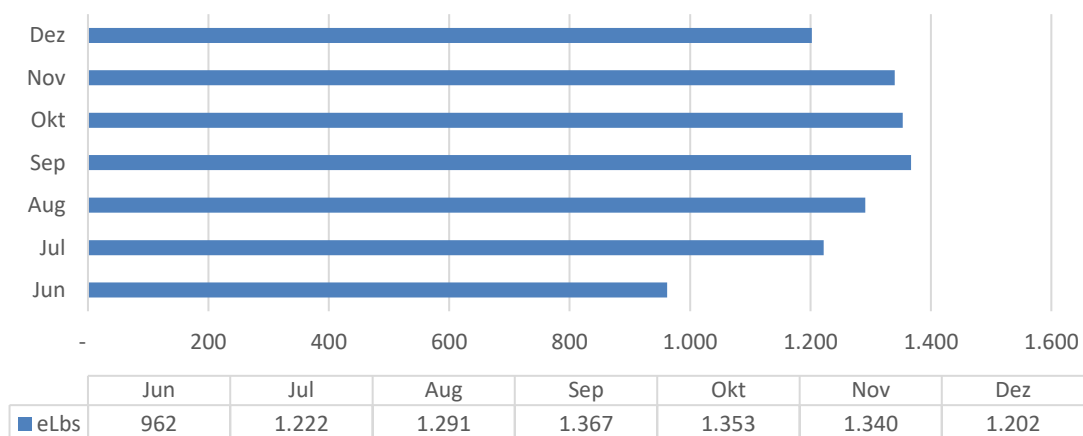
Der Krieg in der Ukraine hat auch Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt. Direkte Effekte lassen sich in Folge der hohen Fluchtmigration in den Arbeitsmarkt- und Grundsicherungsstatistiken erkennen. Seit dem 01.06.2022 ist das kommunale Jobcenter des Main-Taunus-Kreises zuständig für die Sicherung des Lebensunterhalts und Vermittlung der aus der Ukraine geflüchteten Personen.

Personen und Fälle im Kontext des Ukraine Krieges



Mit 2.001 Personen und 1.049 Fällen war im September der Höhepunkt für das Jahr 2022 erreicht. Bis zum Jahresende sind die Werte dann leicht rückläufig und haben sich im ersten Quartal 2023 stabilisiert.

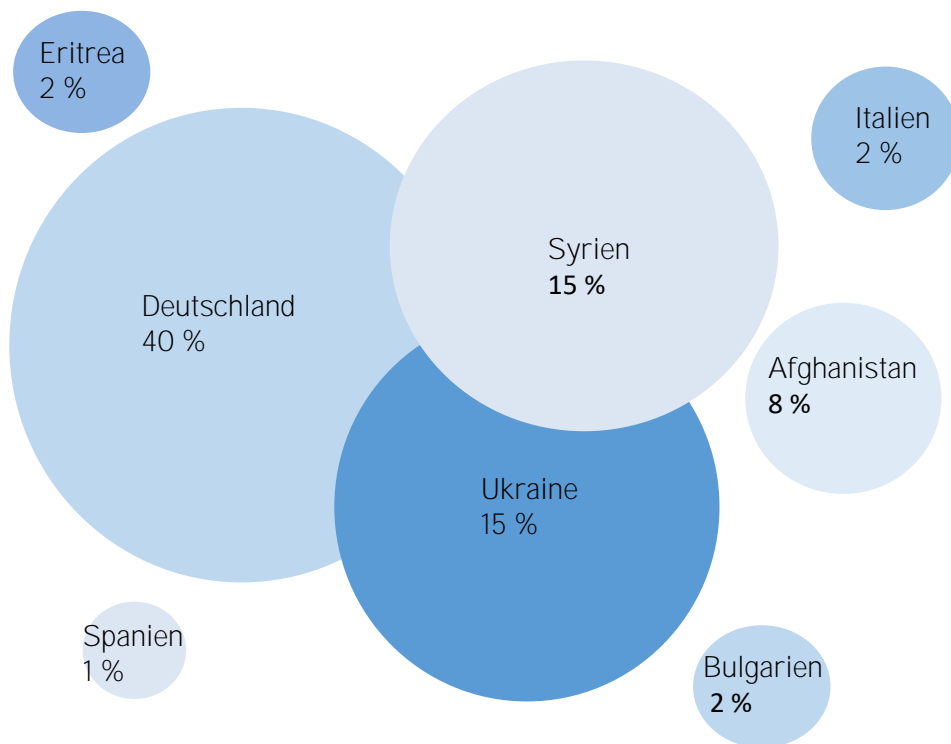
eLbs im Kontext des Ukraine Krieges



Im Schnitt sind 68 % der geflüchteten Personen aus der Ukraine erwerbsfähig.

STATISTIK 2022: NATIONALITÄTEN

Menschen verschiedener Nationalitäten im SGB II



Knapp 40 % der Leistungsempfänger haben die deutsche Staatsangehörigkeit.

