



HOCHTAUNUSKREIS



Eingliederungsbericht SGB II 2017





Inhaltsverzeichnis

1	Kurzporträt	7
2	Rahmenbedingungen Arbeitsmarkt	8
3	Organisation	12
3.1	Kommunales Jobcenter Hochtaunus.....	13
3.2	Stabsstelle Widersprüche, Grundsatz und Rechtsangelegenheiten	15
3.3	Fachbereich Hilfemanagement	20
3.4	Fachbereich Arbeitsförderung	22
4	Eingliederungsbericht.....	26
4.1	Eingliederungsstrategien.....	26
4.2	Sofortprofiling bzw. Sofortangebot	28
5	Eingliederungsmaßnahmen	29
5.1	Qualifizierungsmaßnahmen	29
5.1.1	Sprachförderung und Bewerbungsverfahren.....	30
5.1.2	EDV und Kaufmännische Qualifizierungen.....	32
5.1.3	Qualifizierungen im Sicherheitsbereich	33
5.1.4	Qualifizierungen im Gesundheitsbereich, Pflege und Hauswirtschaft.....	35
5.1.5	Qualifizierungen im Bereich Logistik-Transport-Verkehr.....	36
5.1.6	Weitere Qualifizierungen.....	37
5.1.7	Aktivierungs- und Coachingmaßnahmen	38
5.2	Jugendberufshilfe.....	46
5.2.1	Grundbereich: Aktivierende Hilfen.....	47
5.2.2	Grundbereich: Ausbildungsvorbereitung	47
5.2.3	Grundbereich: Berufsausbildung.....	48
5.2.4	Fragebogenaktion für Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren	50
5.2.5	Jugendberufsagentur (JUBA).....	52
5.3	Maßnahmen für besondere Personengruppen.....	54
5.3.1	Frauen	54
5.3.2	Über 50 jährige	55
5.3.3	Migranten und Migrantinnen	56
5.3.4	Rehabilitanden.....	59
5.4	Zusatzleistungen.....	69



6	Ergebnisse.....	70
6.1	Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften und Personen.....	70
6.2	Personen in Bedarfsgemeinschaften.....	70
6.3	Integration in den ersten Arbeitsmarkt.....	71
6.4	Personen im Leistungsbezug mit Einkommen aus Beschäftigung.....	71
6.5	Arbeitslosigkeit.....	72
6.6	Bewertungen.....	73
7	IMPRESSUM.....	75

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Arbeitslosenquote Jahresdurchschnitt 2017 im Vergleich der SGB II Träger in Hessen	6
Tabelle 2	Basis Kennzahlen Hochtaunuskreis – zum 31.12. des Jahres	11
Tabelle 3	Basis Kennzahlen Hochtaunuskreis – mit Jahresdurchschnittswerten	11
Tabelle 4	Qualifizierungsmaßnahmen	44
Tabelle 5	Gesamtzahl der geförderten Hilfeempfänger unter 25 Jahren.....	50
Tabelle 6	Aktueller schulischer Stand der zu betreuenden Jugendlichen.....	52
Tabelle 7	Übersicht Fallbestand	61
Tabelle 8	Übersicht der Angebote verschiedener Träger.....	63
Tabelle 9	Aktivierungsstatistik Reha-Netzwerk	67
Tabelle 10	Integration in Erwerbstätigkeit von Rehabilitanden und behinderten Menschen	68
Tabelle 11	Zusatzleistungen.....	69
Tabelle 12	Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften	70
Tabelle 13	Personen in Bedarfsgemeinschaften.....	70
Tabelle 14	Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt.....	71
Tabelle 15	Personen im Leistungsbezug mit Einkommen aus Beschäftigung.....	71
Tabelle 16	Arbeitslosigkeit.....	72



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Hessen - Optionsland Nr. 1	5
Abbildung 2	Übersicht Hochtaunuskreis	7
Abbildung 3	Branchenstruktur	9
Abbildung 4	Geschäftsbereich Arbeit	13
Abbildung 5	Stabsstelle Widersprüche, Grundsatz und Rechtsangelegenheiten	15
Abbildung 6	Fachbereich Hilfemanagement	20
Abbildung 7	Fachbereich Arbeitsförderung	22
Abbildung 8	Gruppe der zu aktivierenden Jugendlichen	46
Abbildung 9	Ablauf-Diagramm zum Assessment	65
Abbildung 10	Entwicklung Arbeitslosigkeit	72

Hessen – Optionsland Nr. 1¹

14 Kreise und zwei Städte vermitteln direkt



Abbildung 1 Hessen - Optionsland Nr. 1

¹ Quelle: Hessischer Landkreistag – Forum Hessenoption.de

Arbeitslosenquote² im Vergleich der SGB II Träger in Hessen

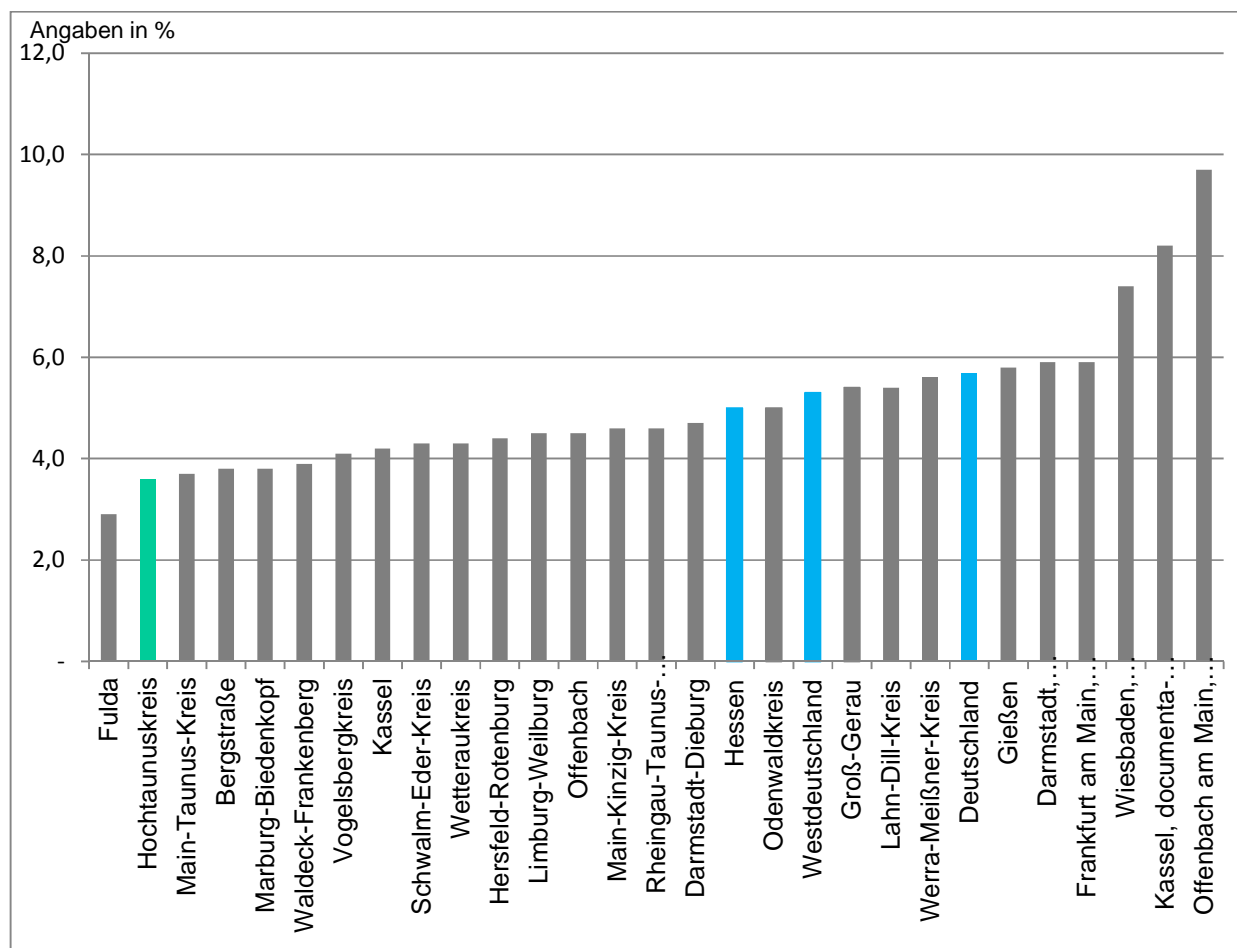


Tabelle 1 Arbeitslosenquote Jahresdurchschnitt 2017 im Vergleich der SGB II Träger in Hessen

² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosenquoten, Deutschland nach Kreisen, Hochtaunuskreis 2017

Eingliederungsbericht 2017

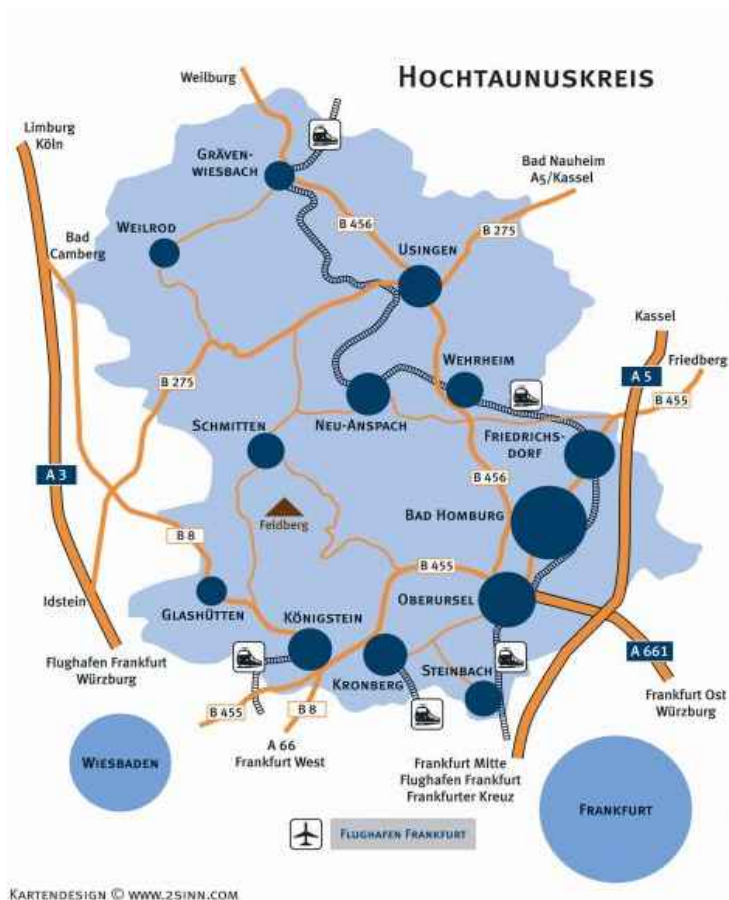


Abbildung 2 Übersicht Hochtaunuskreis

1 Kurzporträt

Der Hochtaunuskreis sowie 12 weitere Kommunen in Hessen, die sich um die Trägerschaft für das Arbeitslosengeld II und damit die Zuständigkeit für die Betreuung sowie Vermittlung der Langzeitarbeitslosen beworben hatten, erhielten am 16.09.2004 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit den Zuschlag für die Umsetzung des Optionsmodells. Ab dem 01.01.2012 wurden drei weitere Optionskommunen neu zugelassen, wodurch sich die Zahl der hessischen Optionskommunen auf 16 erhöhte.

Mit der im Jahr 2000 umgesetzten Organisationsstruktur, die die Zusammenführung aller sozialen Ämter in einen zentralen „Geschäftsbereich Soziales“ zur Zielsetzung hatte, waren die entscheidenden Voraussetzungen für die Umsetzung der Option im Rahmen des SGB II geschaffen worden.

Zum Hochtaunuskreis zählen 13 Städte und Gemeinden mit insgesamt 234.991 Einwohnern (Stand 31.12.2016³). Der Kreis ist Teil der Rhein-Main-Region und hatte in 2017 eine Arbeitslosenquote⁴ von 3,6 % (Jahresdurchschnitt 2016: 3,6 %).

³ Quelle: Statistisches Landesamt Hessen



2 Rahmenbedingungen Arbeitsmarkt

Der Hochtaunuskreis, mit seinen Teilen „Vordertaunus“ und „Usinger Land“, gehört zu den landschaftlich schönsten Gebieten Hessens und zu den attraktivsten Wirtschaftsstandorten Deutschlands. In den letzten Jahrzehnten wurden kommunale Infrastrukturangebote konsequent ausgebaut und die Hochtaunusgemeinden weiter aufgewertet. Der Landkreis ist Arbeitsplatz, Wohnort und Freizeitraum für gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den unterschiedlichsten Berufsfeldern im Dienstleistungssektor und in der Produktion. Gemeinsam mit seinen Städten und Gemeinden wird der Hochtaunuskreis auch zukünftig die optimalen Bedingungen für die wirtschaftliche Betätigung und die Freizeitgestaltung erhalten und optimieren.

Die Bevölkerung im Hochtaunuskreis hat seit 2000 um 4,2 % zugenommen (Land Hessen: 2,5 %) ⁵.

Damit gehört der Hochtaunuskreis zu den Regionen in Hessen mit einem Bevölkerungswachstum seit 2000. Jedoch hat sich in diesem Zeitraum die Jugend-Alter-Relation kontinuierlich ungünstig entwickelt.

Die Menschen im Hochtaunuskreis und die angesiedelten Unternehmen schätzen das hervorragende Bildungsangebot im Hochtaunuskreis mit 69 staatlichen und privaten Schulen. Mit dem bereits im Jahr 2000 gestarteten Schulbauprogramm „Schulen für das 21. Jahrhundert“ investiert der Hochtaunuskreis mehr Geld als jeder andere Landkreis in Hessen in Bildung. Die Frankfurt International School (Oberursel), die Accadis Bildung GmbH (Bad Homburg / Hochschule) und die Rhein-Main International Montessori School (Friedrichsdorf) stehen für die Attraktivität des Hochtaunuskreises als Lebensmittelpunkt der internationalen Gemeinschaft. Im Kreis gibt es ein gutes Angebot von Schulen und Schulformen.

Ein breites Spektrum an Universitäten, Hochschulen und sonstigen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen liegt in Tagespendelentfernung.

Alle Kommunen in der Region sind an die Autobahnen A3, A5 und A661 angeschlossen. Der öffentliche Personennahverkehr trägt mit Bussen, U- und S-Bahnen zur schnellen Erreichbarkeit Frankfurts und des international bedeutenden Flughafens bei.

Auch die Datenautobahnen sind im Hochtaunuskreis leistungsstark und werden fortgesetzt in der Fläche ausgebaut.

Die sehr hohen Quoten bei den Einpendlern (63,0 %) und Auspendlern (73,1 %) ⁶ weisen auf einen sehr gut entwickelten Austausch mit den umgebenden Arbeitsmärkten hin und sind positiv hinsichtlich der Beschäftigungschancen und der Verfügbarkeit von Fachkräften zu beurteilen.

⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosenquoten, Deutschland nach Kreisen, Hochtaunuskreis 2017

⁵ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt; Datenbasis 30.06.2000 – 30.06.2016

⁶ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigungsquoten, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler nach Kreisen, Nürnberg, Stichtag 30. Juni 2017

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigungsquoten, Nürnberg, Juni 2017

Auf einer Fläche von nur 482 Quadratkilometern haben sich rund 16.000 der Industrie- und Handelskammer zugehörige Unternehmen angesiedelt. Sie beschäftigen über 75.000 Mitarbeiter⁷. Zahlreiche Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, aus unternehmensnahen Dienstleistungsbereichen und der Freizeitwirtschaft haben im Hochtaunuskreis ihren Sitz. Die Kreisstadt Bad Homburg v. d. Höhe bildet einen Schwerpunkt der Gesundheitswirtschaft in Deutschland. Der Hochtaunuskreis gehört zu den Kreisen mit der höchsten Kaufkraft in Deutschland. Der Tertiärisierungsgrad (Beschäftigungsanteil des Dienstleistungssektors) mit 79,5 % einer der höchsten in Hessen und deutlich höher als der Bundesdurchschnitt mit 69,0 %. Ein starker Mittelstand zeigt eine hohe Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Marktbedingungen. Eine große Zahl von Handwerksbetrieben und Dienstleistern stellen differenzierte und umfassende Leistungsangebote zur Verfügung und erfüllen vielfältige Spezialaufträge und Sonderwünsche. Zahlreiche international operierende Unternehmen haben im Hochtaunuskreis ihren Sitz. In den Krisen der letzten Jahre haben sich die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt im Hochtaunuskreis als robust erwiesen.

Die Beschäftigungsquote⁸ aller 15- bis 64-Jährigen betrug am 30.06.2017 im Hochtaunuskreis 57,6 % und lag etwas höher als am 30.06.2016 mit 56,7 %. Die Beschäftigungsquote der Frauen mit 55,2 % lag über dem hessischen Wert von 54,2 %. Seit 2006 hat sich die Beschäftigung in Hessen mit 9,5 % Zuwachs positiv entwickelt.

Die Verteilung der Beschäftigten auf Wirtschaftszweige widerspiegelt die Branchenstruktur.

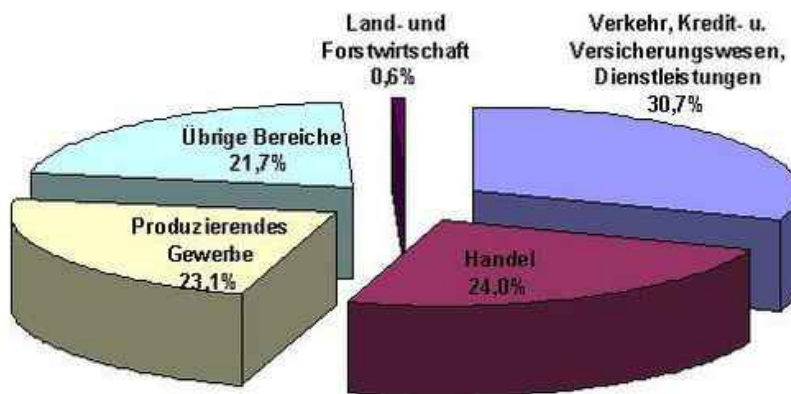


Abbildung 3 Branchenstruktur

⁷ Hinweis: In diesem Eingliederungsbericht wird auf die Nennung von geschlechtsspezifischen Unterscheidungen aufgrund der besseren Lesbarkeit verzichtet. Es wird jeweils nur die männliche Form im Text genannt

⁸ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsquoten, Nürnberg, Juni 2017



2017 lag im Hochtaunuskreis die Arbeitslosenquote bei 3,6 %⁹ (Jahresdurchschnittswert).

Die Unterbeschäftigung lag 2017 durchschnittlich bei 5,1 %¹⁰ und lag damit deutlich unter dem Hessenschnitt von 6,8 % für 2017.

Der Hochtaunuskreis hat eine gute Strategie für den regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Ein wichtiger Teil dieser Strategie ist der Beitrag, den das Kommunale Jobcenter Hochtaunus im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags und im Rahmen der zur Verfügung gestellten Mittel für die Bearbeitung des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes leistet. In der Strategie sind folgende **Handlungsfelder und Ziele** definiert:

1. Jugendförderung - Den Schulerfolg und gelingende Übergänge in Ausbildung und Beruf von allen jungen Menschen im Hochtaunuskreis absichern
2. Fachkräfte-Nachwuchs im Hochtaunuskreis fördern
3. Langzeitarbeitslosigkeit abbauen
4. Bessere Arbeitsmarkt-Integration für Menschen mit Migrationshintergrund
5. Kinder- und Familienorientierung bei der Arbeitsmarktintegration und der Arbeitsmarktpolitik
6. Organisationsentwicklung im Bereich Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
7. Zusammenarbeit der Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes

⁹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosenquoten, Deutschland nach Kreisen, Hochtaunuskreis 2017

¹⁰ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Unterbeschäftigungsquote (ohne Kurzarbeit), Frankfurt, April 2018

Eingliederungsbericht 2017



Kennzahlen Hochtaunuskreis zum 31.12. des Jahres	2015	2016	2017
Bevölkerung unter 65 Jahren ¹¹	181.121	182.133	
Bevölkerung von 15 – 65 Jahren ¹¹	146.835	147.289	
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹²	83.800	85.549	85.908
Beschäftigungsquote ¹³	56,5	56,7	57,6

Tabelle 2 Basis Kennzahlen Hochtaunuskreis – zum 31.12. des Jahres

Kennzahlen Hochtaunuskreis Jahresdurchschnittswerte	2015	2016	2017
Arbeitslosenquote ¹⁴	3,6	3,6	3,6
Arbeitslose gesamt ¹⁴	4.068	4.166	4.228
Bedarfsgemeinschaften SGB II ¹⁵	4.650	4.906	5.404
Personen gesamt ¹⁵	9.563	9.893	11.003
davon erwerbsfähige Hilfebedürftige ¹⁵	6.572	6.906	7.689
davon nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige ¹⁵	2.991	2.987	3.314

Tabelle 3 Basis Kennzahlen Hochtaunuskreis – mit Jahresdurchschnittswerten

¹¹ Quelle: Statistisches Landesamt Hessen, die Zahlen zum 31.12.2017 stehen erst 2019 zur Verfügung

¹² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach dem Wohnort (Zeitreihe Quartalszahlen), Nürnberg, Datenstand Januar 2018

¹³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsquoten, Nürnberg, Juni 2017, Wert 2015 zum 31.12. des Jahres, Wert 2016 zum 30.9. des Jahres und 2017 zum 30.6. des Jahres 2017

¹⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosenquoten, Deutschland nach Kreisen, Hochtaunuskreis 2017

¹⁵ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bedarfsgemeinschaften und Regelleistungsberechtigte, Jahresdurchschnitte 2015 - 2017



3 Organisation

Zur Umsetzung der geforderten „besonderen Einrichtung“ wurde der Geschäftsbereich Arbeit mit den Fachbereichen Hilfemanagement, Arbeitsförderung und Leitstelle Rehabilitation gebildet.

Ab dem 01.03.2012 wurde dieser Bereich in Kommunales Jobcenter Hochtaunus umbenannt.

Der Fachbereich Service Soziales & Arbeit wurde ab dem 01.03.2013 in Service Arbeit umbenannt und organisatorisch ebenfalls dem Kommunalen Jobcenter Hochtaunus zugeordnet.

Die Leitstelle Rehabilitation wurde zum 15.03.2016 aufgelöst und als Team Menschen mit Behinderung in den Fachbereich Arbeitsförderung organisatorisch integriert.

3.1 Kommunales Jobcenter Hochtaunus

Das Kommunale Jobcenter Hochtaunus - Geschäftsbereich Arbeit - gliedert sich in vier Fachbereiche sowie die Stabsstelle und die Geschäftsbereichsleitung.

