



Eingliederungsbericht 2020

Kommunales Job-Center Odenwaldkreis

**gemäß der Verwaltungsvereinbarung über die vom
Bund zu tragenden Aufwendungen des
zugelassenen kommunalen Trägers**

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung und Rahmenbedingungen	3
2. Organisationsstruktur des kommunalen Trägers	5
3. Entwicklung erwerbsfähige Leistungsberechtigte und Bedarfsgemeinschaften ...	10
4. Zusammensetzung der Kundenstruktur	12
5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit	14
6. Eingliederungsmittel 2020	16
7. Zielvereinbarung 2020	17
7.1 Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1).....	17
7.2 Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K2)	17
7.3 Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K3).....	20
7.4 Integration von Langzeitleistungsbeziehern (K3E1).....	21
7.5 Integration von Alleinerziehenden (K2E4)	22
7.6 Nachhaltigkeit von Integrationen; ab Mai 2019 kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3).....	23
Ziel: 23	
7.7 Integration in voll qualifizierende berufliche Ausbildung.....	23
Ziel: 23	
7.8 Integration von Menschen mit Schwerbehinderung	24
Ziel: 24	
8. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen	27
8.1 Teamspezifische Integrationsstrategien.....	27
8.2 Alphabetisierungs-, Zweitschriftlerner- und Integrationssprachkurse.....	28
8.3 Sofortberatung.....	30
8.4 Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16 a SGB II	31
8.5 Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen nach § 16 c SGB II.....	33
8.5.1 Existenzgründungsförderung und Existenzgründungsberatung	33
8.5.2 Überprüfung von Bestandselfständigen.....	35
8.6 Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II.....	38
8.7 Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 44 SGB III.....	39
8.8 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 SGB III.....	39

a) Basistraining Junior (15.01.19 – 14.01.20, zzgl. 12-monatige Option bis 14.01.21)	42
b) Digitales Lernen (01.07.2020 - 30.06.2021)	43
c) Get Back (01.05.19 – 30.04.20)	45
d) PLAN (15.05.19 – 14.05.20 zzgl. Option)	46
e) EU-Bürger (01.08.2020 – 31.03.2022)	47
f) Perspektive (15.04.19 – 14.10.19 zzgl. 6-monatige Option bis 14.04.20)	48
g) Work on (14.10.19 – 13.10.20)	49
h) KomPASS (01.07.20 – 31.03.21)	50
i) Praxis Junior (15.04.19 – 14.10.19, zzgl. 6-monatige Option bis 14.04.2020)	51
j) Service-Point Bewerbungen (01.05.19 – 30.04.20)	52
k) InA-Bewerbercenter (01.01.20 – 31.12.20)	53
l) Quo Vadis (01.11.19 – 30.06.20)	54
m) Migranten-Integration in Arbeit (01.05.19 – 30.04.20)	55
n) BG Coaching (16.03.2020 inkl. Option bis 15.07.21)	57
o) Erziehende (15.08.19 – 14.02.20)	58
p) BvB – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (fortlaufend)	59
q) IdA – Integration durch Austausch	60
8.9 Nutzerzentrierte Betrachtung	61
8.10 Einstiegsqualifizierung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 54 a SGB III	63
8.11 Ausbildungsbegleitende Hilfen, außerbetriebliche Ausbildung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 SGB II i. V. m. § 75 - 76 SGB III	64
8.12 Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 SGB III	64
8.13 Eingliederungszuschüsse nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 SGB II i. V. m. §§ 88 – 90 ff SGB III	64
8.14 Teilhabechancengesetz nach § 16 e und i SGB II	64
9. Bewertung und Ausblick durch den kommunalen Träger	65

1. Vorbemerkung und Rahmenbedingungen

Der zugelassene kommunale Träger „Odenwaldkreis“ liegt in Südhessen und zählt zu den strukturschwachen, ländlichen und schwach besiedelten Regionen Hessens. Der Odenwaldkreis umfasst die Städte Bad König, Breuberg, Erbach, Michelstadt, Oberzent sowie die Gemeinden Brensbach, Brombachtal, Fränkisch-Crumbach, Höchst, Lützelbach, Mossautal und Reichelsheim.



Odenwaldkreis



Aufgrund der am 28.09.2004 in Kraft getretene Kommunalträger-Zulassungsverordnung nimmt der Odenwaldkreis seit 01.01.2005 als zugelassener kommunaler Träger die kommunalen Aufgaben und die Bundesaufgaben im Rahmen des Sozialgesetzbuches (SGB), Zweites Buch (II), Grundsicherung für Arbeitsuchende, wahr.

Der Odenwaldkreis zählt zu den strukturschwachen, ländlichen und dünn besiedelten Regionen Hessens. Er ist Teil der Großregion Rhein-Main-Neckar, die zu den wirtschaftsstärksten Regionen in Deutschland und Europa gehört. Mit den Landkreisen Bergstraße, Darmstadt-Dieburg und Groß-Gerau sowie der Stadt Darmstadt bildet der Odenwaldkreis den südhessischen Wirtschaftsraum. Mit rund 155 Einwohnern¹ je Quadratkilometer ist er – mit einer Bevölkerung von 96.703 Personen (Stand 31.12.2019) – eine der am dünnsten besiedelten Regionen in Südhessen. Eine geringere Dichte liegt nur noch in Nordhessen vor. Eng an das Rhein-Main-Gebiet angebunden, bietet der Odenwaldkreis für den stetig steigenden Bedarf an (hoch-)qualifizierten Fach- und Führungskräften einen attraktiven Wohnort auf 623,97 km Fläche, verteilt auf zwölf Städte und Gemeinden. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe befinden sich allerdings eher in den städtischen Regionen um Darmstadt und Frankfurt am Main. Der Odenwaldkreis ist kein Hochschulstandort und hat keine Anbindung an eine Bundesautobahn. Mit einer einzigen Bahnstrecke in Nord-Süd-Richtung ist die Mobilität eines der größten Probleme und Herausforderungen für den Odenwaldkreis.

Die Bevölkerungsentwicklung im südhessischen Raum ist gegenüber 2018 je nach Region unterschiedlich stark angestiegen. Lediglich im Odenwaldkreis ist die Anzahl der Bevölkerung gegenüber dem Vorjahr um 95 Personen zurückgegangen. In den benachbarten südhessischen Landkreisen haben sich die Bevölkerungszahlen hingegen um bis zu 0,5 % erhöht. Nach Angabe des Hessischen Statistischen Landesamtes ist die Bevölkerungszahl im Odenwaldkreis zum 31.12.2018 (96.798) demgegenüber lediglich um 0,1 % gesunken.

Der Arbeitsmarkt des Odenwaldkreises ist geprägt von überwiegend klein- und mittelständischen Unternehmen. Technische und wissensintensive Dienstleistungsunternehmen sind unterrepräsentiert. Ein zentraler Standortnachteil des ländlich geprägten Odenwaldkreises ist die zum Teil unzureichende Verkehrsinfrastruktur.

¹ Quelle: <https://statistik.hessen.de/publikationen/thematische-veroeffentlichungen/gemeinden-hessen>

2. Organisationsstruktur des kommunalen Trägers

Die Aufgabenerledigung der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird im Kommunalen Job-Center des Odenwaldkreises in fünf organisatorisch voneinander getrennten Leistungs- und Eingliederungsteams wahrgenommen.

Die Leistungsgewährung nach dem SGB II wird durch das Kommunale Job-Center des Odenwaldkreises im Rahmen einer regionalen Aufteilung durch die beiden Teams „Nord“ und „Süd“ wahrgenommen. In den Teams selbst werden die Fälle nach einer alphabetischen Aufteilung bearbeitet.

Der Eingliederungsbereich umfasst 3 weitere Teams:

- Team U25/ Arbeitsmarktplanung Betreuung/Vermittlung von Personen unter 25 Jahren, „Maßnahmenmanagement und Vergabe“ seit 01.07.2019, „Arbeitgeberservice“ seit 01.11.2020
- Team Eingliederung Betreuung/Vermittlung von Personen zwischen 25 und 49 Jahren
- Team 50plus Betreuung/Vermittlung von Personen ab einem Alter von 50 Jahren

Der Aufgabenbereich „Maßnahmenmanagement und Vergabe“ ist zum 01.07.2019 mit den Aufgabenbereichen Maßnahmenplanung, Vorbereitung und Begleitung von Vergabeverfahren sowie Maßnahmenabwicklung und -finanzierung in die Zuständigkeit des Kommunalen Job-Centers übergegangen. Ebenso wurde in dem Zusammenhang auch die Koordinierungsstelle für Zusatzjobs (externe Arbeitsgelegenheiten) direkt im Kommunalen Job-Center angesiedelt.

Zum 01.11.2020 wurde die Stelle des „Arbeitgeberservice“ im Umfang von 1 VZÄ im Team U25/Arbeitsmarktplanung implementiert, was auch die damit einhergehende Namensänderung des Teams von „U25/Maßnahmenmanagement“ hin zu „U25/Arbeitsmarktplanung“ begründete.

Personalentwicklung

Dem Kommunalen Job-Center ist die interne Personalentwicklung sehr wichtig, um stets gute Arbeitsqualität erzielen zu können und das Personal auf einem aktuellen und hohen Kenntnisstand zu halten. Bei der Weiterentwicklung des Personals wird dabei darauf geachtet, dass die Fortbildungen über alle Bereiche verteilt werden. 2020 wurden beim Kommunalen Job-Center insgesamt **216 Fortbildungstage** (Vorjahr: 214 Tage) durch die Beschäftigten wahrgenommen. Aufgrund der Corona-Pandemie fanden die Schulungen zunehmend über digitale Formate statt.

In diesen Fortbildungstagen enthalten sind - sowohl für den Leistungs- als auch den Eingliederungsbereich - auch diverse fachliche Schulungen, durchgeführt von Seiten der Grundsatzsachbearbeitung SGB II, zur Auffrischung des Kenntnisstandes der Bestandsmitarbeiter, sowie zur Unterstützung der Einarbeitung neuer Mitarbeiter.

InA gGmbH – Integration in Arbeit

Zum 01.01.2012 hat der Odenwaldkreis vollumfänglich die Geschäftsanteile der InA gGmbH – gemeinnützige Gesellschaft zur Integration in Arbeit – übernommen. Gegenstand des Unternehmens ist, gem. § 2 der Satzung, die Integration von Arbeitslosen, von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden, insbesondere der durch den Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, in den ersten Arbeitsmarkt. Der Zweck der Gesellschaft ist außerdem die Verbesserung der sozialen Struktur des Odenwaldkreises durch allgemeine und berufsbezogene Volksbildung für den vorgenannten Personenkreis. Die Gemeinnützigkeit des Unternehmens begründet sich insbesondere darauf, dass für diese Personen eine Eingliederung bzw. Wiedereingliederung in das Erwerbsleben erfolgen soll.

Die InA gGmbH verfügt über die unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, erteilt am 29.10.2006 von der Bundesagentur für Arbeit / Regionaldirektion Hessen - Frankfurt/Main, unbefristet seit dem 11.10.2009.

Im Jahr 2020 wurden im Rahmen sog. „Inhouse-Vergaben“ sieben Eingliederungsmaßnahmen sowie ein Digitalisierungsprojekt für das Kommunale Job-Center durchgeführt.

a.) Digitales Lernen

Das Projekt „Digitales Lernen“ wurde im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets 2020 gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) und hat während seiner Laufzeit Herausragendes geleistet. Es wurde eine sehr moderne und auf allen digitalen Endgeräten abrufbare Lernplattform mit interaktiven und sehr motivierenden Inhalten eingerichtet. Kunden, die zunächst noch keinen Bezug oder Zugang zur digitalen Welt hatten, wurden mit Unterstützung der Maßnahmencoachs an Technik und Programm herangeführt und lernten schnell, sich eigenständig auf der Lernplattform zu bewegen. Die digitalen Kompetenzen der Teilnehmer konnten umfassend gefördert werden, so dass der Träger während der Pandemie in der Lage war, das reguläre Maßnahmenangebot - unterstützt durch das Projekt „Digitales Lernen“ - im Rahmen von Hybridveranstaltungen (Präsenzbetreuung und digitale Teilnahme), phasenweise sogar zu 100% als digitale Veranstaltungen aufrecht zu erhalten.

Aufgrund der sehr positiven Erfahrungen wird die digitale Lernplattform ab 01.07.2021 in den Regelbetrieb für alle Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der InA gGmbH überführt.

b.) EU-Bürger

Die Maßnahme „EU-Bürger“ befasst sich mit der (Auf-)Klärung der beruflichen Situation von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus EU-Staaten (vorwiegend Bulgarien, Rumänien, Griechenland). Es kommt hier häufig zu einer prekären Vermischung

von Arbeits- und Wohnverhältnissen, Sprachproblematiken und kulturellen Komplikationen (um nur einige zu nennen: Einstellungen, Werte, Traditionen, Stellung der Frau im Arbeitsleben).

c.) Get Back

Die Teilnehmer von „Get Back“ befinden sich bereits seit langer Zeit im Leistungsbezug und erhalten von daher zunächst Unterstützung bei Stabilisierung und sozialer Integration, bevor mittelfristig die Integration in Arbeit angestrebt werden kann.

d.) InA-Bewerbercenter

Im „InA-Bewerbercenter“ stehen den Teilnehmern Maßnahmencoaches sowie Soft- und Hardware zum Verfassen von zeitgemäßen Bewerbungsunterlagen zur Verfügung (Work-First-Ansatz). In dieser Maßnahme durchlaufen die Teilnehmenden ein komplettes Bewerbertraining und werden umfassend unterstützt und beraten.

e.) MInA – Migranten Integration in Arbeit

Die Maßnahme „MInA – Migranten Integration in Arbeit“ wird von Kunden mit Migrationshintergrund besucht (dies schließt auch Geflüchtete mit ein) und hilft ihnen dabei, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Parallel zur Unterstützung bei der Integration in Arbeit können die Teilnehmenden Integrationskurse des BAMF besuchen.

f.) Quo Vadis

Bei „Quo Vadis“ handelt es sich um ein speziell von der InA gGmbH entwickeltes Kompetenzfeststellungsverfahren, welches im Rahmen von zehn individuell vereinbarten Tagen ein aussagekräftiges Profiling der zugewiesenen Teilnehmer ermöglicht, aufgrund dessen die Vermittlungscoaches des Kommunalen Job-Centers sodann ein umfassendes Exposé erhalten, das hinsichtlich der Kompetenzen der Kunden einen guten Überblick über mögliche und geeignete Berufe bietet. Auf Basis der Ergebnisse des Exposés wird die weitere individuelle Integrationsstrategie mit den Kunden vereinbart und verfolgt.

g.) Service-Point-Bewerbungen

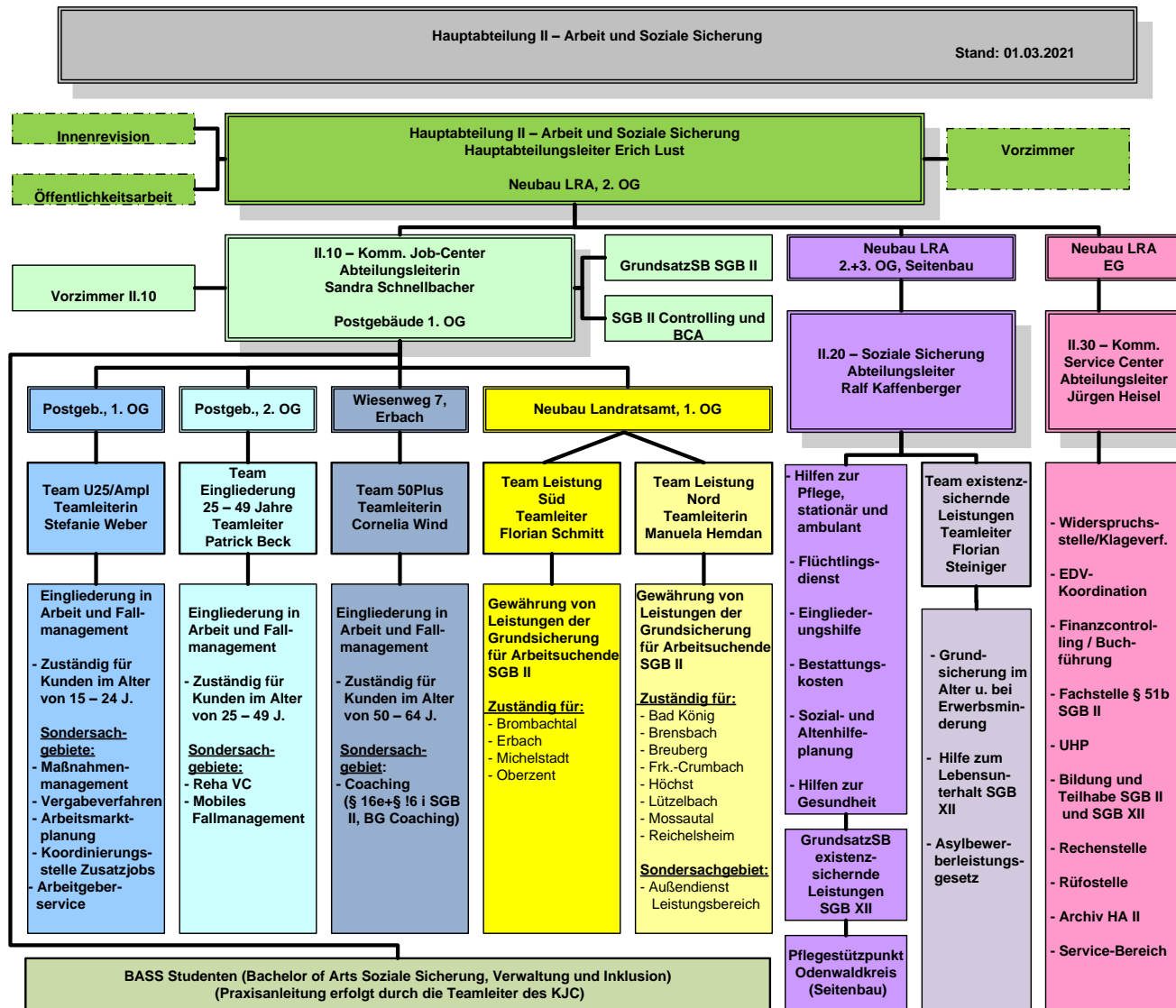
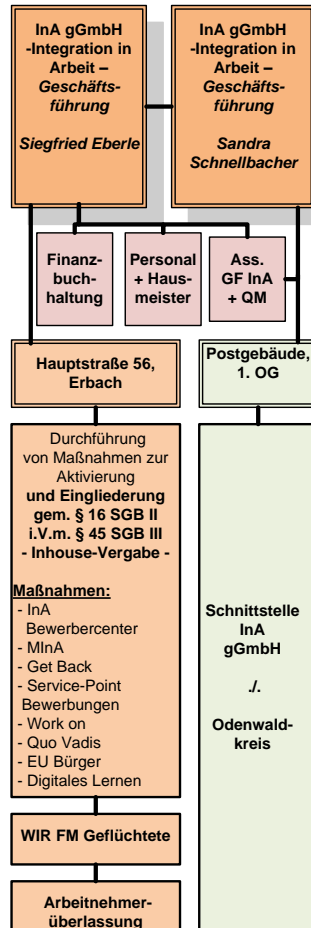
Anders als im „InA-Bewerbercenter“ handelt es sich beim „Service-Point-Bewerbungen“ nicht um eine beratende Maßnahme. Hier geht es vor allem um die Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur (PCs, Drucker, aktuelle Software, Internetzugang, geeignete Räumlichkeiten) für Teilnehmende, die bereits wissen, wie Bewerbungen verfasst werden, denen es aber an Equipment fehlt, um diese von zu Hause aus schreiben zu können. Bei Bedarf erfolgt jedoch auch hier eine individuelle und zielorientierte Unterstützung der Teilnehmer von Seiten der Maßnahmencoaches.

h.) Work on

„Work on“ wurde etabliert, um in Frage kommende Kunden im Rahmen des Teilhabechancengesetzes (§§ 16 e und i SGB II) in Beschäftigung zu vermitteln und Arbeitgeber über die entsprechenden Fördermöglichkeiten gezielt zu informieren. Es wird darauf hingewirkt, dass die Teilnehmer gut auf das Arbeitsleben vorbereitet sind und sodann in eine (gegebenenfalls geförderte) Beschäftigung einmünden können. Weiterhin erfolgt im Rahmen der Maßnahme auch schon der erste Kontakt mit dem Coach des Kommunalen Job-Centers, der bei Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen später Arbeitgeber und Kunden aufsucht und betreut.

i.) WIR Fallmanagement Geflüchtete

Bereits seit 01.09.2017 wird das vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) geförderte Projekt „WIR Fallmanagement Geflüchtete“ im Auftrag des Odenwaldkreises durch die InA gGmbH ausgeführt. Ziel ist hier die Förderung der sozialen Integration der sich überwiegend im Rechtskreis des SGB II befindlichen Geflüchteten. Hierbei sollen durch die zielgerichtete Unterstützung gleichfalls günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche auch eine perspektivische Arbeitsmarktintegration erleichtern.



3. Entwicklung erwerbsfähige Leistungsberechtigte und Bedarfsgemeinschaften

Das Jahr 2020 war - der Corona-Pandemie geschuldet - kein gewöhnliches Jahr. Die Anzahl der **Bedarfsgemeinschaften (BG)** hat mit 2.290 im Januar noch moderat begonnen. Jedoch stieg die Anzahl der BGs bis August kontinuierlich um insg. 173 auf 2.463 BGs an. Danach war bis November wieder ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen, bevor im Dezember ein erneuter Anstieg der Zahlen zu verzeichnen war. Dabei belief sich im betrachteten Jahr 2020 die durchschnittliche Anzahl der Personen in Bedarfsgemeinschaften auf 5.246 und hatte ihren Höchststand mit 5.386 im August. Zum Jahresende belief sich die Anzahl der Personen in den BGs auf 5.342 Personen.

Aus der nachstehenden Tabelle wird ersichtlich, dass im Jahresdurchschnitt nahezu ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern in den BGs mit 51,3 % (w) zu 48,7 % (m) bestand.

Unter den Personen in den Bedarfsgemeinschaften befanden sich im Jahresdurchschnitt 2020 insgesamt 55,0 % Deutsche (Vorjahr 57,0 %) und ein erhöhter Ausländeranteil von 45 % - im Vergleich zum Vorjahr mit 43,0 % – Tendenz steigend.

Tabelle 1 – Bedarfsgemeinschaften²:

2020	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Bedarfsgemeinschaften	2.290	2.311	2.335	2.397	2.436	2.464	2.461	2.463	2.427	2.418	2.405	2.414
Personen in BG	4.975	4.994	5.063	5.211	5.289	5.344	5.344	5.386	5.352	5.339	5.311	5.342
davon Frauen	2.571	2.570	2.606	2.674	2.705	2.731	2.736	2.760	2.749	2.742	2.734	2.738
davon Männer	2.403	2.423	2.456	2.536	2.583	2.612	2.607	2.625	2.602	2.596	2.576	2.603
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	2.782	2.774	2.803	2.908	2.950	2.974	2.971	2.994	2.937	2.905	2.878	2.902
Ausländer	2.186	2.213	2.253	2.296	2.332	2.363	2.366	2.385	2.408	2.427	2.426	2.434

Die Anzahl der **erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb)** ist im Verlauf des Jahres 2020 von 3.202 auf 3.477 Personen bis Juni angestiegen. Danach konnte nach vorübergehender Stagnation ein Rückgang auf 3.398 Personen im November verzeichnet werden, bevor zum Jahresende wieder ein Anstieg auf 3.419 eLb erfolgte. Der Durchschnitt der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahr 2020 lag bei 3.383 Personen. Dies stellt eine Steigerung um 24 – im Vergleich zum Vorjahr mit noch 3.359 Personen – dar. Dennoch haben sich die eLb in diesem Zeitraum um insgesamt 7,4 % erhöht.

² Quelle: Strukturen der Grundsicherung SGB II - Deutschland, Länder und Kreise (Zeitreihe ab 2005) - Odenwaldkreis <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iii7/zeitreihekreise-zr-guarb/zr-guarb-06437-0-xlsx.xlsx>

Die Anzahl ausländischer erwerbsfähiger Leistungsberechtigter ist von Januar 2020, mit 1.466 Personen, auf 1.628 Personen im Dezember angestiegen. Ein Anstieg der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit deutscher Staatsangehörigkeit ist Januar mit 1.732 auf 1.886 im Juni angestiegen, sodann konnte wieder ein Rückgang auf 1.786 bis Dezember erreicht werden. Somit liegt die Differenz zwischen Deutschen und Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Dezember 2020 bei 158 Personen.