Die übrigen 60 % stammen aus der ganzen Welt, genauer gesagt aus 96 anderen Ländern.

DURCHGEFÜHRTE VERANSTALTUNGEN 2022

ZEITARBEITSBÖRSE

Am 07.07.2022 sowie am 14.07.2022 fand im Landratsamt die Zeitarbeitsbörse statt.



Foto: J. Lifka

An den beiden Tagen wurden jeweils 3 Termine eingerichtet (09.00 Uhr/ 11.00 Uhr/ 13.00 Uhr).



Foto: J. Lifka

Zu jedem Termin wurden 200 erwerbsfähige Leistungsbezieher eingeladen.

Somit waren zur Zeitarbeitsbörse insgesamt 1.200 Personen eingeladen.

9 Personaldienstleiter standen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Tagen zur Verfügung. Die Arbeitsangebote beinhalteten vermehrt Helfertätigkeiten in unterschiedlichen Bereichen.

Die Resonanz auf die Veranstaltung war durchweg positiv. Allein am ersten Veranstaltungstag konnten ~ 30 Gespräche geführt werden, welche im Anschluss in ein Vorstellungsgespräch bei den Personaldienstleistern mündeten.

Parallel zur Veranstaltung fand am 14.07.2022 in der Zeit von 09.00 Uhr und 12.00 Uhr ein zusätzliches Impfangebot statt.

BURNING ON

Am 28.07.2022 fand in Hofheim eine Veranstaltung für unsere Teilnehmenden bei „Burning on“ statt.



Foto: J. Werle

ALLEINERZIEHENDENBÖRSE

Am 29.09.2022 wurde für die Zielgruppe Alleinerziehende eine „Zeitarbeitsbörse“ durchgeführt, die gleichzeitig von der Gleichstellungsstelle beworben wurde. Die mehr als 600 Einladungen zu dieser Veranstaltung erfolgten ohne Rechtsfolgen. Die Arbeitgeber haben an ihren Ständen ca. 240 Bewerbungsgespräche geführt und beurteilten ihre Teilnahme durchgängig als erfolgreich. Ein Drittel der Teilnehmenden gehörte zum Kreis der Ukraine-Geflüchteten.

SOZIALINTEGRATIVER TAG

Am 25.10.2022 fand im Landratsamt der zweite „Sozialintegrative Tag“ statt.

Sinn dieser Veranstaltung ist die Präsentation und der Austausch zwischen im Kreis ansässigen Trägern, Organisationen und Institutionen und dem Fallmanagement unseres Hauses.



Foto: A. Freund

Netzwerkpartnerschaften können dadurch entstehen bzw. erweitert werden, und durch die Transparenz mannigfaltiger Unterstützungsmöglichkeiten

können zunehmend mehr Hilfeangebote für die SGB II Kunden des Main-Taunus-Kreises entstehen.

Die Veranstaltung wurde vom Kreisbeigeordneten Baron eröffnet.

Im Anschluss stellten sich die externen Teilnehmenden in Form eines kurzen Vortrages vor. Besondere Beachtung fand dabei die Präsentation des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft, das seit 1. September 2022 das vom Kreis beauftragte Ausbildungs- und Sozialzentrum führt.