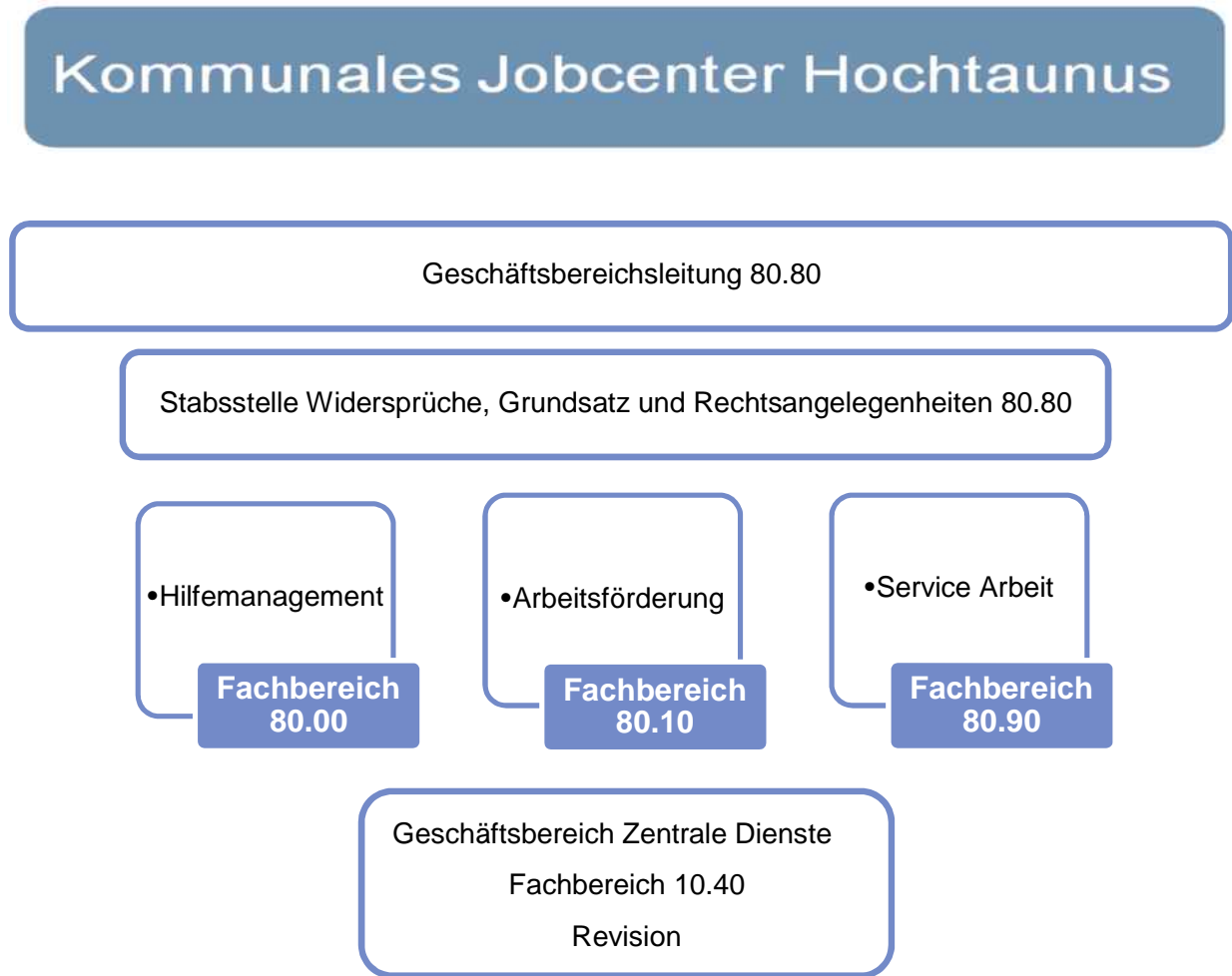


Abbildung 4 Geschäftsbereich Arbeit

Eine getrennte Aufgabenwahrnehmung in Leistungsbearbeitung und Fallmanagement war zunächst strategisch nicht vorgesehen worden. Der Hochtaunuskreis verfolgte das Ziel, dass der persönliche Ansprechpartner alle kundenbezogenen Aufgaben gebündelt in einer Hand wahrnahm.

Ab Herbst 2010 wurde die Wahrnehmung der aktiven und passiven Leistungen organisatorisch in zwei Fachbereichen getrennt ausgeübt. Der Fachbereich Hilfemanagement übernahm ab diesem Zeitpunkt sämtliche Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes. Der Fachbereich Arbeitsförderung führte alle Aufgaben der Aktivierung und Integration der arbeitsuchenden Klienten durch. Hierdurch wurde die Fallbearbeitung, bzw. die Vermittlung von Arbeit durch Abgrenzung



der Aufgabenwahrnehmung von spezialisierten Mitarbeitern durchgeführt und eine Intensivierung der Betreuung konnte dadurch in den Fachbereichen erreicht werden.

Für die Umsetzung der Systemanwendung entschied sich der Hochtaunuskreis für die Anwendung des IT-Verfahrens „OK.Sozius SGB II“ der Anstalt für Kommunale Datenerhebung Bayern (AKDB). Dieser IT-Anbieter stellte bereits die damalige Anwendung für die Sozialhilfe nach dem BSHG und auch für die Leistungen nach dem SGB XII zur Verfügung. Das IT-Verfahren der AKDB bildete sowohl das Fallmanagement, die Leistungsbearbeitung als auch die Vermittlung/das Matching und die Statistik ab.

Der Fachbereich Service Arbeit erfüllte die Organisation und Durchführung aller Querschnittsaufgaben des Kommunalen Jobcenters des Hochtaunuskreises. Hier wurden insbesondere die Abrechnung der Bundesmittel, die Statistik und das Finanzcontrolling wahrgenommen.

Für die Aufgaben der Außenprüfung war ab 01.10.2014 der zentrale Ermittlungsdienst im Fachbereich 40.80 – Ordnungs-, Waffen- und Verkehrsrecht, Bau- und Umweltservice zuständig.

Das Dienstleistungsangebot der Infothek beinhaltet die Klärung allgemeiner Fragen und Anliegen zum Arbeitslosengeld II und dessen Beantragung, die Ausgabe von Formularen, sowie das Vorprüfen bereits ausgefüllter Anträge insbesondere Überprüfung auf deren Vollständigkeit, die Terminvergaben für Hilfemanager, persönliche Ansprechpartner und Integrationsmanager, das Servicetelefon und die Postabwicklung des Kommunalen Jobcenters Hochtaunus.

Die Geschäftsbereichsleitung trug die Verantwortung für das kommunale- und Bundes-Budget sowie für die Zielerreichung, den Abschluss der Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen, Dienst- und Fachaufsicht, Führung und Steuerung des Kommunalen Jobcenters Hochtaunus, Koordination von grundsätzlichen Prozessabläufen, Wahrnehmung von fachlich übergreifenden Aufgaben, Projekte und Controlling, Aufbau- und Ablauf- Organisation des Kommunalen Jobcenters Hochtaunus, Erstellen interner Richtlinien, Zusammenarbeit mit Dritten (z. B. anderen Jobcentern), Öffentlichkeitsarbeit, Vorbereitung von Presseauskünften sowie die Reporterstellung im Bereich SGB II.

Der Fachbereich Revision nahm die Aufgaben der externen Rechnungsprüfung und auch der Innenrevision wahr.

3.2 Stabsstelle Widersprüche, Grundsatz und Rechtsangelegenheiten



Abbildung 5 Stabsstelle Widersprüche, Grundsatz und Rechtsangelegenheiten

Die Stabsstelle Widersprüche, Grundsatz und Rechtsangelegenheiten war der Geschäftsbereichsleitung des Kommunalen Jobcenter Hochtaunus unterstellt. Zur Stabsstelle gehörten die Leitung der Stabsstelle, 5,5 Stellen für die Widerspruchssachbearbeitung sowie eine Stelle für die Grundsatzsachbearbeitung des Arbeitsförderungsbereichs. Weiterhin zählte das Kundenreaktionsmanagements für das Kommunale Jobcenter Hochtaunus zur Stabsstelle. Dieses war mit einer Vollzeitstelle ausgestattet. Im Juli 2017 wurde eine Bearbeitungsstelle für Ordnungswidrigkeiten eingerichtet. Diese war mit einer Vollzeitstelle besetzt.

Das Aufgabengebiet der **Widerspruchsstelle** umfasste:

- Formelle und materielle Prüfung der eingelegten Widersprüche anhand der entsprechenden Rechtsgrundlagen und unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung
- Erteilung von Zwischenbescheiden bzw. Korrespondenz mit dem Beschwerdeführer (Bürger, Bevollmächtigte)
- Fertigung von Teilabhilfe- und Widerspruchsbescheiden und Überwachung der ordnungsgemäßen Zustellung der Bescheide
- Anweisung der Verfahrenskosten nach Rücksprache mit dem Rechtsservice



- Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Rechtsservice bei den dort anhängigen Klageverfahren
- Enge Zusammenarbeit mit den Teamleiter/innen und Mitarbeiter/innen des Kommunalen Jobcenters Hochtaunus und mit dem Fachbereich Rechtsservice
- Führen einer Widerspruchsstatistik

Inhalt der **Grundsatzsachbearbeitung** waren folgende Aufgabengebiete:

- Erarbeitung von operativen, konzeptionellen und organisatorischen Konzepten aufgrund von neuen bzw. geänderten rechtlichen Vorschriften
- Bearbeiten von Grundsatzfragen und Fachberatung im SGB II. Dies beinhaltet u.a. die Bearbeitung von grundsätzlichen und Einzelfallfragen zum SGB II und den angrenzenden Rechtsgebieten
- Entwickeln von fachlichen Grundlagen. Hier insbesondere: Erarbeiten und Fortschreiben von internen Arbeitsanweisungen, Erarbeiten von Umsetzungsschritten bei Rechtsänderungen bzw. Neuerungen
- Erarbeiten von Stellungnahmen/Antwortentwürfen bei Beschwerdefällen/Petitionen in Bezug auf grundsätzliche Fragestellungen
- Unterstützung der Fachbereichsleitungen des Kommunalen Jobcenters Hochtaunus bei der Erstellung von Gremienvorlagen in Bezug auf grundsätzliche sowie rechtliche Fallfragen

Dem **Kundenreaktionsmanagement** waren folgende Themenbereiche zugeordnet:

- Persönlicher, telefonischer und schriftlicher Kundenkontakt zwecks Klärung komplexer Kundenbeschwerden unter Berücksichtigung gesetzlicher und interner Vorgaben
- Interne Abstimmung mit den Fachbereichen
- Erfassung und Auswertung von Beschwerdegründen mit Ableitung von Lösungsvorschlägen und Verbesserungsmaßnahmen
- Reporting intern

Zu den Aufgaben der **Bearbeitungsstelle Ordnungswidrigkeiten (OWiG)** zählten:

- Beratung und Information bei Fragestellungen im Bereich OWiG im Zweiten Sozialgesetzbuch
- Vorprüfung der gemeldeten Sachverhalte und Prüfung von (anonymen) Hinweisen Dritter
- Abgrenzung zu nicht ordnungswidrigen Zuwiderhandlungen

- Entscheidung über die Einleitung eines Bußgeldverfahrens
- Anlage eines eigenen Aktenvorganges für das Verfahren nach OWiG
- Erstattung von Strafanzeigen bei Verdacht von Straftaten
- Abgabe des Verfahrens an die Zollverwaltung bei Verdacht einer Straftat im Zusammenhang mit Dienst- und Werkleistungen oder bei Erforderlichkeit einer Außenprüfung durch die Zollverwaltung
- Veranlassung von verfahrensübergreifenden Mitteilungen (§ 49a,b OWiG)
- Durchführung der Anhörung
- Aufklärung des Sachverhaltes und Beweiserhebung nach OWiG
- Entscheidung über:
 - den Erlass eines Bußgeldbescheides
 - den Erlass einer Verwarnung mit oder ohne Verwarnungsgeld
 - die Einstellung des Bußgeldverfahrens
- Bestimmung der Höhe des Bußgeldes
- Nachprüfung des Sachverhaltes im Einspruchsverfahren
- Entscheidung über die Rücknahme des Bußgeldbescheides
- Verwerfung unzulässiger Einsprüche
- Entscheidung über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand
- Abgabe des Verfahrens und Übersendung der Akte über die Staatsanwaltschaft an das Amtsgericht
- Vertretung des Hochtaunuskreises im gerichtlichen Bußgeldverfahren
- Überwachung der Verfolgungsverjährung
- Mitteilung von Bußgeldverstößen an die Ausländerbehörden
- Mitteilung von Bußgeldverstößen an das Gewerbezentralregister
- Verbuchung der Bußgelder
- Pflege der internen Statistik

Zu den **Aufgaben der Infothek** gehörten:

- Erstkontakt und Kundensteuerung
- Klärung allgemeiner vermittlungs- und leistungsrechtlicher Anliegen



- Allgemeine Beratung bei Erst-Antragstellung von Anträgen auf Leistungen nach dem Zweiten Buch – Sozialgesetzbuch – SGB II
- Ausgabe von Hauptanträgen, Weiterbewilligungsanträgen, Anträge auf Bildung und Teilhabe sowie sonstigen Formularen
- Entgegennahme dieser Anträge und Vorprüfung auf Vollständigkeit (ggf. Hinweis auf noch erforderliche Unterlagen)
- Terminvergabe für die Kunden bei dem zuständigen Hilfemanager bzw. persönlichen Ansprechpartner
- Beantwortung von Fragen der Kunden (Auskunftsersuchen) mittels IT-Verfahren „OK - Sozialis – SGB II“
- Telefonische Beratung
- Postabwicklung innerhalb des Kommunalen Jobcenters
- Weiterleitung der E-Mails aus den Postfächern Hilfemanagement und Jobcenter
- Faxverteilung der eingehenden Faxe an der Infothek
- Unterstützung der Kunden beim Ausfüllen von SGB II-Anträgen (sog. „Ausfüllhilfe“)
- Um einen reibungslosen Ablauf an der Infothek sicherzustellen, gehörten zum Aufgabenbereich der Stabsstelle folgende Tätigkeiten:
 - Koordination und Kontrolle des Arbeitsablaufes in der Infothek
 - Erstellen von Dienstplänen
 - Klärung von komplexen Einzelfällen innerhalb des KJC
 - Durchführung von Teambesprechungen zum regelmäßigen Informations- und Meinungsaustausch innerhalb der Infothek
 - Stellungnahmen zu Dienstaufsichts- und sonstigen Beschwerden
 - Zusammenarbeit mit den übrigen Fachbereichen bei der Planung von organisatorischen Abläufen innerhalb des KJC
 - Entwickeln von fachlichen Grundlagen. Hier insbesondere: Erarbeiten und Fortschreiben von internen Abläufen innerhalb der Infothek.

Koordination der BASS-Studenten durch die Stabsstelle

Seit wenigen Jahren wurde an der Fachhochschule Fulda ein Studiengang im Bereich der Sozialen Sicherung und Verwaltung, kurz BASS, angeboten. In diesem Studiengang waren Inhalte aus den Bereichen Soziale Arbeit, Gesundheit, Sozial- und Kulturwissenschaften, Psychologie und Wirtschaft so miteinander verzahnt, dass die Komplexität der beruflichen Tätigkeit im Bereich der

Eingliederungsbericht 2017



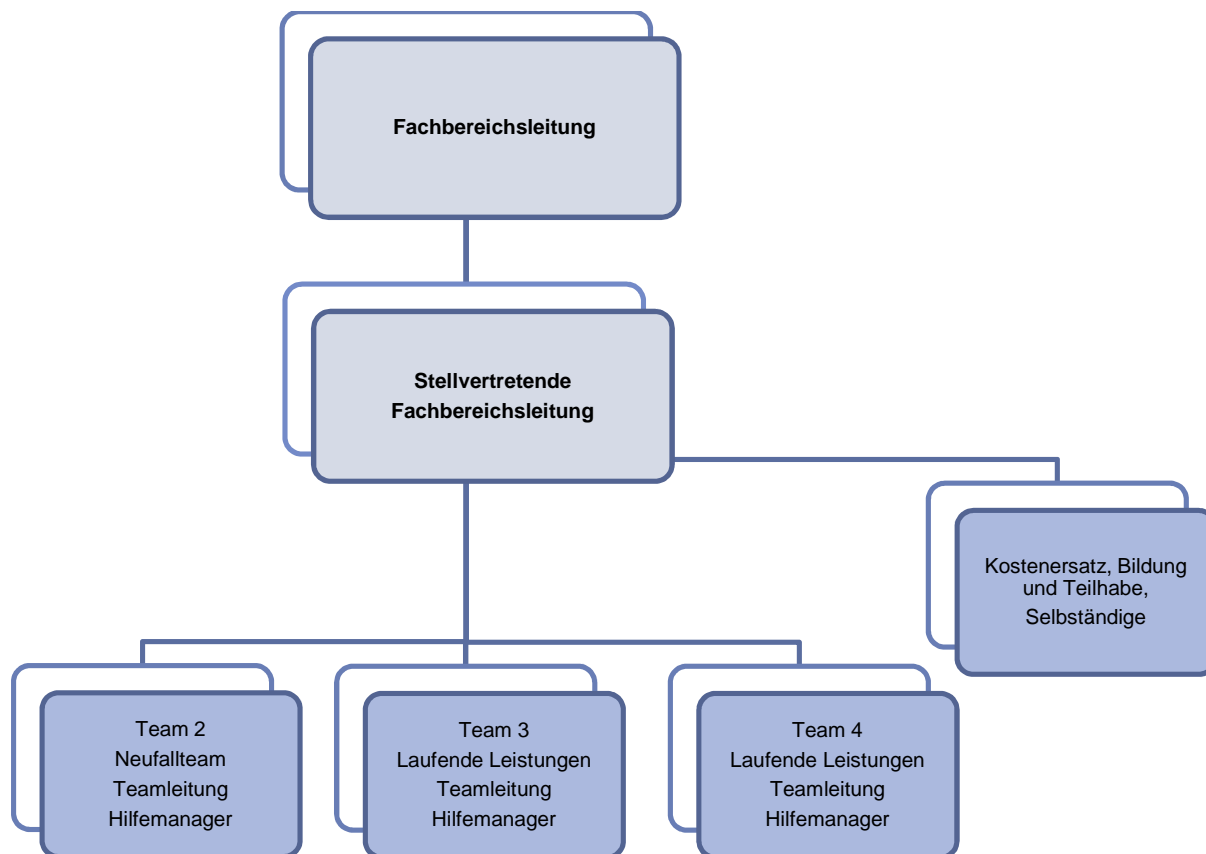
professionellen Beratung, Förderung und Vermittlung von arbeitssuchenden Menschen – besonders im Kontext von (drohender) Langzeitarbeitslosigkeit – erfasst wurde.

Ende 2017 befanden sich acht Studentinnen und Studenten im Kommunalen Jobcenter Hochtaunus. Für September 2018 sind drei weitere Studienplätze vorgesehen.

Zu den Aufgaben gehörten:

- Einteilung der BASS-Studenten in den verschiedenen Bereichen ihrer Ausbildung
- Ansprechpartner für die Belange der BASS-Studenten und deren Paten
- Erarbeiten von internen Arbeitsabläufen zur Ausbildung der BASS-Studenten
- Vertretung des Kommunalen Jobcenters Hochtaunus auf Informationsveranstaltungen an der Fachhochschule Fulda
 - Durchführung von gemeinsamen Besprechungen zum regelmäßigen Informations- und Meinungsaustausch innerhalb des KJC

3.3 Fachbereich Hilfemanagement



Hilfemanager = Leistungssachbearbeitung, passive Leistungen

Abbildung 6 Fachbereich Hilfemanagement

Der Fachbereich Hilfemanagement gliederte sich für den Bereich der Leistungssachbearbeitung in drei Teams. Das Team 2 betreute ausschließlich alle Neuanträge bis zur Antragsentscheidung. In den Teams 3 und 4 wurden die laufenden Leistungen ab dem Ablauf des ersten Bewilligungszeitraumes nach Buchstabenzuordnung bearbeitet. Ab dem 01.10.2017 war das Neufallteam nur noch für die Vorprüfung der Neuanträge, für die Fälle in denen alle Unterlagen mit der Antragsstellung eingereicht wurden und somit eine Bewilligung sofort erfolgen konnte, sowie für die Fälle, welche vorher über das Asylbewerberleistungsgesetz bearbeitet worden waren, zuständig.

Durch diese Änderungen konnte sichergestellt werden, dass jeder Antragsteller innerhalb von einer Woche eine Reaktion auf seinen Antrag, sei es durch eine direkte Bewilligung oder durch ein Anforderungsschreiben, erhielt. Generell haben sich deshalb die Bearbeitungszeiten verkürzt.

Die Teams wurden jeweils von einem Teamleiter geführt und direkt der Fachbereichsleitung unterstellt. Die insgesamt 33 Hilfemanager (32 1/2 Stellen) betreuten im Jahresdurchschnitt ca. 5.404 Bedarfsgemeinschaften.



Die Kostenersatzstelle, die Bearbeitung der Anträge auf Bildung und Teilhabe, sowie die Betreuung der Selbständigen wurden der stellvertretenden Fachbereichsleitung unterstellt.

Im Rahmen der Sicherung des Lebensunterhaltes erbrachten die **Hilfemanager** folgende Leistungen:

- Ausführliche Beratung über Anspruchsvoraussetzungen bei Leistungen nach dem SGB II
- Prüfung, Abwicklung und Zahlbarmachung des Leistungsanspruchs einschließlich einmaliger Leistungen und Kosten der Unterkunft (passive Leistungen) mittels des IT-Verfahrens „OK - Sozius – SGB II“ der Firma AKDB
- Bearbeitung von Sozialversicherungsangelegenheiten
- IT-Umsetzung von Sanktionsbescheiden auf Anweisung des Fachbereiches Arbeitsförderung
- Zuführung von Neuanträgen zum Sofortprofiling beim Fachbereich Arbeitsförderung – bereits während des Antragsverfahrens
- Fertigung von Aufhebungs- und Rückforderungsbescheiden mit kassenrechtlicher Umsetzung (Kostenersatz), dabei Zuordnung der Forderungen auf Kommunal- und Bundesanteil
- Kontinuierliche Fallbetreuung und Entscheidung über mögliche Sonderleistungen nach dem SGB II
- Vornahme der Abhilfeprüfung bei dem Vorliegen eines Widerspruches und ggf. Erstellen eines Abhilfebescheides
- Anweisungen von Zahlungen nach dem Bildungs- und Teilhabepaket

Die Aufgaben für den Bereich Rückforderungen und Kostenersatz für ehemalige Leistungsfälle des SGB II stellten sich wie folgt dar:

- Geltendmachung von Rückforderungsansprüchen im Bereich SGB II
- Buchen der Forderungen im Anwendungsprogramm SAP
- Prüfung von Ratenzahlungsanträgen ggf. Vorbereitung von Stundungsverfügungen
- Fertigen von Gremiovorlagen bei Niederschlagung von Forderungen
- Verwaltung und Pflege des Kostenersatzarchives

Im Bereich Bildung und Teilhabe wurden die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen geprüft und die entsprechenden Bewilligungsbescheide erstellt.

Die Betreuung der Selbständigen erfolgte hauptsächlich unter dem Gesichtspunkt der Einkommensermittlung.