Tabelle 2 – Erwerbsfähige Leistungsberechtigte²:

2020	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	3.202	3.224	3.273	3.371	3.435	3.477	3.471	3.473	3.442	3.411	3.398	3.419
davon Frauen	1.691	1.396	1.719	1.771	1.796	1.830	1.822	1.819	1.800	1.784	1.777	1.791
davon Männer	1.511	1.528	1.554	1.600	1.639	1.647	1.649	1.654	1.642	1.627	1.621	1.628
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	1.732	1.737	1.755	1.834	1.870	1.886	1.875	1.872	1.830	1.789	1.778	1.786
Ausländer	1.466	1.483	1.514	1.533	1.561	1.587	1.592	1.597	1.608	1.618	1.616	1.628

Neben den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten befindet sich auch noch der Personenkreis der **nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten** in der Betreuung des Kommunalen Job-Centers. Aus Tabelle 3 ist erkennbar, dass die Fallzahlen dieses Personenkreises im Jahresverlauf kontinuierlich angestiegen sind. Die Zahl der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist von 1.515 im Januar auf 1.653 Personen im Dezember angestiegen. Im Jahresdurchschnitt waren 1.594 Personen nicht erwerbsfähig. Dies verteilt sich annähernd zu gleichen Teilen auf Männer und Frauen.

Tabelle 3 – Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte:

2020	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte	1.515	1.515	1.541	1.586	1.597	1.606	1.608	1.620	1.623	1.634	1.631	1.653
davon Frauen	760	753	769	784	793	787	793	808	812	816	823	823
davon Männer	754	761	771	801	803	818	814	811	810	817	807	829
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	875	874	878	908	923	926	932	942	933	925	914	936
Ausländer	639	640	662	677	673	679	675	677	689	708	716	717

Die **SGB II-Hilfequoten** setzen den Bestand an Leistungsberechtigten nach dem SGB II in Bezug zur Gesamtbevölkerung des Odenwaldkreises. Sie lag im Odenwaldkreis für das Jahr 2020 im Durchschnitt bei 6,8 %. Die Hilfequote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag bei 5,5 % und die Quote der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei 11,6 % - dies stellt eine leichte Erhöhung bei allen Hilfequoten im Vergleich zum Vorjahr dar.

Das Kommunale Job-Center beabsichtigt in den Folgejahren die nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten perspektivisch noch stärker in die Beratungsarbeit mit einbeziehen und noch gezielter zu beraten und zu fördern, um deren Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen oder – entsprechend der Rechtslage – ein Rechtskreiswechsel zu realisieren. Aufgrund der Corona-Pandemie seit März 2020 und der ungewissen Lage auf dem Arbeitsmarkt hat das Kommunale Job-Center bei den Fallzahlen eine Stagnation bis hin zum Anstieg zu verzeichnen. Die SGB II-Hilfequote und der durchschnittliche Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind jeweils um 0,1 % und die Quote der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 0,2 % angestiegen.

4. Zusammensetzung der Kundenstruktur

Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag, wie bereits unter Ziffer 3 beschrieben, im Jahr 2020 im Durchschnitt bei 3.383 Personen.

Die Gruppe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten kann unter verschiedenen Aspekten betrachtet werden. Als erste Unterscheidung dient die Zugehörigkeit zu einer von drei **Altersgruppen** (unter 25 Jahre, 25 bis unter 55 Jahre, sowie über 55 Jahre), wobei der größte Anteil der zu betreuenden Kunden zwischen 25 und 55 Jahre alt ist. Nach dieser Aufteilung richten sich auch im Kommunalen Job-Center die drei Eingliederungsteams, sodass hier gezielte Angebote für jede Zielgruppe vorgehalten werden können.

Unabhängig vom Alter wird der Personenkreis der **Alleinerziehenden** regelmäßig ausgewertet und als Zielgruppe in den Blick genommen. Der Anstieg der Zahl der Alleinerziehenden, die auf Unterstützung zum Lebensunterhalt angewiesen sind, konnte von 395 im Januar auf 406 Personen bis Dezember 2020 nahezu stabil gehalten werden. Speziell **Alleinerziehende** stellen im Odenwaldkreis für das Jahr 2020, mit im Durchschnitt 404 Personen, eine relativ kleine Gruppe dar. Die Entwicklung des Anstiegs bis August mit 415 Alleinerziehende konnte bis zum Jahresende wieder auf 406 Personen gesenkt werden. Der durchschnittliche Anteil der Alleinerziehenden lag im abgelaufenen Jahr im Durchschnitt bei 12 %.

Altersunabhängig wird zudem die Personengruppe der **Erwerbsaufstocker** betrachtet. Als Erwerbsaufstocker werden Personen bezeichnet, die zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zählen und bereits eine Erwerbstätigkeit ausüben. Da die Einnahmen aus dieser Tätigkeit allerdings nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt komplett daraus zu finanzieren, erhalten diese Kunden ergänzende Leistungen im Rahmen des SGB II. Im Jahresdurchschnitt waren dies 25,2 %.

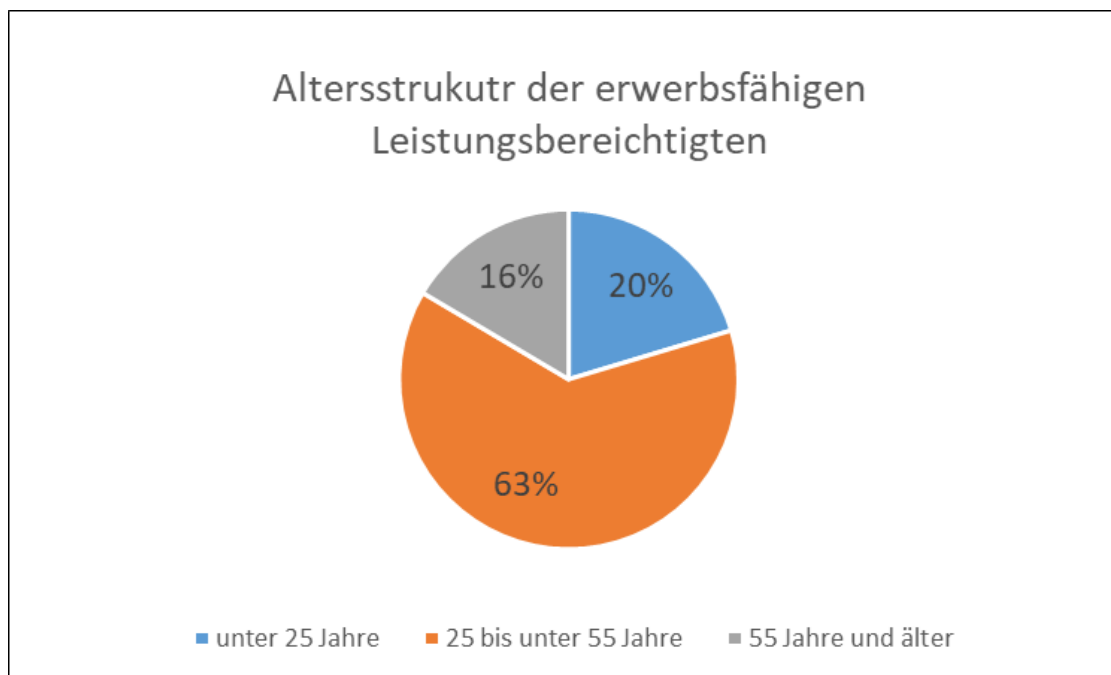
Bis November 2020 lag die Anzahl der Erwerbsaufstocker im Durchschnitt bei 853 Personen. Dies stellt einen Rückgang um 94 im Vorjahresvergleich dar. Aufgrund der Wirtschaftslage in Zusammenhang mit der Pandemie gingen die geringfügigen Beschäftigungen sowie die Beschäftigungen im Bereich der Midi-Grenze zurück. In Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaftsförderung konnten durch gezielte Maßnahmen auch Personen in selbständiger Erwerbstätigkeit unterstützt werden, wenn ihre Einnahmen zu gering ausfielen.

Tabelle 4 – Kundenstruktur:

2020	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	3.202	3.224	3.273	3.371	3.435	3.477	3.471	3.473	3.442	3.411	3.398	3.419
unter 25 Jahre	637	655	660	668	692	706	717	722	719	700	692	695
25 bis unter 55 Jahre	2.019	2.021	2.056	2.132	2.170	2.194	2.185	2.181	2.165	2.164	2.165	2.183
55 Jahre und älter	546	548	557	571	573	577	569	570	558	547	541	541
Alleinerziehende	395	393	397	398	394	403	407	415	411	416	409	406
Erwerbstätige eLb	870	852	866	877	836	834	828	834	843	862	876	858
mit Einkommen aus abhängiger Tätigkeit	827	811	817	804	757	747	743	747	764	784	793	766
<= 450,00 €	324	346	329	340	318	316	325	326	321	322	309	269
> 450 € bis <=1.300 €	390	364	388	358	335	338	324	315	334	346	366	377
> 1.300 €	113	101	100	106	104	93	94	106	109	116	118	120

Das nachfolgende Diagramm bildet die durchschnittliche Altersstruktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten - aufgeteilt in die Personengruppen der unter 25-Jährigen, der 25 bis unter 55-Jährigen sowie der über 55-Jährigen - im Zuständigkeitsbereich des Kommunalen Job-Centers des Odenwaldkreises ab.

Diagramm 1 – Altersstruktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten:



Betrachtet man die **Struktur der BG-Typen** unter allen erwerbsfähigen Leistungsbeziehern, so befinden sich die überwiegende Personenzahl in einer **Single-BG**, im Jahresdurchschnitt waren dies 1.099 Fälle. Im Vorjahr waren es demgegenüber nur 1.089 BGs. Danach folgen Partner-BGs mit Kinder mit durchschnittlich 539 BGs, im Vorjahr waren hier noch 519 BGs zu verzeichnen.

Ein Rückgang konnte im Jahresverlauf 2020 nur bei **Partner-BGs ohne Kinder** von 301 im Jahr 2019 auf 292 im Jahr 2020 verzeichnet werden. Bei den **Alleinerziehenden-BGs mit einem oder mehreren Kindern** ist die Anzahl aufgrund der Pandemie von 415 auf 417 BGs leicht angestiegen.

Im Kommunalen Job-Center werden neben den vorgenannten Zielgruppen auch Personen im Langzeitleistungsbezug betreut. Als Langzeitleistungsbezieher werden erwerbsfähige Leistungsberechtigte bezeichnet, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate eLb waren.

Die Anzahl der **Langzeitleistungsbezieher** (Lzb) ist von 2.002 im Januar auf 2.045 Personen Dezember 2020 angestiegen. Der Anteil der Lzb an den eLb ist demgegenüber von 62,5 % im Januar auf 59,8 % im Dezember 2020 zurückgegangen.

Im Dezember betrug der Anteil der Langzeitbezieher (Lzb) an den eLb 59,8 %. Dies entspricht 2.045 Lzb, bei 3.419 eLb. Im Vergleich zum Vorjahresmonat liegt ein Rückgang um -3,3 % bei den Lzb vor. Unter den Lzb befanden sich im Dezember 2020 insgesamt 57,3 % der Personen für insgesamt 4 Jahre und länger im Leistungsbezug, dies entspricht 1.171 Personen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat stellt dies ein Anstieg um 3,5 % dar (Dezember 2019 = 1.131 Lzb). Der Anstieg ist mit der angespannten Arbeitsmarktlage in Zusammenhang mit zurückhaltenden Einstellungen während der Pandemie zu begründen. Ebenso ist feststellbar, dass die Lzb in steigendem Umfang gesundheitliche Probleme haben, bei denen die Verzahnung von Gesundheit und Arbeit eine lange Zeit in Anspruch nimmt.

Unter den 876 **erwerbstätigen Leistungsbeziehern** mit Stand November 2020 befanden sich insgesamt 527 erwerbstätige Lzb.

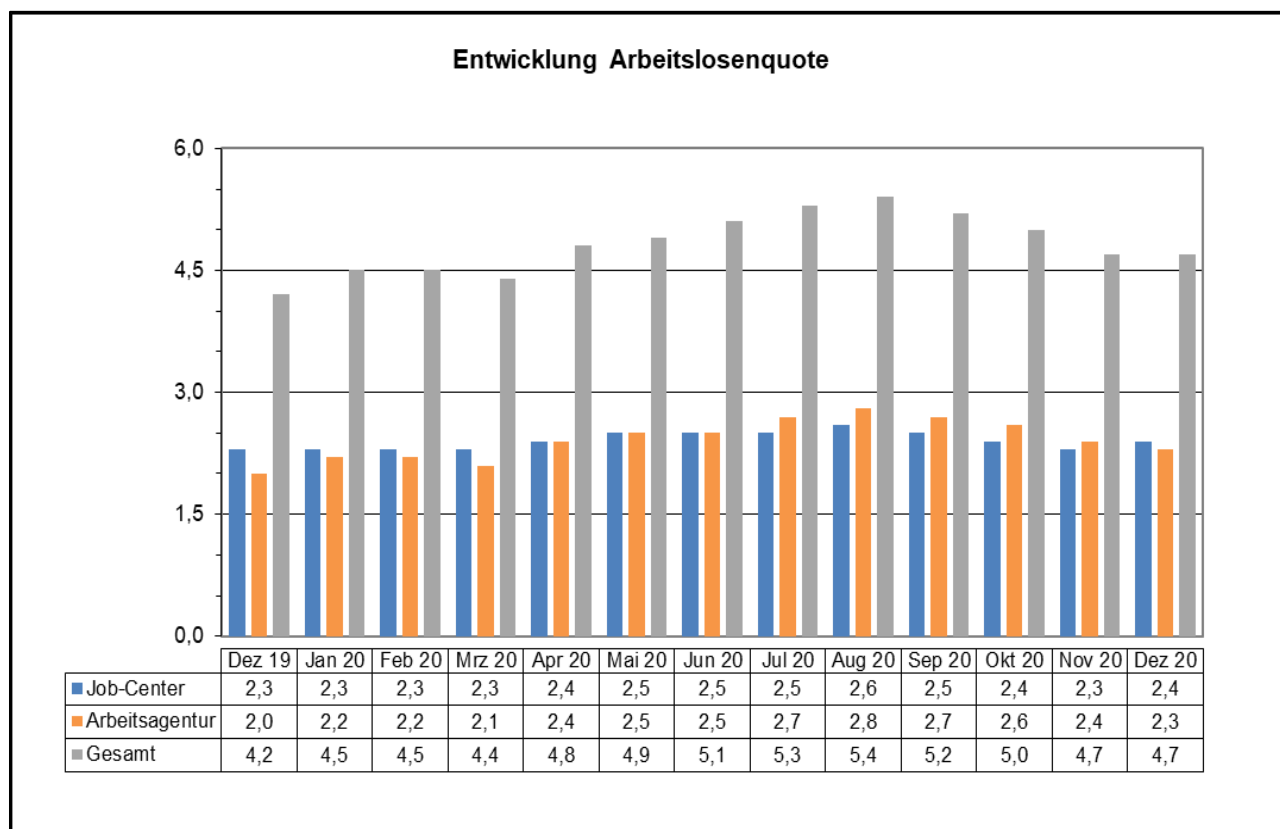
5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Quote der Arbeitslosigkeit hat sich aufgrund der Corona-Pandemie untypisch verhalten. Ein leichter Rückgang konnte von 4,5 % im Januar auf 4,4 % bis März 2020 verzeichnet werden. Danach ist die Arbeitslosenquote auf bis zu 5,4 % im August angestiegen. Erst danach ist wieder eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Die Quote der Arbeitslosigkeit hat sich zum Jahresende wieder auf 4,7 % reduziert.

Bei der Betrachtung der Rechtskreise SGB II und SGB III im Vergleich ist festzustellen, dass sich die Entwicklung der Arbeitslosenquote in den beiden Rechtskreisen leicht gegenläufig entwickelt hat.

So war im Rechtskreis des SGB II zunächst bis April eine Stagnation von 2,3 % feststellbar. Danach erfolgte ein Anstieg bis auf 2,6 % im August. Im Rechtskreis SGB III war demgegenüber ein kontinuierlicher Anstieg von 2,0 % im Januar auf 2,8 % im August zu verzeichnen. Erst danach erfolgt eine Reduzierung auf 2,3 % im Dezember. Im Jahresdurchschnitt lag die Quote der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II bei 2,4 % und im Rechtskreis SGB III bei 2,5 %. Der Gesamtdurchschnitt lag bei 4,9 %.

Diagramm 2 – Entwicklung der Arbeitslosenquote:



Die stagnierende Entwicklung im Rechtskreis SGB II, trotz der Corona-Pandemie, basiert auf diversen organisatorischen Maßnahmen. Die Aufrechterhaltung des bereits 2015 eingeführten Kontaktdichtekonzepts während der gesamten Pandemiedauer, lediglich mit der Umstellung von persönlichen Vorsprachen hin zu überwiegend telefonischen Beratungen, trug sehr positiv zu dieser Entwicklung bei. Das Kommunale Job-Center hat bereits im März / April 2020 eine Priorisierung von Beratungsanlässen vorgenommen, die unabdingbar in Präsenz erfolgen müssen. Damit konnten persönliche Kontakte deutlich auf unabdingbare Anlässe reduziert werden. Darüberhinausgehende Kontaktarten wurden digital abgewickelt, so dass für die Kunden keine nennenswerten Einschränkungen im Rahmen der Beratung und Vermittlungsarbeit entstanden.

Da die e-Akte im Kommunalen Job-Center erst 2021 final eingeführt wird, war die Aufgabenwahrnehmung im Rahmen von Homeoffice nur in gesondert gelagerten Einzelfällen in Spezialbereichen möglich (u.a. Finanzcontrolling, EDV Administration). Es befanden sich im Jahr 2020 somit alle operativen Mitarbeiter nach wie vor an ihren Arbeitsplätzen und konnten damit

die Kundenbetreuung auch weiterhin in modifizierter Form wahrnehmen. Zum Schutz von Mitarbeitern und Kunden wurden entsprechende organisatorische Maßnahmen ergriffen, um die erforderlichen Hygiene- und Abstandsgebote einzuhalten.

Da somit alle Eingliederungsmaßnahmen während der gesamten Dauer der Pandemie uneingeschränkt fortgeführt werden konnten - nachdem in enger Zusammenarbeit mit den Trägern in der Region angemessene methodisch-didaktische und/oder organisatorische Maßnahmen ergriffen und umgesetzt wurden, so dass die Teilnehmer die vereinbarten Maßnahmenziele trotz digitaler Angebote (noch) erreichen konnten – trug auch dies, trotz eingetrübter Situation am Arbeitsmarkt, u.E. zu dieser doch positiven Entwicklung während der Pandemie bei.

Auch für das Jahr 2021 wird das Kommunale Job-Center alle Bemühungen daransetzen, dass dieser Stand mindestens gehalten bzw. noch weiter ausgebaut werden kann.

Ausblick 2021

Die anhaltende Corona-Pandemie wirkt sich auch zu Beginn des Jahres 2021 auf den Arbeitsmarkt aus. Die Entwicklung im Jahr 2021 auf dem Arbeitsmarkt im südhessischen Bereich bleibt abzuwarten.

6. Eingliederungsmittel 2020

Für die nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) zu gewährenden Leistungen wurden dem Odenwaldkreis im Jahr 2020 folgende Mittel zur Verfügung gestellt:

Tabelle 5 – Finanzbudget:

	Eingliederungsmittel 2020	Eingliederungsmittel 2019
Eingliederungsmittel klassisch	3.934.921,00 EUR	3.821.695,00 EUR
Eingliederungsmittel – § 16 f SGB II	in kl. EGL enthalten	in kl. EGL enthalten
Verwaltungskostenbudget	4.520.257,00 EUR	4.487.477,00 EUR
> Verteilung Ausgabereste aus Vorjahr	-	
Gesamtbudget	8.455.178,00 EUR	8.309.172,00 EUR

7. Zielvereinbarung 2020

Mit der verfassungsmäßigen Verankerung und der unbefristeten Zulassung der Optionskommunen als kommunale Träger des SGB II wurde ab 2011 eine neue Zielsteuerungssystematik eingeführt. Zur Erreichung der gesetzlichen Ziele schließen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der jeweils zuständigen Landesbehörde, sowie die zuständigen Landesbehörden mit den zugelassenen kommunalen Trägern Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II ab.

Zwischen dem Land Hessen und dem zugelassenen kommunalen Träger des Odenwaldkreises wurden für das Jahr 2020 folgende Ziele zur genauen Beobachtung oder mit konkreter Zielsetzung vereinbart:

7.1 Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1)

Ziel:

Die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt wird im Jahresverlauf 2020 genau beobachtet.

Ergebnis:

Im Odenwaldkreis konnte im Januar 2020 noch eine Reduzierung der Leistungen zum Lebensunterhalten um -4,1 % erreicht werden. Danach ist eine kontinuierliche Verschlechterung eingetreten. Dies führte dazu, dass die Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt zum Jahresende auf 13,2 % anstieg. Im Jahresdurchschnitt 2020 lag der Anstieg bei 6,9 %.

Die Pandemie hat mit dazu beigetragen, dass dem Kommunale Job-Center im Jahresdurchschnitt 42 % mehr Neuanträge pro Monat im Vergleich zum Vorjahr zugegangen sind. Damit verbunden ist auch die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt zwangsläufig deutlich angestiegen. Trotz der Einschränkungen im Zuge der Pandemie wurde die Tätigkeit des Außendienstes im Leistungsbereich kontinuierlich aufrechterhalten. Dadurch konnten trotz der Einschränkungen der Pandemie auch weiterhin frühzeitig Fälle von Leistungsmissbrauch aufgedeckt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden.

7.2 Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K2)

Ziel:

Zielindikator ist die Summe der Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, voll qualifizierende Berufsausbildung oder selbstständige Erwerbstätigkeit im Jahr 2020. Das Ziel ist erreicht, wenn die Summe der Integrationen des Kommunalen Job-Centers im Dezember 2020 (Wartestand 3 Monate) mindestens 1.080 beträgt.

Ergebnis:

Der Odenwaldkreis hat für das Jahr 2020 insgesamt **720 Integrationen** erzielt, was einer Integrationsquote von 21,4 % entspricht. Die Integrationen verteilen sich auf 453 Männer und 267 Frauen. Das vereinbarte Ziel wurde damit nicht erreicht.

Die Integrationsquote der Frauen ist im Jahresvergleich von 17,9 % im Dezember 2019 auf 15,1 % im Dezember 2020 zurückgegangen. Damit hat sich die durchschnittliche Integrationsquote bei den Frauen von 19,3 % im Jahr 2019 auf 15,5 % im Jahr 2020 verringert. Bei den Männern fällt die Veränderung im Jahresvergleich im Durchschnitt größer aus. So lag die Quote 2019 noch bei Ø 43,5 % und 2020 bei Ø 31,7 %.

Betrachtet man das Faktenblatt³ Gleichstellung mit Datenstand Dezember 2020 so liegt im Kommunalen Job-Center des Odenwaldkreises (KJC) die Integrationsquote der Männer bei 28,3 % und damit um 1,0 % über dem Durchschnittswert des Landes Hessen. Jedoch um 1,9 % unter dem Durchschnittswert des SGB II-Typs IIa. Ähnliches spiegelt sich bei den Frauen wieder. Der Wert des Kommunalen Job-Centers liegt hier bei 15,1 %, der Durchschnittswert des SGB II-Typs IIa bei 16,3 % und im Land Hessen bei 14,3 %.

Bei der Integrationsquote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Partner-BGs ohne Kinder liegt die Integrationsquote von beiden Geschlechtern ebenfalls über dem SGB-II-Typ sowie dem des Landes Hessen. Die Integrationsquote der Frauen erreicht hier einen Wert von 17,0 % (SGB –Typ IIa: 13,0 %; Land Hessen: 12,2 %) und die der Männer 28,4 % (SGB II – Typ IIa: 24,1 %; Land Hessen: 23,4 %). Bei den Frauen konnte eine Steigerung zum Vorjahr von 15,2 % um 1,8 % erzielt werden.

Die Entwicklung bei den Erziehende in Partner-BG mit Kindern sieht hingegen anders aus. Hier liegt das KJC bei der Integrationsquote der Frauen mit 7,4 % deutlich hinter dem Durchschnitt des SGB II – Typ IIa mit 9,2 % und auch hinter der Quote des Landes Hessen mit 7,5 %. Die Integrationsquote der Männer liegt hier mit 36,1 % über der des Landes Hessen mit 32,0 %, aber unter dem Durchschnitt des SGB II – Typs IIa von 39,2 %.

Eine ähnliche Entwicklung ist auch bei der Integrationsquote der Alleinerziehenden zu verzeichnen. Hier liegt das KJC bei den Frauen mit 14,6 % unter dem Vergleichstyp IIa mit 19,4 % sowie dem Wert des Landes Hessen mit 16,3 %. Bei den alleinerziehenden Männern ist hingegen die Integrationsquote von 28,8 % auf 35,3 % fast auf Höhe des Jahres 2018 mit damals 38,1 % angestiegen.

Bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext Fluchtmigration konnte bei den Frauen eine Integrationsquote von 13,2 % und damit eine leichte Steigerung zum Vorjahr mit 13,0 % erzielt werden.

Im Zuge der Pandemie ist im Odenwaldkreis bei den Frauen auf dem Arbeitsmarkt erneut eine Benachteiligung feststellbar. Gerade für erwerbsfähige Frauen mit Kindern – Alleinerziehend oder in einer Partner-BG – ist es unheimlich wichtig, auf eine kontinuierliche Kinderbetreuung

³ sgb2.info: [Faktenblatt 12/2020](#)

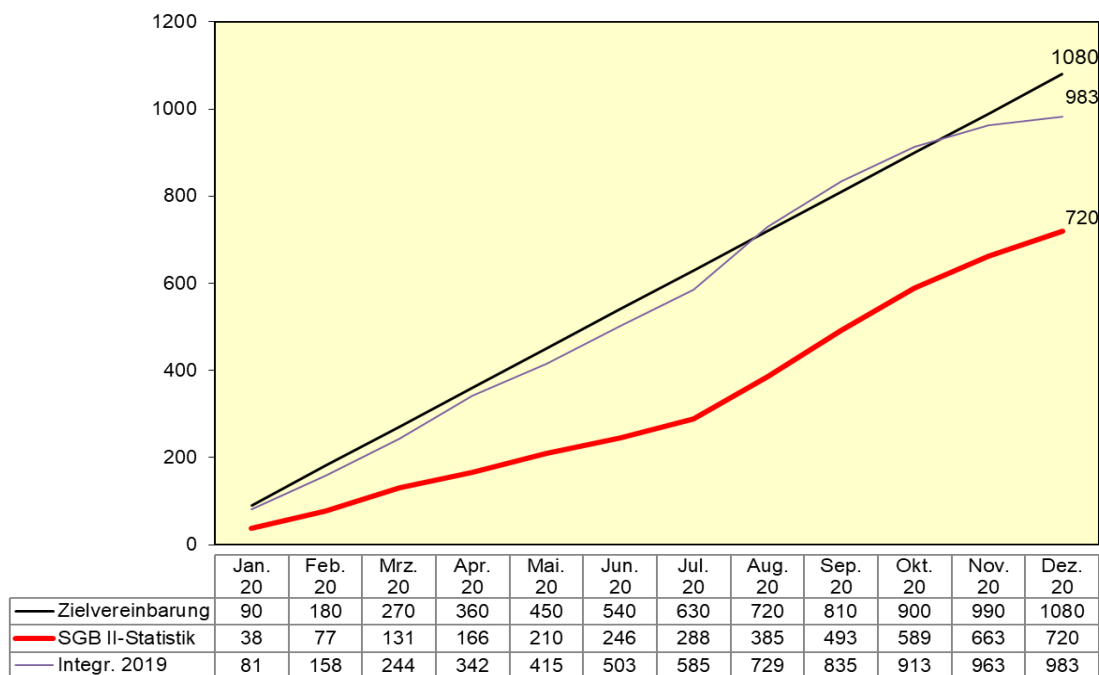
– insbesondere in Krisenzeiten wie z.B. einem Lockdown – zurück greifen zu können. Ebenso kommt hinzu, dass nicht jede Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt auch in Homeoffice durchgeführt werden kann – Beispiel Einzelhandel, Pflege, etc.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass das eigentliche Integrationsziel zwar nicht erreicht werden konnte, jedoch die final erzielten Integrationen in der Jahressumme um 169 – und damit deutlich - über den prognostizierten Integrationen der BA von 551 liegen. Diese Ergebnisse basieren auf diversen Maßnahmen und Aktivitäten, die zur Zielerreichung beitragen konnten. Wesentliche Erfolgsfaktoren waren das gemeinsam gelebte Kontaktdichte-konzept in modifizierter Form (digital und in Präsenz) auch während der Krise, die anhaltende Präsenz der Vermittlungscoachs und damit die kontinuierliche Möglichkeit zur Beratung der Kunden. Ebenso haben eine kontinuierlich optimierte Maßnahmenplanung, teaminterne ziel-gruppenspezifische Integrationsstrategien, sowie die Umsetzung und Nachhaltung des eingeführten Fachaufsichtskonzeptes dazu beigetragen. Ein nennenswerter Punkt ist auch die fast durchgehende Aufrechterhaltung der Maßnahmen bei allen Trägern. Der Inhouse-Träger InA gGmbH konnte mit dem ersten Lockdown bereits sehr zeitnah alle Maßnahmen überwiegend digital anbieten. Nach Lockerung der Verordnungen wurden - im Hinblick auf die Entwicklung der Inzidenzen - die Maßnahmen sehr flexibel in Hybrid (Präsenz und Digital) oder rein digital durchgeführt.

Für das Jahr 2021 soll diese Gesamtstrategie beibehalten und durch das interne SGB II Controlling zur weiteren Optimierung unterstützt werden.

Diagramm 3 – Entwicklung der Integrationsquote:

Zielvereinbarung Integrationsquote (K2)



7.3 Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K3)

Ziel:

Das Ziel ist im Jahr 2020 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden des Kommunalen Job-Centers gegenüber dem Vorjahr um mindestens 5,07 Prozent auf 2.000 sinkt.

Ergebnis:

Die Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern lag im Dezember 2020 bei **1,7 %**. Das Kommunale Job-Center konnte nur bis zur Jahresmitte den Bestand halten. Jedoch seit Juli veränderte sich der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern zum Negativen. Im **Jahresdurchschnitt** liegt die Reduzierung bei **-3,9 %**.

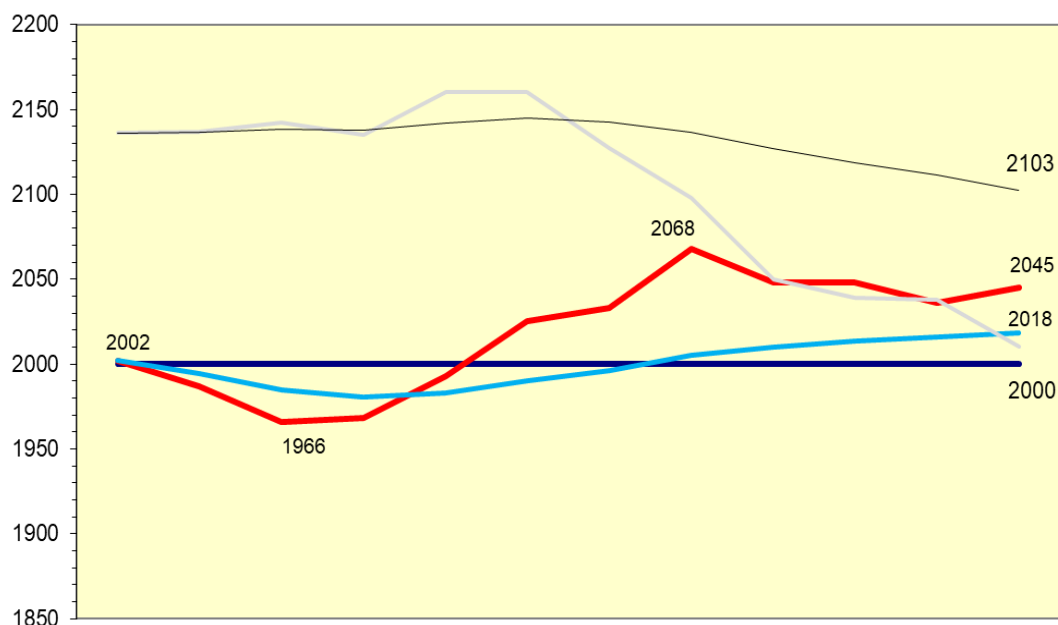
Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden hat sich von 2.002 im Januar 2020 auf 2.045 Personen im Dezember 2020 gesteigert. Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern konnte im Jahresdurchschnitt auf 2.018 gesenkt werden und stellt im Durchschnitt ein Rückgang um 84 zum Vorjahr dar. Das gesetzte Ziel wurde nicht erreicht.

Die Auswirkungen der Pandemie beeinflussen auch diese Kennzahl sehr stark. Im Jahr 2020 haben Beratungsgespräche durch die Vermittlungscoachs nach wie vor in großem Umfang stattgefunden und Kunden wurden nach wie vor in passgenaue Eingliederungsmaßnahmen zugewiesen. Da ein Großteil der Beratungsgespräche jedoch nur digital stattfinden konnte, mussten die erforderlichen Eingliederungsvereinbarungen (EGV) im Anschluss sehr zeitintensiv postalisch übersandt und der Rücklauf der von den Kunden unterschriebenen EGV auch nachgehalten werden. Dies führte sehr oft zu verzögerten Zuweisungen in die jeweiligen Maßnahmen, da viele Kunden die EGV nicht zeitnah zurückschickten, oder in einigen Fällen auch nicht abgestimmte Veränderungen an den EGVen vorgenommen hatten, die im Nachgang erneut zeitintensiv verhandelt und besprochen werden mussten.

Der Arbeitsmarkt hat sich nur bedingt aufnahmefähig für diese Zielgruppe gezeigt.

Diagramm 4 – Entwicklung Langzeitleistungsbezieher:

Zielvereinbarung Verringerung Langzeitleistungsbezieher (K3)



	Jan. 20	Feb. 20	Mrz. 20	Apr. 20	Mai. 20	Jun. 20	Jul. 20	Aug. 20	Sep. 20	Okt. 20	Nov. 20	Dez. 20
— Zielvereinbarung	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000
— SGB II-Statistik	2002	1987	1966	1968	1993	2025	2033	2068	2048	2048	2036	2045
— Durchschnitt '20	2002	1995	1985	1981	1983	1990	1996	2005	2010	2014	2016	2018
— mtl. Entwicklung der LZB	2136	2137	2142	2135	2160	2160	2127	2098	2050	2039	2038	2100
— Durchschnitt '19	2136	2137	2138	2138	2142	2145	2142	2137	2127	2118	2111	2103

7.4 Integration von Langzeitleistungsbeziehern (K3E1)

Ziel:

Die Integration von Langzeitleistungsbeziehern stellt ein optionales landesspezifisches Ziel in Hessen dar. Mit dem Odenwaldkreis wurde keine entsprechende Vereinbarung getroffen.

Ergebnis:

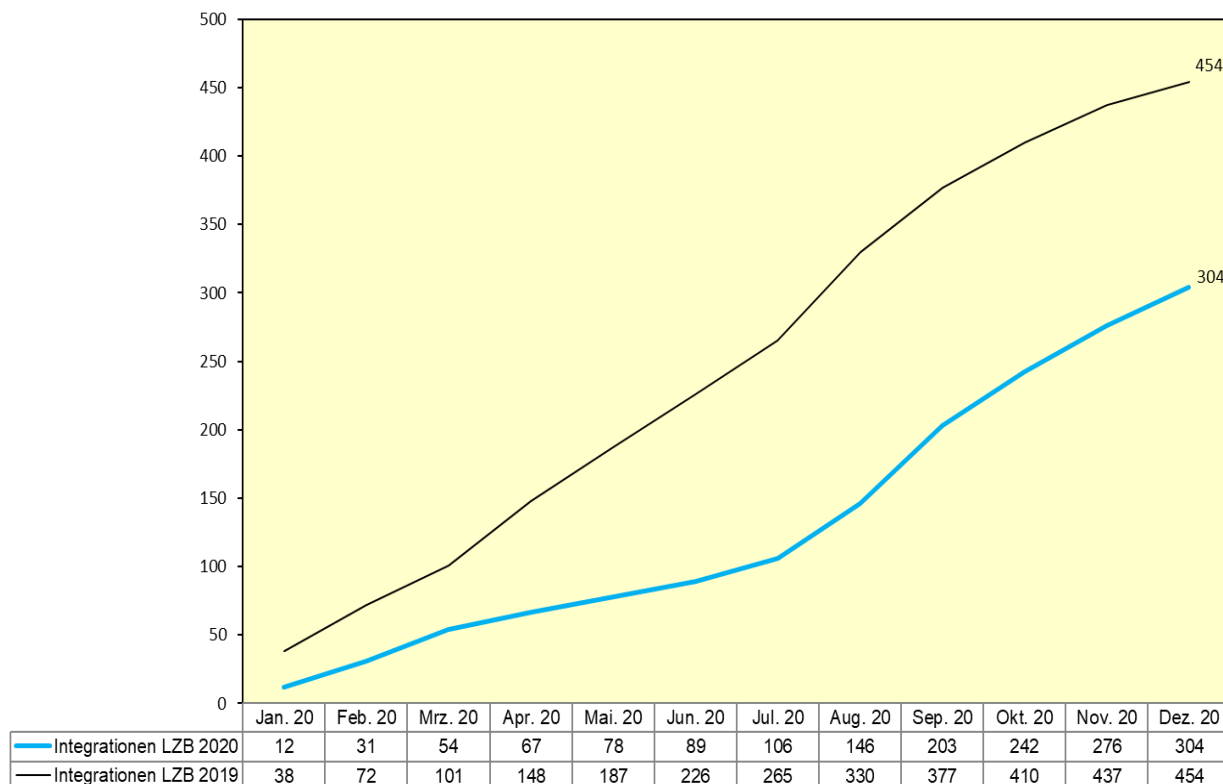
Bei der Zielgruppe der Langzeitleistungsbezieher konnten, auch ohne vorrangige Zielvereinbarung mit dem HMSI, **304 Integrationen im Jahr 2020** erzielt werden. Die Integrationsarbeit bei Langzeitleistungsbeziehern bedarf einer längeren, individuellen und intensiveren Betreuung. Kurzfristige – nachhaltige – Vermittlungen sind nur selten möglich. Aus diesem Grund müssen im Hinblick auf diese Zielgruppe auch sehr spezifische Integrationsstrategien geplant und umgesetzt werden. Oftmals kann erst nach erfolgreich durchlaufenen Veränderungsprozessen bei den Kunden eine (möglichst nachhaltige) Integration realisiert werden.

Die Integrationsquote der Langzeitleistungsbezieher (Lzb) schließt mit 15,1 % im Dezember 2020. Trotz der spürbaren Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt konnten im September 57 Lzb in Arbeit integriert werden. Im Vorjahr waren es zu diesem Zeitpunkt nur 47 Lzb. Im Jahresdurchschnitt konnten 25 Lzb im Jahr 2020 integriert werden – VJ Ø 41 Lzb.

Die Hochphase der Integrationen analog der Quote liegt im Januar mit einer Quote von 20,4 % vor. Hier spielen die Integrationen in den vergangen 12 Monaten eine wichtige Rolle. Danach nahm die Quote kontinuierlich ab.

Diagramm 5 – Integrationsergebnisse Langzeitleistungsbezieher:

Zielvereinbarung Integrationen LZB (K3E1)



7.5 Integration von Alleinerziehenden (K2E4)

Ziel:

Die Integrationen von Alleinerziehenden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, voll qualifizierende Berufsausbildung oder selbstständige Erwerbstätigkeit wurde im Jahr 2020 ebenfalls nicht als optionales Ziel mit dem Land Hessen vereinbart. Trotzdem verfolgt das Kommunale Job-Center dieses Ziel sehr intensiv.

Ergebnis:

Die Integrationsquote von Alleinerziehenden im Odenwaldkreis ist im Jahresverlauf von 23,8 % im Januar, auf **15,6 % im Dezember 2020** kontinuierlich zurückgegangen. Dies ist ein deutlicher Rückgang um 9,1 % zum Vorjahresmonat. Für das Jahr 2020 konnten 56 alleinerziehende Frauen sowie 7 alleinerziehende Männer in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dies ist im Vorjahresvergleich ein Rückgang um 38 Vermittlungen bei den Frauen und ein kleiner

Anstieg um 1 bei den Männern. Im Jahr 2019 konnten noch 100 Vermittlungen bei dieser Zielgruppe registriert werden.

7.6 Nachhaltigkeit von Integrationen; ab Mai 2019 kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3)

Ziel:

Das Ziel der Nachhaltigkeit der Integrationen hat das HMSI nicht optional mit dem Kommunalen Job-Center Odenwaldkreis vereinbart.

Ergebnis:

Die Ergänzungsgröße K2E3 wurde mit der Veröffentlichung im Mai 2019 neu definiert als „Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration“ (bisher: „Nachhaltigkeit der Integrationen“). Demnach gilt eine Beschäftigung nach Integration als kontinuierlich, wenn die betreffende Person in jedem der sechs auf die Integration folgenden Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Die Ergänzungsgröße wird berechnet als Summe der kontinuierlichen Beschäftigungen nach Integration in den vergangenen zwölf Monaten geteilt durch die Summe der Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen im selben Zeitraum.

Im Kommunalen Job-Center lag die Quote der Nachhaltigkeit im März 2019 bei 50,5 %. Im Jahresverlauf stieg die Quote zunächst bis auf 55,6 % im November 2019 an, bevor dieser Wert zunächst leicht auf 54,6 % abfiel und dann wieder bis zu einem Wert von 55,0 % im März 2020 anstieg. Im Jahresvergleich liegt somit eine Steigerung um 4,5 % vor.

Die kontinuierliche Beschäftigung nach Integration liegt für März 2020 bei 436 Vermittlungen. Dieser Wert setzt sich zusammen aus 279 Männer und 157 Frauen. Im Vorjahr lag er bei 528 Vermittlungen – 324 Männer und 204 Frauen. Der Anteil der nach Integration kontinuierlich Beschäftigten an allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt für März 2020 bei 60,2 % der Frauen und 52,4 % der Männer. Insgesamt liegt die Quote bei 55,0 %.

Nach wie vor sind – aufgrund der Strukturen des regionalen Arbeitsmarktes - sehr viele Integrationen nur im Rahmen von Zeitarbeit zu realisieren. Eine Einflussnahme von Seiten des Kommunalen Job-Centers ist bei diesen Arbeitsmodellen allerdings nur bedingt möglich.

Diese Zielsetzung wird auch in den Folgejahren im Fokus der Beratungsarbeit stehen, um die Nachhaltigkeit von Integrationen zu steigern. Auch die konsequente Anwendung des vorliegenden Kontaktdichtekonzeptes dürfte u.E. diese Zielsetzung künftig weiter unterstützen.

7.7 Integration in voll qualifizierende berufliche Ausbildung

Ziel:

Auch die Integration erwerbsfähiger Leistungsberechtigter unter 25 Jahren in eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung war kein mit dem Land Hessen gesondert vereinbartes optionales Ziel. Dennoch obliegt dem Team u25 bereits aufgrund der gesetzlichen Lage vorrangig

das Ziel, Jugendliche in eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung zu vermitteln. Insofern wird diese Kennzahl regelmäßig eng begleitet.

Ergebnis:

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) stellt dem Kommunalen Job-Center monatlich statistische Daten zur Entwicklung der Zielgruppe zur Verfügung. Diese werden analog dem Schul- und Ausbildungsjahr dargestellt. In der Ausbildungsmarktstatistik von Oktober 2019 bis September 2020 werden für diese Zeit 35 Personen mit Ausbildungsprofil erfasst. Davon waren nur 16 Bewerber für Berufsausbildungsstellen geeignet, letztlich sind hiervon 12 Bewerber in eine Berufsausbildung eingemündet. Lediglich 2 Bewerber waren zum 30.09.2020 noch unversorgt. Das Kommunale Job-Center verfügt über eine interne, händisch erfasste Auswertung zu den Integrationen. Hier wurden für das gesamte Ausbildungsjahr 63 Integrationen in eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung registriert. Dies stellt einen Rückgang um 4 Ausbildungsaufnahmen im Vorjahresvergleich dar.

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat ergänzend das Tableau⁴ mit den Daten bis Dezember 2020 übersandt. Es wurden im betrachteten Jahr danach 66 Integrationen in voll qualifizierende berufliche Ausbildung erreicht, bei einem Bestand an eLb von 689 Personen unter 25 Jahren. Daraus ergibt sich eine Integrationsquote von 9,5 % für 2020 (Vorjahresquote 8,5 %). Im Vorjahr 2019 lagen die registrierten Zahlen mit einer Quote von 8,5 % deutlich darunter; die Quote hat sich nun um 1 % erhöht. Über das Tableau des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration liegen nur die Werte bis 2020 zum April 2021 vor.

Für das Ausbildungsjahr 2019/2020 wurden für den gesamten Odenwaldkreis (SGB II und SGB III) insgesamt 679 Bewerber für Berufsausbildungsstellen⁵ registriert. Dies stellt ein Rückgang um 38 Personen zum Vorjahr dar. Seit Beginn des Berichtsjahres wurden für den Odenwaldkreis 395 Berufsausbildungsstellen gemeldet. Davon haben 319 Bewerber eine Ausbildung aufgenommen, was einer Quote von 46,9 % entspricht.

7.8 Integration von Menschen mit Schwerbehinderung

Ziel:

Im SGB II ist bei Menschen mit Behinderung die Integration in Erwerbstätigkeit ein wichtiges Ziel. Deshalb sollen diese Bemühungen sowie die Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern verstärkt und die regional zur Verfügung stehenden Möglichkeiten genutzt werden. Zu diesem Ziel wurde keine gesonderte Vereinbarung mit dem Land Hessen geschlossen.

⁴ IWAK - Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen; Erstellungsdatum: April 2021

⁵ Bundesagentur für Arbeit [Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit \(Monatszahlen\) - September 2020 – Odenwaldkreis](#)

Ergebnis:

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration stellt allen Kommunalen Job-Centern lt. vorliegender Zielvereinbarung regelmäßig ein Tableau⁶ mit den absoluten Werten und vergleichbaren Quoten zur Verfügung. Aus den erhaltenen Daten ist ersichtlich, dass sich die Integrationsquote dieser Zielgruppe von 15,2 % im Dezember 2019 zunächst auf 18,5 % im Mai 2020 gesteigert hat. Sodann ist bis Dezember 2020 erneut eine kontinuierliche Reduzierung auf 13,3 % zu verzeichnen. Sie liegen deutlich unterhalb des Vorjahreswertes. Für das Jahr 2020 werden 10 Integrationen bei 75 Arbeitsuchende im SGB II mit Schwerbehinderung verzeichnet.

Auch wenn uns an dieser Stelle keine Aussage zur finalen Entwicklung möglich ist, so befasst sich das Kommunale Job-Center seit 2017 intern sehr viel intensiver mit dieser Zielgruppe. Daher wurde auch zwischenzeitlich eine gesonderte Steuerungsgruppe gebildet, die sich regelmäßig mit der Entwicklung der Zielgruppe, der Herausarbeitung von Optimierungspotentialen und konzeptioneller Prozessoptimierung befasst.

Zusammenfassendes Fazit zur Zielerreichung des Jahres 2020:

Die Entwicklung der Zielerreichungsprozesse 2020 wird als verbesserungswürdig betrachtet. Bei allen Kennzahlen konnte das vereinbarte Ziel nicht erreicht werden. Jedoch aufgrund der noch nie dagewesenen Situation konnten - trotz der Pandemie und damit einhergehenden Begleiterscheinungen - durchaus gute Ergebnisse erzielt werden. Das Kommunale Job-Center hatte 2020 sein Augenmerk auf die gesetzlich verankerte Beratung gelegt. Dadurch wurden Gespräche auch während der Krise auf anderem Wege – per Telefon oder Video – geführt. Von Seiten der Kunden wurde dies auch sehr wertschätzend wahrgenommen.