Foto: A. Freund

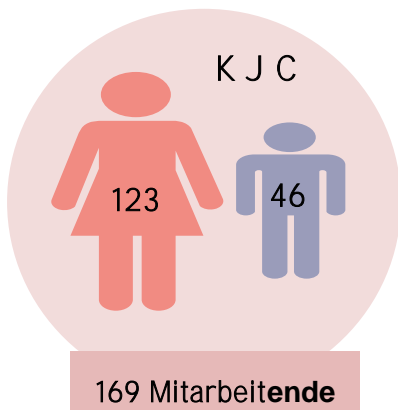
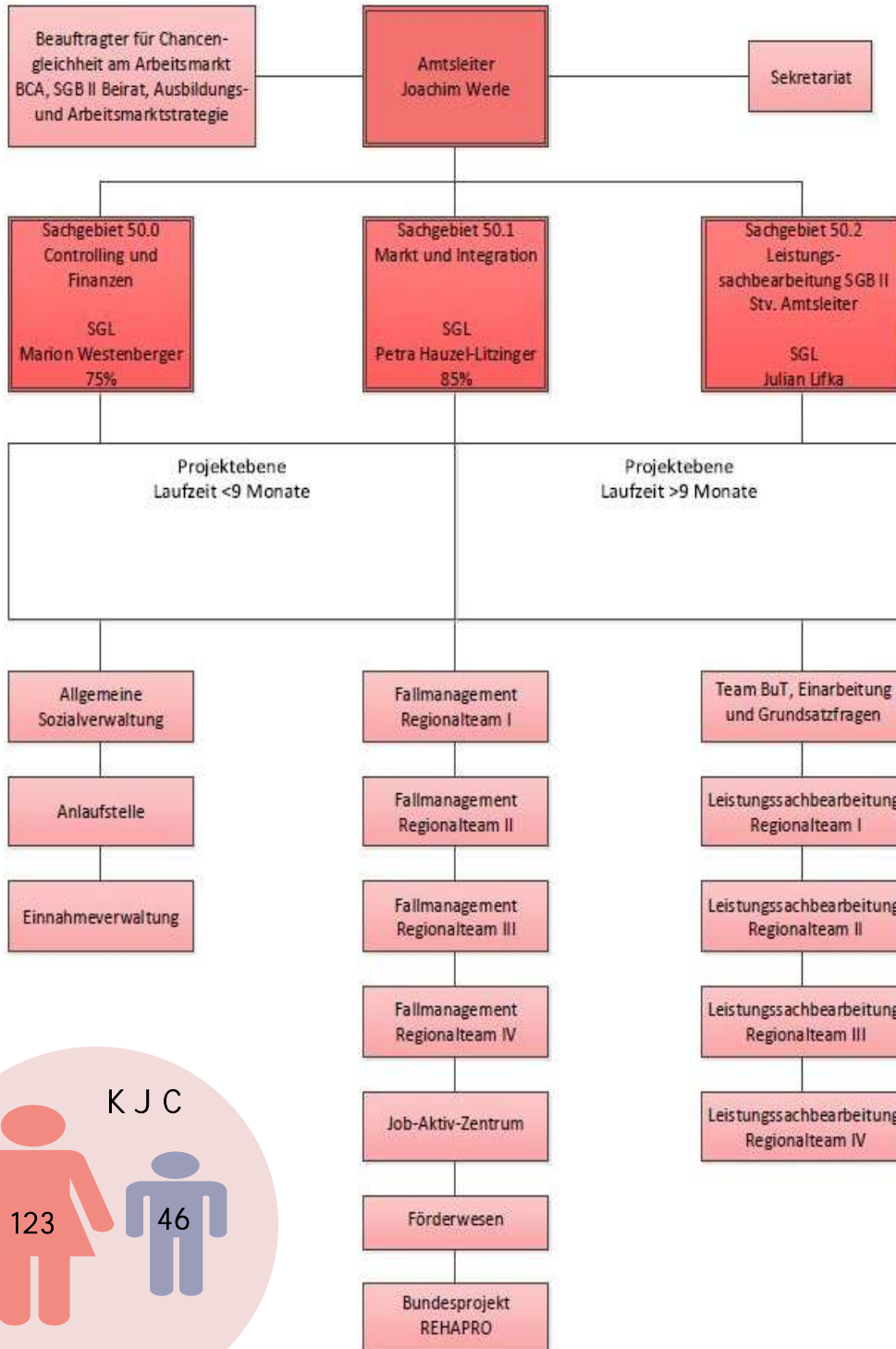
Im Anschluss wurde der „Markt der Möglichkeiten“ eröffnet. Interessierte Fallmanager und Fallmanagerinnen nutzten die Möglichkeit, sich mit allen Anbietern auszutauschen, Informationen zu sammeln und offene Fragen zu klären.

Zum Abschluss der Veranstaltung fand ein Vortrag zum Thema „Legalisierung von Cannabis“ statt.

Aufgrund einer digitalen Abfrage bereits während der Veranstaltung sowie Rückmeldungen von Beteiligten kann man von einer sehr erfolgreichen und gewinnbringenden Veranstaltung sprechen. Ein dritter Sozialintegrativer Tag ist für das Jahr 2024 vorgesehen.

ORGANIGRAMM
DEZERNAT III – Kreisbeigeordneter Johannes Baron

KOMMUNALES JOBCENTER



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Ihnen hat der Bericht gefallen oder fehlen Ihnen gezielt
Informationen im Eingliederungsbericht?

Lassen Sie uns an Ihren Wünschen und Eindrücken teilhaben!



oder an beschäftigungsförderung@mtk.org

Impressum:

Herausgeber:

Main-Taunus-Kreis
Der Kreisausschuss
Kommunales Jobcenter
Am Kreishaus 1-5
65719 Hofheim

Wir danken allen Beteiligten für ihre Mitarbeit, die die Erstellung des diesjährigen Eingliederungsberichts möglich gemacht haben.

Ergänzende Informationen:

Die Berichte des Kommunalen Jobcenters sind auf den Seiten des Main-Taunus-Kreises zu finden und können als PDF-Dokument heruntergeladen werden.

- Sozialbericht – <http://www.mtk.org/Sozialbericht-1583.htm>
- Eingliederungsbericht – <http://www.mtk.org/Eingliederungsberichte-2141.htm>
- Alleinerziehendenbericht – www.mtk.org/Alleinerziehendenbericht
- Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie – www.mtk.org/Ausbildungs-und-Arbeitsmarktstrategie-9772.htm

Kontakt / Bezug des Eingliederungsberichts:

beschaeftigungsforderung@mtk.org oder Tel.: 06192 201-1830

Kartografie:

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

Erscheinungsdatum: April 2023