3.4 Fachbereich Arbeitsförderung

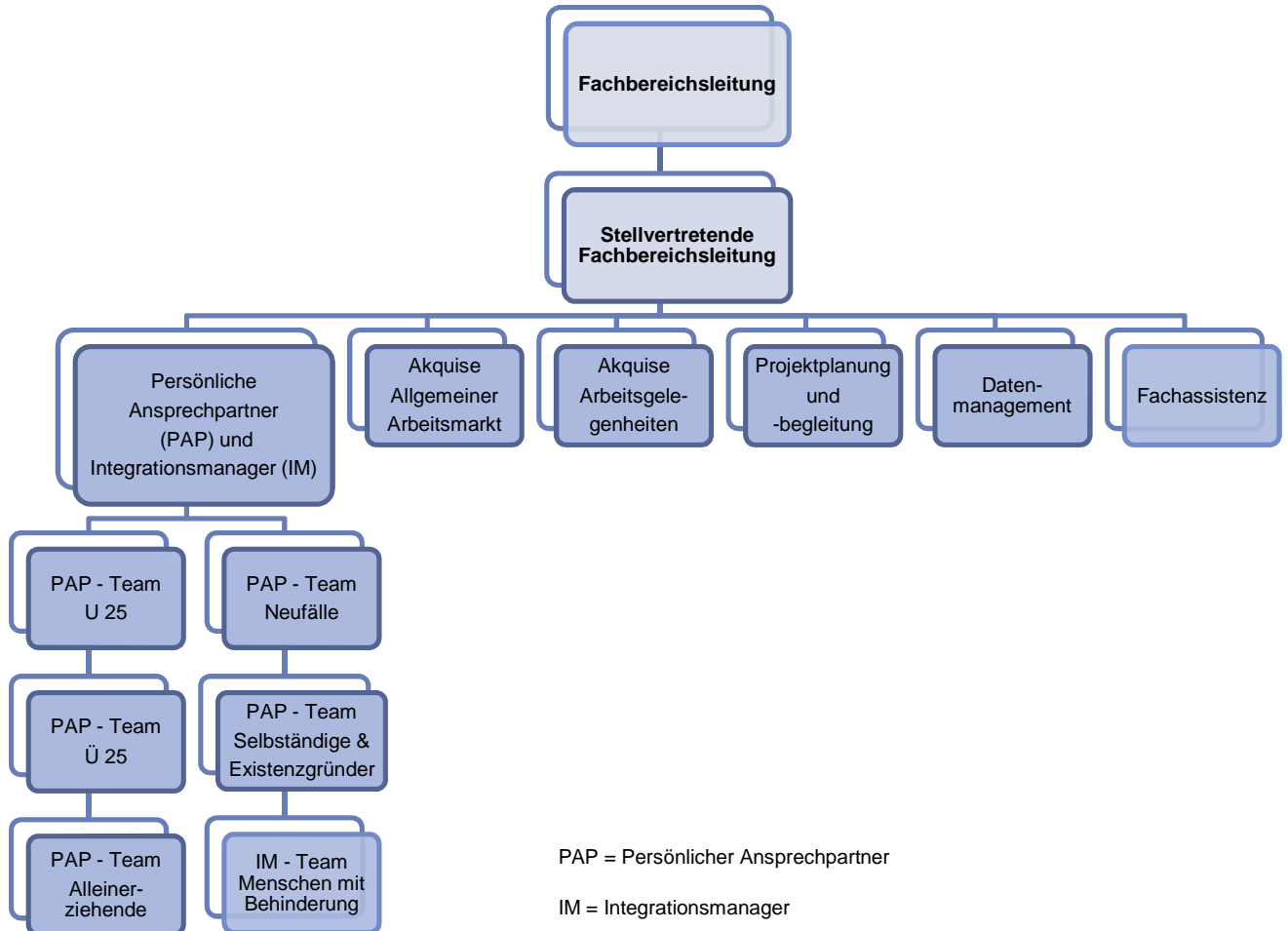


Abbildung 7 Fachbereich Arbeitsförderung

Parallel zum Fachbereich Hilfemanagement erfolgte mit der Schaffung des Fachbereiches Arbeitsförderung eine strategische Ausrichtung auf die intensive Betreuung der Arbeitgeber und der Maßnahmeträger durch Akquise von Stellen im ersten Arbeitsmarkt und der Arbeitsgelegenheiten. Seit Oktober 2010 nahm der Fachbereich sämtliche Aufgaben im Bereich der aktiven Hilfen wahr. Durch die Bündelung der Betreuung, Qualifizierung und Vermittlung konnte die Integrationsarbeit intensiver und zielgerichteter umgesetzt werden. Die erzielten Erfolge in der Stellenakquise und der Vermittlung zeigten, dass die Strategie erfolgreich war.

Die Gliederung des Fachbereiches Arbeitsförderung erfolgte in vier Aufgabenbereiche: Persönliche Ansprechpartner, Akquise allgemeiner Arbeitsmarkt, Akquise „Arbeitsgelegenheiten“ und Projektplanung / -begleitung. Der Fachbereich wurde von einem Fachbereichsleiter und einem Stell-



vertreter, der gleichzeitig als Teamleiter fungierte, und vier weiteren Teamleitern geleitet. Insgesamt waren hier 50 Mitarbeiter eingesetzt.

Die **Persönlichen Ansprechpartner/Integrationsmanager** befassten sich im Bereich der Aktiven Leistungen mit folgenden Aufgaben:

- Einzelberatungsgespräche mit Erstellung eines persönlichen Profilings (Sofortprofilung und Folgeberatungsgespräche)
- Erfassung der berufs- und vermittlungsrelevanten Daten im IT-Verfahren „Fallmanagement“ einschließlich der Datenpflege zur Arbeitslosenstatistik
- Feststellung der Vermittelbarkeit in Arbeit und Erkennen von Vermittlungshemmnissen sowie besonderer Problemstellungen (familiär, wirtschaftlich, persönlich) oder auch besonderer Potentiale
- Unterstützung bei Bewerbung und Integration
- Beratung über Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten
- Steuerung des Eingliederungsprozesses mit Erstellung von individuellen Förderplänen und Eingliederungsvereinbarungen und Fortschreibung der Förderplanung
- Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen der Qualifizierung und Kontrolle des Maßnahmenverlaufs
- Selbständige Zuweisung zu Maßnahmen der Arbeitsgelegenheiten anhand der verfügbaren Stellen einschließlich Bescheiderteilung und Zahlungsabwicklung der Entgelte nach Vorlage der Stundenlisten und IT-Umsetzung
- Zusammenarbeit mit an der Aufgabenstellung beteiligten Fachdiensten und Fachbereichen wie Schuldnerberatung, Soziale Dienste, Suchtberatung
- Einleitung von leistungsrechtlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit erforderlichen Sanktionen
- Enge Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen der Stellenakquise mit dem Ziel der Vermittlung in Arbeit
- Entscheidung über Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber bei Vermittlung auf dem 1. Arbeitsmarkt
- Zusammenarbeit mit den örtlichen Bildungsträgern

Die **Persönlichen Ansprechpartner im Team U25** waren neben den oben aufgeführten Aufgaben für die berufliche Beratung und Ausbildungs-/Arbeitsstellenvermittlung von Jugendlichen/jungen Erwachsenen unter 25 Jahren zuständig.

Neben den fünf Mitarbeitern im internen Team waren noch zwei Mitarbeiter als Integrationsberater direkt an den beruflichen Schulen im Hochtaunuskreis tätig. Sie berieten und betreuten benachteiligte Schüler/innen ohne Ausbildungsvertrag.



Das Team „**Akquise Erster Arbeitsmarkt**“ (mit einem Teamleiter und 4 Stellenakquisiteuren) betreute die Arbeitgeber hinsichtlich

- Arbeitgeberservice, im Verständnis eines Personaldienstleisters für Arbeitgeber
- Akquise von Arbeitsstellen innerhalb und außerhalb des Hochtaunuskreises
- einer überzeugenden Darstellung der Vorteile für den Arbeitgeber: kein langes Auswahlverfahren, mögliches „Kennen lernen“ des Bewerbers durch Praktikum/Probearbeiten, finanzielle Fördermöglichkeiten
- Ermittlung des genauen Anforderungsprofils beim Arbeitgeber (detaillierte Beschreibung der Tätigkeit, Qualifikation, Arbeitszeit)
- passgenaue Vermittlung durch Auswahl des passenden Bewerbers
- Zusammenarbeit mit privaten Vermittlern
- Probearbeiten mit engem Kontakt zum Arbeitgeber durch die Mitarbeiter
- Durchführung von regionalen Stellenbörsen (Bewerber- und Arbeitgeberbezogen)

Zum 01.01.2016 wurde ein **Neufallteam** gegründet. Das aus 5 Persönlichen Ansprechpartnern bestehende Team wurde als sinnvolle Ergänzung der Infothek und in Kombination mit der Einführung des Neufallteams des Hilfemanagements etabliert, um die Betreuung der Neu-Antragsteller zu beschleunigen und zu optimieren.

Der Fachbereich 80.20 (Leitstelle Rehabilitation) wurde zum 15.03.2016 aufgelöst und als **Team Menschen mit Behinderung** in den Fachbereich 80.10 (Arbeitsförderung) organisatorisch integriert.

Das Team Menschen mit Behinderung hatte das Ziel, die Integration in das Arbeits- und Berufsleben von Menschen mit Behinderungen im Hochtaunuskreis zu erreichen.

Durch die Entwicklung von Hilfekzepten und Förderprogrammen, einer auf den Einzelfall bezogenen Bildungs- und Qualifizierungsplanung sowie nachhaltiger Integrationen in den Arbeitsmarkt sollte die Arbeitslosigkeit des betroffenen Personenkreises schnellstmöglich beendet werden.

Individuelle Lösungen wurden für die betroffenen erwerbsfähigen behinderten Arbeitslosen und für engagierte Arbeitgeber maßgeschneidert. Durch gebildete Netzwerke mit Trägern der beruflichen Rehabilitation, das Integrationsamt und der Implementierung des Integrationsfachdienstes hielt das Kommunale Jobcenter Hochtaunus sämtliche Strukturen für eine möglichst erfolgreiche Integration behinderter Menschen vor.

Das Team „**Datenmanagement**“ sorgte für eine konsistente Qualität bei der Datenerfassung und statistische Erfassung der notwendigen Daten zum Austausch mit der Bundesagentur für Arbeit. Die einzelnen Aufgabengebiete waren:



- Zeitnahe Erfassung aller Integrationen/Arbeitsaufnahmen (Arbeitsvertragsverwaltung, Kündigungen)
- Erfassung der berufs- und vermittlungsrelevanten Daten im IT-Verfahren
- Korrektur/Nacherfassung bei statistikrelevanten Auswertungen
- Sachbearbeitung im Rahmen des Arbeitgeberservice, z.B. Abwicklung von Eingliederungszuschüssen (EGZ-Verwaltung)
- Überwachung der Beschäftigung und Nachbeschäftigungspflicht bei Eingliederungszuschüssen und Umwandlungsprämien, Erstellen von Bescheiden, Anhörungen, Rückforderungen
- Debitoren-/Kreditorenbuchungen in SAP
- Überwachung der Zahlungseingänge, Mahnverfahren bis Einleitung der Vollstreckung
- Schnittstellenaufgaben/Maßnahmenabwicklung zwischen KJC und Beschäftigungsgesellschaft Taunusdienste gGmbH: Anmeldeverfahren, Rückmeldungen, Überwachung/Pflege Gesamtteilnehmerliste, Dokumentenmanagement (Einstellen von teilnehmerbezogenen Dokumenten in die Klientendatei)

Das Team „**Projektplanung und Projektbegleitung**“ (zwei Mitarbeiter) war mit der Beschaffung, Besetzung und Abwicklung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in enger Zusammenarbeit mit den Persönlichen Ansprechpartnern beauftragt. Die einzelnen Aufgabengebiete waren:

- Planung, Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der speziellen Bedarfe der Zielgruppe und des Arbeitsmarktes
- Kontakte zu Organisationen und Bildungsträgern herstellen und pflegen
- Konzepterstellung/Erstellung von Leistungsbeschreibungen und Ausschreibungsunterlagen für Eingliederungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Bewertung der Angebote von Bildungsträgern und Entscheidung zur Auftragsvergabe
- Bewertung der Förderfähigkeit von Bildungsträgern und Qualifizierungsmaßnahmen nach § 81 SGB III. Führen einer Datenbank für das Gutscheilverfahren für Eingliederungsmaßnahmen nach § 45 SGB III (Zertifizierung nach AZAV)
- Erstellung von Maßnahme bezogenen Unterlagen (Maßnahmeninformationen, Buchungsverfahren etc.) für Mitarbeiter (PAP)
- Erstellen einer Statistik der durchgeführten Bildungs- und Eingliederungsmaßnahmen
- Auswertung und Weiterentwicklung von Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen, Evaluation der erreichten Maßnahmenziele und fachliche Kontrolle der Qualitätsstandards



- Budgetplanung und -verwaltung (Leistungen zur Eingliederung von Arbeitssuchenden nach § 16 Abs. 1 und 2 Satz 1 SGB II und Sonderbudgets, z.B. Arbeits-/Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget Land Hessen, ESF-Bundesprogramm Langzeitarbeitslose)
- Einkauf und Organisation von Schulungen/ Weiterbildungen.
- Vernetzung der Projektplanung mit externen Akteuren der Arbeitsförderung wie z.B. Teilnahme an Facharbeitskreisen, Fachtagungen

4 Eingliederungsbericht

4.1 Eingliederungsstrategien

Durch die Entwicklung von Hilfekonzepten und Förderprogrammen, einer auf den Einzelfall bezogenen Bildungs- und Qualifizierungsplanung sowie nachhaltiger Integrationen in den Arbeitsmarkt, sollte die Arbeitslosigkeit des betroffenen Personenkreises schnellstmöglich beendet werden.

Für den Hochtaunuskreis war von Beginn an grundlegend, dass Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes und Eingliederungsmaßnahmen in einer Hand im Rahmen eines Hilfemanagements zusammenzuführen waren.

Die Erfahrungen im Zusammenhang der zunehmenden Komplexität der Rechtsmaterie und der verfestigten Arbeitslosigkeit bei der erreichten Arbeitslosenquote hatte dazu geführt, dass eine Weiterentwicklung der Ablauforganisation mit dem Ziel einer Spezialisierung in die Teilbereiche „Sicherung des Lebensunterhaltes“ einerseits und „Eingliederungs-/Qualifizierungsmaßnahmen“ andererseits angezeigt war.

Aus diesem Grunde wurde zunächst mit Wirkung vom 01.10.2008 innerhalb des Fachbereichs Hilfemanagement eine Zweiteilung der Aufgaben – gesondert nach aktiven und passiven Leistungen – vorgenommen.

Dabei wurden innerhalb eines Teams die als „PAP - Persönliche Ansprechpartner“ bezeichneten Mitarbeiter im Bereich der Aktivierungsleistungen für Personen der Kategorisierungen C ff. eingesetzt und die „Hilfemanager“ mit den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes einschließlich Sozialversicherung betraut. Zudem wurden hier sämtliche Aktivierungsmaßnahmen finanziell abgewickelt.

Die Grundkonzeption sah vor, dass die Aktivierungsmaßnahmen für Klienten mit größerer Arbeitsmarktnähe (Einstufung in die Kategorie A und B) im Fachbereich 80.10 „Arbeitsförderung“ durchgeführt und die Aktivierungsmaßnahmen der arbeitsmarktfernen Klienten (Einstufung in Kategorien C-F) innerhalb des Fachbereiches Hilfemanagement wahrgenommen wurden.



Der Aufgabenzuordnung lag die erwähnte Kategorisierung zugrunde, die sich nach der Vermittelbarkeit und dem festgestellten Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf richtete.

Einstufungen bzw. Kategorien der Arbeitsmarktnähe:

- A** – arbeitsmarktnah, direkt vermittelbar
- B** – geringer Förder-/ Qualifizierungsbedarf
- C** – erhöhter Förder-/ Qualifizierungsbedarf
- D** – schwer vermittelbar, komplexer Hilfebedarf
- E** – nicht vermittelbar
- F** – 58er-Regelung
- J** – Übergang Schule und Beruf

Aufgrund einer gewünschten weiteren Spezialisierung wurde im Herbst 2010 eine klare Trennung zwischen aktiven und passiven Leistungen vorgenommen. Dem Fachbereich Hilfemanagement wurden sämtliche Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes (passive Leistungen), dem Fachbereich Arbeitsförderung alle Aufgaben der Aktivierung und Integration der arbeitssuchenden Klienten (aktive Leistungen) übertragen. Somit wurden alle Klienten – unabhängig von der erfolgten Einstufung in eine Kategorie – in dem Fachbereich Arbeitsförderung von den Persönlichen Ansprechpartnern vermittlungstechnisch betreut. Hierdurch wurde die umgesetzte Intensivierung der Fallbearbeitung bzw. der Vermittlung erhalten und gleichzeitig auch eine Spezialisierung der fachbereichsinternen Kontrollmechanismen ermöglicht.

Neben dem Hilfemanagement wurde über den Fachbereich Arbeitsförderung eine intensive Stellenakquise und damit einhergehend ein enger Kontakt zum Arbeits- und Stellenmarkt verfolgt. Der Hochtaunuskreis hatte diesen Bereich bewusst in seiner Zuständigkeit behalten und keinem Träger diese Aufgaben der Vermittlung übertragen. Dies in der Überzeugung, dass damit eine effektive Umsetzung im Rahmen der Gesamtstruktur gegeben war.

Die günstigen Voraussetzungen in der Rhein-Main-Region waren im Gegenzug mit relativ hohen Qualifizierungserfordernissen verbunden. Das hier vorhandene dienstleistende Gewerbe, die technischen Berufszweige und die verarbeitende Industrie stellten hohe Anforderungen, denen langzeitarbeitslose Kunden im Hochtaunuskreis nicht direkt entsprachen. Hier waren gezielt Qualifizierungen auf den konkreten Bedarf auszurichten. Regelmäßige und pauschale Angebote hätten den Erfordernissen nicht entsprochen. Insofern waren die Angebote des Hochtaunuskreises sowohl auf den Personenkreis als auch auf die konkreten Markterfordernisse ausgerichtet.

Im Rahmen einer Potentialanalyse (Stärken-/Schwächenanalyse) wurde jeder erwerbsfähige Hilfebefürftige einer Integrations-Kategorie zugeordnet.

Die Potentialanalyse beinhaltete Fähigkeiten und Erfordernisse für die Ausrichtung und Gestaltung der Maßnahmen. Im Zusammenwirken der Fachbereiche Hilfemanagement und Arbeitsförderung wurde auf dieser Grundlage ein auf den Kunden bezogenes Eingliederungskonzept erarbeitet und umgesetzt.



4.2 Sofortprofiling bzw. Sofortangebot

Das Sofortprofiling gehörte zu einer erfolgreichen strategischen Ausrichtung des Hochtaunuskreises und war seit 2007 als fester Bestandteil der Arbeitsabläufe weiter qualifiziert worden.

Mit der Beantragung der Leistungen nach dem SGB II begann die vermittlungstechnische Betreuung der Klienten. Parallel zur Prüfung des Leistungsanspruchs erfolgte die Einladung zu einem ausführlichen Profiling, das im Fachbereich Arbeitsförderung stattfand. Das Ziel des Hochtaunuskreises war hierbei, jeden als arbeitsfähig und arbeitsmarktnah eingeschätzten Klienten sofort zu aktivieren.

Im Profiling erfolgte mit den neuen Klienten neben der Erfassung der schulischen und beruflichen Ausbildung und des beruflichen Werdegangs eine umfassende Bestandsaufnahme der persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen der Klienten, die Einfluss auf die Jobsuche hatten. Dabei wurden die persönlichen Stärken und Schwächen beleuchtet und hierbei auch außerberufliche Merkmale, wie Gesundheitszustand, Auftreten, Mobilität, Alter und familiäre Bindungen einbezogen.

Ziel war zunächst immer die direkte Vermittlung in den Arbeitsmarkt und die Unterbreitung entsprechender Stellen- bzw. Vermittlungsangebote. Sofern eine Vermittlung zum Zeitpunkt des Profilings als nicht realisierbar erschien, wurden arbeitsmarktrelevante und realistische Perspektiven für eine Beschäftigungsaufnahme entwickelt und als Ergebnis festgelegt, welche Unterstützung der Arbeitssuchende benötigte.

Dabei musste der Gesprächsführende Kenntnisse des Arbeitsmarktes, speziell der betrieblichen Anforderungen und sämtlicher Qualifizierungsmaßnahmen besitzen und deren Zielsetzung bzw. Ausrichtung kennen. In dem Erstgespräch wurde also bereits eine mögliche Qualifizierung besprochen. Im Folgegespräch oder bei gescheiterem Vermittlungsversuch konnte dann eine Qualifizierungsmaßnahme festgelegt und die Teilnahme per Eingliederungsvereinbarung vereinbart werden. Aus bzw. während der Qualifizierungsmaßnahme startete dann bereits die Vermittlung, wobei die Vermittlung von Praktika schon auf den Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers, der den jeweiligen Praktikumsplatz zur Verfügung stellte, ausgerichtet war (Beispiel: Verkaufsqualifizierungsprojekt, Pflege und Hauswirtschaft).

In den Folgegesprächen waren die eingeleiteten Schritte zu reflektieren und ggf. war aufgrund neuer Erkenntnisse, wie z.B. zuvor verdeckter Vermittlungshemmnisse, eine Neu-Ausrichtung vorzunehmen.

In vielen Fällen konnte nur durch eine intensive persönliche Betreuung die gewünschte Integration im allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert werden. Diese intensive Betreuung der Klienten im Hochtaunuskreis war zwar sehr arbeits- und zeitintensiv, aber Garant für gute und erfolgreiche Integrationsarbeit.

Zusammenfassend waren für die Strategie der sofortigen Aktivierung folgende Punkte zu nennen:

- Start der aktiven vermittlungstechnischen Betreuung bereits mit der Beantragung von passiven Leistungen



- Sofortige Unterbreitung von Stellenangeboten, um eventuell einen passiven Leistungsbezug zu vermeiden
- Betreuung während einer passgenauen und individuellen Qualifizierungsmaßnahme
- Permanente persönliche Betreuung und Vermittlungsangebote

Aufgrund der strategischen Ausrichtung der sofortigen Aktivierung wurde im Mai 2011 eine neue Maßnahme eingerichtet. Diese gehörte zu den sogenannten Werkakademien, die in den meisten hessischen Optionskommunen angeboten wurden. Es handelte sich hier einerseits um ein Sofortangebot nach § 15 a SGB II als auch um eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gemäß § 16 Absatz 1 SGB II i. V. m. § 46 Absatz 1 SGB III. Alle Neu-Antragsteller, bei denen keine gravierenden Vermittlungshemmnisse zu erkennen waren, erhielten das Maßnahmenangebot. Im Rahmen einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ wurden die Teilnehmer/Teilnehmerinnen bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, der Stellenrecherche und dem Bewerbungsverfahren intensiv unterstützt. Ziel der Maßnahme war die direkte Jobaufnahme, auch zur Vermeidung eines beginnenden Leistungsbezugs.