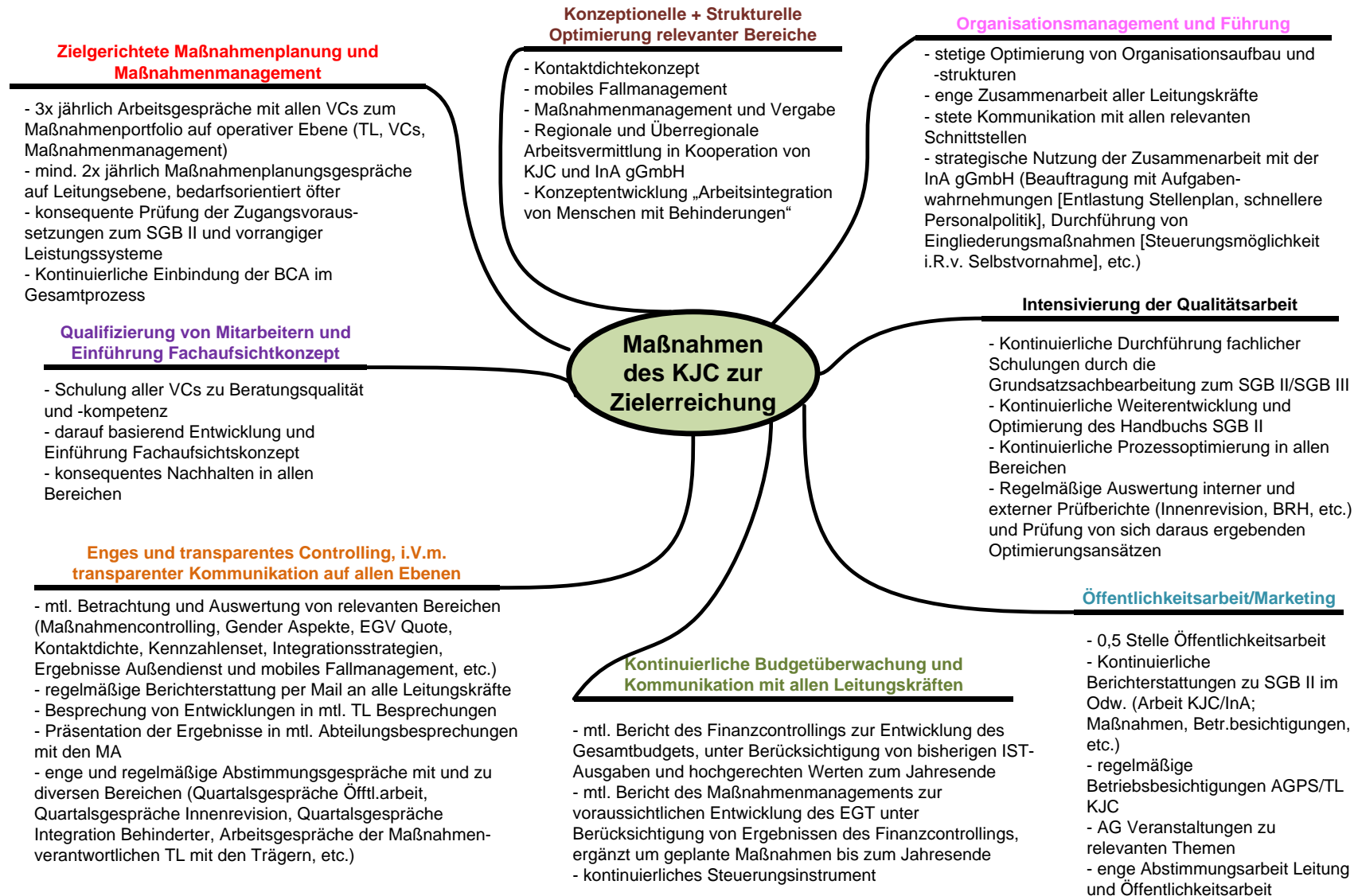
Die Entwicklung der Zielerreichungsprozesse 2020 wird final als durchaus positiv im Rahmen der Möglichkeiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt bewertet. Obwohl die gesetzten Ziele nicht in allen Bereichen erreicht werden konnten, war es dem Odenwaldkreis möglich, die von der Bundesagentur für Arbeit geschätzten Werte zu übertreffen. Die Zahl der Langzeitleistungsbezieher konnte – trotz Pandemie – im Jahresdurchschnitt weiter reduziert werden.

Als wesentliche Erfolgsfaktoren bei der Zielerreichung werden hier – neben der qualitativen Aufgabenwahrnehmung auf operativer Ebene – insbesondere der stetige Einsatz aller Leitungskräfte im Rahmen kontinuierlicher Qualitätsentwicklung und Nachhaltung von Strukturen in den Blick genommen.

Nachfolgende Darstellung fasst die bislang ergriffenen Maßnahmen nochmals komprimiert zusammen.

⁶ IWAK - Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen; Erstellungsdatum: Januar 2021

Maßnahmen des KJC – in Zusammenarbeit mit der InA gGmbH - zur Zielerreichung



8. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Die Erkenntnisse aus den Vorjahren haben bestätigt, dass ein möglichst breites Maßnahmenportfolio – abgestimmt auf eine überschaubare Zahl ausgewählter Zielgruppen – wesentlich für die Zielerreichungsprozesse ist. Im Berichtsjahr 2020 hat das Kommunale Job-Center des Odenwaldkreises bei der Planung von Eingliederungsmaßnahmen darum auch weiterhin diese Strategie verfolgt, was sich im Maßnahmenportfolio widerspiegelt, das in drei Entwicklungsstufen untergliedert alle Maßnahmen aufführt, die während des Betrachtungszeitraum den Kunden angeboten werden. Die Entwicklungsstufen umfassen die Stufen „*Stabilisierung, Heranführung*“, „*Aktivierung, Qualifizierung und Unterstützung*“ sowie „*Integration*“, sodass es zielgerichtete Maßnahmenangebote für alle betrachteten Zielgruppen gab (siehe hierzu auch Schaubild „*Maßnahmenportfolio 2020*“ unter Ziffer 8.8 - „*Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 SGB III*“).

8.1 Teamspezifische Integrationsstrategien

Neben den zielgruppenspezifischen Eingliederungsmaßnahmen betreuen die einzelnen Teams ihre Kunden ergänzend im Rahmen von individuellen temporären **teamspezifischen Integrationsstrategien**, die jeweils für einen befristeten Zeitraum (durchschnittlich ca. 3 Monate) durchgeführt und über das interne SGB II Controlling auch begleitet und ausgewertet werden. Da der Fokus für einen jeweils befristeten Zeitraum auf eine bestimmte Personengruppe gerichtet wird, sind hier gezielte Unterstützungsmöglichkeiten und Herangehensweisen möglich. Empfehlenswerte Erkenntnisse werden den anderen Teams sodann zur Verfügung gestellt (Best Practice). Diese zielgruppenspezifischen Integrationsstrategien ermöglichen in der Folge auch optimierte Integrationsergebnisse.

Beispiele für diese temporären teamspezifischen Integrationsstrategien waren u.a.:

- Aufsuchende Integrationsarbeit durch das mobile Fallmanagement
- Intensivbetreuung im Rahmen der Nachvermittlungsaktion von Jugendlichen
- Intensivbetreuung von alleinerziehenden Frauen
- Intensivbetreuung im Rahmen der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit
- Intensivbetreuung von Personen für das Teilhabechancengesetz
- Intensivbetreuung zur Integration von EU-Bürger
- Intensivbetreuung von Personen mit geringem Restanspruch von Leistungen / Erwerbsaufstocker
- Intensivbetreuung von Personen mit einer Berufsausbildung
- Intensivbetreuung von Personen über 50 Jahre ohne Einkommen
- Intensivbetreuung von Bedarfsgemeinschaften mit nur 1 Person
- Intensivbetreuung von Langzeitarbeitslosen mit dem Ziel der Beendigung der Hilfebedürftigkeit bei Arbeitsaufnahme

Im Bereich des Maßnahmenmanagements wurden darüber hinaus, aufgrund umfangreicher Personalveränderungen, im vergangenen Jahr viele Prozesse überarbeitet, um die Schnittstellen und Strukturen weiter zu optimieren.

8.2 Alphabetisierungs-, Zweitschriftlerner- und Integrationssprachkurse

Für Kunden mit Migrationshintergrund, die Unterstützung im Bereich der deutschen Sprache benötigen, stehen Sprachkurse auf verschiedenen Sprachniveaus zur Verfügung. So werden Kurse zu den Themen Alphabetisierung, Zweitschriftlernen, Integrationskurse sowie nationale berufsbezogene Sprachförderung (A2 – B2) angeboten.

Die Teilnahme an diesen modular aufgebauten Kursen wird mit Fördermitteln des Bundesministeriums für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Rahmen der Integrationskurs-Verordnung unterstützt. Die Kurse leisten in zweierlei Hinsicht einen zentralen Beitrag: sowohl für die soziale Integration in Deutschland, als auch für die Integration in den Arbeitsmarkt.

Bevor die Kunden in die verschiedenen Kurse einmünden, findet im Odenwaldkreis regelmäßig vorgeschaltet ein Sprachtest zur Feststellung des individuellen Sprachniveaus und Förderbedarfs statt, um den passenden Kurs für den jeweiligen Kunden ermitteln zu können. In enger und konstruktiver Abstimmung zwischen dem jeweiligen Maßnahmenträger und der zuständigen Maßnahmenverantwortlichen des Kommunalen Job-Centers werden diese alle zwei Wochen stattfindenden Sprachtests und die sich daraus ergebenden Sprachkursbedarfe zielgerichtet organisiert und durchgeführt.

Für Migranten im Leistungsbezug SGB II wurden im Jahr 2020 insgesamt 21 Sprachtests angeboten. Davon haben 18 Sprachtest stattgefunden und es haben insgesamt 101 Personen teilgenommen. Im Anschluss sind diese sodann in 8 verschiedene Sprachkurse eingemündet. Der auffällige Unterschied zum Vorjahr liegt in der Corona-Pandemie begründet, die es teilweise nicht möglich machte, Kurse beim hiesigen Träger anzubieten.

In der nachfolgenden Tabelle ist erkennbar, wie viele Tests monatlich durchgeführt wurden. Je nach Unterstützungsbedarf resultieren daraus die Sprachkurse, die in Tabelle 7 gesondert aufgeführt werden.

Tabelle 6 – Übersicht Sprachtesttermine 2018 und 2019 im Vergleich

2020	Anzahl Testtermine	Anzahl Personen	2019	Anzahl Testtermine	Anzahl Personen
01-2020	2	11	01-2019	2	17
02-2020	2	17	02-2019	2	17
03-2020	2	20	03-2019	2	16
04-2020	2, durchgeführt 1	6	04-2019	2	10
05-2020	2	13	05-2019	2	18
06-2020	0	-	06-2019	2, durchgeführt 1	8
07-2020	2, durchgeführt 1	1	07-2019	2	13
08-2020	2	7	08-2019	2	10
09-2020	2	7	09-2019	2	9
10-2020	2	5	10-2019	2	14
11-2020	2, durchgeführt 1	9	11-2019	2	10
12-2020	1	5	12-2019	2	15
Gesamt	18	101	Gesamt	23	157

Tabelle 7 – Übersicht gestartete Sprachkurse 2018 und 2019 im Vergleich

Kursarten	Anzahl Kurse 2020	Anzahl Kurse 2019
Alphabetisierungskurs	1	1
Zweitschriftlernerkurs	1	- (inkl. Wiederholerkurs)
Allgemeiner Integrationskurs	3 (inkl. Wiederholerkurs)	6 (inkl. Wiederholerkurs)
Jugend-Integrationskurs	0	1
Nationale berufsbezogene Deutschförderung		
➤ A2	0	1
➤ B1	0	2
➤ B2	3	3
Gesamt	8	14

Die langjährig aufgebauten Strukturen und Verfahren ermöglichen es dem Kommunalen Job-Center regelmäßig, zeitnahe und bedarfsgerechte Zusteuerungen von Migranten in Integrations- oder Alphabetisierungskurse vorzunehmen, ohne dass hier allzu lange Wartezeiten für die Kunden entstehen. Hierbei hat sich insbesondere bewährt, dass eine Teamleiterin des

Kommunalen Job-Centers den gesamten Bereich der Integrations- und Alphabetisierungskurse als sog. „Maßnahmenverantwortliche“ federführend betreut und als Schnittstelle zu den durchführenden Trägern zur Verfügung steht.

In diesem Zusammenhang ist es dem Kommunalen Job-Center somit auch problemlos gelungen, die Teilnehmer der Maßnahme „*MInA – Migranten Integration in Arbeit*“ - in enger Abstimmung mit dem Integrationskursträger – parallel zur Eingliederungsmaßnahme in Integrations- oder Alphabetisierungskurse zuzusteuern, so dass der Spracherwerb ohne weitere Verzögerung ergänzend zu den Integrationsbemühungen in dieser Eingliederungsmaßnahme in Angriff genommen werden konnte.

Im Ergebnis kann somit festgehalten werden, dass sich die seit Jahren bewährte Zusammenarbeit mit den Integrationskursträgern in der Region auch während der Pandemie als zielführend und ergebnisorientiert gezeigt hat. Auch wenn es hier im Jahr 2020 zu Einschränkungen kam, schätzen wir das vorliegende Ergebnis als durchaus positiv ein.

8.3 Sofortberatung

Das Kommunale Job-Center hatte in der Zeit von Oktober 2013 bis März 2014 ein internes Modellprojekt mit der Bezeichnung „*Sofortberatung im Rahmen der Arbeitsmarktintegration für Neuantragssteller*“ ins Leben gerufen. Nach erfolgreichem Verlauf der Modellphase wurde das Projekt ab September 2014 in den Regelbetrieb überführt.

Die Sofortberatungsstelle wird – im Rahmen eines verbindlichen Rotationsplans – regelmäßig, während der Öffnungszeiten der Kreisverwaltung von den Vermittlungscoachs des Kommunalen Job-Centers des Odenwaldkreises betreut. Ziel der Sofortberatung ist es, dass alle SGB II Antragsteller umgehend nach Antragsabgabe in der Kreisverwaltung der Sofortberatungsstelle zugesteuert und dort hinsichtlich ihrer Arbeitsobliegenheiten beraten und informiert werden. Die Beratung umfasst zunächst eine allgemeine Rechtsfolgenbelehrung, gefolgt von einem Kurzprofilung. Im Anschluss soll jeder erwerbsfähige Leistungsberechtigte entweder ein Stellenangebot und/oder ein adäquates Maßnahmenangebot ausgehändigt bekommen (Work-First-Ansatz).

In der Folge entwickelte sich die Zahl persönlicher Antragsabgaben in den letzten Jahren deutlich rückläufig. Um zu gewährleisten, dass der Work-First-Ansatz dennoch bei allen (neuen) erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zum Tragen kommen kann, wurde die Organisationsstruktur im Rahmen einer Gegensteuerungsmaßnahme entsprechend angepasst.

Diejenigen, deren Antrag nicht persönlich eingereicht wurde und die somit auch nicht umgehend in die Sofortberatungsstelle gehen konnten, erhalten binnen 14 Tagen einen Termin bei ihrem zuständigen Vermittlungscoach, sodass sie über ihre Arbeitsobliegenheiten informiert werden und der weitere Integrationsprozess eingeleitet wird – unabhängig davon, ob zu diesem Zeitpunkt über den vorliegenden SGB II Antrag bereits leistungsrechtlich entschieden werden konnte oder nicht.

Es hat sich bestätigt, dass die Integrationsprozesse durch das System der Sofortberatung beschleunigt werden und in vielen Fällen Hilfebedürftigkeit sogar ganz vermieden werden konnte.

Zu Beginn des Jahres 2020 konnte die Sofortberatung noch in der bisherigen Form fortgeführt werden. Von den insgesamt 1.401 Neuanträgen im Jahr 2020 wurden 322 Anträge zunächst mit einer Einladung zur telefonischen Beratung angeschrieben. Ab März mit Beginn der Corona-Pandemie musste auch hier die Arbeit umgestellt werden, denn es konnten im Rahmen der Priorisierung von persönlichen Kontakten keine persönlichen Vorsprachen mehr für diese Zielgruppe im Kommunalen Job-Center erfolgen. Ab diesem Zeitpunkt hat man die Kunden nach Eingang des Neuantrags direkt telefonisch kontaktiert und die Sofortberatung auf diesem Weg vorgenommen.

Da das mobile Fallmanagement während des Lockdowns und der damit verbundenen Abstands- und Hygienebestimmungen keine aufsuchende Arbeit bei den Kunden wahrnehmen konnte, wurden die beiden Kolleginnen zur Unterstützung der Vermittlungscoachs in die Sofortberatung eingebunden, um dieses Instrument möglichst umfassend auch während der Pandemie einsetzen zu können.

Tabelle 8 – Übersicht zur Entwicklung der Antragstellungen und Sofortberatungen:

Neuanträge Gesamt 2020	1.401
• davon postalische Eingänge und Übersendung der Einladung zur telefonischen Beratung beim zuständigen Vermittlungscoach	322
• davon postalische Eingänge und umgehende telefonische Beratung durch das Team des Mobilen Fallmanagements	1.080

8.4 Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16 a SGB II

Für alle anspruchsberechtigten Leistungsempfänger des SGB II werden im Bedarfsfall kommunale Eingliederungsleistungen nach den Bestimmungen des § 16 a SGB II erbracht. Hierunter fallen insbesondere:

- Kinderbetreuung
- Schuldnerberatung
- Psychosoziale Beratung
- Suchtberatung

Nachstehende Übersicht stellt die Ausgabenentwicklung in den verschiedenen Bereichen im Jahresvergleich 2020 zu 2019 dar.

Tabelle 9 – Kostendarstellung Kommunale Eingliederungsleistungen:

8.4 Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16 a SGB II)		
Für alle anspruchsberechtigten Leistungsempfänger des SGB II werden im Bedarfsfall kommunale Eingliederungsleistungen nach den Bestimmungen des § 16 a SGB II erbracht. Im abgelaufenen Wirtschaftsjahr 2020 wurden in den einzelnen Hilfearten folgende Ausgaben getätigt:		
Leistungsart	<u>Verausgabte Mittel 2020</u>	<u>Verausgabte Mittel 2019</u>
Kinderbetreuung	0,00 €	491,78 €
Schuldnerberatung	90.188,26 €	83.587,00 €
Suchtberatung	250.430,00 €	247.780,00 €
Psychosoziale Betreuung	<u>342.251,05 €</u>	<u>329.575,06 €</u>
Gesamt	682.869,31 €	661.433,84 €

Die Leistungen werden im Rahmen von Vereinbarungen nach § 17 SGB II von verschiedenen Trägern aus dem Kreisgebiet erbracht. Nachgefragt werden im Odenwaldkreis am häufigsten Leistungen im Rahmen der psychosozialen Beratung, Suchtberatung sowie Schuldnerberatung. Hier erfolgen institutionelle Förderungen der Träger, um einen möglichst niedrigschwelligen Zugang der betroffenen Zielgruppen – sowohl aus dem Rechtskreis SGB II als auch darüber hinaus – gewährleisten zu können. Die Förderung der Schuldnerberatung wird ergänzend unterstützt aus dem Arbeitsmarktbudget des Landes Hessen. Der Anteil des Odenwaldkreises liegt dabei bei rd. 55% der förderfähigen Gesamtausgaben.

Außerdem besteht eine entsprechende Vereinbarung zwischen dem örtlichen Jugendamt und der Arbeiterwohlfahrt des Odenwaldkreises (AWO) bezüglich der Sicherstellung der Kinderbetreuung im Rahmen der „Tagesmütterbetreuung“. Dieses Instrument kommt für die Zielgruppen des SGB II jedoch immer seltener zum Tragen, da eine Kinderbetreuung im Rahmen von Prozessen der Arbeitsmarktintegration oft kurzfristig/zeitnah benötigt wird, im Rahmen der Prozesse der Tagesmütterbetreuungen von Seiten des Jugendamtes hingegen regelhafte Vorlaufzeiten von mindestens 6 Wochen gefordert werden, damit sich Kinder und Tagesmütter in dieser Zeit umfassend aneinander gewöhnen und Vertrauen zueinander fassen können. Das Verfahren hat sich somit eher kontraproduktiv zu den Bedarfen des Kommunalen Job-Centers entwickelt.

Insofern gibt es hier – rechtskreisbedingt - sehr unterschiedliche Zielsetzungen im Rahmen der Kinderbetreuungsangebote, die aktuell dazu führten, dass dieser kommunale Kostenfaktor aus dem Rechtskreis des SGB II im Jahr 2020 nicht zum Tragen kommt. Mit den betroffenen Eltern(-teilen) mussten alternative, individuelle Lösungen – insbesondere im familiären Bereich – entwickelt und umgesetzt werden, die schnell wegbrechen können und somit als suboptimal angesehen werden. Von großem Vorteil hat sich hierbei der Ausbau der Ganztagsbetreuungs-

angebote an Kindergärten und Schulen gezeigt, wobei es nach wie vor erheblichen Optimierungsbedarf – insbesondere für erwerbstätige Eltern – gibt, da gerade die Frage der Randzeitenbetreuung noch immer problematisch ist und konstruktiver Lösungen bedarf.

Ebenfalls zu berücksichtigen ist, dass die Kinderbetreuungsleistungen des SGB VIII in der Regel vorrangig in Anspruch zu nehmen sind.

8.5 Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen nach § 16 c SGB II

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die sich selbständig machen möchten oder bereits als Bestandsselbständige im laufenden Leistungsbezug geführt werden, erhalten in konstruktiver Zusammenarbeit des Kommunalen Job-Centers mit der regionalen Wirtschaftsförderung bei der Odenwald-Regionalgesellschaft mbH (OREG mbH) eine intensive fachkundige Beratung, Begleitung und Unterstützung. Die Wirtschaftsförderung der OREG mbH fungiert hierbei als regionale fachkundige Stelle im Beratungs- und Begutachtungsprozess. Nach Abschluss des jeweiligen Verfahrens erhält das Kommunale Job-Center von der Wirtschaftsförderung individuelle Abschlussberichte mit konkreten Aussagen zur Förderfähigkeit von potentiellen Existenzgründern, bzw. zur Tragfähigkeit bestehender Unternehmen, die aufgrund nicht ausreichender Erlöse ergänzende Leistungen im Rahmen des SGB II in Anspruch nehmen müssen.

In beiden Prozessphasen wird auch die jeweilige Gründer-/Unternehmerpersönlichkeit einer persönlichen Begutachtung unterzogen, um feststellen zu können, ob – unabhängig von der Tragfähigkeit des vorliegenden Businessplans – die Gründer-/Unternehmerpersönlichkeit den Herausforderungen und Anforderungen des jeweiligen Gewerbes grundsätzlich gewachsen ist.

Im Rahmen der Beratungsprozesse wird somit unterschieden nach:

- Existenzgründungsberatungen
sowie
- Beratung und Überprüfung von Bestandsselbständigen.

8.5.1 Existenzgründungsförderung und Existenzgründungsberatung

Im Rahmen eingehender Anträge auf Gewährung einer Existenzgründungsförderung werden die Kunden von den Vermittlungsscoachs des Kommunalen Job-Centers zunächst nur informell beraten und sodann – im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung – an die fachkundige Stelle bei der Wirtschaftsförderung der OREG mbH verwiesen.

Die weiterführenden Beratungen und Begutachtungen sowie die erforderliche Tragfähigkeitsanalyse erfolgt bei der Wirtschaftsförderung der OREG mbH. Die Antragsteller müssen hierfür einen aussagekräftigen Businessplan bei der OREG mbH vorlegen. Im Jahr 2020 fanden in insgesamt 2 Fällen Existenzgründungsberatungen mit allen erforderlichen Folgeprozessen statt.

Nach Abschluss des Beratungs- und Prüfverfahrens durch die Wirtschaftsförderung wird eine individuelle Tragfähigkeitsanalyse für das Kommunale Job-Center erstellt, inklusive einer konkreten Einschätzung zu den potentiellen Erfolgsaussichten des geplanten Unternehmens und der Gründerpersönlichkeit.

Im Rahmen einer positiven Tragfähigkeitsanalyse kann die fachkundige Stellungnahme auch Aussagen zu möglichen Fördermöglichkeiten sowohl in finanzieller Hinsicht, als auch im Rahmen ggf. noch erforderlicher Unterstützungsmöglichkeiten treffen (z.B. noch erforderliche Gründerseminare, Qualifizierungsbedarfe, etc.). Die Wirtschaftsförderung unterstützt die potentiellen Existenzgründer auch bei der Beantragung ggf. möglicher Dritt-Fördermittel (u.a. bei der KBW, etc.) oder vermittelt – im positiven Gründungsfall – einen qualifizierten Mentor aus dem regionalen Mentorennetzwerk, der den Existenzgründer auf seinem Weg in die Selbständigkeit berät und ihm zur Seite steht.

Auf Basis des fachkundigen Gutachtens der Wirtschaftsförderung trifft das Kommunale Job-Center im Anschluss die Entscheidung zum vorliegenden Förderantrag.

Tabelle 10 – Übersicht Existenzgründungsberatungen und Ergebnisse:

Anzahl der Fälle im Jahr 2020 Gesamt	2
• davon in Bearbeitung	0
• davon abgeschlossene Fälle	2
➔ mit negativer Bescheinigung	0
➔ Aufgabe des Gründungsvorhabens (ohne Stellungnahme)	2

Bedingt durch die Pandemie waren im Jahr 2020 aus nachvollziehbaren Gründen nur sehr wenige Förderanträge zu verzeichnen.

Gründungsoffensive Bergstraße-Odenwald

Sofern es zu einer positiven Tragfähigkeitsbescheinigung kommt, werden die potentiellen Gründer von Seiten der Wirtschaftsförderung ergänzend über das Projekt „**Gründungsoffensive Bergstraße-Odenwald**“, ein Kooperationsprojekt des Wirtschafts-Service des Odenwaldkreises unter dem Dach der Odenwald Regionalgesellschaft mbH (OREG) und der Wirtschaftsförderung Bergstraße, informiert. Das Projekt wird gefördert vom Land Hessen aus dem EFRE-Fonds und ist darauf ausgerichtet, die Qualität und Quantität von Gründungen in den beiden Regionen zu steigern.

Die Offensive richtet sich an alle, die konkrete Pläne für eine Gründung haben oder mit einer Idee für eine Gründung spielen. Die Wirtschaftsförderung prüft die Gründungsideen und hilft dabei, diese erfolgreich umzusetzen. Dazu werden kostenfreie Einstiegsseminare, Orientierungsberatungen, pragmatische Hilfsmittel zur Erstellung eines Geschäftskonzeptes sowie ein qualifiziertes Feedback angeboten. Die Wirtschaftsförderung wurde für fachkundige Stellungnahmen (beispielsweise für die Beantragung des Gründungszuschusses beim Kommunalen Job-Center oder der Agentur für Arbeit) anerkannt. Darüber hinaus vermittelt sie Kontakte zu

weiteren Institutionen der Gründungsförderung oder zu erfahrenen Mentoren, die eine intensive Begleitung speziell für den Bedarf der Gründer ermöglichen.

Alljährlich richtet die Gründungsoffensive einen Wettbewerb aus, bei dem alle Gründer ihre Geschäftsidee und ihren Business-Plan von Experten prüfen lassen und neben wertvollen Informationen und Kontakten auch Preisgelder von bis zu 2.000 Euro gewinnen können.

Hierbei können potentielle Gründer des Kommunalen Job-Centers von der Gründungsoffensive profitieren, ohne dass Fördermittel des SGB II in Anspruch genommen werden müssen.

Die Preisverleihung des Gründerwettbewerbs 2020 fand aufgrund der Pandemie im Rahmen eines virtuellen Formats statt.

<https://www.wirtschaftsregion-bergstrasse.de/Wirtschaft/Gruendungsoffensive-Bergstrasse-Odenwald>

8.5.2 Überprüfung von Bestandsselbstständigen

Die Überprüfung und Begutachtungen von Bestandsselbstständigen im Leistungsbezug SGB II erfolgt bereits seit dem 01.02.2014 ebenfalls durch den Wirtschaftsservice der OREG mbH.

Basierend auf Erfahrungen bei der Betreuung von Gründern in der Nachgründungsphase und Selbstständiger im SGB II-Bezug wurde in der Vergangenheit sehr häufig festgestellt, dass sich die Kunden auf eine finanzielle Unterdeckung für Werbemaßnahmen oder für anderweitige Kundenakquise berufen. Aus Kundensicht können diese Defizite fast immer nur durch Fördergelder oder Zuschüsse des Job-Centers ausgeglichen werden. Selbst bei Gewährung der gestellten Anträge führen diese Ansätze jedoch nur selten zum erhofften Erfolg. In den meisten Fällen fehlt es in der Regel schon an den grundsätzlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Selbstständigkeit:

- Unternehmerisches Wissen und Weitsicht,
- ein marktfähiges Produkt/eine marktfähige Dienstleistung.

Im Rahmen der Beratungen durch den Wirtschaftsservice werden die Kunden im ersten Schritt dazu aufgefordert, ihre derzeitige Position zu überdenken und die Erfordernisse an eine Selbstständigkeit neu zu definieren. Ist der Kunde bereit, die hohen Anforderungen zu bewältigen und ist er auch aus gesundheitlicher und familiärer Sicht heraus in der Lage, die gestellten Anforderungen zu erbringen, bedarf es zunächst einer Ist-Analyse seiner derzeitigen Selbstständigkeit. Ausgehend von dem Ist-Zustand muss nun geprüft werden, ob eine Realisierung der benötigten Gewinne zur Beendigung des Leistungsanspruches nach SGB II im vorgesehenen Zeitrahmen nach SGB II-Kriterien überhaupt möglich ist. Ist dies nicht der Fall, wird dem Kunden eine negative Tragfähigkeitsbescheinigung seiner Selbstständigkeit ausgestellt.

Erscheint eine Realisierung in angemessener Zeit möglich, wird gemeinsam mit dem Kunden im Rahmen der Beratungen eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Hierzu ist es notwendig, dass sich der Berater ein umfangreiches Bild der Selbstständigkeit machen kann. Dies geschieht mittels Durchsicht der Geschäftsunterlagen und durch persönliche Besuche am Unternehmensstandort.

Ist der unternehmerische Bedarf des Selbstständigen ermittelt, wird eine Strategie erarbeitet, welche den Anforderungen des SGB II gerecht wird. Nur dringend notwendige Ausgaben zur Erfüllung des betrieblichen Zwecks sollen in einer wirtschaftlichen Version finanziert werden. Häufig können bereits mit geringen finanziellen Mitteln erhebliche Steigerungen des Bekanntheitsgrads erzielt werden. Erwähnt seien in diesem Zusammenhang die bislang oft ungenutzten Möglichkeiten für kostenlose Werbung auf eigenen Webseiten oder der Homepage des Odenwaldkreises, die Verlinkung von Seiten mit sozialen Netzwerken, aber auch Kontakte zu anderen Gewerbetreibenden oder deren Interessensvertretungen. Die Arbeit in Netzwerken ist für jeden Gewerbetreibenden – und erst recht jener im SGB II-Bezug – ein bewährtes und kostengünstiges Mittel, sich regional bekannt zu machen und zu etablieren. Diese Möglichkeiten werden jedoch oft noch aus Unwissenheit, Desinteresse oder aus Scham kaum genutzt. Der Wirtschaftsservice Odenwaldkreis kann den Kunden helfen, indem die passenden Netzwerke identifiziert und die entsprechenden Kontakte hergestellt werden.

Ergibt sich aus der Ist-Analyse, dass eine positive Unternehmensentwicklung nur mittels Investitionen zu erlangen ist, wird der Kunde dabei unterstützt, die Finanzierung über die Hausbank oder andere Finanzierungsinstrumente (z.B. Mikro-Kredit, Bürgschaft ohne Bank, Zuschüsse durch EU-Programme) zu realisieren. Eine Beantragung von Mitteln des KJCs für Investitionen sollte nur in absoluten Ausnahmefällen erwogen werden.

Für das Jahr 2020 wurden nachfolgend aufgeführte Fall- und Betreuungszahlen ermittelt.

Tabelle 11 – Übersicht Beratungen und Ergebnisse Bestandsselbständige:

Fälle in Bearbeitung	3
Abgeschlossene Fälle mit positiver Tragfähigkeit	0
Abgeschlossene Fälle mit negativer Tragfähigkeit	4
Abgeschlossene Fälle ohne Tragfähigkeit /Bescheinigung	0
Gesamte Fälle	7
davon aus 2019	3
davon aus dem Vorjahr	4

Bewertung:

Unter allen 7 überprüften Fällen wurde der SGB II Leistungsbezug in 2 Fällen dauerhaft eingestellt. Derzeit befinden sich 3 Fälle noch weiterhin in der Beratung.

Unter den 4 betrachteten Fällen mit negativer Tragfähigkeit konnte in 50,0 % der Fälle ein Ende des Leistungsbezugs durch Arbeitsaufnahme bzw. durch nicht erfolgte weitere Antragstellung auf Leistungen im Rahmen des SGB II erzielt werden. Dies ergibt im Verhältnis zu allen überprüften Fällen eine Quote von 28,6 %, bei denen eine Beendigung des Leistungsbezugs eintrat.

Die Überprüfung nimmt nach wie vor längere Zeiträume in Anspruch und erfolgt manchmal sogar jahresübergreifend. Bei Bedarf kann eine erneute Überprüfung erfolgen.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsservice der OREG mbH hat sich damit bestätigt, dass sowohl eine qualifizierte und weitergehende Existenzgründungsberatung, sowie die Überprüfung und Begutachtung von Bestandsebstständigen für den Odenwaldkreis von großer Bedeutung und auch erfolgreich sind. Das beim Wirtschaftsservice vorgehaltene Fachwissen, verbunden mit umfassenden Kenntnissen zu lokalen Märkten und einem weit verzweigten Mentorennetzwerk, stellen für das Kommunale Job-Center eine wertvolle Ergänzung und Abrundung der dort vorgehaltenen Strukturen dar. Daher wird die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsservice der OREG mbH auch weiterhin fortgesetzt.

Von besonderem Charme ist dabei die Verknüpfung zur Gründungsoffensive Bergstraße-Odenwald, die es potentiellen Gründern ermöglicht, über die Gründungsoffensive weitere Kontakte, Fördermittel und Unterstützung von Mentoren zu realisieren.

Die Rahmenbedingungen der Pandemie hatten 2020 dazu geführt, dass eine überproportional hohe Zahl von Selbständigen Leistungen im Rahmen des SGB II beantragen musste. Diese Antragsteller mussten ihre Unternehmen aufgrund der Pandemie vorübergehend stilllegen und waren zur Bestreitung ihres Lebensunterhaltes auf Sozialleistungen angewiesen. Im Rahmen der Beratung wurde allen Selbständigen auf freiwilliger Basis das Beratungs- und Unterstützungsangebot des Wirtschaftsservice bei der OREG mbH offeriert, überwiegend wurde dies jedoch nicht in Anspruch genommen, da aufgrund der Pandemie nicht absehbar war, wie sich die Situation und Ausgangslage weiterentwickelt, so dass keine zielführenden Ergebnisse zu erwarten waren.

Tabelle 12 – Übersicht Entwicklung der Antragszahlen von Selbständigen im Jahr 2020:

Monat:	Selbständige im lfd. Leistungsbezug:	Eingehende Neuanträge:
Jan. 2020	52	1
Febr. 2020	52	2
Mrz. 2020	67	21
Apr. 2020	106	61
Mai 2020	105	19
Juni 2020	116	12
Juli 2020	110	8
Aug. 2020	110	1
Sept. 2020	101	4
Okt. 2020	95	1
Nov. 2020	95	5
Dez. 2020	97	8
Summe:		143

Aus vorstehender Übersicht ist erkennbar, dass die Antragszahlen Selbständiger ab März 2020 bis zur Jahresmitte sprunghaft angestiegen sind. Von insgesamt 1.401 Neuanträgen im Jahr 2020 erfolgten insgesamt 143 Antragstellungen aus der Zielgruppe der Selbständigen (10,2%). Nachdem im Herbst eine leichte Entspannung bei den Antragszahlen dieser Zielgruppe erfolgte, musste mit Beginn des Lockdowns im Dezember 2020 ein weiterer Anstieg der Antragszahlen konstatiert werden.

Ob die betroffenen Antragsteller mit dem Ende der Pandemie in der Lage sein werden, ihre seitherigen selbständigen Tätigkeiten erfolgreich wiederaufzunehmen oder nicht, wird sich in den kommenden Monaten zeigen. Je nach Art der Gewerbe muss hier allerdings – nach aktueller vorsichtiger Einschätzung - in vielen Fällen von einer Aufgabe des Gewerbes ausgegangen werden, da der lange Lockdown hier vielen Selbständigen schlicht die Lebensgrundlage genommen hat. Hier wird in enger Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsservice der OREG mbH zu prüfen sein, wo eine Wiederaufnahme der selbständigen Tätigkeiten noch erfolgsorientiert möglich ist und Sinn macht bzw. wo anderweitige Möglichkeiten im Rahmen der Rückkehr in den Arbeitsmarkt ggf. zielführender sein werden.

8.6 Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte können im Rahmen ihrer Eingliederung in Arbeit nach § 16 d SGB II zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten im öffentlichem Interesse liegen, zusätzlich und wettbewerbsneutral sind.

Diese Arbeitsgelegenheiten werden im Odenwaldkreis auch unter dem Begriff „Zusatzjobs“ geführt. Zur Festlegung der Rahmenbedingungen, des Verfahrens und als Grundlage für die Bewertung und Genehmigung von neuen Zusatzjobs hat der Kreisausschuss des Odenwaldkreises am 09.05.2016 eine Aktualisierung der erstmals im Jahr 2012 erstellten „*Positivliste Zusatzjobs*“ beschlossen. Alle dort aufgeführten Tätigkeiten und Tätigkeitsfelder können ohne Unbedenklichkeitsbescheinigung der Kammern umgesetzt werden. Der SGB II-Beirat – in dem auch die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Kammern vertreten sind – hat zuvor am 03.03.2016 über die „*Positivliste Zusatzjobs*“ beraten und der Aktualisierung zugestimmt.

Interessierte Institutionen melden der Koordinierungsstelle „Zusatzjobs“ im Kommunalen Job-Center mögliche Einsatzbereiche unter Angabe der Tätigkeitsbereiche und der Anzahl der verfügbaren Plätze.

Nach positiver Prüfung der Koordinierungsstelle „Zusatzjobs“ werden die entsprechenden Stellen freigegeben. Die Stellenbesetzung erfolgt im Rahmen einer vom Kommunalen Job-Center abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarung, wobei es sich hierbei um ein rein freiwilliges Instrument für die Kunden handelt. Die Koordinierungsstelle „Zusatzjobs“ nimmt die interne Zuweisung vor und steht als Schnittstelle zwischen den Einsatzstellen, Kunden und Vermittlungscoachs zur Verfügung. Für diese Zusatzjobs werden den Einsatzstellen keine

Maßnahmenpauschalen gewährt. Lediglich die Teilnehmer erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 1,50 €/Stunde.

Im November 2020 erfolgte eine erneute Überarbeitung der Positivliste. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Arbeitsgelegenheiten im Jahr 2020 jedoch ausgesetzt. Es handelte sich dabei ausschließlich um Zusatzjobs bei externen Einsatzstellen.

8.7 Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 44 SGB III

Unter Einsatz des Vermittlungsbudgets finanzieren die Vermittlungscoachs des Kommunalen Job-Centers alle individuellen Aktivitäten, die notwendig sind, um die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses zu unterstützen. Dazu gehört auch die Erzielung von Integrationsfortschritten gemäß der jeweils individuellen Integrationsstrategie, die in den Eingliederungsvereinbarungen verankert wurden. Erstattungsfähig sind die tatsächlich entstandenen Kosten, die im Zusammenhang mit der beruflichen Eingliederung angemessen und notwendig sind.

Im Jahr 2020 wurden für Förderungen zur Anbahnung und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein Anteil von 133.257,36 € bzw. 3,4 % der klassischen Eingliederungsmittel (kl. EGL) verwendet.

Bewertung:

Die Förderung über das Vermittlungsbudget gewährt den Vermittlungscoachs den erforderlichen flexiblen Handlungsspielraum zur individuellen Förderung von Einzelfällen, wenn dies angemessen und gerechtfertigt ist.

Das Instrument und die bestehenden Prozesse haben sich bewährt. Von Seiten des Kommunalen Job-Centers werden im Rahmen der Umsetzung auch weiterhin keine Mitarbeiter- oder Fallbezogenen Budgets zur Verfügung gestellt.

8.8 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 SGB III

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung haben im Rahmen der Integrationsprozesse einen hohen Stellenwert beim Kommunalen Job-Center. Mit ihrer Hilfe werden Kunden an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt – unter Berücksichtigung oder auch Beseitigung von Vermittlungshemmnissen. Unterstützt durch verschiedene Maßnahmen werden die Kunden bei Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung konsequent begleitend bestärkt – dies kann (in Ausnahmefällen und bei entsprechender Eignung) auch eine selbständige Tätigkeit sein.

Maßnahmen

Nachfolgend werden die Eingliederungsmaßnahmen beschrieben, die das Kommunale Job-Center im Jahr 2020, unter Berücksichtigung der vergaberechtlichen Voraussetzungen, in Auftrag gegeben und durchgeführt hat. Es werden sowohl extern ausgeschriebene Maßnahmen als auch Inhouse-Maßnahmen vorgestellt.

Die einzelnen Maßnahmen werden nachfolgend analog dem vorliegenden Maßnahmenportfolio⁷ unter Berücksichtigung der Entwicklungsstufen

- Stabilisierung und Heranführung
- Aktivierung, Qualifizierung und Unterstützung
- Integration

aufgeführt und ergebnisorientiert bewertet.

⁷ Maßnahmenportfolio: siehe [nächste Seite](#)

Maßnahmenportfolio 2020 - Auftragsvergaben und geplante Maßnahmen (Planungen = grau + gestrichelte Umrandung; AQB = rot umrandet) - Kommunales Job-Center Odenwaldkreis							
Zielgruppe:	U25	allgemeine Zielgruppe (15 J.-65 J.)		gesundheitlich Beeinträchtigte	Erziehende / Alleinerziehende	Asyl- u. Migrationshintergrund	
Ziel:	Integration in Arbeit						
Integration	<p>Einstiegsqualifizierung diverse Anbieter</p> <p>Praxis Junior Träger: F&U Ort: Michelstadt - Erwerb beruflicher Basiskompetenzen - Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung von Praktika - Berufswegeplanung - Vermittlung in Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung</p>	<p>Service Point Bewerbungen Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Unterstützung beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen</p> <p>Quo Vadis Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Kompetenzfeststellung - Profiling</p>	<p>InA-Bewerbercenter Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Bewerbungstraining - bewerberorientierte Vermittlung in Arbeit</p> <p>Überprüfung Bestandselbständige Träger: OREG Ort: Erbach</p>	<p>BG Coaching Träger: BWHW Ort: Michelstadt - berufliche Unterstützung der gesamten BG - BG-übergreifende Integrationsstrategie</p> <p>Existenzgründungsberatung Träger: OREG Ort: Erbach</p>	<p>Reha-Umschulung oder -Ausbildung diverse Anbieter bis zu 3 Jahre</p>	<p>Erziehende Träger: F&U Ort: Michelstadt Organisation und Sicherstellung der Kinderbetreuung, berufliche Orientierung, Vermittlung in</p>	<p>MInA - Migranten-Integration in Arbeit Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Vermittlung von Schlüsselkompetenzen - Stärkung beruflicher Sprachkompetenz - berufsvorbereitende Kenntnisvermittlung - Vermittlung in Arbeit</p> <p>EU-Bürger Träger: InA gGmbH Ort: Erbach Maßnahme zur Aktivierung, Unterstützung und Integration von EU Bürgern aus Osteuropa</p> <p>Integrations- und Alphabetisierungskurse (im Auftrag des BAMF) Träger: F + U JWO VHS</p>
Aktivierung, Qualifizierung, Unterstützung	<p>BVB (im Auftrag der Agentur für Arbeit) Träger: BWHW Ort: Michelstadt - Berufsvorbereitung - betriebliche Erprobung - Vermittlung in Ausbildung</p> <p>IdA- Integration durch Austausch (im Auftrag der KfB DA-DI) Träger: BWHW Ort: Michelstadt - Auslandspraktikum - Stabilisierung der Persönlichkeit - berufliche Orientierung</p>	<p>Perspektive Träger: F&U Ort: Michelstadt - Stärkung der Mitwirkungsbereitschaft - Motivationsaufbau - bedarfsorientierte Unterstützung</p>	<p>Work On - Vorschaltmaßnahme § 16e/i SGB II Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Festigung einer Tagesstruktur - Stabilisierung - bedarfsorientierte Hilfe - Vermittlung in geförderte Beschäftigung im Rahmen des Teilhabechancengesetzes</p>	<p>KompPass Träger: GFN GmbH Ort: Michelstadt - Herstellung der Arbeitsfähigkeit im Sinne des SGB II oder - Übergang in den Rechtskreis SGB XII - Vermittlung in leistungsgerechte Beschäftigung</p>			
Stabilisierung, Heranführung	<p>Basistraining Junior Träger: BWHW Ort: Michelstadt - Aufbau arbeitsbezogener Motivation - individuelle Unterstützung - berufliche Orientierung - Erstellen eines realistischen</p>	<p>Get Back Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - (Wieder-)Herstellung einer Tagesstruktur - Stabilisierung - bedarfsorientierte Hilfe - Herstellung grundlegender Beschäftigungsfähigkeit</p>	<p>Digitales Lernen Träger: InA gGmbH Ort: Erbach Implementierung einer digitalen Lernplattform bei der InA gGmbH</p>	<p>Psychosoziales Coaching Träger: KJC Odw. Kooperationsprojekt SGB II/SGB XII in Zusammenarbeit mit Dt. Depressionshilfe Leipzig</p> <p>PLAN (für psych. beeinträchtigte Kunden) Träger: GFN GmbH Ort: Michelstadt - aufsuchende Hilfe - Potenzialanalyse - Stabilisierung der Persönlichkeit</p>			

Stand 11.11.2020

Maßnahmen zur Stabilisierung und Heranführung:

a) Basistraining Junior (15.01.19 – 14.01.20, zzgl. 12-monatige Option bis 14.01.21)

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne, erwerbsfähige junge Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 27 Jahren, mit und ohne Schulabschluss, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben. In der Regel bestehen Lern- und Schulmüdigkeit sowie multiple Vermittlungshemmnisse.

Ziel der Maßnahme ist die Vermittlung und Stabilisierung einer Tagesstruktur für die vorgenannte Zielgruppe, die es jedem Teilnehmer ermöglicht, sich eigenständig im Leben zurechtzufinden und ihn in die Lage versetzt, sich in bestimmten Lebenssituationen selbst helfen zu können. Im weiteren Verlauf soll die Motivation und Aktivierung der Teilnehmenden durch eine begleitende, individuelle und bedarfsorientierte Hilfe und Beratung im Integrationsprozess erfolgen. Diese schließt auch eine erste berufliche Orientierung und das Erstellen eines realistischen Berufswegeplans mit ein.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 16,1 %

Die Maßnahme war über die komplette Laufzeit im Durchschnitt mit 12 TN besetzt. Zu Beginn der Maßnahme waren die Fehlzeiten noch in einem vertretbaren Rahmen. Jedoch nach dem ersten Lockdown sind die Fehlzeiten der Teilnehmer ab Juni stark nach oben gegangen und konnten erst im Dezember wieder verringert werden. Insgesamt beträgt die Fehlzeitenquote 22,4 %. In Zeiten mit hohen Fehlzeiten spiegelt sich dies auch in den Maßnahmenabbrüchen wieder. So haben in manchen Monaten bis zu 9 TN die Maßnahme abgebrochen. Insgesamt beläuft sich die Abbruchquote auf 51,6 %. Dies entspricht 32 Abbrüchen bei 62 Zuweisungen. Wird diese Zahl nochmal differenzierte betrachtet, so sind 10 von 62 TN – 16,1 % überhaupt nicht in der Maßnahme angekommen. Rechnet man dies aus der Gesamtzahl heraus, so liegt die Quote der Abbrüche aus der Maßnahme heraus bei 35,5 %.

Positiv sind die 10 Integrationen während der Maßnahmenlaufzeit zu verzeichnen, dies entspricht einer Quote von 16,1 %.

Als wesentlichen Grund für die negative Bewertung und Entwicklung der Maßnahme im Jahr 2020 werden von Seiten des Kommunalen Job-Centers die Rahmenbedingungen der Pandemie, in Verbindung mit rückläufiger Motivation der Teilnehmer und einer nur geringen Affinität des Trägers im Hinblick auf Digitalisierung und aufsuchende Arbeit gesehen. Trotz intensiver Arbeitsgespräche mit dem Träger, in denen immer wieder zielführende Lösungsansätze für einen erfolgreicherer Verlauf der Maßnahme aufgezeigt wurden, sah sich der Träger während der Pandemie nicht in der Lage die Teilnehmer erfolgreich zu motivieren und mit geeigneten methodisch-didaktischen Mitteln auch umfassender digital zu betreuen.

Unter den gegebenen Umständen wurde die Maßnahme ab 2021 vorläufig ausgesetzt, bis unter Berücksichtigung der weiteren Entwicklung der Pandemie für diese Maßnahme und Zielgruppe wieder erfolgreichere Rahmenbedingungen zu erwarten sind.

Darüber hinaus wird das Maßnahmenkonzept im Rahmen einer künftigen Vergabe inhaltlich angepasst und verstärkt auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen der Teilnehmer und den Einsatz digitaler Methoden und Hilfsmittel Wert gelegt. Dies dürfte auch für eine steigende Motivation der Teilnehmer und zu reduzierten Fehlzeiten der Teilnehmer beitragen. Ziel ist hierbei, die positiven Erkenntnisse der Pandemie im Hinblick auf den Einsatz digitaler Möglichkeiten in dieser Eingliederungsmaßnahme zu verstetigen und zu implementieren.

b) Digitales Lernen (01.07.2020 - 30.06.2021)

Das Projekt wurde finanziert aus dem Digitalisierungsbudget des Hessischen Ministeriums für Arbeit und Soziales, im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets.

Aufgrund des Projektcharakters und der Zielsetzung, die digitalen Angebote ab 2021 in den Regelbetrieb zu überführen, wurden hier keine Kennzahlen vereinbart.