5 Eingliederungsmaßnahmen

5.1 Qualifizierungsmaßnahmen

Sämtliche Qualifizierungsmaßnahmen basierten auf dem individuell festgestellten Förderbedarf. Es wurde ermittelt, welche Qualifizierungsmaßnahmen der einzelne Arbeitslose benötigte, um wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt finden zu können.

Die Tabelle auf Seite 44 - Qualifizierungsmaßnahmen - zeigt den Vergleich der Maßnahmeteilnehmer des laufenden Jahres mit den Teilnehmern der beiden Vorjahre. Daher werden nachstehend auch die bereits in den beiden Vorjahren eingestellten Qualifizierungsmaßnahmen erläutert.

Eine besondere Herausforderung bestand im Jahr 2012 in der Einführung eines neuen Gutscheilverfahrens, das die Instrumentenreform im SGB II und SGB III hervorbrachte. Aufgrund dieser Reform gab es nun für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III) zwei Möglichkeiten der Durchführung. Zum einen konnten Klienten wie bisher an Maßnahmen teilnehmen, deren Träger unter Anwendung des Vergaberechts mit der Durchführung beauftragt wurden. Zum anderen bestand die Möglichkeit, Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) - analog der Bildungsgutscheine gemäß §§ 81 ff SGB III - an Klienten auszuhändigen. Diese konnten die Gutscheine dann bei einer AZAV-zertifizierten Maßnahme mit entsprechendem Qualifizierungsziel einlösen. AVGS wurden vorrangig für individuelle fachliche Qualifizierungen mit einer Dauer bis zu 8 Wochen eingesetzt (z. B. Gabelstaplerschein, EDV-Kurse).



5.1.1 Sprachförderung und Bewerbungsverfahren

5.1.1.1 Integrationskurse

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) führte im Auftrag des Bundes Integrationskurse = Sprachkurse für Personen mit Migrationshintergrund durch. Mit der Änderung der Integrationskursverordnung Ende 2007 wurde der Umfang der angebotenen Sprachkurse deutlich erweitert. In Zusammenarbeit mit dem BAMF sowie der Ausländerbehörden (Hochtaunuskreis/Stadt Bad Homburg) erfolgte die Prüfung des Anspruches auf die Teilnahme an einem Integrationskurs.

Der Integrationskurs bestand aus 6 Modulen zu jeweils 100 Stunden Deutschunterricht und 30 Stunden Orientierung zum Leben in Deutschland, insgesamt also 630 Stunden. Am Anfang erfolgte ein Einstufungstest, der die Fähigkeit von Lesen bzw. Schreiben und das passende Sprachniveau zum Einstieg überprüft. Personen ohne die Fähigkeit von Lesen bzw. Schreiben gelangten in einen Alphabetisierungskurs als Sonderform des Integrationskurses mit 945 Stunden Unterricht. Als Anbieter von Integrationskursen waren im Hochtaunuskreis der Internationale Bund (IB) und die Volkshochschule Hochtaunus aktiv, beide in Oberursel, sowie Drittanbieter nur in Frankfurt, falls kein Kursbeginn innerhalb von drei Monaten möglich war. Der IB bot vormittags Kurse in Oberursel, Bad Homburg und im Usinger Land an, die alle räumlich je nach erreichter Anmeldezahl starteten. Daneben bot der IB Alphabetisierungs- und Jugendmigrationskurse. Die Volkshochschule Hochtaunus bot nur Kurse in Oberursel an, dafür zu fest planbaren Terminen vormittags und abends.

Das Kommunale Jobcenter Hochtaunus überprüfte den persönlichen Anspruch auf einen Integrationskurs mit dem BAMF und lud die Kunden zu einem Beratungsgespräch über die weiteren Schritte ein. Für EU-Bürger galt die freiwillige Antragstellung, die per Eingliederungsvereinbarung zur Verpflichtung im Sinne des Fordern und Fördern verbindlich abgeschlossen wurde. Nicht-EU-Bürger hatten entweder bereits eine Verpflichtung/Berechtigung durch die Ausländerbehörde – in diesem Fall wurde über die notwendigen weiteren Schritte informiert und der Antrag auf Kostenbefreiung gestellt – oder erhielten im Kommunalen Jobcenter Hochtaunus ihre Verpflichtung/Berechtigung zum Besuch des Integrationskurses. Die Kosten des Integrationskurses waren eine vorrangige Leistung des BAMF mit dem Ziel, die Integration in Deutschland zu erleichtern.

Die Beratung erfolgte u.a. mit Rücksicht auf mögliche oder erfolgte Arbeitsaufnahmen und notwendige Kinderbetreuung, um den optimalen Kursanbieter zu finden. Für alle Teilnehmer endete der Integrationskurs mit jeweils einem genormten Test zur Orientierung in Deutschland und über das Sprachniveau B1, gemäß dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Sollte das Sprachniveau B1 nicht, das Sprachniveau A2 jedoch erreicht werden, so bestand die Möglichkeit 300 Stunden Unterricht und den Abschlusstest auf Antrag zu wiederholen. Diese Antragstellung erfolgte entweder seitens des Kursanbieters automatisch nach Rücksprache mit dem Kommunalen Jobcenter Hochtaunus oder nach Rückmeldung durch den Teilnehmer.



Deutsch und Beruf – Europäischer Sozialfonds (ESF) – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gestattete dem Hochtaunuskreis ab 01.01.2014 die Teilnahme am ESF-BAMF Programm „Deutsch und Beruf“ in der Förderregion Frankfurt. Die bisherige Zuordnung in Förderregion Rheingau-Taunus mit Veranstaltungsort Taunusstein konnte durch Teilnehmer aus dem Hochtaunuskreis nicht in angemessener Zeit per ÖPNV erreicht werden. Die neue Maßnahme konnte unmittelbar mit Teilnehmern gestartet werden, die einen Integrationskurs erfolgreich abgeschlossen hatten.

Das ESF-BAMF Programm „Deutsch und Beruf“ war im Anschluss an den Integrationskurs gedacht, wenn das Sprachniveau B1 erfolgreich erreicht wurde. In einer sechsmonatigen Vollzeitmaßnahme wurde aufbauend auf vorhandene Kenntnisse fachliches Vokabular und die deutsche Sprache vertieft bis zum Niveau B2/C1. Bewerbungstraining und ein vierwöchiges Praktikum rundeten die Inhalte insgesamt ab und erschlossen die Möglichkeit einer nachhaltigen Vermittlung in z.B. Berufsausbildung oder Arbeit. Ebenfalls wurde die Aufnahme einer beruflichen Qualifizierung bzw. modularen Anpassungsqualifizierung erleichtert. Viele ausländische Fachkräfte oder Akademiker arbeiteten mangels Sprachkenntnissen oder fehlender beruflicher Anerkennung bzw. Anpassungsqualifizierung meist unter ihren Fähigkeiten. Hier bot das ESF-BAMF Programm eine ideale Fortsetzung des Integrationskurses durch die Bereitstellung der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds.

Am 01.04.2014 wurde das ESF-BAMF Programm kurzfristig wegen ausgeschöpfter Fördermittel erheblich eingeschränkt. Eine Fortsetzung mit reduziertem Budget ist nur für den Zeitraum 2015-2017 gesichert. Der Hochtaunuskreis wurde ab 01.01.2015 dem Fördergebiet Frankfurt zugezogen jedoch ohne für eine finanziell bessere Ausstattung der Kursträger zu sorgen.

Einstiegskurse für Asylbewerberinnen und Asylbewerber gemäß § 421 SGB III

Ab 24.10.2015 wurde vom Bundestag mit in Kraft treten des Gesetzes die Möglichkeit geschaffen, vorübergehend Sprachkurse für Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive in Deutschland anzubieten. Berechtigte waren unter anderem nur Personen aus den Herkunftsländern Eritrea, Irak, Iran und Syrien.

Das Kommunale Jobcenter Hochtaunus hatte aus den Erfahrungen der Integrationskurse früh die Notwendigkeit der Sprachvermittlung für eine erfolgreiche Integration in Arbeit erkannt und über die Clearingstelle in Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde und ehrenamtlichen Helfern mögliche Teilnehmer für die Einstiegskurse registriert. Personen aus Afghanistan wurden bis kurz vor Beginn der Sprachkurse ebenfalls als möglicher Personenkreis registriert, konnten jedoch nach einer kurzfristigen Weisung durch das Bundesministerium des Inneren und der Bundesagentur für Arbeit als zuständiger Leistungsträger nicht berücksichtigt werden.

Durch die beschränkte Geltungsdauer des Gesetzes nur bis 31.12.2015 mussten innerhalb kürzester Zeit leistungsfähige und erfahrene Kursträger gewonnen werden. Durch die Erfahrung aus den Integrationskursen kamen der Internationale Bund (Integrationsbüro) und die Volkshochschule Hochtaunus (vhs), sowie die vhs Bad Homburg auf Grund des großen Angebots an Sprachkur-



sen in Frage. Beide Volkshochschulen konnten durch geschickte Staffelung des vorhandenen Lehrpersonals sehr schnell eine große Anzahl von Kursen für die bereits über die Clearingstelle registrierten Personen anbieten. Hinzu kamen Personen auf Grund der Informationen der Sozialarbeiter aus den Flüchtlingsunterkünften und von den Ehrenamtlichen. Der Internationale Bund (Integrationsbüro) konnte mangels Ressourcen keine Kurse anbieten, dafür konnte die Starthilfe Hochtaunus e.V. als weiterer Kursträger gewonnen werden.

Der Hochtaunuskreis sorgte als Schulträger für die kurzfristige Bereitstellung von Schulungsräumen in diversen Schulen des Kreises. Ebenfalls wurden seitens der Kirchen Gemeinderäume bzw. seitens der Städte und Gemeinden weitere Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. Insgesamt konnten dadurch 241 Personen in Einsteigerkurse vermittelt werden. Dies stellte den Spitzenplatz im Bezirk der Arbeitsagentur Bad Homburg dar (Hochtaunuskreis, Main-Taunus-Kreis, Groß-Gerau).

Allen Teilnehmern wurden über die Kursträger die Anträge auf Zulassung zum Integrationskurs ausgeteilt, wieder eingesammelt und über die vhs hochtaunus bzw. das Kommunale Jobcenter Hochtaunus zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge weitergeleitet.

Landesprogramm „MitSprache – Deutsch4U“

Das Land Hessen förderte 2016 niedrigschwellige Deutschkurse für Flüchtlinge und Asylbewerber, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen waren, die aber bereits den Kommunen zugewiesen wurden, sowie für Geduldete. Der Hochtaunuskreis hatte das Fördermittel-Angebot nahezu ausgeschöpft.

5.1.1.2 Erstellen von Bewerbungsunterlagen

Hier handelte es sich um 2-stündige Einzeltermine mit gezieltem Erstellen/Überarbeiten von Bewerbungsunterlagen inkl. Digitalphotos und Einscannen der Zeugnisse. Das Angebot richtete sich an Klienten, bei denen eine Teilnahme an einer Maßnahme nicht zielführend war (wie zum Beispiel Schüler) bzw. an diejenigen, die mit den Bewerbungsunterlagen direkt dem Arbeitgeberservice für die Vermittlung zur Verfügung standen.

5.1.2 EDV und Kaufmännische Qualifizierungen

5.1.2.1 Computer Fitness Center

Selbstlernangebote mittels Computer Based Training, modulare EDV-Qualifizierung in MS-Office-Produkten, Internet, ECDL

Dauer: individuell 4-12 Wochen in Voll- oder Teilzeit



5.1.2.2 Verschiedene Qualifizierungen im Rechnungswesen/SAP R/3®

Hier waren individuelle, teilnehmerbezogene Inhalte und jeweils unterschiedliche Maßnahmedauern inbegriffen.

5.1.2.3 Modulares Weiterbildungssystem – MWS

Qualifizierung für Interessenten/innen aus verschiedenen Berufsbereichen, die eine Tätigkeit in kaufmännischen, verwaltenden oder Dienstleistungsbereichen ausübten oder anstrebten. Die modulare Struktur bot die Möglichkeit, die Fortbildungsinhalte auf individuelle Lernziele und Anforderungen des Arbeitsmarktes optimal abzustimmen. Selbstständiges, angeleitetes Lernen im Lerncenter in den Bereichen EDV, Kaufmännische Software, Kaufmännische Sachbearbeitung und Büroorganisation.

Dauer: individuell personenbezogen in Voll- oder Teilzeit

5.1.2.4 MS-Office Trainingsmaßnahme

Modulare Trainingsmaßnahme, die flexibel und maßgeschneidert auf die Ausgangsposition der Teilnehmer/innen zugeschnitten wurde. Durch flexible Unterrichtsformen war ein individueller Einstieg möglich.

Dauer: individuell teilnehmerbezogen in Voll- oder Teilzeit

5.1.2.5 EDV-Kurse

Einzelmaßnahmen bei verschiedenen Trägern mit trägerbezogenem Zertifikat (z.B. für SAP) oder Europäischem Computer Führerschein (ECDL) als Qualifizierungsnachweis.

Im Bereich EDV und Kaufmännische Qualifizierungen wurden Kurse u.a. bei folgenden Trägern durchgeführt:

Alphatraining, New Horizons, WBS Training, Zentrum für Weiterbildung (ZfW)

5.1.3 Qualifizierungen im Sicherheitsbereich

5.1.3.1 Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft (IHK-Zertifikat)

Vorbereitung auf eine Tätigkeit im komplexen Objektschutz, Tor- und Pfortendienst, Empfangsdienst, Werkschutzdienst, Revierwach- und Interventionsdienst, Unterrichtsverfahren bzw. Sachkundeprüfung gem. § 34a GewO, Ersthelferpass, Brandschutz für Selbsthilfekräfte. Die Qualifizierung zum/zur Empfangsassistent/in für den Einsatz in privaten Wach- und Sicherheitsunternehmen, vorwiegend im Empfangsdienst, Abschluss Sachkundeprüfung gemäß § 34a GewO, der Ersthelferpass war darin integriert.



Dauer: 6 Monate in Vollzeit

5.1.3.2 Grundlagen der Tätigkeit von Wach- und Sicherheitsdiensten

Ziel war der Erwerb von qualifizierten Kenntnissen und Fertigkeiten im Sicherheitsbereich inkl. der Unterrichtung nach § 34a GewO.

Dauer: 3 Monate, Vollzeit

5.1.3.3 IHK Unterrichtung nach § 34a GewO/Sachkundeprüfung

Unterrichtung für Bewachungspersonal im Objektschutz und in der Personenkontrolle.

Dauer: 1-2 Wochen, Vollzeit

5.1.3.4 Waffensachkunde

Vorbereitungslehrgang mit anschließender Prüfung.

Dauer: 2 Wochen Lehrgang, 1 Tag Prüfung in Vollzeit

5.1.3.5 Luftsicherheitsassistent/in

Modulare Qualifizierung mit folgenden Inhalten:

- Personen- und Gepäckkontrolle für öffentliche Einrichtungen
- Jobspezifisches Integrationstraining im Luftsicherheitsbereich
- Qualifizierung zum Luftsicherheitsassistenten gem. § 5 LuftSiG

Dauer: 2 Monate, Vollzeit

Qualifizierungen im Sicherheitsbereich wurden u.a. bei folgenden Trägern durchgeführt:

Institut für Bildung und Sicherheit (IBS), Deutsche Angestellten Akademie (DAA)



5.1.4 Qualifizierungen im Gesundheitsbereich, Pflege und Hauswirtschaft

5.1.4.1 Helfer/in bzw. Servicekraft für Pflege und Hauswirtschaft

Qualifizierungen für Personen, die an einer Tätigkeit im Pflegehilfsbereich interessiert waren, bzw. weitergehende Kenntnisse im pflegenahen Bereich erwerben wollten. Module der Maßnahme waren Erste Hilfe, Krankenpflege in der Familie, Helfen in der Pflege, Haushaltsführung, Praktikum in der Pflege, Reflexion und Prüfung.

5.1.4.2 Zusätzliche Betreuungskraft gemäß § 87 b SGB XI

Diese Qualifizierung vermittelte die Inhalte: Grundkenntnisse über (Alters-) Erkrankungen: Demenz, Psyche, Diabetes, Degeneration Bewegungsapparat, geistige Behinderung; über Pflege u. Pflegedokumentation, Hygieneanforderungen, Erste-Hilfe-Kurs, Verhalten im Notfall, Grundkenntnisse der Kommunikation u. Interaktion, Behandlungsmöglichkeiten, Rechtskunde im Haftungs- u. Betreuungsrecht, Datenschutz u. Schweigepflicht, Hauswirtschaft u. Ernährungslehre, Freizeitgestaltung und Beschäftigungs-/Bewegungsmöglichkeiten, Kommunikation mit Fachkräften u. Angehörigen.

Dauer: 12 Wochen

Seit Anfang 2013 bestand die Möglichkeit über ein nach AZAV zertifiziertes Angebot der Malteser eine Qualifizierung im Pflegebereich zu absolvieren. Dieses Angebot entsprach dem Angebot zur Qualifizierung als zusätzliche Betreuungskraft gemäß §87b SGB XI. Der Unterschied war ein vorgeschalteter Deutschkurs über 2 Monate mit Fachvokabular für Pflegeberufe in Zusammenarbeit mit der Berlitz ® Sprachschule in Frankfurt bzw. Offenbach. Als Sprachniveau war in Hessen B2 des europäischen Referenzrahmens für Sprachen noch ausreichend, in anderen Bundesländern betrug die Anforderung bereits C1 zur Zulassung als Fachkraft.

Durch den integrierten Sprachkurs wurden besonders Migranten angesprochen, die ihre eigenen kulturellen Erfahrungen in eine alternde Gesellschaft einbringen und somit pflegebedürftigen Migranten „auf Augenhöhe“ in deren Kulturkreis begegnen können. Die Sensibilisierung für interkulturelle Pflege sowie die in Hessen mögliche Qualifizierung zur delegierbaren Behandlungspflege zur Entlastung des geprüften Pflegepersonals waren Alleinstellungsmerkmale des Angebots der Malteser.

Durch Inhouse-Informationsveranstaltungen für interessierte Kunden wurden die Eignungen im Vorfeld geprüft, um die möglichen Teilnehmer auf das Berufsfeld und die Anforderungen während der Qualifizierung gezielt vorzubereiten. Während der Qualifizierung wurde ein Praktikum im Schichtdienst in einem Pflegeheim absolviert und die Teilnehmer wurden nach Abschluss höchstwahrscheinlich auch von diesem Pflegeheim eingestellt, somit konnte eine nachhaltige Vermittlung in Arbeit erreicht werden.



Im Anschluss an diese Qualifizierung konnte nach gewisser Praxiserfahrung die Qualifikation als Pflegehelfer und darüber hinaus der Berufsabschluss als staatlich geprüfte Pflegefachkraft erreicht werden.

Dauer: 6 Monate

5.1.4.3 Betriebssanitäter

Teilnehmer erhielten die notwendige Wissensbasis, um qualitäts- und normgerecht ein Zertifikat erhalten zu können und den erfolgreichen Prüfungsabschluss zu erzielen.

Der Lehrgang umfasste somit sowohl die Grundausbildung als auch den Aufbaulehrgang für den betrieblichen Sanitätsdienst nach den Richtlinien der Berufsgenossenschaften.

Inhalte: Betriebssanitäter Grundkurs, Betriebssanitäter Aufbaukurs, Prüfung

Dauer: 12 Tage, Vollzeit

Qualifizierungen im Gesundheitsbereich, der Pflege und der Hauswirtschaft wurden u.a. bei folgenden Trägern durchgeführt:

Rotes Kreuz Campus, Malteser, WBS Training, Institut für Bildung und Sicherheit (IBS)

5.1.5 Qualifizierungen im Bereich Logistik-Transport-Verkehr

5.1.5.1 Logistik-Sachbearbeiter für Luftfracht

Qualifizierung für dokumentarische Luftfrachtabfertigung. Grundlagen Logistik, Grundlagen Speditionswesen, Grundlagen Luftverkehr, Grundlagen Verkehrsträger, Grundlagen Zoll, Professionelle Luftfrachtabfertigung, Warenwirtschaftsprogramm. Gefahrgutschulung IATA / DKR PK6 und PK 7/8. Erwerb Staplerschein.

Dauer: 6 Monate, Vollzeit

5.1.5.2 Luftfracht-Abfertiger bzw. Lagerlogistik-Spezialist

Schulung im Bereich der Lagerlogistik u.a. Warenannahme, Kommissionierung, Warenausgabe, Lagerhaltung, Schadensfeststellung. Grundbegriffe der Luftfracht, ULD´s (Lademittel), Einsatzbereitschaft und Verladbarkeit von ULD´s, Flugzeugtypen, Konturen, Verzerrung, Bodenbelastung. Gefahrgutschulung IATA DKR PK 7/8. Erwerb Staplerschein.

Dauer: 4 Wochen, Vollzeit



5.1.5.3 Air Cargo Assistant bzw. Air Cargo Agent

Einführung in die Bereiche Spedition, Logistik, Transportwirtschaft, Luftfrachtmarkt und Luftfrachtverkehr, Luftfrachtspedition, Integrator, Flugzeugtypen, Ladeeinheiten, Vertragsbeziehungen im Luftfrachtverkehr, Luftfrachtbrief, Frachtzahlungen (Incoterms), Luftfrachtraten, TACT, OAG, Flugrouten. Praxisorientierte Abfertigung von Transportaufträgen. Zollverordnungen, Zollabwicklung (ATLAS, NCTS), Zolllagerverfahren, Außenwirtschaftsrecht, Haftungsrichtlinien, Versicherung.

Dauer: 6 Monate, Vollzeit

Qualifizierungen im Bereich Logistik-Transport-Verkehr wurden u.a. bei folgenden Trägern durchgeführt:

RW Gesellschaft für Training und Qualifikation mbH, Logistik People Academy, ATS GmbH.

5.1.5.4 Sachbearbeiter für multimodale Berufe

Grundlagen Logistik, Speditionswesen, Güterkraftverkehr, Luftfracht, Seeschiff, Binnenschiff, Schiene, Zoll.

Theoretische und praktische Flurförderzeugschulung nach DGUV Vorschrift 68 und gemäß DGUV Grundsatz 308-001. ICAO/IATA Gefahrgutschulung Personalkategorie 4 und 5. Arbeitssicherheitsunterweisung nach §12 Arbeitsschutzgesetz und DGUV Vorschrift 1.

ADR-Unterweisung. W3 Coach - Lagerverwaltungsprogramm EDV bezogene Schulung.

Dauer: 5 Monate, 40 Tage Theorie, 60 Tage Praxis

Qualifizierungen wurden u.a. bei folgendem Träger durchgeführt: HDC Akademie

5.1.6 Weitere Qualifizierungen

5.1.6.1 Verkaufsschulung / Kassentraining

Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Einzelhandel inklusive praktischer Anteile im Betrieb des Bildungsträgers. Modulare Qualifizierung in folgenden Bereichen: Tätigkeitsfelder im Einzelhandel, Arbeiten mit Kassensystemen, Grundprogrammierung an der Datenkasse, Kassierung über Warengruppen, Funktionen an der Kasse, Kassenabrechnung/Scanner, Anforderung an das Verkaufspersonal und Verkaufstraining, Beschwerdemanagement/Umgang mit Kunden, Sicherheit im Einzelhandel.