Das Projekt „Digitales Lernen“ eröffnet den Kunden die Möglichkeit, sich mit digitalen Inhalten zu beschäftigen, was im Zuge der sich abzeichnenden Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt als notwendig anzusehen ist. Es gilt, das Potenzial des Lernens mit digitalen Medien themenübergreifend einzusetzen und für die Teilnehmer zu erschließen. So können mittels digitaler Lerninhalte allgemeinbildendes Wissen, aber auch motivierende Übungen durchgeführt werden. Diese stehen den Teilnehmern sowohl für die Arbeit vor Ort mit Ansprechpartner als auch für das Selbststudium von zu Hause zur Verfügung. Moderne Lernkonzepte ersetzen dabei den Frontalunterricht.

Eingesetzt wird die Lernplattform „Moodle“. Moodle wird seit einigen Jahren als digitale Lernplattform in diversen Online-Schulen bzw. bei Inhouse-Seminaren und Online-Seminaren verwendet. Das digitale Lernen soll in allen Maßnahmen der InA gGmbH übergreifend zum Einsatz kommen und ab 2021 in den Regelbetrieb überführt werden. Hierfür stehen den Maßnahmencoachs die EDV-Arbeitsplätze für ihre Maßnahmen zur Verfügung. Die Teilnehmenden erlernen somit gleichermaßen den Umgang mit EDV-Geräten wie auch den Umgang mit einer komplexeren Software.

Die Maßnahmencoachs fungieren als pädagogische Anleiter und können immer dann helfend agieren, wenn Teilnehmende technische oder organisatorische Fragen haben. Anfänglich wird es zwingend erforderlich sein, die Teilnehmer im Rahmen der Entwicklung digitaler Kompetenzen anzuleiten und ihnen einen Anleiter zur Seite zu stellen.

Auf der Lernplattform sollen folgende Grundlagenkurse als Lernkurse angeboten werden:

- Grundlagen Mathematik
- Grundlagen Deutsch (Grammatik, Orthografie, Lese-Text-Verständnis)
- Grundlagen Allgemeinwissen
- Grundlagen digitaler Kompetenzen
- Deutsche Alltagssprache

Ein wichtiger Bestandteil der Grundlagen im Sprachbereich ist die Fähigkeit, Texte (Briefe, Artikel, förmliche Schreiben usw.) zu lesen und die darin enthaltenen Informationen korrekt zu entnehmen. Hierfür soll z.B. an Zeitungsartikeln, aber auch an anderen alltäglichen Texten geübt werden, das Textverständnis zu verbessern.

Beispiele:

- Beipackzettel von Medikamenten
- Rezepte
- Lebensmittelbeschreibungen
- Amtsbriefe und förmliche wichtige Schreiben (Vermieter, Versorgungsamt)
- Aktionswerbung
- Informativ Text

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Projekt äußerst erfolgreich umgesetzt und implementiert wurde. Ursprünglich war hier im Rahmen der Projektplanung nicht absehbar, dass wir ab März 2020 mit einer Pandemie bedroht sind, die den Einsatz digitaler Medien und Möglichkeiten so rasant erfordern wird. Dem Träger ist es gelungen, entgegen der ursprünglichen Planungen deutlich schneller und inhaltlich sehr viel umfangreicher digitale Lernangebote zu implementieren und anzubieten.

Aufgrund der Pandemie konnten sich die Teilnehmer diesen Angeboten oft gar nicht entziehen und waren in der Regel sogar sehr dankbar, dass ihnen trotz der umfangreichen Beschränkungen des Lockdowns hier adäquate digitale Angebote unterbreitet wurden, die ihnen einen Kontakt mit der Außenwelt ermöglichten und sie gleichzeitig auch in ihrer weiteren Arbeitsmarktintegration unterstützen konnten. In Verbindung mit der für die Teilnehmer attraktiven Gestaltung der Lernplattform – unter Einsatz der Ansätze von „Spiel, Spaß und Spannung“ – konnten letztlich fast alle Teilnehmer erfolgreich erreicht und zur kontinuierlichen Teilnahme motiviert werden.

Die Entwicklung der digitalen Kompetenzen aller Maßnahmenteilnehmer der InA gGmbH (hier: Bewerbercenter, Get Back, EU Bürger, MInA, Service-Point-Bewerbungen, Quo Vadis) konnte somit deutlich schneller und zielführender angegangen und erreicht werden, als ursprünglich zum Jahresbeginn 2020 noch absehbar war.

c) Get Back (01.05.19 – 30.04.20)

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 30 bis 64 Jahren, mit und ohne Schulabschluss, mit stark leistungseinschränkenden Problemlagen, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben.

Ziel der Maßnahme ist eine Stabilisierung und soziale Integration der Teilnehmer. Sie sollen durch die Teilnahme an der Maßnahme motiviert werden, mittelfristig eine Integration in den Arbeitsmarkt anzustreben.

Ein weiteres Ziel ist die Herstellung eines grundlegenden Grades an Beschäftigungsfähigkeit. Diese dient als Basis für weitere Qualifizierungsangebote und/oder Aufnahme einer mindestens geringfügigen Beschäftigung im Rahmen der weiteren individuellen Integrationsstrategie.

Bei „Get Back“ handelt es sich um eine bewährte Maßnahme, die auch im Jahr 2021 – wenn auch in kleineren Gruppen – fortgesetzt werden soll.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 0,0 %

Da die Entwicklungsstufe „*Stabilisierung und Heranführung*“ keinen vorrangigen Integrationsansatz zum Ziel hat, wurde dieses Ziel nicht vorrangig verfolgt und vereinbart. Die SOLL-Quote von unentschuldigtem Fehlen sowie der Abbruchquote wurde auf jeweils maximal 30 % festgelegt.

Eine Fortführung der Maßnahme aus dem Jahr 2020 wurde ausdrücklich befürwortet, da alle Teilnehmer durch die Maßnahme einen spürbaren Motivationsschub erhielten, eine positive Persönlichkeitsentwicklung feststellbar war und sich die weitere Integrationsarbeit im Anschluss deutlich einfacher gestaltete. Optimierungsbedarf wurde bei der individuellen Maßnahmendauer gesehen, die von beiden Vertragspartnern mit bislang 4 Monaten als zu kurz bewertet wurde. Ab 01.09.2019 erfolgte eine Anpassung der vorliegenden Leistungsbeschreibung auf eine individuelle Maßnahmendauer von 6 Monaten. Ebenso wurde entschieden, ab Oktober 2019 die Maßnahme auf zwei Gruppen mit jeweils 10 – 15 Teilnehmerplätzen auszuweiten, denn die Nachfrage nach Plätzen überstieg kontinuierlich die bisherigen Kapazitäten. Aufgrund der erfolgten Inhouse-Vergabe konnte diese Veränderung auch innerhalb der Vertragslaufzeit im Einvernehmen mit dem Träger erfolgen.

Die Maßnahme war von Mai bis September 2020 mit Ø 14 TN belegt. Ab Oktober 2020 war die Maßnahme sodann im Ø mit 23 TN belegt. Insgesamt wurden in der Laufzeit 62 TN zugewiesen. Aufgrund der Arbeit in der Maßnahme mit den TN lag die Fehlzeitenquote für den gesamten Zeitraum bei 5,5 %. In der Maßnahme gab es auch bei 14 TN einen Abbruch, dies entspricht einer Quote von 22,6 %.

Zusammenfassend ist die Maßnahme nach wie vor als sehr erfolgreich zu bewerten. Als besonders positiv ist hier herauszuheben, dass die Maßnahme mit Beginn der Pandemie - seit April 2020 - auch im Rahmen von Hybridveranstaltungen (in Präsenz und digital), seit Ende 2020 sogar überwiegend digital, durchgeführt und angeboten werden konnte. Dem Träger ist es gelungen – in Kombination mit dem Projekt „Digitales Lernen“ – das Maßnahmenangebot auch digital abzubilden und sowohl Mitarbeiter als auch Teilnehmer mit angemessenen methodisch-didaktischen Mitteln sehr erfolgreich dazu zu motivieren, die digitalen Angebote intensiv zu nutzen. Damit einher ging auch eine sehr intensive Entwicklung der digitalen Kompetenzen gerade bei dieser Zielgruppe langzeitarbeitsloser Kunden, womit zu Beginn tatsächlich nicht zu rechnen war.

Die eingesetzten digitalen Möglichkeiten (Technik und Content) werden ab 2021 in den Regelbetrieb der Maßnahme überführt, um diese positiven Nebeneffekte der Pandemie auch weiterhin zielführend und erfolgreich zu nutzen.

d) PLAN (15.05.19 – 14.05.20 zzgl. Option)

Die Maßnahme richtete sich an junge arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter zwischen 15 und 30 Jahren mit psychisch und/oder psychosozialen Problemen und/oder ausgeprägten Verhaltensauffälligkeiten, die Leistungen nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben.

Die Maßnahme hat zum Ziel Antriebs-, Ziel- und Perspektivlosigkeit zu überwinden, eine Tagesstruktur zu vermitteln sowie die Persönlichkeit der Teilnehmenden durch Gespräche mit Psychologen zu stabilisieren. Darüber hinaus werden Potenzialanalysen durchgeführt und aufsuchende Hilfe angeboten. Für die Teilnehmer steht ein Team aus Psychologen, Gesundheitscoaches und Jobcoaches zur Verfügung, die engmaschig zusammenarbeiten.

Die Maßnahme „Plan“ stellt ein überaus wichtiges Element im Erreichen, Voranbringen und Vermitteln dieser Zielgruppe dar. Auch bei Teilnehmern, die in anderen Maßnahmen bisher keine nennenswerten Fortschritte erzielen konnten, schaffte es das einzigartige Konzept mit seinem innovativen Ansatz, Erfolge zu verzeichnen.

Bewertung:

Integrationsquote: 14,3 %

Es ist gelungen, die Teilnehmer dahingehend zu motivieren, das Unterstützungsangebot anzunehmen. So liegt die Quote der erreichten Kunden bei 85,4 %, die eigens für diese Maßnahme eingeführt wurde. Lediglich 6 Teilnehmende konnte der Träger nicht erreichen und zur Teilnahme bewegen. Die Quote der unentschuldigten Fehlzeiten der angekommenen Teilnehmer liegt bei 6,9 %.

Der positive Effekt dieser Maßnahme begründet sich einerseits auf dem zielführenden Ansatz, sich der insbesondere psychischen Beeinträchtigungen der Teilnehmer anzunehmen und dort anzusetzen, aber auch auf der hohen Flexibilität des Trägers, der es auch im Rahmen der Pandemie geschafft hatte, die Teilnehmer auch digital zu erreichen und weiterhin an der Maßnahme teilhaben zu lassen. Auch während der Pandemie erfolgte hier die aufsuchende Arbeit bei den Teilnehmern – jedoch nicht in deren persönlichem Wohnumfeld, sondern z.B. im Rahmen gemeinsamer Spaziergänge im Freien, so dass die jeweils geltenden Hygiene- und Abstandsgebote gewahrt werden konnten.

Eine Fortführung der Maßnahme auch im Jahr 2021 wird angestrebt, vorbehaltlich zur Verfügung stehender Finanzmittel. Die Maßnahmenkonzeption wird in dem Fall erweitert um den Einsatz digitaler Möglichkeiten (Technik und Content), da auch hier die positiven Nebeneffekte der Pandemie zielführend aufgegriffen werden sollen.

Maßnahmen zur Aktivierung, Qualifizierung und Unterstützung:

e) EU-Bürger (01.08.2020 – 31.03.2022)

Die Zielgruppe umfasst erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus EU-Staaten, vorwiegend Bulgarien, Rumänien und Griechenland, die Leistungen nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Es sollen persönliche wie familiäre Hintergründe geklärt und Schlüsselkompetenzen gestärkt werden. Der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit wird angestrebt. Hierfür ist viel Aufklärungsarbeit, in Verbindung mit interkulturellen Kompetenzen auf allen Seiten, notwendig.

Die Maßnahme „EU-Bürger“ konnte im August des Jahres 2020 an den Start gehen und erweist sich bisher als guter Ansatz, um die schwierige Kundengruppe anzusprechen.

Bewertung:

Integrationsquote 2020: 16,2 %

Der Träger hat die zugewiesenen Kunden so aktivieren können, dass bereits nach kurzer Zeit Integrationen sichtbar wurden. Für 2020 liegt eine Integrationsquote von 16,2 % vor. Dies entspricht 6 Arbeitsaufnahmen bei 37 zugewiesenen Kunden. Jedoch kam es bei dieser Zielgruppe auch zu vermehrten Fehlzeiten. Für den betrachteten Zeitraum liegt eine Fehlzeitenquote von 47,7 % vor. Zum Teil betrifft dies auch Kunden, die nicht zur Maßnahme erschienen sind. Aus diesem Grund hat der Träger daraufhin die Kunden vermehrt per Hausbesuch aufgesucht. Jedoch konnten auch hier Abbrüche nicht ganz vermieden werden. So musste bei 19 von 37 zugewiesenen Kunden die Maßnahme abgebrochen werden.

Bislang wird die Maßnahme als erfolgreich eingestuft und bewertet, da es dem Träger auch während der Pandemie und unter Berücksichtigung der schwierigen kulturellen Hintergründe

gelingen ist, die Teilnehmer zu erreichen und zu motivieren. Hier spielt sicher auch der Einsatz der digitalen Medien im Rahmen des digitalen Lernens ab April 2020 eine große Rolle. Wesentlicher Garant für den Erfolg der Maßnahme ist aber auf jeden Fall die regelmäßige aufsuchende Arbeit durch die Maßnahmencoachs des Trägers. Damit konnte den – überwiegend männlichen – Teilnehmern der Maßnahme signalisiert werden, dass sie sich der Teilnahme letztlich nicht entziehen können und dass der Träger „an ihnen dran bleibt“.

f) Perspektive (15.04.19 – 14.10.19 zzgl. 6-monatige Option bis 14.04.20)

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Bisher ist eine Zusammenarbeit zwischen den Leistungsberechtigten und dem Kommunalen Job-Center aufgrund des Kundenverhaltens nicht oder nur sehr eingeschränkt erfolgt bzw. möglich gewesen.

Ziel der Maßnahme ist daher der Aufbau der Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Reflexion der persönlichen Ausgangssituation jedes Teilnehmers als Grundlage für eine Verbesserung der Mitwirkung. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf einer regelmäßigen Kontaktdichte (insbesondere im Rahmen aufsuchender Arbeit), mit dem Ziel, den Teilnehmern eine Tagedstruktur zu geben und die Wichtigkeit der Termintreue zu vermitteln. Darüber hinaus wird bedarfsorientierte Unterstützung angeboten und am Aufbau der Motivation gearbeitet, um im Folgenden die Aufnahme von Ausbildung/Arbeit oder Zuweisung zu weiteren Qualifizierungen zu ermöglichen.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 11,8 %

Die Maßnahme hatte vorrangig das Ziel, die Bereitschaft der Teilnehmer zur Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Job-Center zu verbessern, um den weiteren Integrationsprozess zu gewährleisten. Der Träger hatte den Teilnehmern verdeutlichen können, dass insbesondere der Faktor „Kommunikation“ eine wichtige Basis zur gezielten Unterstützung darstellt.

Nach der Hälfte der Laufzeit wurde eine Zwischenbewertung durchgeführt, um über die optionale Verlängerung der Maßnahme um 6 Monate zu entscheiden. Aufgrund der damals äußerst positiven Ergebnisse wurde die Option zur Verlängerung bis Mitte April 2020 gezogen.

Der Maßnahme wurden 34 Kunden zugewiesen, von denen 6 Teilnehmende überhaupt nicht in der Maßnahme angekommen sind. Im Durchschnitt war die Maßnahme mit 9 TN besetzt. Das Fernbleibend von TN spiegelt sich sodann auch in der Quote der unentschuldigsten Fehlzeiten wieder. Diese liegt bei 18,3 %. Gefolgt von der Abbruchquote mit insgesamt 32,4 %. Wird diese differenzierter betrachtet, so verteilt sich die Quote auf 17,6 % der nicht angekommenen und 14,7 % auf maßnahmenwidriges Verhalten von 5 TN.

Trotz der Corona-Krise konnte eine Integrationsquote von 11,8 % erreicht werden. Dies sind 4 sozialversicherungspflichtige Arbeitsaufnahmen von 34 zugewiesenen TN.

Der Durchgang 2020 verlief unter den Bedingungen der Corona-Pandemie (noch) schwieriger als die bisherigen Durchgänge. Garant für den Erfolg dieser Maßnahme wäre nach Einschätzung des Kommunalen Job-Centers eine regelmäßige und zielführende aufsuchende Arbeit von Seiten des Trägers. Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen der Pandemie, in Verbindung mit einer nicht sehr ausgeprägten Affinität des Trägers zum Einsatz digitaler Medien und Möglichkeiten, konnten die Teilnehmer kaum noch erreicht werden.

Vermisst wurden von Seiten des Kommunalen Job-Centers innovative Ansätze von Seiten des Trägers, die die Teilnehmer stärker motivieren und zur Teilnahme bewegen konnten. Grundsätzlich wird auch weiterhin der Bedarf für diese Maßnahme gesehen, insbesondere im Hinblick auf eine verfestigte Kundengruppe, die sich der Zusammenarbeit mit den Vermittlungscoachs regelhaft versucht zu entziehen.

Für das Jahr 2021 ist ein weiterer Durchgang der Maßnahme vorgesehen, dieses Mal jedoch im Rahmen der Inhouse-Vergabe, da hier erfolversprechendere Ansätze und Möglichkeiten für eine ziel- und erfolgsorientierte Umsetzung gesehen werden. Auch besteht in dem Fall zeitnah die Möglichkeit in Kooperation mit dem Träger konzeptionell zielorientiert nachzusteuern.

g) Work on (14.10.19 – 13.10.20)

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne, erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 18 bis 64 Jahren, mit und ohne Schulabschluss, sowie mit stark leistungseinschränkenden Problemlagen. Diese Personen beziehen Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II und haben ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis.

Ziel der Maßnahme ist die Förderung der Teilnehmermotivation zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Rahmen des Teilhabechancengesetzes (§ 16 e/i SGB II). Die Teilnehmer sollen durch die Teilnahme an der Maßnahme dazu befähigt werden, eine (geförderte) Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben, weswegen bedarfsorientierte Hilfen und Unterstützung bei der Stabilisierung einer Tagesstruktur angeboten werden.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 35,5 %

Während der Maßnahme wurden die zugewiesenen Kunden u.a. auch fit für ein Praktikum gemacht. Der Träger hat bei der Stellenakquise aktiv unterstützt und dadurch maßgeblich zur Zielerreichung beigetragen. Es konnten dadurch 11 geförderte Beschäftigung von 31 zugewiesenen Kunden realisiert werden.

Es hat sich bestätigt, dass die aktive und zeitintensive Unterstützung von langzeitarbeitslosen Kunden wesentlich zum Erfolg der Maßnahme beiträgt. Im Rahmen des Tagesgeschäftes sind die Vermittlungscoachs des Kommunalen Job-Centers kaum in der Lage ähnlich zeitaufwändig und vertieft mit den Kunden zu arbeiten, passgenaue Stellen zu akquirieren und final eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu realisieren und umfassend zu begleiten.

Die Arbeitgeber im Odenwaldkreis nehmen die Förderleistungen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes in überproportional hohem Maße in Anspruch. Dieses Modell ist in unserem Landkreis ein großer Erfolg.

Wesentlicher Erfolg für die Inanspruchnahme der Leistungen nach dem Teilhabechancengesetz ist u.E. neben der umfangreichen Bewerbung dieser Förderleistungen in geeigneten Gremien (u.a. Bürgermeisterdienstversammlung des Odenwaldkreises, Arbeitgeberveranstaltungen, Einbindung der Kreishandwerkerschaft, etc.) auch die zielführende Vorbereitung der Teilnehmer in der Maßnahme Work on.

Aufgrund der überproportional hohen Inanspruchnahme dieser Fördermittel musste das Kommunale Job-Center zur Jahresmitte 2021 zwischenzeitlich einen vorläufigen Förderstopp für die Förderleistungen i.R.d. §§ 16 e/i SGB II verhängen, da die zur Verfügung stehenden Finanzmittel weitere Förderungen nicht zulassen. Unter Berücksichtigung dessen kann auch die Maßnahme Work on – trotz sehr guter Ergebnisse – ab Oktober 2021 nicht fortgeführt werden.

h) KomPASS (01.07.20 – 31.03.21)

Die Maßnahme richtete sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Oft bestehen multiple gesundheitliche Einschränkungen, die teilweise noch unbehandelt oder den Teilnehmenden selbst nicht bewusst sind.

Ziel der Maßnahme ist die Herstellung der Arbeitsfähigkeit im Sinne des SGB II mit anschließender Vermittlung in eine der Einschränkungen gerecht werdende Beschäftigung oder der Übergang in den Rechtskreis des SGB XII.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 5,1 %

Die Kunden konnten auch in diesem wiederholten Durchgang der Maßnahme zur aktiven Teilnahme motiviert werden. Auch mit der Dt. Rentenversicherung fand eine enge Zusammenarbeit hinsichtlich der Überprüfungen zum Status der Erwerbsfähigkeit statt und ggf. daraus resultierende Rechtskreiswechsel zum SGB XII bzw. der Beantragung von Rentenleistungen.

Im betrachteten Zeitraum ist ein Rechtskreiswechsel bei 2 Teilnehmenden erfolgt. Die Maßnahme wurde gut bei den Teilnehmenden angenommen, da die unentschuldigte Fehlzeitenquote nur bei 3,1 % lag. Daneben konnten 2 Teilnehmende trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.

Zusammenfassend wird die Maßnahme unter Berücksichtigung der zielgruppenspezifischen Einschränkungen – insbesondere in Verbindung mit den weiteren Behinderungen durch die Pandemie – als sehr erfolgreich eingeschätzt.

Insbesondere die Unterstützung der Teilnehmer bei der Koordination fachärztlicher Termine wird als wertvolle Hilfestellung empfunden, da sich viele Teilnehmer mit tlw. komplexen traumatischen Störungen hier definitiv überfordert fühlen und bereits an dieser Hürde scheitern.

Besonders hervorzuheben ist die gute Akzeptanz der Teilnehmer hinsichtlich der digitalen Umsetzung der Maßnahme ab April 2020. Durch das vom Träger implementierte Videosetting konnten die Teilnehmer eng in die Thematik eingebunden werden. Für Gruppenarbeiten wurden die Teilnehmer per Telefon zugeschaltet. Bezüglich der Entwicklung beruflicher Perspektiven wurde verstärkt das Einzelfallcoaching intensiviert, so dass die Anforderungen an Hygiene- und Abstandsgebote beachtet werden konnten.

Hinderlich für die Integrationsziele der Maßnahme war insbesondere, dass viele Arbeitgeber erst nach Ende der Pandemie wieder Bereitschaft zur Einstellung von Auszubildenden oder Stellenbesetzungen signalisierten. Dies wirkt sich letztlich auch auf die Motivation der Teilnehmer aus.

Eine Fortführung der Maßnahme im Jahr 2021 ist wünschenswert. Aktuell muss die Maßnahme jedoch aufgrund fehlender Finanzmittel vorläufig ausgesetzt werden. Eine Neuausschreibung ist zum nächst möglichen Zeitpunkt vorgesehen.

Integrationsmaßnahmen:

i) Praxis Junior (15.04.19 – 14.10.19, zzgl. 6-monatige Option bis 14.04.2020)

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne erwerbsfähige junge Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 24 Jahren, mit und ohne Schulabschluss. Die Jugendlichen haben den Einstieg in die Berufswelt wegen unterschiedlichster Hindernisse (Lernkompetenz, Selbstbewusstsein, Situation am Arbeitsmarkt, persönliche Situation) noch nicht realisiert. Sie verfügen (noch) nicht über genügend Ausbildungsreife oder Berufseignung.

Durch die Teilnahme an der Maßnahme sollen die Chancen der Teilnehmer auf dem Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden. Ziel der Maßnahme ist die Integration der vorgenannten Zielgruppe in eine Berufsausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Einstiegsqualifizierung.

Die Teilnehmer erwerben im Verlauf der Maßnahme berufliche Basiskompetenzen und durchlaufen begleitete Praktika, die mit ihnen vor- wie auch nachbereitet werden. Ein starker Fokus liegt auf der Berufswegeplanung.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote 2019: 32,3 %

Die Maßnahme wird bereits seit mehreren Jahren regelmäßig durchgeführt und aufgrund der jeweiligen Erfahrungswerte bedarfsgerecht angepasst und modifiziert.

Die Zusammenarbeit mit den Trägern gestaltet sich als sehr positiv. Die Teilnehmer erfahren im Rahmen der sehr praxisorientierten Maßnahme neben der Möglichkeit im Rahmen von Praktika Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu nehmen, zudem große Unterstützung in ihren Integrationsprozessen. Auch hinsichtlich der individuellen Persönlichkeitsentwicklung können bei den Teilnehmern in der Regel große Fortschritte erzielt werden, was den weiteren Eingliederungsprozess ebenfalls sehr unterstützt und befördert.