Dauer: 2 Monate, Teilzeit



5.1.6.2 Gabelstaplerschein

Theoretische und Praktische Unterweisung zum Fahren verschiedener Gabelstapler.

Dauer: mind. 2 Tage, Vollzeit

5.1.6.3 Englisch für den Beruf

Praxisbezogenes Englisch für Büro und Empfang, Auffrischung vorhandener Englischkenntnisse für Korrespondenz und Telefon.

Dauer: bis zu 6 Wochen, ganztags

5.1.6.4 Führerschein Bus / LKW / PKW

Vollzeitmaßnahme zur gezielten Vorbereitung auf den Führerschein. Theorie, Fahrpraxis und Unterweisung in das Straßenverkehrsrecht.

Dauer: 6-8 Wochen

5.1.6.5 CNC – Fachkraft

Vermittlung von Inhalten in Theorie und Praxis für computergesteuerte Werkzeugmaschinentech-
nik.

Regeldauer: 6 Monate mit Prüfung vor der Handwerkskammer

Bei folgenden Trägern wurden oben angeführte Qualifizierungen durchgeführt:

u.a. Dekra Akademie, Berlitz, Verkehrspädagogisches Institut (VPI), Metallfachschule Hessen

5.1.7 Aktivierungs- und Coachingmaßnahmen

5.1.7.1 JOB-Offensive I und II

Die im Mai 2011 gestartete und von der kreiseigenen gemeinnützigen Arbeitsförderungsgesellschaft durchgeführte Maßnahme gehörte zu den sogenannten Werkakademien, die in den meisten hessischen Optionskommunen eingerichtet wurden. Im Rahmen einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ wurde den Teilnehmern an vier Tagen pro Woche je drei Stunden täglich ein breites Angebot an Beratungs- und Unterstützungsleistungen geboten, sowie praktische Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt. Ziel war es, die Hilfebedürftigkeit möglichst innerhalb des vereinbarten zeitlichen Rahmens von acht Wochen durch eine Arbeitsaufnahme, bzw. den Abschluss eines Arbeitsvertrages



zu beenden. Neben den Internetrecherchen fanden die Teilnehmer an einem in der Mitte des Raumes befindlichen „Job-Board“ die vom Arbeitgeberservice des Kreises akquirierten Stellenangebote. Die Stellen wurden nach Branchen sortiert präsentiert, so dass für nahezu alle Arbeitsfelder Angebote vorhanden waren. Bei jeder Stelle war der Ansprechpartner des Arbeitgeberservices im Kreisjobcenters hinterlegt, der dann weitere Informationen erteilte und auch die Kontakte zum Arbeitgeber herstellen konnte.

In den ersten Monaten zeigte es sich, dass es eine Optimierung der Abläufe wäre, neuen Teilnehmern nicht jeweils einzeln, sondern in Kleingruppen Wissen über die Abläufe und Inhalte der Maßnahme zu vermitteln. In dem zusätzlichen Raum wurden seit September 2011 verschiedene dreistündige Workshops wie „Einführung in die EDV“, „Recherche von Stellenangeboten“, „Erstellen des Lebenslaufs“, „Erstellen des Bewerbungsschreibens“, „Das Vorstellungsgespräch“ angeboten.

Mit der räumlichen Erweiterung standen insgesamt 60 Plätze (30 vormittags und 30 nachmittags) zur Verfügung.

Durch den verstärkten Zugang von Flüchtlingen/Migranten und der verhältnismäßig langen Wartezeiten auf die Integrationskurse wurde für die Neu-Antragsteller mit Migrationshintergrund im Laufe des Jahres 2016 die Joboffensive II (Orientierungsoffensive) installiert.

Die Ansätze (Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung, Erstellen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen, Eigenarbeit am PC, Internetrecherche etc.) basierten auf der Joboffensive I. Aufgrund des Personenkreises kamen jedoch Workshops zu folgenden Themen hinzu:

- Orientierung im Alltag
- Gesundheitswesen, Verkehrsmittel
- Einkaufen
- Anlaufstellen
- „Behördenkunde“
- „Deutschland-Knigge“
- Berufsorientierung am deutschen Arbeitsmarkt (Vergleich mit Berufen im Heimatland)

5.1.7.2 Aktivcenter/Bewerbungswerkstatt

Im März 2012 startete die neue Maßnahme, die sich an Personen richtete, die sich schon länger im SGB II-Leistungsbezug befanden. Während bei der Maßnahme „JOB-Offensive“ eine „Hilfe zur Selbsthilfe“ im Vordergrund stand, ist aufgrund der Zielgruppe beim Aktivcenter eine intensive Betreuung fester Bestandteil. Die Teilnehmenden lernten innerhalb von 3 Monaten, sich und ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren und realistische Ziele zu formulieren. Sie werden in ihren eigenen Bewerbungsbemühungen beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen und der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche unterstützt. Dies geschah durch Eigenarbeitsphasen, in denen sie durch Dozenten begleitet wurden und durch arbeitsmarktrelevante Seminare/ Workshops/ Infoveranstaltungen. Themen wie „Selbstbild/Fremdbild“, „Stärken/Schwächen“, „Fähigkeiten/Fertigkeiten“ gehörten ebenfalls zu den Inhalten wie allgemeine Fragen des Arbeitsrechts und Tipps zur Vermeidung von Konflikten am Arbeitsplatz durch den richtigen Umgang mit Vorgesetz-



ten und Kollegen. Ein wichtiger Bestandteil waren die mit jedem Teilnehmer geführten Einzelgespräche zu Beginn und im Laufe der Maßnahme. Für die Maßnahme standen 80 Teilnehmerplätze (40 vormittags und 40 nachmittags) zur Verfügung.

Das „Job-Board“ mit den vom Arbeitgeberservice des Hochtaunuskreises akquirierten Stellen stand natürlich auch den Teilnehmer/innen des Aktivcenters zur Verfügung.

Ab dem 07.07.2015 startete das **Nachfolgeprojekt „Bewerbungswerkstatt“**. Ziele, Teilnehmerkreis und Maßnahmeninhalte basierten auf der Maßnahme Aktivcenter. Ergänzt wurde die neue Maßnahme um ein betriebliches Praktikum, um die Teilnehmer näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Folgende Module wurden durchgeführt:

- Reflexion der eigenen Biografie (Stärken- und Schwächenanalyse)
- Formen von Lebensläufen (klassisch, amerikanisch, visuell)
- Selbstorientierung und Analyse – der „ideale Arbeitsplatz“
- E-Learning (Internet als Lernmedium, Stellenanzeigen, Recherche)
- Gesprächsführung (Kommunikationsformen, nonverbale Kommunikation, Körpersprache, Umgangssprache)
- Marketing in eigener Sache (Lebenslauf, Anschreiben, Video, Online)
- Behördenkunde (Arbeitsrecht, Zeugnisse, Gebietskörperschaft)
- Selbstorganisation und Struktur (Zeitmanagement, Arbeits-/Wochenplan)
- Kreativitätstechniken (Werkzeuge, Rhetorik)
- Vorstellungsgespräche (Fragen-Antworten, Kleidung, Business-Knigge)
- Allgemeinbildung, Politische Bildung (Einbürgerungstest)
- Energieberatung (Sparpotentiale, Verträge)

5.1.7.3 Orientierungswerkstatt

Das Pilotprojekt richtete sich an syrische, anerkannte Flüchtlinge im SGB II-Bezug. Die Orientierungswerkstatt bearbeitete in Modulen zentrale Fragen des Lebensalltags in Deutschland und gab Orientierung in der Region. Es wurden u.a. folgende Themenfelder behandelt:

- Bisherige Erwerbsbiographie, Lebenslauf
- Berufliche Orientierung
- Arbeitsmarkt in Deutschland
- Sprachvermittlung (Angebote)



- Gesundheit
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Mobilität (ÖPNV)

Die Informationen waren einfach verständlich und praxisorientiert aufbereitet. Die Unterrichtssprache war Deutsch und bei Verständigungsproblemen Englisch und Französisch. Das Pilotprojekt lief vom 01.06.-21.08.2015. Aufgrund der Konzentration auf die Sprachvermittlung für diesen Personenkreis blieb es zunächst bei diesem einmaligen Pilotprojekt. Die Inhalte dieses Pilotprojektes mündeten in die Joboffensive II (Orientierungsoffensive) ein.

5.1.7.4 Job-Coaching

Die seit Frühjahr 2008 angebotene Maßnahme „Job-Coaching“, deren Aufgabe die intensive Einzel-Betreuung der Klienten war, hatte sich als wichtiger Bestandteil der Unterstützungsangebote erwiesen. Anfang 2010 konnte die Zahl der Job-Coaches von zwei auf fünf aufgestockt werden. Dabei betreute jeder Coach zwischen 25 und 30 Klienten, die aufgrund ihrer Hemmnisse besonders benachteiligt waren und einer intensiven Betreuung in Bezug auf Motivation, Strategie und Zukunftsperspektive in dem Allgemeinen Arbeitsmarkt bedurften. Ziel des Job-Coachings als Einzelbetreuungsmaßnahme war vor allem der Abbau von Vermittlungshemmnissen sowie die Verbesserung der Vermittlungschancen, um eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis anstreben zu können. Die intensive Begleitung war auf einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten ausgerichtet.

5.1.7.5 Vermittlungscoaching

Seit Mai 2012 bestand die neue Maßnahme zur bewerberbezogenen Vermittlung von Langzeitarbeitslosen. Potenzielle Teilnehmer waren Personen, die als arbeitsmarktnah und damit vermittelbar eingeschätzt wurden. 6 Coaches betreuten jeweils bis zu 30 Klienten. Der Auftrag bestand darin, für diese Personen gezielt nach Arbeitsplätzen zu suchen. In einem Zeitraum von bis zu 6 Monaten wurde nach einer Beurteilung der Chancen zur Wiedereingliederung im Arbeitsmarkt gemeinsam eine individuelle Eingliederungsstrategie entwickelt. Eine Begleitung im Bewerbungsprozess (ggf. beim Vorstellungsgespräch) gehörte zum Betreuungsumfang.

5.1.7.6 Coaching integrationsferner Klienten

Im Rahmen des Bundesprogramms Perspektive 50plus (siehe Darstellung unter **5.4.2**) gab es ein Teilprojekt, bzw. ein Modell, das integrationsferne Klienten in den Focus nahm. Nach einer entsprechenden Auswahl wurden 48 Klienten in das auf drei Jahre ausgelegte Projekt aufgenommen. Ein Coach kümmerte sich – vorwiegend im Rahmen der aufsuchenden Arbeit – um diese Personen, um sie dem Arbeitsmarkt ein Stück näher zu bringen. Die Maßnahme wurde im Rahmen der Beendigung des Bundesprogramms 50plus zum 31.12.2015 eingestellt.



5.1.7.7 Orientierungsmaßnahme für junge alleinerziehende Mütter

Für die Zielgruppe der alleinerziehenden Frauen im Alter ab 18 Jahre startete am 01.09.2011 eine Maßnahme, deren Ziel die Aktivierung, Eignungsfeststellung und die berufliche Orientierung war. Im Vordergrund stand die Erarbeitung einer beruflichen Perspektive, die Stärkung der Eigeninitiative sowie die Reflexion und Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse. Die besonderen Problemlagen von Alleinerziehenden im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden berücksichtigt. Vorrangige Ziele waren die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen.

Die Orientierungsmaßnahme wurde in einem 3-monatigen Rhythmus durchgeführt. Es standen 15 Plätze pro Durchführungseinheit zur Verfügung, bei höherem Bedarf konnten bis zu 18 Plätze besetzt werden.

Während der Maßnahme bestand für alle Teilnehmerinnen ein verbindlicher Präsenzanteil von 25 Wochenstunden. Im ersten Monat jeder Durchführungseinheit konnte die Präsenzzeit schrittweise bis zu der vorgegebenen Stundenanzahl gesteigert werden.

Mit der neuen Maßnahme ab September 2013 wurde ein 4-monatiger Rhythmus festgelegt und für die Teilnehmerinnen die Möglichkeit geschaffen, ein maximal 3-wöchiges, betriebliches Praktikum im Rahmen der Maßnahme zu absolvieren.

5.1.7.8 Familiencoaching

Ziel der Maßnahme war die Aktivierung und Verbesserung der Erwerbsfähigkeit von (langzeit-) arbeitslosen Menschen, die in Bedarfsgemeinschaften (BG) mit Kindern und/oder Jugendlichen leben. Durch das Heranführen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie die Feststellung, Verringerung und/oder Beseitigung von multiplen Vermittlungshemmnissen sollten die familiären Strukturen der Bedarfsgemeinschaften so organisiert werden, dass eine Arbeitsaufnahme mittel- oder langfristig möglich würde. Das vorrangige Ziel des Projektes war es, verfestigte (Langzeit-) Arbeitslosigkeit von Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft aufzulösen und dabei alle Fähigkeiten der BG-Mitglieder, die zur Strukturierung eines selbstbestimmten Lebens nötig sind, gemeinsam zu stärken und zu festigen. Daher erfolgte zunächst die Stabilisierung von familiären Strukturen oder die Verringerung aktueller Probleme inner- und außerfamiliärer Art. Die Maßnahme setzte sich aus Gruppencoachings der gesamten Bedarfsgemeinschaft sowie Einzelcoachings von Familienmitgliedern zusammen. Die individuelle Maßnahmelaufzeit betrug 6 Monate und konnte bei Bedarf auf insgesamt 9 Monate verlängert werden. Die Maßnahme hatte insgesamt eine Laufzeit von 01.01.-31.12.2015.

5.1.7.9 Flüchtlingscoaching

Mit dem Projekt „Flüchtlingscoaching“ sollten qualifizierte Flüchtlinge frühzeitig dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zugeführt werden. Es entstand eine Anlaufstelle für Flüchtlinge mit Berufsperspektive sowie hoher Vermittlungsfähigkeit. Dies waren Flüchtlinge, welche bereits über Qualifika-



tionen, Sprachkenntnisse, Schul- / Berufs- oder Universitätsabschlüsse oder sonstige vermittlungsfördernde Fähigkeiten verfügten. Diese Personengruppe sollte frühzeitig an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Das Projektangebot stand dem Personenkreis der Asylsuchenden und Geduldeten zur Verfügung. Zudem sollten auch Flüchtlinge, welche nach dem Asylverfahren keine Anerkennung erhielten, aber sich im Zuge einer Gestattung längerfristig in Deutschland aufhielten, in das Projekt aufgenommen werden. Gerade diese Personengruppe war bei andauernder Beschäftigungslosigkeit von sozialer Isolation und Ausgrenzung bedroht. Eine bestehende Hilfebedürftigkeit wurde durch die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt reduziert oder sogar beendet.

Die Anbindung der Flüchtlinge an das Projekt „Flüchtlingscoaching“ erfolgte über die „Clearingstelle“, welche bereits seit Juni 2015 in das Netzwerk der Flüchtlingshilfe integriert war. Im Rahmen eines dortigen Profilings wurden vorhandene Potenziale und Qualifizierungen der Flüchtlinge erfasst. In der Folge sollten Flüchtlinge, welche über eine hohe Vermittlungsfähigkeit verfügten, an das Projekt „Flüchtlingscoaching“ angebunden werden. Mittels einer intensiven Einzelfallarbeit, wird für diese Personen eine zeitnahe Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt angestrebt.

5.1.7.10 Langzeitarbeitslosenprojekt FIT (Feststellung-Integration-Training)

Ziel der Integrationsmaßnahme war die Erarbeitung einer realistischen beruflichen Perspektive von langzeitarbeitslosen Leistungsempfängern mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Die Zielgruppe orientierte sich an potentiellen Teilnehmern des ESF-Bundesprogramms Langzeitarbeitslose gemäß Förderrichtlinie. Nach einer zweiwöchigen Kompetenzfeststellung mit Erarbeitung einer Berufs- und Lebenszielplanung wurden Arbeitserfahrungen durch begleitete betriebliche Praktika gesammelt.

Die begleiteten betrieblichen Praktika wurden in folgenden Arbeitsfeldern angeboten:

- Hausmeistertätigkeiten/Facility Management
- Handwerk (Malerhandwerk, Holz- und Metallbereich)
- Logistikbereich
- Hauswirtschaft/Reinigung
- HoGa-Bereich
- Pflege/Kinderbetreuung
- Büro/Verwaltung

Eingliederungsbericht 2017



Qualifizierungsmaßnahmen ¹⁶	Träger / Gutscheilverfahren	2015	2016	2017
5.1.1.1 Integrationskurse	IB und vhs hochtaunus ¹⁷	508	494	620
5.1.1.1 Deutsch und Beruf – ESF-BAMF	Berlitz u.a.	31	35	23
5.1.1.2 Bewerbungsunterlagen	Taunusdienste gGmbH	90	71	90
5.1.2 EDV und Kaufmännische Qualifizierungen	Gutscheilverfahren	8	15	8
5.1.3 Qualifizierungen im Sicherheitsbereich	Gutscheilverfahren	12	17	19
5.1.4 Qualifizierungen im Gesundheitsbereich, Pflege und Hauswirtschaft	Gutscheilverfahren	21	23	25
5.1.5. Qualifizierungen im Bereich Logistik-Transport-Verkehr	Gutscheilverfahren	2	4	40
5.1.6.1 Verkaufsschulung / Kassentraining	Gutscheilverfahren	6	1	1
5.1.6.2 Gabelstaplerschein	Gutscheilverfahren	11	1	-
5.1.6.3 Englischkurse	Gutscheilverfahren	3	1	-
5.1.6.4 Führerschein LKW	Gutscheilverfahren	3	2	12
5.1.6.4 Führerschein Bus	Gutscheilverfahren	-	1	1
5.1.6.4 Führerschein PKW	Gutscheilverfahren	2	-	-
5.1.6.5 CNC Fachkraft	Gutscheilverfahren	1	-	-
5.1.7.1 Job-Offensive/Orientierungsoffensive	Taunusdienste gGmbH	287	384	293
5.1.7.2 Aktivcenter / Bewerbungswerkstatt	Taunusdienste gGmbH	177	210	111
5.1.7.3 Orientierungswerkstatt	Taunusdienste gGmbH	25	-	-
5.1.7.4 Job-Coaching	Taunusdienste gGmbH	235	230	263
5.1.7.5 Vermittlungscoaching	Taunusdienste gGmbH	288	256	239
5.1.7.6 Coaching integrationsferner Klienten	Taunusdienste gGmbH	44	-	-
5.1.7.7 Orientierungsmaßnahme für junge alleinerziehende Mütter	Starthilfe e.V. / ab 2016 Taunusdienste gGmbH	32	52	50
5.1.7.8 Familiencoaching	Taunusdienste gGmbH	20	-	-
5.1.7.9 Flüchtlingscoaching	Taunusdienste gGmbH	-	36	131
5.1.7.10 Langzeitarbeitslosenprojekt FIT	Taunusdienste gGmbH	19	52	25
Teilnehmer/innen insgesamt		1.825	1.885	1.951

Tabelle 4 Qualifizierungsmaßnahmen

¹⁶ Quelle: Hochtaunuskreis eigene Auswertung

¹⁷ 2013 wurde die vhs hochtaunus in Oberursel als weiterer Träger für Integrationskurse durch das BAMF zugelassen

Eingliederungsbericht 2017

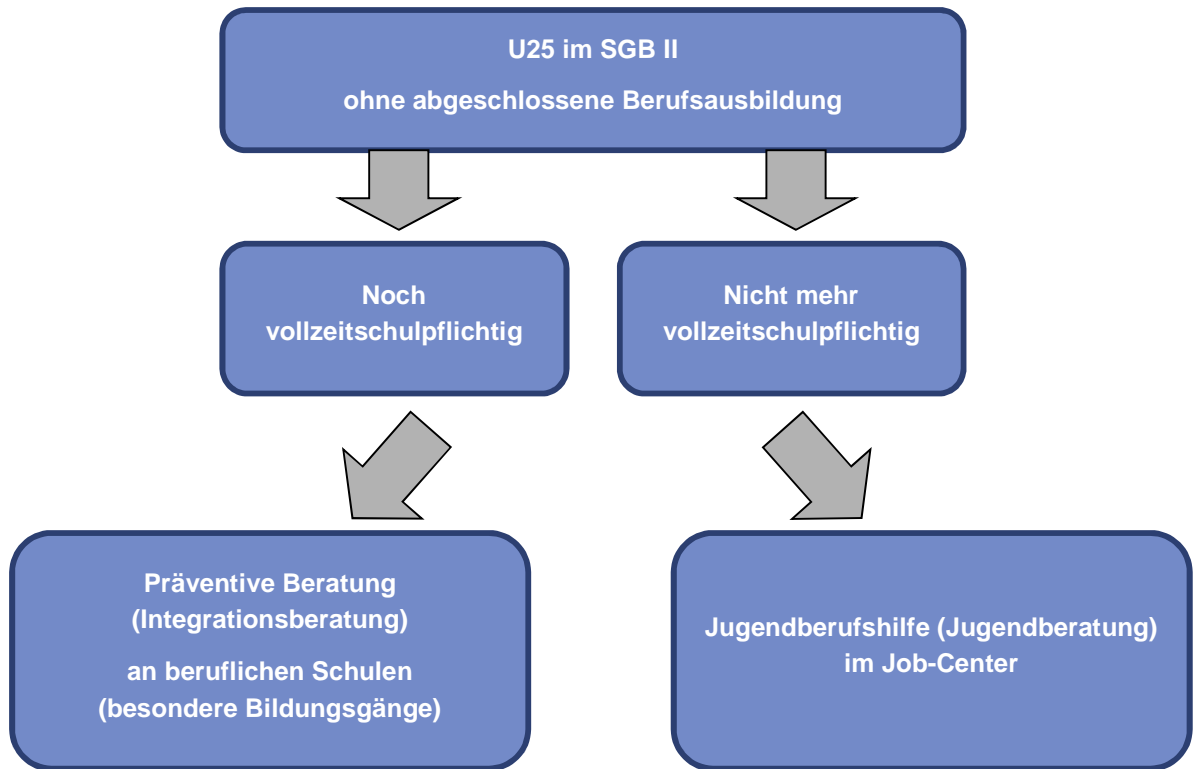


Erläuterung zu den Teilnehmerzahlen: Bei sämtlichen Qualifizierungsmaßnahmen galt das Prinzip der zielgerechten individuellen Förderung, verbunden mit einer intensiven persönlichen Betreuung. Es wurde deutlich, dass die persönliche Unterstützung der Klienten durch entsprechende Betreuungs- und Coachingangebote im Vordergrund stand. Die Förderung der sozialen und persönlichen Kompetenzen (sogenannte Schlüsselqualifikationen) hatte für den langfristigen Verbleib im Arbeitsmarkt zentrale Bedeutung.

Weitere Anmerkungen:

- Die Maßnahme Orientierungswerkstatt war ein Pilotprojekt, das nur 2015 angeboten wurde. Die Inhalte dieses Pilotprojektes mündeten in die Joboffensive II (Orientierungsoffensive) ein.
- Das Coaching integrationsferner Klienten endete zum 31.12.2015 mit dem Projektende des Bundesprogramms 50plus.
- Das Familiencoaching wurde nur 2015 angeboten.
- Das Flüchtlingscoaching startete 09/2016.

5.2 Jugendberufshilfe



Drei Gruppen der zu aktivierenden Jugendlichen

<p>Ausbildungsfähige Jugendliche ohne Unterstützungsbedarf</p> <p>Kategorie I</p>	<p>Ausbildungsfähige Jugendliche mit Unterstützungsbedarf</p> <p>Kategorie II</p>	<p>Nicht oder nur bedingt ausbildungsfähige Jugendliche</p> <p>Kategorie III</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung in den ersten Ausbildungsmarkt durch Anbindung an die Akquise • Ggf. Ausbildungsbegleitende Hilfen 	<ul style="list-style-type: none"> • Außerbetriebliche Ausbildung in kooperativer und integrativer Form (BaE) bei Bildungsträgern • Ausbildungsbegleitende Hilfe 	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Aktivierung • Maßnahmen zur Qualifizierung • Maßnahmen zur Berufsvorbereitung

Abbildung 8 Gruppe der zu aktivierenden Jugendlichen



5.2.1 Grundbereich: Aktivierende Hilfen

5.2.1.1 Projekt „Sprungbrett“

Im Projekt wurden bis zu 6 Jugendliche, die noch nicht ausbildungsfähig waren, praktisch und theoretisch auf eine berufliche Ausbildung oder Arbeitstätigkeit vorbereitet. In drei praktischen Anleitungsbereichen – Hauswirtschaft / Hausmeisterservice / Holz-Umwelt-Technik – in Verbindung mit betrieblichen Praktika wurde eine berufliche Orientierung geboten. Ziel war der Eintritt in eine Erstausbildung, eine Arbeitsaufnahme oder eine anschließende Qualifizierungsmaßnahme.

Die Aufnahme ins Projekt erfolgte möglichst niedrigschwellig, Aufnahme und Austritt waren zeitlich flexibel. Weitere 12 Plätze wurden für Jugendliche aus dem SGB VIII vorgehalten, die nicht im Leistungsbezug standen.

5.2.1.2 Projekt „Integrationshelfer“ und „mobiler Integrationshelfer“

Ab Oktober 2013 wurde in Neu-Anspach eine Einzelcoaching-Maßnahme angeboten, die über Gutscheilverfahren realisiert wird. Das Projekt richtete sich an arbeitsmarktferne Jugendliche zwischen 18 und 24 Jahren, die mit den bisherigen Maßnahme- und Beratungsangeboten nicht erreicht werden konnten. Mit Hilfe der aufsuchenden Aktivierungsarbeit und durch wöchentliche Einzelberatungen konnte mit den Teilnehmern sehr individuell und bedarfsorientiert am Abbau der vorliegenden Hemmnisse gearbeitet werden. Je nachdem, in welchem Umfang die Teilnehmer Unterstützung benötigen, wurde einzelfallbezogen zwischen 4 Modulen ausgewählt, die insgesamt eine enge Betreuung der teilnehmenden Jugendlichen über 6 Monate gewährleisten. Ab 09/2014 wurde dieses Projekt um eine mobile Variante ergänzt, bei der es u.a. um Unterstützung z.B. bei drohender Wohnungslosigkeit, bei der Herstellung einer Alltagsstruktur und Herstellung einer Behandlungseinsicht bei Abhängigkeitserkrankungen geht.

5.2.2 Grundbereich: Ausbildungsvorbereitung

5.2.2.1 Einstiegsqualifizierung (EQ)

In der Einstiegsqualifizierung wurden Jugendliche gefördert, die in den Vorjahren noch nicht in eine betriebliche Ausbildung vermittelbar waren. Durch betriebliche Praktika in Verbindung mit einer intensiven sozialpädagogischen Betreuung wurde eine Anbindung an ausbildende Betriebe mit dem Ziel einer anschließenden Berufsausbildung oder auch einer Arbeitsaufnahme hergestellt.



5.2.2.2 Berufsvorbereitende Maßnahmen

Seit Sommer/Herbst 2008 standen dem Hochtaunuskreis über die Agentur für Arbeit 25 Plätze für berufsvorbereitende Maßnahmen zur Verfügung. Ab dem Jahr 2013 konnten 20 Plätze vom Hochtaunuskreis in Anspruch genommen werden. Innerhalb der Maßnahme war es auch möglich, den Hauptschulabschluss nachzuholen. Die Kooperation zwischen der Agentur für Arbeit und dem Bildungsträger und dem Kreis lief sehr gut.

5.2.2.3 Berufliche Orientierung für Jugendliche und junge Erwachsene – (BOJE)

Zum 01.11.2011 startete eine Maßnahme für Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 15 und 24 Jahren mit unterschiedlicher Arbeitsmarktnähe, die individuelle Unterstützung bei der Entwicklung einer beruflichen oder arbeitsweltlichen Orientierung benötigten.

Ziel der Maßnahme war die Verbesserung der Integrationschancen in Ausbildung und Arbeit durch die Erarbeitung einer realistischen beruflichen Orientierung. Die Teilnehmer wurden dazu angeleitet, eigene Interessen und Fähigkeiten auszuloten, um daran anknüpfend eine Vorstellung davon zu entwickeln, welche Perspektive für den Einzelnen im Hinblick auf eine spätere berufliche Eingliederung in Betracht kam.

Die Maßnahme sah einen roulierenden Einstieg vor, die individuelle Teilnahmedauer betrug jeweils drei Monate.

5.2.3 Grundbereich: Berufsausbildung

5.2.3.1 BaE – Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen – kooperative Form

Der Ausbildungsvertrag wurde in der BaE zunächst mit dem durch den Hochtaunuskreis beauftragten Bildungsträger geschlossen. Bereits zu Beginn der Ausbildung wurde ein Kooperationsbetrieb gesucht, der den fachpraktischen Ausbildungsteil durchführte und nach Möglichkeit im zweiten Ausbildungsjahr den Auszubildenden in eine reguläre betriebliche Ausbildung übernahm.

5.2.3.2 BaE – Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen - integrative Form

Die zweijährige Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe fand im Ausbildungsbetrieb „Cafe Ole“ der Starthilfe in Usingen statt.

Anders als in der BaE in kooperativer Form wurde hier auch der fachpraktische Ausbildungsbe-
reich vom Ausbildungsträger übernommen. Unterstützt wurde dieser durch eine sozialpädagogische Betreuung und den Förderunterricht.



5.2.3.3 Ausbildungscoaching – Check up

Die im Sommer 2011 gestartete Maßnahme richtete sich an Jugendliche und junge Erwachsene im SGB II-Bezug, die eine reguläre Ausbildung begonnen hatten. Aufgrund der positiven Entwicklung des Ausbildungsmarktes gelangten Jugendliche in Ausbildung, die nicht 100% ausbildungsreif waren. Diese benötigten eine Betreuung, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden bzw. die Ausbildung erfolgreich zu beenden.

Hierbei konnte es sich auch um ehemalige Teilnehmer einer kooperativen BaE handeln, die ab dem zweiten Teilnahmejahr in ein reguläres Ausbildungsverhältnis übergeleitet wurden. Die Betreuung des Maßnahmeträgers endete zu diesem Zeitpunkt. Bei Bedarf wurden diese Auszubildenden in die Zuständigkeit des Ausbildungscoaches übernommen.

Das Ziel der Maßnahme war die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durch gezielte Begleitung des Auszubildenden im Betrieb und in der Berufsschule, um eventuelle Schwierigkeiten und Problemlagen zu vermeiden und zu beseitigen. Das Ausbildungscoaching umfasste die aufsuchende Arbeit im Ausbildungsbetrieb, in der Berufsschule und ggf. im häuslichen Umfeld des Auszubildenden. Neben der Beratung und des Coachings in beruflichen und persönlichen Konfliktsituationen der Auszubildenden war der Coach ferner auch bei der Vermittlung von Unterstützungsinstrumenten (z. B. Ausbildungsbegleitende Hilfen) behilflich.

5.2.3.4 Ausbildungsbegleitende Hilfen – AbH

Bei Bedarf und auf Nachfrage von Klienten mit Förderbedarf im Rahmen ihrer betrieblichen Ausbildung wurden ausbildungsbegleitende Hilfen angeboten.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Vergleich der Maßnahmeteilnehmer des laufenden Jahres mit den Teilnehmern der beiden Vorjahre. Daher wurden in den vorstehenden Beschreibungen auch die bereits in den beiden Vorjahren durchgeführten bzw. eingestellten Maßnahmen erläutert.

Maßnahmen ¹⁸	Träger / Gutscheilverfahren	2015	2016	2017
5.2.1 Aktivierende Hilfen				
5.2.1.1 Projekt „Sprungbrett“	Basa e.V.	7	8	8
5.2.1.2 Projekt „Integrationshelfer“	GSM Training & Integration gGmbH	51 54	31 59	6 47
5.2.2 Ausbildungsvorbereitung				
5.2.2.1 Einstiegsqualifizierung § 235 b SGB III	Diverse	4	6	11
5.2.2.2 Berufsvorbereitende Maßnahmen	Bildungswerk der hessischen Wirtschaft	23	17	7
5.2.2.3 Orientierungsmaßnahme BOJE	GSM Training & Integration gGmbH	76	63	35
5.2.3 Berufsausbildung				
5.2.3.1 Überbetriebliche Ausbildung in kooperativer Form	Starthilfe e.V.	13	-	-
5.2.3.2 Überbetriebliche Ausbildung in integrativer Form zur Fachkraft im Gastgewerbe (Cafe Olé)	Starthilfe e.V.	6	2	1
5.2.3.3 Ausbildungscoaching / Check up	GSM Training & Integration gGmbH	11	17	9
5.2.3.4 Ausbildungsbegleitende Hilfen	diverse	2	3	4
Gesamt:		247	206	128

Tabelle 5 Gesamtzahl der geförderten Hilfeempfänger unter 25 Jahren

5.2.4 Fragebogenaktion für Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren

Eine der Hauptaufgaben für diese Zielgruppe bestand in der begleitenden und unterstützenden Betreuung im Übergang von der Schule in den Beruf.

Hierzu war eine genauere Kenntnis der aktuellen schulischen Situation und der Pläne und Wünsche im Übergang auf weiterführende Schulen oder in eine betriebliche Ausbildung nötig, um den individuellen Beratungsbedarf für die einzelnen Jugendlichen bestimmen und anbieten zu können.

Zur Umsetzung dieser Aufgabe wurde ein Fragebogen für die betreffende Altersgruppe entworfen, versendet und anschließend ausgewertet. Die Befragung erfolgte Anfang Februar, da das

¹⁸ Quelle: Hochtaunuskreis eigene Auswertung



Halbjahreszeugnis in die Bewertung der Situation und die Prüfung einer realistischen Einschätzung der Jugendlichen einbezogen werden muss.

Die Ergebnisse der Fragebogenaktion waren Grundlage für den Beratungsprozess und werden im Folgenden dargestellt.

Verschickt wurden insgesamt 602 Fragebögen. Der Rücklauf der Fragebögen lag bei ca. 61,1 % (368 Fälle), bei den anderen Fällen wurde durch telefonische Befragung der Klienten eine Klärung vorgenommen.

In dem Fragebogen wurde abgefragt:

- Der aktuelle schulische Besuch (Schulform, Klasse, voraussichtliches Ende)
- Der angestrebte Wechsel auf eine weiterführende Schule (Anmeldestatus)
- Der angestrebte Ausbildungsberuf und der gewünschte Ausbildungsbeginn
- Der erreichte Schulabschluss bei denen, die bereits die Schule verlassen haben
- Der Beratungsbedarf der Jugendlichen

Kopien der letzten beiden Zeugnisse sollten dem Fragebogen beigelegt werden.

Die Auswertung der 368 zurückgeschickten Fragebögen ergab in Bezug auf den aktuellen Stand des Schulbesuchs bzw. anderer Tätigkeiten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen folgendes Ergebnis:

Schulbesuch ¹⁹	Schüler	prozentual
Studium	14	3,80
Gymnasium (Gym.)	85	12,10
Fachoberschule (FOS)	38	10,33
Höhere Handelsschule (HH)	2	0,54
Berufsfachschule (BFS)	36	9,78
Realschule (RS)	86	23,38
Hauptschule (HS)	51	13,86
Besondere Bildungsgänge an Berufsschulen (EIBE, BVJ, FAUB, JOA)	20	5,43
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	6	1,63
Schule für Lernhilfe / Rehafälle (SFL)	11	2,99

¹⁹ Quelle: Hochtaunuskreis eigene Auswertung



Schulbesuch ¹⁹	Schüler	prozentual
Aktuell in Ausbildung	1	0,27
Schulbesuch beendet, ohne Beschäftigung	7	1,90
In anderen Maßnahmen	10	2,72
Sonstiges	1	0,27
Gesamt	368	100,0

Tabelle 6 Aktueller schulischer Stand der zu betreuenden Jugendlichen

Beratung:

Eine berufliche Beratung wurde in den Fragebögen entweder direkt von den Jugendlichen angefragt oder der Beratungsbedarf wurde durch die Persönlichen Ansprechpartner des Teams U25 in der Auswertung der Fragebögen festgestellt.

Dies war vor allem dann der Fall, wenn die angegebenen Vorstellungen über die Aufnahme an einer weiterführenden Schule auf der Basis der dokumentierten Zeugnisnoten nicht den Anforderungen der aufnehmenden Schule gerecht wurden.

In Nachfolge der Befragungsaktion wurden für die angesprochene Zielgruppe 44 Beratungsgespräche durchgeführt.

Bei einer Fortdauer des aktuellen Schulbesuchs, der bereits erfolgten Aufnahme an einer weiterführenden Schule oder bei der Absicht eines Studienbeginns wurde kein Beratungsbedarf festgestellt.

5.2.5 Jugendberufsagentur (JUBA)

In den vergangenen Jahren bestand eine Anlaufstelle für Jugendliche und junge Erwachsene, die vor dem Übergang Schule – Beruf standen, in Form einer „Kompetenzagentur“. Hierbei handelte es sich um ein vom Bund gefördertes Programm, dessen Finanzierung seitens des Bundes zum 30.06.2014 eingestellt wurde.

Zum 1. August 2014 hatte die Jugendberufsagentur (JUBA) - in Trägerschaft der Bildungsstätte Alte Schule Anspach (basa e.V.) - ihre Tätigkeit aufgenommen. Die JUBA war ein kreisweites rechtskreisübergreifendes Angebot der Jugendberufshilfe, welches Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 14 bis 27 Jahren im Übergang in das Berufsleben ansprach.



Gerade für Jugendliche und junge Erwachsene, die die Schule – teilweise ohne Schulabschluss – verließen, ohne dass ein direkter Übergang in die Berufsausbildung erfolgte, wurde eine Beratungs- und Betreuungsmöglichkeit benötigt. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die im SGB II-Leistungsbezug standen, wurden vom Kommunalen Jobcenter intensiv beim Übergang Schule in Beruf betreut. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich in keinem direkten Leistungssystem befanden, wurden aber nicht erreicht, so dass seitens des örtlichen Jugendhilfeträgers ein Angebot erforderlich war. Es konnte nicht darauf vertraut werden, dass diesen ein alleiniger Übergang in das Berufsleben gelingen würde. Auch ein Warten, bis ein Antrag auf Leistungen nach dem SGB II gestellt wurde, bedeutete für den Personenkreis „verlorene Zeit“ und damit ein längeres Verbleiben im sogenannten Übergangsmanagement.

Die neu gegründete JUBA verfolgte das Ziel, alle jungen Menschen im Hochtaunuskreis mit schwierigen Startbedingungen früh zu erreichen und diese engmaschiger zu fördern. Hierzu zählten auch diejenigen, die Hilfestellung bei der Orientierung ihres Bildungs- und Berufsweges oder konkrete Unterstützung bei der Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche sowie Bewerbungen benötigten. Das Unterstützungsangebot richtete sich ebenfalls an die Eltern bzw. Erziehenden, welche die Stärken und Neigungen ihrer Kinder am besten kannten und gemeinsam mit ihnen die Zukunft gestalten wollten. Die Kooperationspartner der JUBA waren der Hochtaunuskreis, die Agentur für Arbeit, die allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie ein Netzwerk weiterer Träger im Kreisgebiet.

Ein besonderer Schwerpunkt lag in der aufsuchenden Arbeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JUBA suchten Orte auf, an denen sich junge Menschen aufhielten. Sie gingen aktiv auf Kooperationspartner zu, welche innerhalb des Hilfesystems bereits mit der Zielgruppe arbeiteten. Gemeinsam mit der jeweiligen Jugendpflege oder den sozialpädagogischen Fachkräften an Schulen und anderen Einrichtungen wurden Informationsveranstaltungen vor Ort angeboten und Kontakt zu den Jugendlichen aufgebaut, die von anderen Angeboten nicht (mehr) erreicht wurden.

Das Angebot der Jugendberufsagentur war ein zentrales Element der Jugendberufshilfe nach dem SGB VIII. Neben den Angeboten der Schulsozialarbeit wurden auch Angebote für die Zeit nach dem Verlassen der Schule benötigt. Die Jugendberufsagentur hatte einen vernetzenden und steuernden Charakter, in dem Hilfsangebote für den Übergang von der Schule in den Beruf angeboten und vermittelt wurden. Vor allem wurde auch den Jugendlichen und jungen Erwachsenen geholfen, die aus eigenem Antrieb nicht zu den Unterstützungsleistungen fanden. Hier wurde auch ein entscheidender Beitrag zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit geleistet.

Aufgrund des großen Personenkreises und der hier grundsätzlich erforderlichen aufsuchenden Jugendarbeit erfolgte eine Aufstockung gegenüber der Kompetenzagentur von 1,7 auf 2,0 Vollzeitstellen.



5.3 Maßnahmen für besondere Personengruppen

5.3.1 Frauen

Die Frauen hatten an den erwerbsfähigen Personen den größten Anteil mit rund 51,4% (3.548 Personen²⁰). Von der Gruppe der Frauen bildeten wiederum die Alleinerziehenden mit 25,0 % (887 Personen²¹) einen großen Anteil. Die zu beachtenden zielgruppenspezifischen Besonderheiten waren sehr vielschichtig, da oft multiple Problemlagen vorlagen. Die Versorgung minderjähriger Kinder war entsprechend ein wichtiger, meist jedoch nicht der alleinige Grund für die „Vermittlungshemmnisse“. Schwierigkeiten bei den Sorgerechtsregelungen, Probleme in der Kindererziehung, psychische oder körperliche Beeinträchtigungen nach Gewalterfahrungen, mangelnde Mobilität, fehlende Berufsausbildung und Berufserfahrung waren nur einige der Problemfelder. Bei den Frauen mit Migrationshintergrund kamen noch Problemlagen wie wenig Erfahrung mit selbständiger Lebensweise, Schwierigkeiten, eine bedarfsgerechte Wohnung zu finden, Schwierigkeiten mit dem Aufenthaltsstatus dazu.

Über ein sogenanntes Familienprofiling konnte bei in Partnerschaft lebenden Frauen eine gezielte Förderung erfolgen, wobei die Ressourcen der Bedarfsgemeinschaft als Grundlage dienten. Dabei stand neben einer intensiven persönlichen Betreuung und Beratung das allgemeine Maßnahmenangebot zur Verfügung.

Bei Alleinerziehenden bedurfte es intensiver Unterstützung, wobei hier die Sicherstellung der Kinderbetreuung von zentraler Bedeutung war. Im Rahmen der kommunalen Leistungen bzw. der Leistungen nach dem SGB VIII erfolgte eine finanzielle Unterstützung durch Übernahme der entstehenden Betreuungskosten. Eine entsprechende Analyse zeigte, dass fast 40 %²² der Alleinerziehenden ein Erwerbseinkommen erzielte, der größte Teil davon (26 %)²³ sogar Einkommen aus sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit. Für die noch nicht am Erwerbsleben teilnehmenden Alleinerziehenden wurde seit September 2011 eine Orientierungsmaßnahme angeboten mit dem Ziel der Aktivierung, Eignungsfeststellung und beruflichen Orientierung. Im Vordergrund stand die Klärung der Kinderbetreuung, einhergehend mit der Erarbeitung einer beruflichen Perspektive, die Stärkung der Eigeninitiative sowie die Reflexion und Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse. Für die von einem erfahrenen Träger durchgeführte Maßnahme standen im 3-monatigen Rhythmus (bis August 2013) bzw. 4-monatigen Rhythmus (ab September 2013) jeweils 15 Plätze zur Verfügung.²⁴ 2016 fand ein Wechsel beim Träger statt, von der Starthilfe e.V. zur Taunusdienste gGmbH. Eine Anschlussmaßnahme in 2017 „Perspektive mit Kind“ führte die Idee weiter. Mit einem erhöhten Praktikumsanteil können die Teilnehmenden Ihr Potential erfahren.

²⁰ Quelle: Tabelle 12 Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften

²¹ Quelle: Tabelle 12 Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften

²² Quelle: Hochtaunuskreis eigene Auswertung zum Juni 2017

²³ Quelle: Hochtaunuskreis eigene Auswertung zum Juni 2017

²⁴ Beschreibung der Maßnahme „Orientierungsmaßnahme für junge alleinerziehende Mütter“ siehe Kapitel 5.1.7.7



5.3.2 Über 50 jährige

Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“

Das Bundesprogramm sollte die Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser (Frauen und Männer zwischen 50 und 64 Jahren) verbessern und diese wieder dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren.

Die Kernziele der 1. Programmphase von 2005 bis 2007 waren: Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser, Schaffung von regionalen Netzwerken, Einbindung aller relevanten Arbeitsmarktakteure, Ansprache der Unternehmen, um sie über das Thema Demografie aufzuklären.

Die Kernziele der 2. Programmphase von 2008 bis 2010 waren: Weiterentwicklung des Modellprojekts in ein selbstverständliches Element der Arbeitsmarktpolitik, Aktivierung von mindestens 200.000 Menschen und Integration von mindestens 50.000 älteren Langzeitarbeitslosen in den allgemeinen Arbeitsmarkt in der Programmphase.

Bundesweit unterstützten 62 regionale Beschäftigungspakte die Perspektive 50plus. Diese regionalen Pakte wurden von Arbeitsgemeinschaften bzw. gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Trägern gebildet. Zum 01.07.2009 und 01.01.2010 bestand die Möglichkeit, sich an dem Bundesprogramm zu beteiligen. Dazu war ein Beitritt zu einem der Pakte erforderlich. In Hessen gab es sechs Pakte. Nach eingehender Auswahl entschloss sich der Hochtaunuskreis, zum 01.01.2010 dem Pakt der Stadt Offenbach, des Kreises Groß-Gerau und des Wetteraukreises beizutreten. Mit dem Hochtaunuskreis schlossen sich auch noch die Stadt Wiesbaden und der Landkreis Gießen an, so dass dieser Pakt zunächst aus vier Arbeitsgemeinschaften (Argen) und zwei Optionskommunen bestand.