Im betrachteten Zeitraum wurden 4 Ausbildungen, 5 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen sowie eine Einstiegsqualifizierung ermöglicht.

Insbesondere während der Corona-Pandemie gestaltet sich die Akquise von Praktikumsstellen für den Maßnahmenträger als schwierig, was sich auch deutlich auf den Erfolg der Maßnahme auswirkt.

Nachdem diese Maßnahme über viele Jahre ein wichtiges Hilfsmittel zur Unterstützung der Jugendlichen dargestellt hat, wird für das Jahr 2021 vorgesehen, die Maßnahme nicht in der bisherigen Form fortzusetzen, sondern sie stattdessen inhaltlich zu überarbeiten und mit aktualisiertem Konzept wieder auszuschreiben, um auch dem zunehmend digitaler werdenden Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Wir stellen uns hier eine Erweiterung um spannende Projektarbeiten vor.

j) Service-Point Bewerbungen (01.05.19 – 30.04.20)

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, mit und ohne Schulabschluss, die bei der selbständigen Erstellung von Bewerbungsunterlagen Unterstützung benötigen und Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen. Die Teilnehmer verfügen selbst nicht über die erforderliche Infrastruktur, um Bewerbungsunterlagen selbst erstellen und ausdrucken zu können.

Ziel der Maßnahme ist die Unterstützung bei der Erstellung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 14,3 %

Im betrachteten Zeitraum waren 35 Kunden der Maßnahme zugewiesen. Durch die Bereitstellung der Infrastruktur und den aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen konnten 5 Kunden einen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.

Die Umsetzung der Maßnahme hat sich bewährt, es hat sich bestätigt, dass es zahlreiche Kunden gibt, die nicht über die erforderliche Infrastruktur zur Erstellung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen verfügen (u.a. Drucker, PC), so dass diese einfache Unterstützung schon deutliche Erfolge mit sich bringt.

Auch hier können die Teilnehmer auf die Inhalte des digitalen Lernens beim Maßnahmenträger zurückgreifen und von den Maßnahmencoachs bedarfsorientiert Unterstützung beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen erhalten, sofern sie hierzu nicht eigenständig in der Lage sein sollten.

Erfolgsfaktor für die Maßnahme ist u.a. auch die flexible Terminierung von Zeiträumen, in denen die Teilnehmer die Räume des Trägers nutzen und auf die Unterstützung der Maßnahmencoachs zurückgreifen können.

k) InA-Bewerbercenter (01.01.20 – 31.12.20)

Die Maßnahme richtet sich an alle möglichst arbeitsmarktnahe Kunden, die im Leistungsbezug des SGB II stehen. Das Bewerbercenter bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, die EDV-Arbeitsplätze in den Räumen des Maßnahmenträgers zu nutzen und an diversen Seminaren zum Thema „Arbeitsmarkt und Bewerbung“ teilzunehmen. Darüber hinaus erfolgt im Rahmen von individuellen Terminen eine Unterstützung im Bewerbungsprozess mit dem Ziel der Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Es besteht weiterhin die Möglichkeit, entweder angeleitet oder eigenständig im Internet Stellenrecherche zu betreiben. Die Maßnahme basiert auf dem Grundgedanken der sog. „Werkakademie“ mit einem Work-First Ansatz, ergänzt um einzelne weitere Bausteine. Sie wird im Rahmen einer sog. „Inhouse-Vergabe“ durchgeführt.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 30,5 %

Der Arbeitsmarkt hat sich im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie als nicht so aufnahmefähig gezeigt wie in den Vorjahren. Abschließend konnten 73 Integrationen bei 239 zugewiesenen Kunden erreicht werden.

Kontinuierlich werden in enger Abstimmung mit dem Träger Optimierungen im Rahmen der Arbeitsprozesse, Kommunikation, Dokumentation und des Berichtswesens gezielt angesprochen und geprüft. Daraufhin werden die Abläufe bedarfsgerecht angepasst und optimiert. Insofern hat sich die Möglichkeit unterjähriger Anpassungen im Maßnahmenverlauf auf Basis der sog. Inhouse-Vergabe bewährt. Die Maßnahme bietet sehr flexible Steuerungsmöglichkeiten zur zielgruppengerechten und zielorientierten Optimierung.

Zusammenfassend ist die Maßnahme nach wie vor als sehr erfolgreich zu bewerten. Als besonders positiv ist hier herauszuheben, dass die Maßnahme mit Beginn der Pandemie - seit April 2020 - auch im Rahmen von Hybridveranstaltungen (in Präsenz und digital), seit Ende 2020 sogar überwiegend digital, durchgeführt und angeboten werden konnte. Dem Träger ist es gelungen – in Kombination mit dem Projekt „Digitales Lernen“ – das Maßnahmenangebot auch digital abzubilden und sowohl Mitarbeiter als auch Teilnehmer mit angemessenen methodisch-didaktischen Mitteln sehr erfolgreich dazu zu motivieren, die digitalen Angebote intensiv zu nutzen. Damit einher ging auch eine sehr intensive Entwicklung der digitalen Kompetenzen gerade auch bei dieser Zielgruppe, womit zu Beginn tatsächlich nicht zu rechnen war.

Die eingesetzten digitalen Möglichkeiten (Technik und Content) werden ab 2021 in den Regelbetrieb der Maßnahme überführt, um diese positiven Nebeneffekte der Pandemie auch weiterhin zielführend und erfolgreich zu nutzen.

Diese Maßnahme wird auch im Jahr 2021 fortgeführt.

I) Quo Vadis (01.11.19 – 30.06.20)

Die Maßnahme – ein speziell vom Träger entwickeltes Kompetenzfeststellungsverfahren - richtet sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 60 Jahren, mit einem Sprachniveau von mindestens A2, zur Feststellung ihrer Kompetenzen und der individuellen beruflichen Orientierung.

Zielsetzung ist die Erstellung eines aussagekräftigen Exposés zur beruflichen Orientierung, mit Aussagen über die optimale Berufswahl bzw. die Darstellung der eigenen beruflichen Fähigkeiten. Die Anforderungen der jeweiligen Berufe werden mit den Fähigkeiten der Teilnehmenden abgeglichen und im Exposé konkret dargestellt, damit in der weiteren Vermittlungsarbeit ein zielgerichteter Weg eingeschlagen werden kann.

Diese Maßnahme gibt den Vermittlungscoachs des Kommunalen Job-Centers darüber hinaus wertvolle Informationen zu möglichen weiteren zielführenden Berufsfeldern an die Hand, sollte es mit dem Hauptberufswunsch – aus welchen Gründen auch immer – nicht sofort klappen.

Bewertung:

Abschließende Quote der erstellten Exposés: 84,8 %

Der Maßnahme wurden insgesamt 66 Kunden zugewiesen. Trotz intensiver Beratung und Unterstützung ist ein Teil der Kunden nicht beim Träger angekommen. Somit haben nur 46 Kunden die Maßnahme angenommen und davon konnten in 39 Fällen jeweils ein aussagekräftiges Exposé erstellt werden. Aus diesem Grund wird verstärkt an der Vorteilsübersetzung für den Kunden gearbeitet. Die Kunden werden dahingehend beraten, welchen Nutzen festgestellte Kompetenzen, für sie haben und wie diese zielgerichtet eingesetzt werden können.

Da die Erkenntnisse der Kompetenzfeststellungsverfahren insbesondere bei Neuantragstellern und Jugendlichen zur Entwicklung einer zeitnahen und zielführenden individuellen Integrationsstrategie beitragen, wird die Maßnahme ab 2021 deutlich ausgeweitet und in stärkerem Umfang eingesetzt. Die Rahmenbedingungen der Pandemie haben die konsequente Verfolgung der ermittelten Berufswegeplanung im Jahr 2020 leider stark behindert, da der Arbeitsmarkt nicht analog aufnahmefähig war.

Zusammenfassend ist die Maßnahme als sehr erfolgreich zu bewerten. Als besonders positiv ist hier herauszuheben, dass die Maßnahme mit Beginn der Pandemie - seit April 2020 - auch im Rahmen von Hybridveranstaltungen (in Präsenz und digital), seit Ende 2020 sogar überwiegend digital, durchgeführt und angeboten werden konnte. Dem Träger ist es gelungen – in Kombination mit dem Projekt „Digitales Lernen“ – das Maßnahmenangebot auch digital abzubilden und sowohl Mitarbeiter als auch Teilnehmer mit angemessenen methodisch-didaktischen Mitteln sehr erfolgreich dazu zu motivieren, die digitalen Angebote intensiv zu nutzen. Damit einher ging auch eine sehr intensive Entwicklung der digitalen Kompetenzen aller Zielgruppen, womit zu Beginn tatsächlich nicht zu rechnen war.

Die eingesetzten digitalen Möglichkeiten (Technik und Content) werden ab 2021 in den Regelbetrieb der Maßnahme überführt, um diese positiven Nebeneffekte der Pandemie auch weiterhin zielführend und erfolgreich zu nutzen.

Diese Maßnahme wird auch im Jahr 2021 fortgeführt.

m) Migranten-Integration in Arbeit (01.05.19 – 30.04.20)

Die Maßnahme richtet sich an volljährige Personen mit Asyl- und Migrationshintergrund, die sich im Rechtskreis des SGB II befinden. Zur Zielgruppe gehören erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die eine Integration in Ausbildung oder Arbeit anstreben und aufgrund ihrer persönlichen Situation Hemmnisse aufweisen.

Ziel der Maßnahme ist eine bedarfsorientierte Betreuung der Teilnehmer, um ihre Beschäftigungsfähigkeit für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit zu erhöhen. Unterstützt werden

alle Teilnehmenden durch einen Sprachmittler, der sich um die berufsbezogene Sprachförderung innerhalb der Maßnahme kümmert, sowie Lernfortschritte im Rahmen der maßnahmenbegleitenden Integrationskurse überprüft und bei deren Optimierung unterstützt. Schlüsselkompetenzen und berufsvorbereitende Kenntnisse werden darüber hinaus ebenfalls vermittelt.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 34,9 %

Die Maßnahme wurde erneut im Rahmen eines Inhouse-Verfahrens vergeben.

Die Kunden benötigten insbesondere bei der berufsbezogenen Sprachförderung gezielte Unterstützung. Ein höheres Sprachniveau ermöglicht es Ihnen dabei, ihre beruflichen Integrationen in den Blick zu nehmen und umfassender zu fördern. Die geplanten Betriebsbesichtigungen konnten nur bis Februar 2020 aufgrund der Pandemie durchgeführt werden.

Im betrachteten Zeitraum konnten von 86 zugewiesenen Teilnehmern insgesamt 30 in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden.

Zusammenfassend ist die Maßnahme nach wie vor als sehr erfolgreich zu bewerten. Wurden mit Einführung der Maßnahme MInA noch vorzugsweise Geflüchtete betreut und der Maßnahme zugewiesen, hat sich hier ein Wandel in der Zielgruppe vollzogen. Bedingt durch rückläufige Flüchtlingszahlen im Odenwaldkreis werden zwischenzeitlich überwiegend Migranten ohne Fluchthintergrund zugewiesen und betreut.

Die Maßnahmencoachs bringen ein hohes Maß an interkulturellen Kompetenzen mit, was ihnen den Zugang zu den Teilnehmern deutlich erleichtert. Da der eingesetzte Sprachmittler selbst über einen Fluchthintergrund verfügt, erleichtert ihm sein kultureller Hintergrund ebenfalls den Zugang zu den Teilnehmern.

Als besonders positiv ist hier herauszuheben, dass die Maßnahme mit Beginn der Pandemie - seit April 2020 - auch im Rahmen von Hybridveranstaltungen (in Präsenz und digital), seit Ende 2020 sogar überwiegend digital, durchgeführt und angeboten werden konnte. Dem Träger ist es gelungen – in Kombination mit dem Projekt „Digitales Lernen“ – das Maßnahmenangebot auch digital abzubilden und sowohl Mitarbeiter als auch Teilnehmer mit angemessenen methodisch-didaktischen Mitteln sehr erfolgreich dazu zu motivieren, die digitalen Angebote intensiv zu nutzen. Damit einher ging auch eine sehr intensive Entwicklung der digitalen Kompetenzen gerade auch bei dieser Zielgruppe, womit zu Beginn tatsächlich nicht zu rechnen war.

Die eingesetzten digitalen Möglichkeiten (Technik und Content) werden ab 2021 in den Regelbetrieb der Maßnahme überführt, um diese positiven Nebeneffekte der Pandemie auch weiterhin zielführend und erfolgreich zu nutzen.

Diese Maßnahme wird auch im Jahr 2021 fortgeführt.

n) BG Coaching (16.03.2020 inkl. Option bis 15.07.21)

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in einer Bedarfsgemeinschaft (BG) mit zwei oder mehreren Personen leben, und erstmals – oder seit längerem – Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben.

Die Zielgruppe umfasst dabei Teilnehmer, die über Sprachkenntnisse der deutschen Sprache auf einem Sprachniveau von mindestens A2 verfügen.

Der Zugang zur Maßnahme ist auch möglich, wenn die Teilnehmer Teil einer BG sind, in welcher Einnahmen, aus einer beruflichen Tätigkeit erzielt werden. Sie schließt grundsätzlich auch Leistungsberechtigte einer BG ein, die für die Versorgung eines oder mehrerer minderjähriger Kinder verantwortlich oder mit der Pflege Familienangehöriger betraut sind. Die Grundsätze der Zumutbarkeit nach §10 SGB II müssen dabei berücksichtigt sein.

Darüber hinaus können auch nicht erwerbsfähige Mitglieder einer BG innerhalb der Maßnahme mit betrachtet werden.

Mit der Maßnahme soll im ersten Schritt die aktuelle familiäre und berufliche Situation der gesamten BG geklärt sowie die Unterstützung der individuellen beruflichen Zielfindung der einzelnen BG-Mitglieder gefördert werden. Ziel ist es, eine Verfestigung von Langzeitleistungsbezug durch Perspektivenentwicklung und positiver Lebensplanung in Bedarfsgemeinschaften (auch mit Kindern) entgegen zu wirken. Insbesondere die Ausarbeitung einer BG-übergreifenden Integrationsstrategie bildet einen Schwerpunkt der Maßnahme, um die Chance jedes erwerbsfähigen Teilnehmers auf eine Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Bewertung:

Integrationsquote 2020: 26,1 %

Im Jahr 2020 haben 11 Bedarfsgemeinschaften am BG-Coaching teilgenommen, diese umfassen 23 elb. Davon konnten 6 elb eine sv-pflichtige Beschäftigung aufnehmen.

Der Träger konnte trotz der Corona-Krise die Teilnehmenden im Rahmen telefonischer Kontaktaufnahmen erreichen. Daraus entwickelte sich die Möglichkeiten von „Spazier-Gesprächen“ zwischen Teilnehmenden und dem Träger (je 1 Person) im Freien, um so auch in der Corona-Krise den Teilnehmenden Unterstützung anzubieten und so einen Perspektivwechsel zu ermöglichen. Der erwartete personenübergreifende / teamübergreifende Ansatz in der BG hat sich als zielführend bestätigt.

Aufgrund der positiven Entwicklung wird die Maßnahme optional bis zum 15.07.2021 durchgeführt.

o) Erziehende (15.08.19 – 14.02.20)

Die Maßnahme richtet sich an Erziehende und erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die erstmals oder seit längerem Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben.

Die Zielgruppe umfasst Teilnehmer, die für die Versorgung eines oder mehrerer minderjähriger Kinder verantwortlich sind oder mit der Pflege von Familienangehörigen betraut sind. Zudem richtet sie sich an Teilnehmer, die bereits im Rahmen einer geringfügigen Tätigkeit eine Beschäftigung ausüben oder über Berufserfahrungen im Arbeitsleben verfügen. Neben beruflicher Orientierung wird auch ein Bewerbungstraining angeboten. Der Zugang zur Maßnahme ist auch möglich, wenn die Teilnehmer Teil einer Bedarfsgemeinschaft sind, in der Einnahmen - unabhängig der Höhe - aus einer beruflichen Tätigkeit erzielt werden.

Ziel der Maßnahme ist bei Vorliegen stabiler Rahmenbedingungen die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt oder in eine Berufsausbildung durch eine begleitende, individuelle und bedarfsorientierte Hilfe und Beratung im Integrationsprozess. Ein Fokus der Maßnahme liegt dabei u.a. auf der Überprüfung von ggf. bereits vorhandenen geringfügigen Beschäftigungen im Hinblick auf eventuelle Aufstockung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 4,8 %

Bei der Durchführung der Maßnahme wurde im Jahr 2020 von 21 zugewiesenen Kundinnen 1 Kundin in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt.

Der Träger stellt als Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden vor allem fehlende Mobilität und fehlende Kinderbetreuung in den Vordergrund. Ein Großteil der Beratung entfiel auf den korrekten Umgang mit Behörden, Versicherungen und Krankenkassen, und welche Unterstützung es dort gibt. Auch müssten die TN in der Wahrnehmung ihrer Rechte gestärkt werden.

Da die Maßnahme vor dem Beginn der Pandemie beendet wurde, konnten hier keine pandemiebedingten Beeinträchtigungen festgestellt werden. Insofern kam hier auch kein vertiefter Einsatz digitaler Methoden zum Einsatz, was der Problematik der fehlenden Mobilität ggf. hätte begegnen können.

Eine Neukonzeption und Vergabe der Maßnahme erfolgte sodann erst wieder ab Januar 2021, da für das Jahr 2020 - unter Berücksichtigung der pandemiebedingten Einschränkungen - zunächst keine erfolversprechende Umsetzung zu erwarten war.

Maßnahmen in Kooperation mit externen Trägern:

p) BvB – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (fortlaufend)

Das Angebot richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, die eine Ausbildung oder Arbeitsstelle suchen, ohne berufliche Erstausbildung sind und die allgemeine Vollzeitschulpflicht erfüllt haben.

Inhalte und Leistungen:

- Eignungsanalyse zu Beginn der Maßnahme
- Allgemeinbildender Unterricht
- ggf. Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses
- fachtheoretische Beschulung
- Workshops zur Stärkung der IT- und Medienkompetenz
- Berufsorientierung / Berufswahl
- Bewerbungstraining
- Telefontraining
- Sprachförderung
- betriebliche Praktika
- Exkursionen
- Erwerb von Qualifizierungsbausteinen aus anerkannten Ausbildungsberufen
- Vorbereitung und Eingliederung in Ausbildung bzw. in Arbeit.

Dauer & Verlauf:

Der Einstieg in die BvB ist nach Absprache mit der Agentur für Arbeit oder dem Kommunalen Job-Center grundsätzlich jederzeit möglich. Die Dauer hängt vom individuellen Verlauf ab und ist in der Regel auf zehn Monate begrenzt.

Förderung:

Die Förderung erfolgt durch die Agentur für Arbeit.

Hierbei gestaltet sich die Teilnehmergewinnung und -zusteuern in die BvB bereits seit einigen Jahren als eher schwierig, da die Jugendlichen in zunehmendem Maße den Anforderungen dieser Maßnahme nicht mehr gewachsen sind, was dazu führte, dass die Teilnehmerzahl auf insgesamt 24 Teilnehmer reduziert wurde. Der aktuelle Durchgang startete am 22.09.2020, darunter befinden sich 3 Teilnehmer aus dem Bereich des SGB II.

q) IdA – Integration durch Austausch

Das Projekt „IdA – Integration durch Austausch“ wurde umbenannt in „Chance Europa“ und verfolgt das Ziel, die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von Personengruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt durch den Erwerb berufspraktischer Erfahrungen im EU-Ausland zu verbessern. Die Zielgruppe umfasst junge arbeitslose Erwachsene im Alter von 18 bis 35 Jahren.

Projekträger ist der Landkreis Darmstadt-Dieburg, der dem KJC Odenwaldkreis bereits seit vielen Jahren im Rahmen des Kooperationsprojektes die Teilnahme von Kunden aus dem Rechtskreis SGB II ermöglicht.

Inhalte und Leistungen:

- Fremdsprachlicher Unterricht in der Zielsprache des Landes, in dem die Auslandspraktika stattfinden
- Interkulturelles Training
- Länderspezifische Reisevorbereitung
- Entwickeln einer beruflichen Strategie
- Feststellen vorhandener Kompetenzen
- Trainieren von Schlüsselkompetenzen
- Pädagogisches und kulturelles Begleitprogramm während des Auslandsaufenthalts
- Umsetzen der beruflichen Strategie nach Rückkehr ins Heimatland
- Berufliche Anschlussperspektive (Schule, Praktika, Job)
- Einstiegscoaching ins Berufsleben.

Dauer & Verlauf:

Der Einstieg ist nach Absprache mit dem Projekt „IdA – Integration durch Austausch“ zu bestimmten Zeitpunkten im Jahresverlauf – meistens dreimal pro Jahr – möglich und beginnt mit einer Vorbereitungszeit von acht Wochen, die zentral in Darmstadt stattfindet. Es folgen zwei Wochen Auslandspraktikum sowie zwölf Wochen individueller Nachbereitungszeit. Durch die Corona-Pandemie fanden einige Austauschformate digital statt und eine Reise wurde nach Österreich verlegt, da sich dies auch zu Pandemiezeiten realisieren ließ.

Förderung:

Die Förderung erfolgt durch ESF-Mittel. Gefördert werden transnationale Mobilitäts- und Austauschvorhaben und zwar ausschließlich Projektverbünde, die mit mindestens einem transnationalen Partner aus mindestens einem EU-Mitgliedsstaat zusammenarbeiten. Zentrale Bedeutung hat dabei die Einbindung der örtlichen Grundsicherungsstellen. Jedes Projekt arbeitet mit den kommunalen und regionalen Agenturen für Arbeit, den Jobcentern, ARGEN oder optierenden Kommunen zusammen, damit passgenaue Lösungen für jeden einzelnen Arbeitssuchenden gefunden werden konnten.

Bedingt durch die Pandemie gab es im Verlauf des Jahres 2020 Einschränkungen bei der Durchführung der Maßnahme, da es gerade bei Auslandsaufenthalten zu entsprechenden Einschränkungen kam.

Für 2021 ist eine Fortführung des Projektes im Rahmen der nächsten Förderphase geplant. Der Projektträger (Landkreis Darmstadt-Dieburg) hat auch einen entsprechenden Fortführungsantrag gestellt. Das Kommunale Job-Center des Odenwaldkreises wird sich auch weiterhin als Kooperationspartner im Projekt beteiligen.

8.9 Nutzerzentrierte Betrachtung

Die nutzerzentrierte Betrachtung der Maßnahmen erfolgt im KJC auf mehreren Wegen. Ziel des Kommunalen Job-Centers ist die Einbeziehung möglichst aller Beteiligter im Maßnahmenprozess, um ein möglichst umfassendes Bild und Feedback zu allen Eingliederungsmaßnahmen zu erhalten.

Bei allen durch das Kommunale Job-Center ausgeschriebenene Maßnahmen und Inhouse-Vergaben finden regelmäßige **Arbeitsgespräche mit den Trägern** über den Maßnahmenverlauf und die Entwicklung der Kunden statt. Kurz vor oder nach dem Maßnahmenstart findet ein Auftaktgespräch statt. Im weiteren Verlauf finden alle 6-8 Wochen intensive Arbeitsgespräche statt. Zum Schluss werden im Abschlussgespräch sämtliche Erkenntnisse aus der Maßnahme gemeinsam erörtert und Verbesserungen für etwaige Folgemaßnahmen thematisiert.

Teilnehmer des KJCs an diesen Arbeitsgesprächen:

- ein operativer Mitarbeiter des Maßnahmenmanagements,
- SGB II Controlling / Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt,
- alle zuweisenden Teamleiter des Eingliederungsbereichs,
- bei Bedarf Vermittlungscoachs.

3x jährlich werden in den **Maßnahmen-Feedbackgesprächen die Eingliederungsmaßnahmen** mit dem Maßnahmenmanagement, den Teamleitern des Eingliederungsbereichs, der Stabsstelle SGB II Controlling / BCA und den Vermittlungscoachs diskutiert sowie Optimierungsvorschläge zu den einzelnen Maßnahmen eingeholt. Die Ergebnisse fließen in die 2x jährlich stattfindenden Maßnahmenplanungsgespräche auf Leitungsebene ein.

Alle Eingliederungsmaßnahmen werden nach Beendigung der Maßnahmen in **Abschlussbewertungen** durch die Abteilungsleitung, die Teamleiter des Eingliederungsbereichs – die auch die Rückmeldungen der Vermittlungscoachs der drei Eingliederungsteams mit einbringen – sowie die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bewertet.