Die in einem Pakt zusammen geschlossenen Grundsicherungsträger arbeiteten alle nach dem gleichen Prinzip. Es wurde ein Team für die Betreuung der 50 bis 64jährigen gebildet. Ziel war es, möglichst jede Person dieser Altersgruppe zu aktivieren. Dazu war eine große Zahl von verschiedenen Maßnahmen erforderlich, die im Rahmen von Steuerungsrunden auf der Leitungsebene vereinbart wurden. Jeder Pakt versuchte auf die jeweilige Region bezogen eine gemeinsame Umsetzung, wobei regionale Unterschiede und Schwerpunkte im Rahmen der grundsätzlichen gemeinsamen Ausrichtung mit folgenden Maßnahmen möglich waren:

Einzelprofiling, Gruppenprofiling, Teilprojekt Jobclub, Teilprojekt Bewegung, Teilprojekt Ernährung, Teilprojekt Gesundheitsprofiling. Jeder Pakt hatte einen Paktkoordinator, der u.a. die Antragsformalitäten, die monatlichen statistischen Meldungen, die Terminierung der Sitzungen etc. übernahm.

Neben der Aktivierung stand natürlich auch bei dem Projekt 50plus die Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Vordergrund. Dem trug der Bund auch bei der Finanzierung Rechnung, da die Zahl der Integrationen der 50 bis 64jährigen im Ersten Arbeitsmarkt die einzige Berechnungsgrundlage für die Mittelzuweisung war. Grundlage für die Berechnung für das Jahr 2010 waren die Integrationen des Jahres 2008 und die im Jahr 2009 bis zur Antragstellung im Herbst erreichten Integrationen.



Zum 01.01.2010 (also mit Beitritt zum Bundesprogramm) wurde ein eigenes Team „50plus“ gebildet, das die rund 1.600 Personen der 50- bis 64-jährigen in die Betreuung nahm. Die Auswahl und Einarbeitung neuer Mitarbeiter war neben der Übernahme des vorhandenen Personals erforderlich. In den ersten Monaten stand die aktivierende Arbeit mit den Klienten im Vordergrund und deren Teilnahme an den Angeboten „Tiefenprofiling“ und „Job-Coaching“.

Die dritte Programmphase des Bundesprogrammes begann mit dem 01.01.2011. Mit der Fortführung in den Jahren 2011 bis 2015 sollten die Beschäftigungschancen der älteren Langzeitarbeitslosen weiter verbessert werden. Mit Beginn der dritten Programmphase hatte sich die Zahl der Pakte von 62 auf 78 erhöht. 421 Jobcenter und damit mehr als 95 Prozent aller Grundsicherungsstellen waren bundesweit am Bundesprogramm beteiligt. Von dieser Ausweitung, die mit einem intensiven Erfahrungs- und Wissensaustausch verbunden war, profitierten alle Beteiligten in den Jobcentern – was wiederum den älteren Langzeitarbeitslosen zu Gute kam.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte das Unternehmen Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung (GSUB) GmbH mit der Begleitung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ beauftragt. Daher arbeitete auch der Hochtaunuskreis mit diesem Unternehmen.

In den Jahren 2010 – 2015 konnten 981 Personen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis aufnehmen oder bei der Existenzgründung unterstützt werden. 488 Personen begannen eine geringfügige Tätigkeit, was aufgrund verschiedener Umstände (u.a. gesundheitliche Einschränkungen) als Erfolg zu werten war. Sämtliche Maßnahmeteilnehmer und Integrationen waren in den entsprechenden Tabellen im gesamten Bericht enthalten.

Zum 31.12.2015 endete das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“.

5.3.3 Migranten und Migrantinnen

Für den Personenkreis der Migranten und Personen, bei denen Sprachprobleme als Vermittlungshemmnis auftraten, standen die Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zur Verfügung.

Mit dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz-BQFG („Anerkennungsgesetz“) gab es seit dem 1. April 2012 die Möglichkeit der Feststellung einer Gleichwertigkeit des erworbenen ausländischen Berufsabschlusses im Vergleich zum deutschen Ausbildungsabschluss gemäß dem entsprechenden Gesetz bzw. Kammerordnung. Grundlage zur Verabschiedung dieses Gesetzes war die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG, die bereits früher zu Teilen in Fachgesetzen zur beruflichen Anerkennung innerhalb der EU und/oder durch Äquivalenzabkommen mit einigen Drittstaaten zur Anwendung kam.

Grundlage jeder Anerkennung der Gleichwertigkeit war eine umfassende Dokumentation der beruflichen Ausbildung und Erfahrung, sowie die Übersetzung in die deutsche Sprache zur Anerkennung der Gleichwertigkeit. Die Kosten der Beratung und Übersetzung konnten auf Antrag aus



dem Vermittlungsbudget nach § 44 SGB II bestritten werden, soweit nicht andere vorrangige Leistungen griffen.

Im Rahmen des IQ-Netzwerks fanden 2013 - 2014 Seminare zur Qualifizierung von Mitarbeitern zur Förderung der beruflichen Anerkennung und modularen Qualifizierung von Migranten in Hessen statt.

Der Hochtaunuskreis war ein von der Vielfalt seiner Bürgerinnen und Bürger geprägter Landkreis. Hierzu trug auch die wachsende Zahl an geflüchteten Menschen bei. Unser Ziel war es, dass alle Menschen, die im Hochtaunuskreis lebten, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben konnten.

Hierzu gehörte die Öffnung der Gesellschaft und der Verwaltung hin zu einer gelebten Willkommenskultur genauso, wie die Förderung von neu zugewanderten Menschen. Integration wurde als Querschnittsaufgabe verstanden. Der Hochtaunuskreis nahm im Bereich der Integration an folgenden Landes- und Bundesprogrammen teil:

- WIR-Koordinator/Innen
- WIR-Fallmanager/Innen im Rahmen der WIR-Koordination
- Bildungskoordination für Neuzugewanderte

Seit 2014 beteiligte sich der Hochtaunuskreis am Landesprogramm Wegweisende Integrationsansätze Realisieren (WIR).

In diesem Rahmen wurden 2017 weiterhin zwei Lotsenprojekte und ein Projekt zur Anerkennungskultur sowie zwei neue Projekte, die gezielt Frauen ansprechen, die aus ihrer häuslichen Umgebung nur schwer zu lösen sind, gefördert. Darüber hinaus wurden Schulungen zur Interkulturellen Öffnung und zum Erwerb von Interkultureller Kompetenz in der Kreisverwaltung durchgeführt. Geschult wurden im letzten Jahr schwerpunktmäßig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kommunalen Jobcenters sowie die Auszubildenden.

Als weiterer wichtiger Bestandteil der Integrationsarbeit hatte sich die Bürgersprechstunde auch in 2017 weiter etabliert. Hier hatten die Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeit an zwei Terminen wöchentlich Fragen und Probleme insbesondere zu folgenden Sachverhalten zu besprechen:

- Deutsch-Kurse sowie sonstige Weiterbildungsmöglichkeiten
- Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche
- Anerkennung von Abschlüssen
- Suche nach einem Praktikumsplatz
- Interkulturelle Konflikte
- Suche nach einem Kita-Platz

Ergänzend zu diesem Beratungsangebot wurde eine Broschüre „Wegweiser für Migranten“ erstellt. Hierin wurden die unterschiedlichen Angebote von Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten im Hochtaunuskreis zusammengefasst.

Seit November 2016 gab es die Bildungskoordinatoren im Hochtaunuskreis, die im Rahmen des Bundesprogramms „Bildungskoordination für Neuzugewanderte“ des Bundesministeriums für Bil-



derung und Forschung (BMBF) installiert wurden. In den kommenden Jahren sollten die Bildungsangebote für Neuzugewanderte zentral erfasst und der Aufbau eines Netzwerkes mit sämtlichen Akteuren des Bildungsbereichs und des bürgerschaftlichen Engagements vorangetrieben werden.

Zu den Hauptaufgaben gehörten die Vernetzung der unterschiedlichen (Bildungs-) Akteure in der Region, die regionale Abstimmung der Projekte und Angebote mit den Handelnden vor Ort, mit dem Ziel einer bedarfsorientierten Ausrichtung der Angebote für Neuzugewanderte. Hierzu wurden unter anderem Bildungskonferenzen ausgerichtet und Netzwerktreffen organisiert. Aktueller Schwerpunkt war die Koordination der Angebote zum Spracherwerb für Geflüchtete.

Der Dolmetscherpool der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kreisverwaltung, die über eine mehrsprachige Kompetenz verfügten, wurde weiterhin gepflegt und aktualisiert. Hierdurch konnten Übersetzungshilfen im Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern geleistet werden.

Erstmalig wurde im Jahr 2010 ein Integrationsmonitoring durchgeführt. Dieses wurde im Jahr 2016 fortgeschrieben und basierte nun auf den Daten von 2014/2015. Die hierin erfassten Auswertungen gaben Aufschluss über den Stand der Integrationsarbeit und dienten zur Zielfindung für weitere Maßnahmen und Projekte.

Darauf aufbauend wurde im Jahr 2017 das Integrationsleitbild „Leben in Vielfalt“ weiter entwickelt. In mehreren Workshops wurden neue Handlungsfelder erarbeitet. Diese waren Bildung und Sprachförderung, Ausbildung und Arbeit, Religionen und Gleichberechtigung von Frau und Mann. Die Verabschiedung des Leitbildes durch die Kreisgremien war im Frühjahr 2018 vorgesehen. Anschließend sollte an der Umsetzung der hierin festgelegten Ziele gearbeitet werden.

Der bereits seit 2014 bestehende Integrationsbeirat war maßgeblich an der Entwicklung des Leitbildes beteiligt. Die Zielfindung wurde hierüber transparent in die Kommunen des Hochtaunuskreises getragen.

Aus dem Handlungsfeld Religion ging 2014 der Dialogkreis Religion hervor. Wie der Name bereits sagt, wurde der Dialog der verschiedenen Religionen untereinander aber auch im Rahmen von Podiumsdiskussionen mit der Öffentlichkeit gefördert. Zu den regelmäßigen Teilnehmern der Treffen gehörten Vertreter der katholischen, evangelischen, neuapostolischen und griechischen Kirchen, der jüdischen Gemeinden, der Ahmadiyya Muslim Jamaat und der türkisch-islamischen Union(DITIB).

Als ein weiterer Höhepunkt wurde im Juni 2017 zum 6. Mal der Integrationspreis des Hochtaunuskreises verliehen. Damit sollte das Engagement honoriert werden, das im alltäglichen Leben ein friedvolles Zusammenleben einer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft unterstützte. Mit dem Preis wurden Personen, Institutionen, Vereine, Firmen, Migrantenorganisationen oder Initiativen gewürdigt, die sich um die Integration und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund besonders verdient gemacht hatten. Ausgezeichnet wurden in 2017 der Sportkreis Hochtaunus e.V., der Verein für kulturelle Teilhabe e.V. „KulturLebenHochtaunus“ das Projekt „Sing meine Sprache der Kleinen Oper Bad Homburg und die Initiative Sprache.Lesen.Lernen“ e.V.



5.3.4 Rehabilitanden

An der Aufgabenwahrnehmung der „aktiven Leistungen nach dem SGB II“ war neben den Persönlichen Ansprechpartnern im Fachbereich Arbeitsförderung das Team Menschen mit Behinderung beteiligt. Um für den Personenkreis der Rehabilitanden und Behinderten die gemeinsame Aufgabenstellung wahrnehmen zu können, wurden die Schnittstellen definiert, die Kompetenzen geregelt und die Verfahrensabläufe beschrieben. Daraus wurden klare Handlungsanweisungen an die Mitarbeiter entwickelt, die eine einvernehmliche Zusammenarbeit und effektive Aufgabenwahrnehmung ermöglicht.

Zusätzlich wurde auch eine klare Zuordnung der vom Bund zur Verfügung gestellten Eingliederungsmittel erforderlich, um eine eigenverantwortliche Maßnahmenplanung und –Umsetzung zu ermöglichen.

Die Fachbereichsleitungen der beiden Fachbereiche vereinbarten zum 01.04.2013, dass das Team Menschen mit Behinderung von den vom Bund zur Verfügung gestellten allgemeinen Eingliederungsmitteln 20 % jährlich erhalten sollte. Es handelte sich um einen Richtwert, da Rehabilitationsleistungen eine gesetzliche Pflichtleistung darstellten.

Das Kommunale Jobcenter Hochtaunus, Team Menschen mit Behinderung war wesentlich am Prozess der beruflichen Rehabilitation für erwerbsfähige Behinderte im Leistungsbezug des SGB-II beteiligt. Das Team Menschen mit Behinderung war verpflichtet, im Rahmen seiner Aufgabenwahrnehmung mögliche Reha-Fälle rechtzeitig zu identifizieren. Es hatte zu klären, in welchem Ausmaß die gesundheitlichen Einschränkungen sich auf die Leistungsfähigkeit und in Folge auf die Integration in Arbeit auswirkten und ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben notwendig waren.

Verantwortungsbereiche:

Das Reha-Verfahren unterteilte sich vor allem in zwei Verantwortungsbereiche für das Kommunale Jobcenter Hochtaunus, Team Menschen mit Behinderung:

Leistungsverantwortung

- Die finanzielle Leistungsverantwortung/Leistungsverpflichtung im Kontext der beruflichen Rehabilitation war klar geregelt. Sofern die Agentur für Arbeit, Reha-Träger war und es sich um Leistungen der Ersteingliederung handelte, lag die Leistungsverantwortung bei der Agentur für Arbeit.
- Die finanzielle Leistungsverantwortung bei der beruflichen Wiedereingliederung im Sinne des § 16 Abs.1. SGB II lag demgegenüber beim Kommunalen Jobcenter Hochtaunus, Team Menschen mit Behinderung.
- Bei der Zuständigkeit eines sonstigen Reha-Trägers lag die finanzielle Leistungsverantwortung ausschließlich beim Träger der beruflichen Rehabilitation.



Integrationsverantwortung

Die Integrationsverantwortung hatte **stets** das Kommunale Jobcenter Hochtaunus und zwar unabhängig vom Reha-Träger.

Eine der originären Aufgabe des Teams Menschen mit Behinderung bestand grundsätzlich in der Begutachtung der behinderten Menschen und in der Feststellung des individuellen Förderbedarfes nach SGB IX und Vorhaltung sowie Begleitung der festgelegten Maßnahmen auch über den Berufseintritt hinaus. Im Vorfeld erfolgte eine Prüfung der Zuordnung der Zielgruppe

- Behinderter/Rehabilitand
- Schwerbehinderter

durch das Team Menschen mit Behinderung.

Rehabilitanden/Behinderte: Rehabilitanden/Behinderte im Sinne des SGB III sind Menschen, deren Aussichten am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen. Behinderten Menschen stehen Menschen gleich, bei denen eine Behinderung mit den oben genannten Folgen droht.

Schwerbehinderte Menschen: Menschen sind im Sinne des Teils 2 SGB IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen, § 2 Abs. 3 SGB IX).

Grad der Behinderung: Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden den Grad der Behinderung fest (§ 69 SGB IX). Die Auswirkungen werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden abgestuft festgestellt.



Fallbestand Team Menschen mit Behinderung ²⁵	2017
Gesamt	783
davon: Grad der Behinderung ab 50 und mehr	283
Grad der Behinderung 30 und 40	179
Rehabilitand	321

Tabelle 7 Übersicht Fallbestand

Im Kundenbestand des Kommunalen Jobcenters Hochtaunus, Team Menschen mit Behinderung befand sich eine große Zahl von behinderten bzw. schwerbehinderten erwerbsfähigen Leistungsempfängern, bei denen aufgrund der langen Dauer der Arbeitslosigkeit, biographischen Brüchen, Kumulationen von personen- oder marktbedingten Vermittlungshemmnissen eine gewisse Arbeitsmarktferne konstatiert werden musste.

Um einem dauerhaften Verbleib dieser besonders betroffenen Personengruppe im SGB II-Leistungsbezug entgegenzuwirken, bedurfte es spezifischer Maßnahmen, die geeignet waren, diesem Personenkreis trotz der vorhandenen Integrationshemmnisse auf einen beruflichen Wiedereingliederungsprozess vorzubereiten.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausgangssituation wurden realistische Ziele ermittelt und individuell abgestimmt. Die Teilnehmer wurden intensiv beim Finden, Beschreiben und Umsetzen beruflicher Perspektiven unterstützt. Die persönlichen Fähigkeiten, die vorhandene Motivation und Sozialkompetenz wurden gefestigt.

Hauptziel des „Reha-Netzwerk“ war die (Wieder-) Herstellung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der besonderen Personengruppe der behinderten bzw. schwerbehinderten SGB II – Leistungsbezieher, um eine nachhaltige und dauerhafte Integration zu erreichen.

Angestrebt wurde teilnehmerbezogen zunächst im Einzelnen:

- die Stabilisierung der persönlichen Situation und falls erforderlich der Aufbau einer Tagesstruktur
- die Erarbeitung einer grundlegenden beruflichen Orientierung
- die Heranführung an den Arbeitsmarkt

Daher wurden die besonderen Maßnahmen des Teams Menschen mit Behinderung gemeinsam mit den REHA-Trägern (Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung) ständig evaluiert und verbessert. Die Leistungen des Kommunalen Jobcenter Hochtaunus wurden

²⁵ Quelle: BA Statistik sowie Hochtaunuskreis eigene Auswertung



zielgerichtet auch auf die Beseitigung von behinderungsspezifischen Nachteilen ausgerichtet und eingesetzt.

Eine differenzierte erweiterte Auswertung ergab ferner, dass die Notwendigkeit bestand, weitere wirksame Handlungskonzepte zur Beendigung der Langzeitarbeitslosigkeit erwerbsfähiger behinderter bzw. schwerbehinderter Frauen und Männer mit schwerwiegenden multiplen Problemlagen ab dem vollendeten 25. Lebensjahr zu schaffen.

Strategisch wurde entschieden, eine rehaspezifische betriebliche Maßnahme genannt „Inklusion Pro“ zu entwickeln. Ziel war und ist es, langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderungen und weiteren multiplen Vermittlungshemmnissen durch Ausprobieren verschiedener Arbeitsbereiche im realen Umfeld auf eine Berufs- und Arbeitsfindung vorzubereiten und so der Verfestigung eines Langzeitbezuges von Arbeitslosengeld II entgegenzuwirken. Durch diese Maßnahme sollten die Chancen auf eine Beschäftigungsaufnahme und Qualifizierung steigen, weil im Gegensatz zu einer klassischen Maßnahme mit einer rein theoretischen Herangehensweise diese im realen Arbeitsleben stattfindet. Der Schwerpunkt der Maßnahme lag auf praktischer Erprobung verschiedener Arbeitsbereiche im realen Umfeld.

Am 1. März 2015 startete die oben beschriebene rehaspezifische betriebliche Maßnahme „Inklusion Pro“. Die individuelle Teilnahmedauer betrug jeweils 6 Monate pro Teilnehmer. Da sich diese Maßnahme bewährte, wurde im Anschluss an die erste Laufzeit erneut ausgeschrieben.

Den realen Arbeitskontext bot als Kooperationspartner das Sozialzentrum Haus Dammwald in Friedrichsdorf. Unter Anleitung und intensiver pädagogischer Begleitung konnten je nach Interessensschwerpunkten die Arbeitsbereiche Verwaltung, Haustechnik, Gartenpflege, Küche und Hauswirtschaft, Reinigung sowie Pflege und Betreuung innerhalb eines Betriebes durchlaufen werden.

Über Netzwerkarbeit wurden die Teilnehmer schließlich an den Arbeitsmarkt herangeführt und bei der Suche nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten unterstützt.

Netzwerk Team Menschen mit Behinderung

Im Rahmen eines aufeinander abgestimmten Netzwerkes wurden sämtliche Strukturen für eine erfolgreiche Integration behinderter Menschen im Hochtaunuskreis vorgehalten.

Träger	Angebot
Berufsförderungswerk Frankfurt am Main	Reha-Assessment/Chancenprofilung für behinderte und schwerbehinderte erwerbsfähige Leistungsempfänger Dauer: 1 – 5 Tage; Rechtsgrundlage: § 32 SGB III Modulare Reha-Vorbereitung (MORE) kaufmännisch und gewerblich technisch Dauer: 1 – 3 Monate; Rechtsgrundlage: § 117 SGB III Qualifizierungen mit Kammerabschlüssen Dauer: 24 Monate; Rechtsgrundlage: § 117 SGB III
Betriebliches Trainingszentrum (BTZ) Frankfurt am Main	Rehaspezifische Anpassungsfortbildungen für besonders betroffene Menschen mit seelischen/psychischen Behinderungen Dauer: 11 Monate und länger; Rechtsgrundlage: § 117 SGB III
Starthilfe Hochtaunus	Berufspraktische Vorbereitungsmaßnahme/Eignungsfeststellung „Fit für den Arbeitsmarkt“ mit Praxisanteil und Kompetenzfeststellung Dauer: 6 Monate; Rechtsgrundlage: § 115 SGB III
SALO & Partner	NEUSTART-Maßnahme zur Reintegration von Rehabilitanden und Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt Dauer: 8 ½ Monate; Rechtsgrundlage: § 115 SGB III
AWO Sozialzentrum, Haus Dammwald	InklusionPro – Erprobung verschiedener Arbeitsbereiche im realen Arbeitsumfeld Rechtsgrundlage: § 16 f SGB II
Integrationsfachdienst (2 Träger) Verein Perspektiven e.V. & IB Oberursel	Assistierte Vermittlung für behinderte und schwerbehinderte erwerbsfähige Leistungsempfänger Standortbestimmung (Fähigkeitsprofil), Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Begleitung und Beratung Dauer: 6 Monate; Rechtsgrundlage: §§ 109 ff SGB IX, § 45 SGB III

Tabelle 8 Übersicht der Angebote verschiedener Träger



Ausgestaltung Netzwerk

Im Folgenden wurde dargestellt, wie sich die Umsetzung des Reha-Netzwerkes gestaltet:

Für die Klienten wurde von den Integrationsmanagern ein zielgerichtetes Integrationskonzept erstellt. Im Rahmen einer Individualisierung und Integrationsweggestaltung wurden in der Regel die Angebote und Dienstleistungen des Berufsförderungswerkes Frankfurt am Main in Anspruch genommen. Dort konnte eine differenzierte Eignungsabklärung (Assessment) für die jeweiligen Klienten veranlasst werden, um einen zielführenden Integrationsweg sowie erforderliche personenbezogene Handlungs- und Entwicklungsbedarfe aufzudecken.

Die Eignungsabklärung wurde regulär an fünf aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführt. Sie beinhaltete modular buchbare Bausteine wie zum Beispiel unter anderem die arbeitsmedizinische Diagnostik, die arbeitspsychologische Diagnostik und die praktische Arbeitserprobung. Ziel dieser Eignungsabklärung war es, unter der Berücksichtigung einer spezifischen individuellen Zielfragestellung, Ansätze für eine bessere berufliche Orientierung zu finden sowie persönliche Stärken und Defizite des Einzelnen evaluieren zu können.