Bei Maßnahmen mit Option auf Verlängerung erfolgt vor der Entscheidung über die Wahrnehmung der Verlängerungsoption eine Zwischenbewertung. Gleiches gilt, wenn Inhouse-Vergaben zur Verlängerung anstehen.

Die Zwischen- wie auch Abschlussbewertungen nehmen die vorgegebenen und erreichten Ziele in den Blick, die ergänzt werden durch eine gemeinsame qualitative Bewertung zu den einzelnen Positionen

- Zusammenarbeit des Trägers mit dem KJC
- Zielorientierung
- Berichtswesen/Dokumentation
- Teilnehmerorientierung
- Organisation/ Durchführungsqualität.

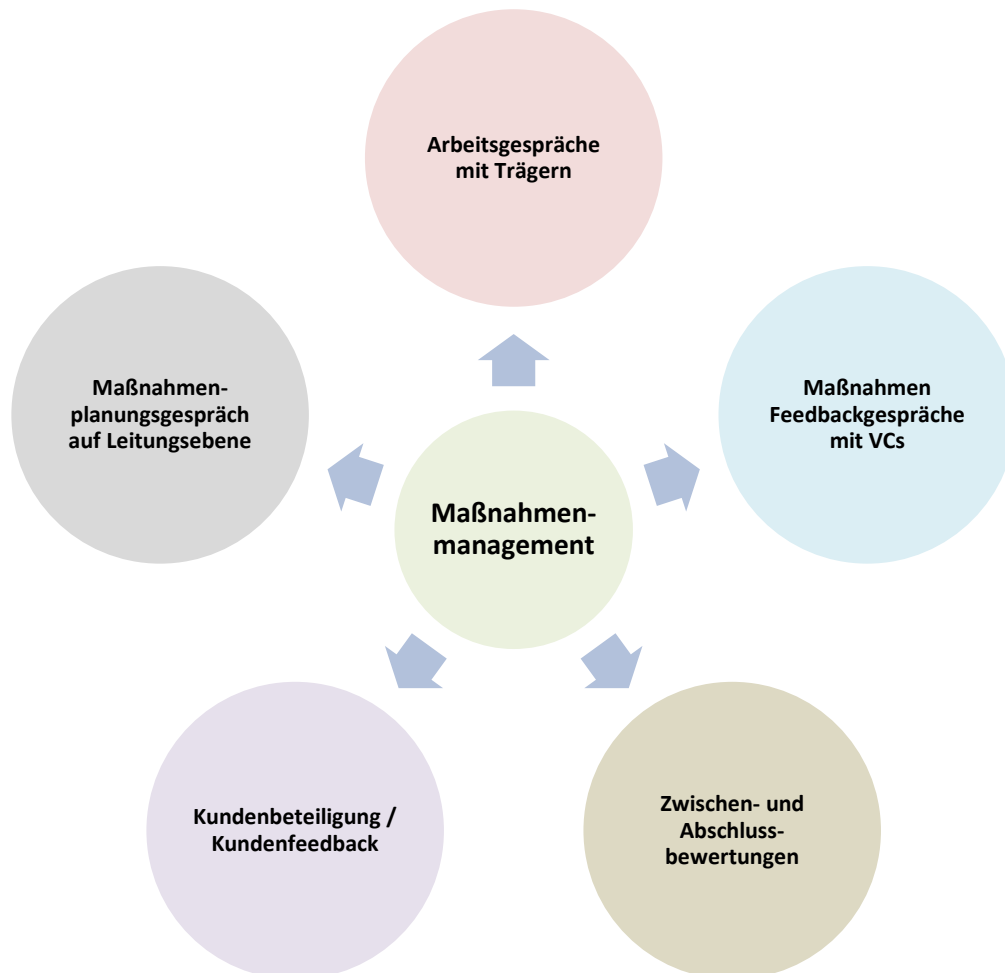
Hierbei kommt das Schulnotenprinzip von „sehr gut“ bis „mangelhaft“ zum Tragen. Abschließend wird eine zusammenfassende schriftliche Bewertung vorgenommen, um die wesentlichen Punkte aus dem Maßnahmenverlauf nochmals hervorzuheben. Daraus leitet sich eine Empfehlung des Kommunalen Job-Centers zur Beendigung, optionalen Verlängerung oder Neuausschreibung ab. Die Zwischen- oder Abschlussbewertungen werden regelmäßig dem Kreisausschuss des Odenwaldkreises im Rahmen von Gremiovorlagen zur Kenntnis gegeben.

Die ursprünglich für das Jahr 2020 vorgesehene Vollendung einer umfassenden 360° Betrachtung - auch aus Sicht der Teilnehmenden - musste aufgrund der das Jahr 2020 dominierenden Corona-Pandemie zurückgestellt werden.

Sobald es die im Rahmen sinkender Inzidenzen zu erwartenden Lockerungen zulassen werden, ist geplant, künftig regelmäßig vor Beendigung einer Maßnahme von Seiten des Kommunalen Job-Centers (SGB II Controlling/BCA und Maßnahmenmanagement) den jeweiligen Träger aufzusuchen und – ohne Beteiligung des Trägers - mit den Teilnehmenden der Maßnahme ein Feedbackgespräch zu führen, im Rahmen dessen diese persönlich und direkt ihre Einschätzung zur Maßnahme, sowie eigene Wünsche und Vorschläge für künftige Maßnahmenplanungen oder –optimierungen einbringen können.

Diagramm 6:

Formate i.R.d. nutzerzentrierten Betrachtung im Maßnahmenprozess (360° Betrachtung):



8.10 Einstiegsqualifizierung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 54 a SGB III

Im Jahr 2020 konnten **13 Jugendliche** mit dem Instrument der Einstiegsqualifizierung vermittelt werden. Davon waren 10 Jugendliche nichteuropäischer Herkunft. Die Vermittlungen erfolgten in Handel, Handwerk und Gastgewerbe.

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) stellt ein adäquates Mittel dar, um Jugendliche in Ausbildung zu vermitteln, da durch das mehrmonatige Praktikum eine lange Erprobungsphase für die Jugendlichen und Betriebe zur Verfügung steht. Besonders hilfreich ist auch das Modell „EQ+“, das Auszubildende zusätzlich durch begleitenden Deutschunterricht unterstützt.

8.11 Ausbildungsbegleitende Hilfen, außerbetriebliche Ausbildung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 SGB II i. V. m. § 75 - 76 SGB III

Im Jahr 2020 haben insgesamt **50 Personen** ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch genommen; 2 Personen kamen aus dem Bereich des SGB II, 48 Personen aus dem SGB III. Einen Migrationshintergrund hatten dabei 24 Teilnehmende, wovon 1 Person in den Zuständigkeitsbereich des SGB II fiel.

Eine überbetriebliche Ausbildung fand nicht statt.

8.12 Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 SGB III

Im Jahr 2020 wurden zur beruflichen Weiterbildung nach § 16 (1) S. 2 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 (4) SGB III insgesamt **31 Bildungsgutscheine** ausgestellt. Davon wurden 12 noch im gleichen Jahr abgeschlossen und 19 wurden jahresübergreifend in Anspruch genommen.

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungen durch ausgehändigte Bildungsgutscheine konnten insgesamt **8 Personen** eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.

8.13 Eingliederungszuschüsse nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 SGB II i. V. m. §§ 88 – 90 ff SGB III

Im Jahr 2020 wurden insgesamt **28 Eingliederungszuschüsse** gewährt. Einstellungen fanden branchenübergreifend statt. Die Förderdauer und die Förderhöhe richteten sich nach den individuell bestehenden Hemmnissen und den Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz. Höhere Zuschüsse werden nach § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 SGB II i. V. m. § 90 SGB III namentlich für „behinderte und schwerbehinderte Menschen“ gewährt.

8.14 Teilhabechancengesetz nach § 16 e und i SGB II

Das Teilhabechancengesetz wurde zum 01.01.2019 eingeführt, um die Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt mittels eines Lohnkostenzuschusses für den einstellenden Arbeitgeber zu fördern.

Der § 16 e SGB II sieht dabei vor, dass eine Person mindestens zwei Jahre arbeitslos sein muss, um gefördert werden zu können. Ferner kann eine Förderung nur dann erfolgen, wenn eine sozialversicherungspflichtige (Voll- oder Teilzeit-)Beschäftigung aufgenommen und der

neue Mitarbeiter für ein beschäftigungsbegleitendes Jobcoaching in den ersten sechs Monaten zeitweise freigestellt wird. Die Förderdauer beträgt zwei Jahre, wobei der Lohnkostenzuschuss im ersten Jahr bei 75 % und im zweiten Jahr bei 50 % liegt.

Um nach § 16 i gefördert werden zu können, muss eine Person seit mindestens sechs Jahren (bzw. bei Erziehenden seit mindestens fünf Jahren) im Bezug von Arbeitslosengeld II sein und während dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt bzw. selbständig gewesen sein. Zudem gibt es eine Mindestaltersgrenze von 25 Jahren, sodass eine Förderung von Kunden aus dem Team U25 nicht möglich ist. Auch hier kann eine Förderung nur bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen (Voll- oder Teilzeit-)Beschäftigung erfolgen. Das beschäftigungsbegleitende Jobcoaching mit entsprechender Freistellung des neuen Mitarbeiters läuft allerdings über zwölf Monate. Die Förderdauer kann insgesamt bis zu fünf Jahre betragen, wobei im ersten und zweiten Jahr 100 % der Lohnkosten gefördert werden, im dritten Jahr 90 %, im vierten Jahr 80 % und im letztmöglichen Jahr noch 70 %.

Basis für die Lohnkosten sind immer der Mindestlohn, bzw. tarifliche oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen zzgl. Pauschaler Sozialversicherungsbeiträge. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen nicht an.

Tabelle 13:

Förderumfang Teilhabechancengesetz:

Stand: 05.02.2021	Anzahl	m	w	befristet	befristet	befristet	unbefristet	Schon wieder beendet	Kommunen	Träger (AWO, DRK, Caritas)	Freie Wirtschaft	2019	2020	2021
				5 Jahre	bis 2 Jahre	2-5 Jahre								
§ 16 i SGB II	24	13	11	3	3	13	5	4	4	7	13	11	12	1
§ 16 e SGB II	34	27	7	-	2	9	23	12	2	2	30	12	21	1
Summe:	58	40	18	3	5	22	28	16	6	9	43	23	33	2

9. Bewertung und Ausblick durch den kommunalen Träger

Die Kontrolle (Verlaufsbeobachtung) und kontinuierliche Weiterentwicklung von einzelnen Arbeitsmarktinstrumenten erfolgt unter Einbeziehung aller Beteiligten und Zusammenführung von Ergebnissen aus dem SGB II Controlling. In weitere Planungen fließen regelhaft die Erkenntnisse und Erfahrungen vorangegangener Aktivitäten ein. So basiert die Maßnahmenplanung des KJC im Wesentlichen auf

- den Erkenntnissen aus der nutzerzentrierten Betrachtung der Maßnahmen,
- der Entwicklung und Zusammensetzung der Kundenstruktur,
- Auswertung der Erkenntnisse aus teaminternen Integrationsstrategien,
- den Erfolgen bereits durchgeführter Maßnahmen (Best Practice),
- der Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes,
- Maßnahmenplanungsgesprächen auf Leitungsebene,

- Maßnahmenfeedbackgesprächen mit den Vermittlungscoachs des Kommunalen Job-Centers.

Auch 2020 lag der Fokus des Kommunalen Job-Centers des Odenwaldkreises bei all seinen Aktivitäten und Maßnahmen auf der Integration seiner Kunden in Arbeit. Die am 01.10.2013 begonnene Optimierung der Zugangssteuerung wurde im Rahmen der Sofortberatungsstelle im Jahr 2015 als Regelinstrument implementiert und stellt zwischenzeitlich einen festen Baustein in der Organisationsstruktur dar.

Das vereinbarte Ziel der Integrationen in Arbeit konnte im Jahr 2020 - insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Begleiterscheinungen - nicht erreicht werden. In der Zielvereinbarung für das Jahr 2021 wurde daher für 2021 ein reduzierter Wert vereinbart, da der Arbeitsmarkt sich nicht mehr so aufnahmefähig zeigt wie noch vor vier Jahren, insbesondere die weitere Entwicklung der Corona-Krise wird in diesem Zusammenhang zu beobachten und zu berücksichtigen sein.

Dabei werden auch weiterhin - neben den Teilzielgruppen der langzeitleistungsbeziehenden Personen - gezielt die Frauen in den Fokus genommen werden, um das bestehende Gender Gap möglichst zu reduzieren. Der Odenwaldkreis möchte die Zahl der Langzeitleistungsbezieher nachhaltig senken und wird die Aktivierungs- und Integrationsbemühungen für diese weiter intensivieren und bedarfsorientierte Maßnahmen anbieten und durchführen. Bei der Maßnahmenplanung sollen für alle Zielgruppen über das gesamte Jahr hinweg Maßnahmen geplant und durchgeführt werden. In manchen Bereichen sind auch gezielte Förderketten für die zu betreuenden Kunden nützlich und zu berücksichtigen.

Ebenso sind die Vermittlungscoachs angehalten, die Integrationsstrategien so zu wählen, dass es perspektivisch und in angemessenen Zeiträumen zu nachhaltigen Vermittlungen kommt. Wichtig und erstrebenswert ist dabei, dass der jeweilige Bedarf vom eigenen Einkommen gedeckt werden kann und prekäre Arbeitsverhältnisse optimiert werden.

Um die Bedarfserhebung für Maßnahmen auf einem hohen Niveau zu halten, wurden für die Maßnahmenplanung 2020 die bewährten Termine zur Planung und Überprüfung der Maßnahmen vereinbart. Es findet hier ein abgestuftes Verfahren statt, mit dem Ziel einer möglichst breiten Beteiligung. So werden dreimal jährlich **Feedbackgespräche zu Eingliederungsmaßnahmen** von Seiten des Maßnahmenmanagements mit allen Vermittlungscoachs geführt, im Rahmen derer sowohl Feedback zu laufenden Maßnahmen gegeben wird, aber auch Anregungen zu Optimierungen oder neu entstandenen Bedarfen erfolgen. Daneben finden regelmäßig zu allen laufenden Maßnahmen entsprechende Trägergespräche statt. Die im Rahmen dieser Gespräche gewonnenen Erkenntnisse finden Einzug in die weitere Maßnahmenplanung und werden bei erneuter Ausschreibung, nach Abwägen der Interessen, eingebracht.

Darüber hinaus finden mindestens zweimal jährlich **Maßnahmenplanungsgespräche auf Leitungsebene** mit dem Maßnahmenmanagement statt, im Rahmen derer Handlungsbedarfe definiert und notfalls auch Gegensteuerungsmaßnahmen eingeleitet werden. Diese halbjährlichen Planungsgespräche stellen auch die Basis für die regelmäßige unterjährige Budgetsteuerung dar.

Neben regelhaften Maßnahmen im SGB II und SGB III – wie beispielsweise Eingliederungszuschüsse, Arbeitsgelegenheiten und Leistungen aus dem Vermittlungsbudget – sind insbesondere zielgruppenspezifische Eingliederungsmaßnahmen ein wichtiger Bestandteil der regionalen Integrationsstrategie. Seit dem Jahr 2015 werden Maßnahmen bei Trägern insgesamt niedrighschwelliger gestaltet, um auch verfestigte Erwerbslosigkeiten (Langzeitleistungsbezieher) aufzubrechen.

Wie geplant konnte die Maßnahme zur Unterstützung von Kunden mit **Migrationshintergrund aus EU-Ländern** (insb. Bulgaren, Rumänen, Thraker) im Jahr 2020 erfolgreich implementiert werden. Sie stellt für das Kommunale Job-Center einen wichtigen Ansatzpunkt zur Erreichung dieser schwierigen Kundengruppe dar, die sich oft auf vielfältige Art einer nachhaltigen Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entzieht. Auch die soziale Integration dieser Menschen soll weiter vorangebracht werden, damit sie weniger innerhalb ihrer soziokulturellen Strukturen verharren.

Für das Jahr 2021 ist hier in einem nächsten Schritt ergänzend die Vergabe einer Maßnahme speziell für **Frauen aus EU Ländern** (insb. Bulgaren, Rumänen, Thraker) vorgesehen. Diese Zielgruppe ist aufgrund des kulturellen Hintergrundes und der tradierten Rollenbilder dieses Kulturkreises noch deutlich schwerer zu erreichen, als männliche Kunden. Hier gilt es nicht nur die Frauen zu erreichen und zu einer Teilnahme zu motivieren, sondern auch ihre Ehepartner davon zu überzeugen, dass ihre Frauen an den Maßnahmen „*teilnehmen dürfen*“.

Ab Sommer 2021 ist final die Umsetzung des **Projektes „Psychosoziales Coaching“** in Kooperation mit der Stiftung Deutsche Depressionshilfe und dem Zentrum für seelische Gesundheit in Erbach geplant. Der ursprünglich bereits für 2020 vorgesehene Projektstart musste wegen der Pandemie deutlich verschoben werden, da die erfolgreiche Umsetzung des Projektes mit den vertraulichen persönlichen Coachinggesprächen des Psychologen mit den Kunden steht und fällt. Rein digitale Gespräche wären u.E. an der Stelle kontraproduktiv.

Psychosoziales Coaching für Langzeitarbeitslose versteht sich hauptsächlich als beratendes und prozessbegleitendes Coaching. Psychische Erkrankungen gehören zu den schwierigsten und häufigsten Vermittlungshemmnissen bei Langzeitarbeitslosen. Ein wesentlicher Grund für die steigenden Erkrankungen ist die dauerhafte Arbeitslosigkeit. Diese sorgt für eine stetige Verschlechterung des psychischen Gesundheitszustandes bei den Betroffenen. Im Rahmen der neuen Maßnahme „Psychosoziales Coaching 2021-2024“ sollen betroffene Kunden aus den Rechtskreisen SGB II und SGB XII (3. Kapitel) im Rahmen eines Rechtskreisübergreifenden Kooperationsprojektes eine professionelle Beratung und Unterstützung hinsichtlich ihres psychischen Gesundheitszustands bekommen.

Das psychosoziale Coaching kann einen wichtigen und wertvollen Beitrag für die Betroffenen darstellen und mittelfristig zum Wiedereinstieg in das Arbeitsleben beitragen. Ziel des „Psychosozialen Coachings“ ist es, psychische Erkrankungen bei Langzeitarbeitslosen oder Kunden aus dem Rechtskreis SGB XII zu erkennen und den Betroffenen die richtigen Hilfen zu vermitteln, um so die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Im Rahmen der Implementierung werden Vermittlungsfachkräfte im Jobcenter und Sozialamt geschult Hinweise auf psychische Erkrankungen zu erkennen. Betroffenen Kunden wird dann eine freiwillige Teilnahme am „Psychozialen Coaching“ im Kommunalen Job-Center und Sozialamt angeboten.

In einem Diagnostikgespräch mit Psychologen wird geprüft, ob psychiatrische Erkrankungen vorliegen und ob diese adäquat behandelt werden. Der Kunde erhält dann Informationen zu seiner Erkrankung und wird im Sinne einer Lotsenfunktion dabei unterstützt, in die richtige Behandlung zu kommen. Ergänzend werden Kurzinterventionen und Gruppenprogramme wie z.B. „Entspannung“, „Stressbewältigung“, „Aktiver Alltag“, „Kontakt und Kommunikation“ angeboten.

Ziel des Coachings ist, den Betroffenen individuelle Hilfen zur Verfügung zu stellen. Mit dem „Psychozialen Coaching“ können wir dafür sorgen, dass durch kompetente Begleitung der Weg zurück ins Berufsleben erfolgreich verlaufen kann, gesundheitsrelevante Fertigkeiten können wirkungsvoll trainiert werden.

Geplant ist, das „Psychologische Coaching“ über mehrere Jahre hinweg anzubieten und bei Bewährung perspektivisch als Regelinstrument anzubieten, da immer mehr Kunden aufgrund psychischer Belastungen betroffen sind und Unterstützung benötigen.

Entscheidend für die Zielerreichung im SGB II ist der Einsatz und die **Qualität des Personals**. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der kontinuierlichen qualitativen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Präsenzs Schulungen erfolgten zuletzt im Herbst 2020 im Eingliederungs- wie auch Leistungsbereich im Hinblick auf Beratungskompetenz- und Beratungsqualität. Im Nachgang zu dieser Veranstaltung wurde eine AG Beratungsqualität ins Leben gerufen, die als Ansprechpartner für das Thema zur Verfügung steht und ab 2021 Inhouse-Workshops für die Vermittlungsscoachs und Leistungssachbearbeiter anbietet. Alle weiteren Schulungen wurden sodann digital durchgeführt. Durch die pandemiebedingt beschleunigte Digitalisierung in allen Bereichen der Zusammenarbeit hat die komplette Belegschaft des Kommunalen Job-Centers ihre digitalen Kompetenzen zeitnah stark erweitern können. So wurden alle Arbeitsplätze schon frühzeitig im April/Mai 2020 mit Kameras und Headsets ausgestattet, um trotz bestehender Einschränkungen regelmäßig mit Kunden, Kollegen und auch Netzwerkpartnern, etc. in Kontakt treten und auch bestehende Besprechungsformate - intern und extern - aufrecht erhalten zu können.

Insbesondere die bereits seit März 2020 implementierte Nutzung von Videokonferenzen für alle bisherigen Besprechungsformate hat hier wesentlich dazu beigetragen, dass digitale Formate in der Beratungsarbeit sehr viel unbefangener und auch aufgeschlossener als seither genutzt werden. Das Kommunale Job-Center nutzt hier vorrangig MS-Teams, aber auch anlassbezogen auch sonstige zur Verfügung stehende Formate (u.a. Webex, Zoom, Go to Meeting, etc.).

Um auch künftig mit innovativen Ansätzen auf die Herausforderungen des **Fachkräftemangels** in der öffentlichen Verwaltung reagieren zu können, nutzt der Odenwaldkreis – in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration und der Hochschule

Fulda – die Möglichkeit zur Ausbildung qualifizierten Personals für das Kommunale Job-Center im Rahmen des dualen Studiengangs „**Bachelor of Arts Soziale Sicherung, Inklusion und Verwaltung (BASS)**“. Regelhaft werden hier im Jahresdurchschnitt ca. 9 Studierende (aus verschiedenen Jahrgängen) im Kommunalen Job-Center beschäftigt und qualifiziert. Ziel ist im Anschluss eine Übernahme und Beschäftigung im Eingliederungs- oder Leistungsbereich, um entstehendem Personalbedarf möglichst vorrangig aus eigenem Nachwuchs begegnen zu können.

Ab 2020 wird das Kommunale Job-Center hier erstmals auch die Möglichkeit des **berufsbegleitenden BASS Studiums** für Mitarbeiter nutzen, um dem bestehenden Fachkräftemangel in diesem Bereich noch zielgerichteter begegnen und eine längerfristige Mitarbeiterbindung generieren zu können. Es konnten sogar neue berufsbegleitende Modelle für neue Mitarbeitende im Leistungsbereich geschaffen werden. Im Rahmen der Einstellungsprozesse werden auch künftig verstärkt Kompetenzprofile zum Einsatz kommen, um auf dieser Basis ggf. auch (geringer) qualifizierte Quereinsteiger zu beschäftigen. Durch das berufsbegleitende BASS Studium soll so der Einstieg in das Kommunale Job-Center ermöglicht werden. Es ist dabei mit einem erhöhten Personaleinsatz bei der qualifizierten Einarbeitung dieser Mitarbeiter zu rechnen.

Das Instrument der Personalentwicklungsmaßnahmen wird auch künftig eine immer stärkere Relevanz im Kommunalen Job-Center erhalten.

Grundsätzlich werden die im Rahmen der Pandemie gewonnen Erkenntnisse zur **Digitalisierung** ab 2021 sehr viel stärkere Berücksichtigung finden, als bislang absehbar war.

So wird Mitte 2021 die **e-Akte** final im Kommunalen Job-Center eingeführt und damit verbundene **Geschäftsprozessoptimierungen** umgesetzt.

Die bisherigen Ansätze zur **Vermittlung digitaler Kompetenzen** in Eingliederungsmaßnahmen können künftig sehr viel ziel- und erfolgsorientierter konzipiert und auch bei den Trägern eingefordert werden.

Auch im Rahmen der Beratungsarbeit der Beschäftigten im Kommunalen Job-Center wird sich hier sehr viel verändern, da die erfolgreich implementierten **digitalen Beratungsformate** („Beratung auf allen Kanälen“) auch nach der Pandemie übernommen und zielgruppengerecht implementiert werden können. Ziel ist hier, den Mobilitätsproblemen bestimmter Kunden besser begegnen zu können und bestimmte – noch zu definierende - Beratungsgespräche, für die eine Anfahrt zum Kommunalen Job-Center entbehrlich ist, digital zu führen.

64711 Erbach, 27.05.2021

Kreisausschuss des Odenwaldkreises