Die differenzierte Eignungsabklärung war sowohl für den Integrationsmanager als auch für den Klienten gewissermaßen ein Instrument der individuellen Standortanalyse. Aus dem Ergebnis der Begutachtung, die in einem ausführlichen Ergebnisbericht dargestellt wurde, ließen sich meist für alle Beteiligten weitere Handlungsschritte für den Integrationsprozess ableiten.

Beispielsweise war in einem Fall zunächst das Heranführen an bestimmte Schlüsselqualifikationen erforderlich, wie z.B. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Engagement, Teamfähigkeit und Motivation. In diesem Fall eignete sich die Einbindung der berufsvorbereitenden Maßnahme „Fit für den Arbeitsmarkt“ des Trägers „Starthilfe Hochtaunus“. Anhand der aktiven Teilnahme an dieser Maßnahme erhielten die Klienten die Möglichkeit, die oben genannten Schlüsselqualifikationen effektiv zu trainieren, um bestmöglich auf die Herausforderungen des Arbeits- und Berufslebens vorbereitet zu werden.

In einem anderen Fall konnte das Ergebnis der Eignungsabklärung auch eine direkte Vermittelbarkeit eines Leistungsempfängers hervorbringen. In diesem Fall konnte unmittelbar der Integrationsfachdienst als spezieller Vermittlungsdienstleister für Menschen mit Behinderung eingeschaltet werden. Durch die Einbindung dieses Trägers wurde eine gezielte und leidensgerechte behindertenspezifische Arbeitsvermittlung in die Wege geleitet.

Ablauf-Diagramm zum Assessment:



Abbildung 9 Ablauf-Diagramm zum Assessment

Die Ausgestaltung, Implementierung und Nutzung eines solchen Reha-Netzwerkes zur Integration der langzeitarbeitslosen erwerbsfähigen behinderten Menschen war bislang deutschlandweit im Hochtaunuskreis einzigartig.

Aus diesem Grund wurde auf Vorschlag des Deutschen Landkreistages (DLT) der Hochtaunuskreis als Mitglied für die Arbeitsgruppe „Berufliche Teilhabe behinderter Menschen“ beim Deutschen Verein (DV) in Berlin als einziger SGB II-Leistungsträger berufen. Diese Arbeitsgruppe hatte für den Fachausschuss „Rehabilitation und Teilhabe“ des Deutschen Vereins eine Empfehlung zu Fragen der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen erarbeitet (siehe Empfehlungen des Deutschen Vereins vom 18.03.2009).

Sofern sich bei Antragsstellern nach SGB II während des sogenannten Sofortprofilings (Erstgespräch/ Profiling) herausstellte, dass der jeweilige Leistungsempfänger gemäß § 19 SGB III in Verbindung mit § 2 SGB IX behindert, schwerbehindert oder von Behinderung bedroht war, konnte diese Person direkt an das Team Menschen mit Behinderung gemeldet werden. Nach Erhalt der schriftlichen Nachweise wurde anschließend eine entsprechende Prüfung auf Zugehörigkeit zur oben genannten Personengruppe vorgenommen.

Das Team Menschen mit Behinderung betreute die Fälle, die zur besonderen Personengruppe der Behinderten, Schwerbehinderten oder Rehabilitanden gehören, eigenständig und erstellte in der Regel für jede Person einen individuellen Integrationsplan. Die Integrationsmanager prüften anschließend bei den Leistungsempfängern, ob spezifische Maßnahmen aus dem Reha-Netzwerk oder gegebenenfalls allgemeine Maßnahmen wie beispielweise ein allgemeines Bewerbungstraining des Fachbereiches Arbeitsförderung in Frage kamen.

Folgende Aufgaben wurden von dem Team Menschen mit Behinderung umgesetzt:

- Beratung unter Berücksichtigung der Lebenssituation der leistungsberechtigten Personen und der gesundheitlichen Einschränkungen sowie behinderungsbedingten Fähigkeiten.
- Durchführung einer Berufswegplanung sowie Entwicklung und Festlegung einer Integrationsstrategie.
- Begleitung und Betreuung während der Teilnahme der Klienten an Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen.
- Durchführung von Förderplangesprächen zusammen mit den Reha- und Bildungsträgern sowie regelmäßiger jährlicher Austausch mit den Netzwerkpartnern.
- Übernahme von Verwaltungsaufgaben, Aktenführung, Berichtswesen, Erfassung und Pflege der Statistik.
- Abklärung von Einstellungskonditionen im Fall von Arbeitsaufnahmen in Absprache und Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice des Kommunalen Jobcenter Hochtaunus. Anschließende Prüfung von individuellen und personenbezogenen Fördervoraussetzungen, beispielsweise die Festlegung der Dauer und Höhe eines finanziellen Eingliederungszuschusses an einen Arbeitgeber.
- Mitteilung von relevanten Informationen an Arbeitgeber sowie Benennung von Vorteilen der Gleichstellung und Mehrfachanrechnung. Information zum Kündigungsschutz bei der besonderen Personengruppe. Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt.
- Nachgehende Betreuung und Begleitung der Leistungsempfänger nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

Die vielfältige Angebotspalette der Qualifizierungs- und Arbeitsvermittlungsmaßnahmen des Fachbereiches Arbeitsförderung stand dem Team Menschen mit Behinderung ebenso zur Verfügung. Bei Nutzung der allgemeinen Maßnahmenangebote arbeitete das Team Menschen mit Behinderung eng mit den Persönlichen Ansprechpartnern im Fachbereich Arbeitsförderung des Kommunalen Jobcenter Hochtaunus zusammen. Im Falle einer Einbindung dieser allgemeinen Maßnahmen in den Integrationsprozess wurden Art und Schwere der Behinderung der Klienten sowie auch das allgemeine Leistungsvermögen berücksichtigt.

Die weitere Vorgehensweise des Teams Menschen mit Behinderung ergab sich individuell aus dem jeweiligen Einzelfall. Nachdem ein erstes Beratungsgespräch mit dem Leistungsempfänger stattfand und eine Sachstandsklärung erfolgte, wurde in der Regel z.B. mittels Eignungsabklärung im Berufsförderungswerk der Integrations- und Unterstützungsbedarf des behinderten Leistungsbeziehers ermittelt. Weiterhin erfolgte seitens der Integrationsmanager eine Einschätzung und Beurteilung, ob im Einzelfall spezifische Maßnahmen aus dem Reha-Netzwerk oder allgemeine Maßnahmen angemessen waren, beispielsweise ein Job-Coaching, ein Bewerbungstraining oder Computerkurse.

Ein regelmäßiger Austausch mit den jeweiligen behinderten Leistungsempfängern wurde von den Integrationsmanagern bestmöglich umgesetzt, um eine hohe Kontaktdichte zu den Klienten herzustellen. Nach Ablauf eines Zeitrahmens von etwa sechs Monaten fand bei nicht realisierter beruflicher Integration in der Regel eine erneute Hilfe- und Förderplanaufstellung statt. Hierbei wurde die persönliche Ausgangssituation erneut eruiert und gemeinsam mit dem Betroffenen über-



legt, welche Eingliederungsmaßnahmen darüber hinaus sinnvoll und zielgerichtet eingesetzt werden könnten.

Generell galt in dem Team Menschen mit Behinderung stets der Grundsatz:

Bei Arbeitsmarktnähe im Einzelfall hatte die Vermittlung in eine adäquate sowie leidens- und qualifikationsgerechte berufliche Tätigkeit den Vorrang vor der Teilnahme an Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen.

Aktivierungsstatistik Reha-Netzwerk ²⁶

Maßnahmen	Träger /	2017
Reha-Assessment	Berufsförderungswerk	18
Rehaspezifische Qualifizierungen	Berufsförderungswerk	16
Rehaspezifische Anpassungsfortbildung	BTZ Frankfurt Trainingszentrum	2
Fit für den Arbeitsmarkt	Starthilfe Hochtaunus	23
NEUSTART Maßnahme zur Reintegration	SALO & Partner	2
Inklusion Pro – Erprobung praktischer Arbeitsfelder	Haus Dammwald	25
Begleitung/Unterstützung/Vermittlung	IFD Perspektiven	60
Begleitung/Unterstützung/Vermittlung	IFD IB Oberursel	20
Gesamt:		166

Tabelle 9 Aktivierungsstatistik Reha-Netzwerk

Gesamtzahl der geförderten behinderten bzw. schwerbehinderten Leistungsempfänger. Ein laufender Einstieg in die Maßnahmen ist jederzeit möglich.

²⁶ Quelle: Hochtaunuskreis eigene Auswertung



Die Implementierung und der zielgerichtete Einsatz des Netzwerkes „REHA“ des „Teams Menschen mit Behinderung“ trugen maßgeblich dazu bei, dass im Jahr 2017 „55“ schwerbehinderte Leistungsbezieher (mit einem Grad der Behinderung 50 - 100) wieder in das Arbeits- und Berufsleben integriert werden konnten.

Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit schwerbehinderter Menschen	
Summe Integrationen Gesamt KJC	1.544²⁷
davon Anteil mit GdB 50 - 100	55 ²⁸

Tabelle 10 Integration in Erwerbstätigkeit von Rehabilitanden und behinderten Menschen

Ein guter Anteil an schwerbehinderten Menschen, die in Arbeit vermittelt wurden, war über den Zeitpunkt der Arbeitsvermittlung hinausgehend längerfristig versicherungspflichtig beschäftigt. Aufgrund einer engmaschigen Begleitung und Unterstützung der Leistungsempfänger durch das Team Menschen mit Behinderung, insbesondere während der Teilnahme an Eingliederungsmaßnahmen, konnte eine gute Versorgung stattfinden.

Das Kommunale Jobcenter Hochtaunus legte besonders hohen Wert auf eine individuelle Förderung und Integration in Arbeit von erwerbsfähigen langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderungen. Mit dem Hessischen Sozialministerium war die Zielerreichung des Kommunalen Jobcenter Hochtaunus zur verstärkten Integration von langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderungen somit nachweislich im Einklang.

²⁷ Quelle: Kennzahlen nach §48a SGB II, Dezember 2017, Summe der Integrationen in den vergangenen 12 Monaten

²⁸ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten i.S. von § 48a SGB II, Frankfurt, Mai 2018

5.4 Zusatzleistungen

An Zusatzleistungen im Rahmen des § 16 a SGB II bot der Hochtaunuskreis die geforderten Leistungen:

- Kinderbetreuung
- Schuldnerberatung
- Psychosoziale Beratung
- Suchtberatung

Die Kinderbetreuung erfolgte über ein flächendeckendes Netz von Tagespflegeinitiativen und Tagesmüttern sowie Betreuungsangebote für unter dreijährige, für über dreijährige und Hortplätzen.

Die Schuldnerberatung war eine eigene Einrichtung des Hochtaunuskreises für die Bewohner des Hochtaunuskreises. Bad Homburg unterhielt als Sonderstatusstadt eine eigene Schuldnerberatung für ihre Einwohner.

Die psychosoziale Beratung erfolgte über ein Netz an Beratungsstellen

- Erziehungsberatungsstellen
- Trennungs- und Scheidungsberatung
- Frauenberatungsstellen
- Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstellen

Die Suchtberatung war einem Träger übertragen, der im Kreis zwei Beratungsstellen vorhielt. Die Zuweisungen erfolgten im Rahmen der Arbeitsförderung und waren Teil der Eingliederungsvereinbarungen.

Leistungen gem. § 16 a SGB II ²⁹	2015	2016	2017
Schuldnerberatung Stichtag 31.12.	375	323	271
Suchtberatung Jahreswert	94	95	88
Gesamt	469	418	359

Tabelle 11 Zusatzleistungen

²⁹ Quelle: Hochtaunuskreis eigene Auswertung

6 Ergebnisse

6.1 Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften³⁰ und Personen

Bedarfsgemeinschaften und Personen Jahresdurchschnittswerte	2015	2016	2017
Bedarfsgemeinschaften	4.650	4.906	5.404
Personen	9.563	9.893	11.003
davon nicht erwerbsfähig	2.991	2.987	3.314
erwerbsfähige Personen Alg II gesamt	6.572	6.906	7.689
davon weiblich	3.464	3.548	3.885
davon männlich	3.108	3.358	3.805
davon unter 25 Jahren	1.188	1.301	1.615
davon 25 bis unter 55 Jahren ³¹	4.259	4.437	4.850
davon 55 Jahre und älter	1.126	1.168	1.225
davon Alleinerziehende	890	887	910

Tabelle 12 Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften

6.2 Personen in Bedarfsgemeinschaften³²

Personen in Bedarfsgemeinschaften Jahresdurchschnittswerte	2015	2016	2017
Gesamt	4.650	4.906	5.404
davon 1 Person	2.373	2.579	2.875
davon 2 Personen	876	876	908
davon 3 Personen	637	643	697
davon 4 Personen	431	451	505
davon 5 Personen und mehr	329	356	420

Tabelle 13 Personen in Bedarfsgemeinschaften

³⁰ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bedarfsgemeinschaften und Regelleistungsberechtigte, Jahresdurchschnitte 2015 - 2017

³¹ Hinweis: Aufgrund einer Änderung der Statistik wurde die Altersstruktur zwischen 50 und 55 Jahren nicht mehr dargestellt. Der Jahreswert 2015 wurde entsprechend angepasst.

³² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bedarfsgemeinschaften und Regelleistungsberechtigte, Jahresdurchschnitte 2015 - 2017

6.3 Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt	2015	2016	2017
Gesamt³³	1.414	1.283	1.544
davon unter 25 Jahre	252	247	305
davon Vermittlung in Ausbildung	132	135	162
davon Schwerbehinderte (GdB 50 - 100) ³⁴	59	57	55

Tabelle 14 Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt

6.4 Personen im Leistungsbezug mit Einkommen aus Beschäftigung³⁵

Jahresdurchschnittswerte	2015	2016	2017
Brutto-Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit Gesamt	1.922	1.988	2.088
davon < 450 € (Minijob)	730	698	696
davon > 450 € - 850 €	442	464	487
davon > 850 €	626	709	797
Selbständig erwerbstätig	124	117	108

Tabelle 15 Personen im Leistungsbezug mit Einkommen aus Beschäftigung

Mit dem Gesetz zur Änderung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 05.12.2012 wurden die Arbeitsentgeltgrenzen im SGB IV mit Wirkung zum 01.01.2013 neu festgesetzt. Die Arbeitsentgeltgrenze bei geringfügiger Beschäftigung (§ 8 SGB IV) wurde von 400,00 Euro auf 450,00 Euro angehoben. Entsprechend wurde die Grenze für das monatliche Gleitzoneentgelt (§ 20 SGB IV) von 800,00 auf 850,00 Euro angepasst. Die Statistiken wurden entsprechend – auch rückwirkend für 2015 – angepasst.

³³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten i.S. von § 48a SGB II

³⁴ Hinweis: Die hochtaunuskreiseigene Auswertung der Integrationen von Menschen mit einem Grad der Behinderung unter GdB 50 konnte für 2017 nicht erstellt werden, die Jahreszahlen 2015 und 2016 wurden zur Vergleichbarkeit angepasst.

³⁵ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Übersicht über Leistungen nach dem SGB II, Jahresdurchschnitt 2015 - 2017

6.5 Arbeitslosigkeit

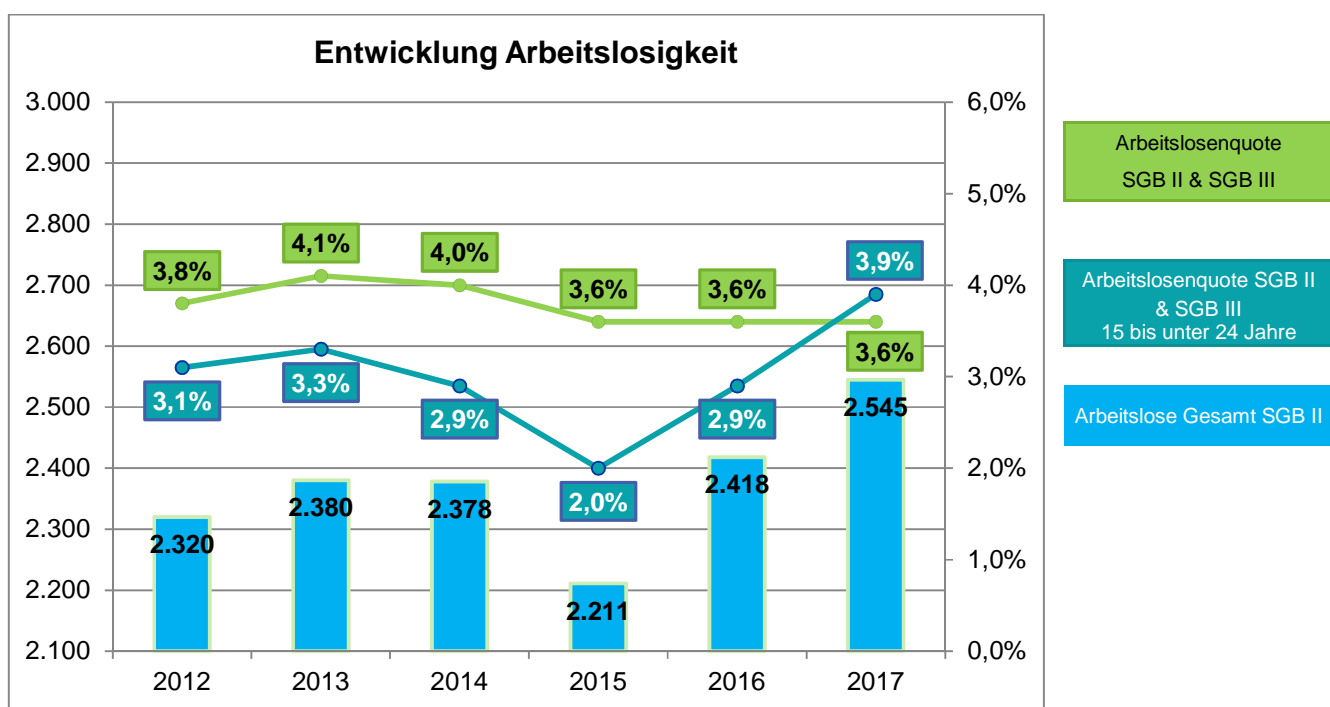


Abbildung 10 Entwicklung Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit Jahresdurchschnittswerte ³⁶	2014	2015	2016	2017
Arbeitslosenquote SGB II & SGB III	4,0	3,6	3,6	3,6
davon Arbeitslosenquote SGB II & SGB III 15 bis unter 25 Jahre	2,9	2,0	2,9	3,9
Gesamt SGB II	2.378	2.211	2.418	2.545

Tabelle 16 Arbeitslosigkeit

³⁶ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosenquoten, Deutschland nach Kreisen, Hochtaunuskreis 2017



6.6 Bewertungen

Die Zahlen zur Integration und zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigten die Wirkung der ausgerichteten Strategie. Der Hochtaunuskreis hatte eine deutliche Reduzierung der Arbeitslosenquote und eine Steigerung der Integrationsquote bis einschließlich 2008 erreicht. Diese Entwicklung war durch die bundesweit konjunkturelle Entwicklung der Wirtschaft bis zur 2. Jahreshälfte 2008 begünstigt worden.

Ende 2008 bis Mitte 2010 hatte sich die Finanzkrise auf die Situation am Arbeitsmarkt niedergeschlagen. In der Folge waren die Integrationen zurückgegangen und die Arbeitslosenzahlen leicht angestiegen.

Die inhaltlichen und organisatorischen Strategien hatten aus Sicht des Hochtaunuskreises aber gezeigt, dass sie sich gerade auch in dieser wirtschaftlichen Entwicklung bewährten.

Die in 2008 umgesetzte organisatorische Maßnahme, die Intensivierung des Sofortprofilings, mit dem Ziel, vermittlungsnahen Klienten direkt, d.h. bereits mit der Antragstellung der Vermittlung zuzuführen, sowie die offensive Akquise und Maßnahmenplanung im Fachbereich Arbeitsförderung unter Einbezug der örtlichen Strukturen, hatte in 2009 in der schwierigen konjunkturellen Entwicklung ihre Wirkung entfaltet.

Ende 2016 pendelte sich die Arbeitslosenquote im Hochtaunuskreis insgesamt auf 3,5 % ein und erreichte bis Jahresende 2017 durch die konjunkturelle Entwicklung erneut insgesamt 3,5 %. Die Arbeitslosenquote nur auf ALG-II bezogen betrug zu Beginn 2,1% und blieb mit 2,2 % am Ende des Jahres 2017 auf weiterhin niedrigem Niveau.

Jedem ALG II Bezieher stand ein persönlicher Ansprechpartner zur Verfügung. Diese individuelle Betreuung ermöglichte es, gezielt die Stärken sowie die bestehenden Defizite jedes Hilfesuchenden festzustellen und individuell mit dem Hilfesuchenden zusammen im Wege der Eingliederungsvereinbarung Maßnahmen zur Beseitigung seiner Arbeitslosigkeit einzuleiten und ihn dabei zu unterstützen.

Durch die direkte Ansprache der Kunden unmittelbar nach Antragstellung konnte den Neukunden eine sofortige Unterstützung nahegebracht werden. Die Stellenakquise war in diesen Prozess direkt involviert.

Die enge Zusammenarbeit in der Region hatte sich bewährt. Die Mitarbeiter der Stellenakquise kooperierten gezielt mit Arbeitgebern in der Region, um zielführende Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. Insbesondere die Information über die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente und die Zusammenarbeit mit den Persönlichen Ansprechpartnern und den Stellenakquisitoren war der Schlüssel für eine erfolgreiche, passgenaue Vermittlung.

Die Geschäftsprozesse wurden kontinuierlich im Rahmen eines Evaluierungskonzeptes begleitet, in dessen Rahmen die Wirkungen der Maßnahmen gemessen und ausgerichtet wurden. Die geschäftspolitischen Handlungsfelder wurden wie folgt festgelegt:

- Möglichst viele erwerbsfähige Leistungsberechtigte nachhaltig in existenzsichernde Erwerbsfähigkeit integrieren

Eingliederungsbericht 2017



- Langzeitleistungsbezug vermeiden bzw. verringern
- Sprachförderung von Migranten/Flüchtlingen
- Förderung der beruflichen Weiterbildung von Geringqualifizierten vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs

Bei der Bewertung der Maßnahmen rückten deren Ausrichtung und Inhalte in den Fokus. Beim Maßnahmen-Portfolio wurden Integrationsmaßnahmen mit hohem Praktikumsanteil bevorzugt. Maßnahmen zur Feststellung und Abbau von Vermittlungshemmnissen standen weniger im Vordergrund.



7 IMPRESSUM

Herausgeber:



Hochtaunuskreis
- Der Kreisausschuss -
Ludwig-Erhard-Anlage 1-5
61352 Bad Homburg v. d. Höhe

Verantwortlich:

Landrat Ulrich Krebs

Fachdezernentin:

Kreisbeigeordnete Katrin Hechler

Redaktion:

Service Arbeit

in Zusammenarbeit mit dem KJC Hochtaunus

Ludwig-Erhard-Anlage 1 - 5

61352 Bad Homburg v. d. Höhe

☎ 06172/999-8910

Eingliederungsbericht 2017

