



Eingliederungsbericht 2021

Kommunales Job-Center Odenwaldkreis

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

Inhaltsverzeichnis

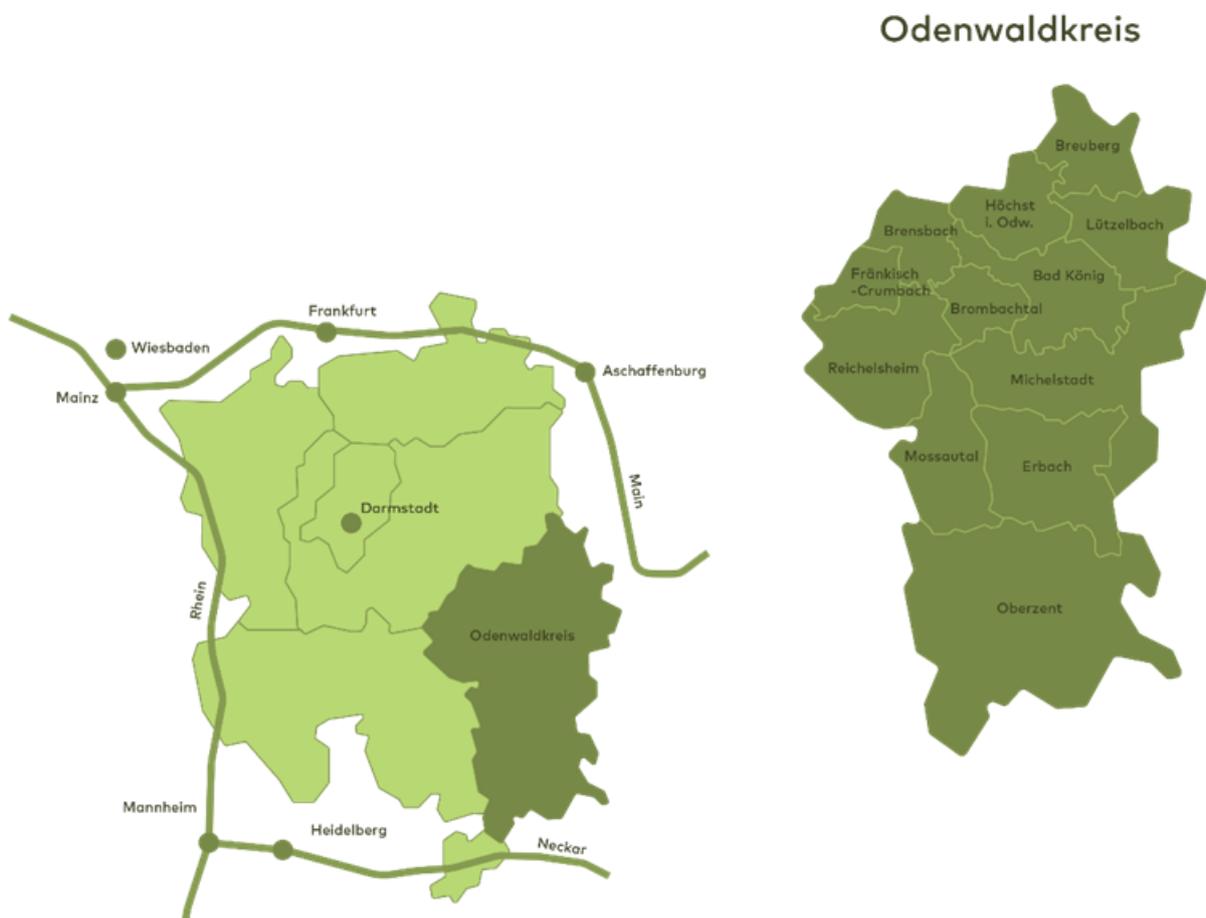
1. Vorbemerkung und Rahmenbedingungen	5
2. Organisationsstruktur des kommunalen Trägers	7
3. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften	13
4. Zusammensetzung der Kundenstruktur	15
5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit	17
6. Eingliederungsmittel 2021	21
7. Zielvereinbarung 2021	21
7.1 Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1).....	21
7.2 Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K2)	22
7.3 Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K3).....	24
7.4 Integration von Langzeitleistungsbeziehern (K3E1).....	26
7.5 Integration von Alleinerziehenden (K2E4)	27
7.6 Nachhaltigkeit von Integrationen; ab Mai 2019 kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3).....	27
7.7 Integration in voll qualifizierende berufliche Ausbildung.....	28
7.8 Integration von Menschen mit Schwerbehinderung	29
8. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen	32
8.1 Teamspezifische Integrationsstrategien.....	32
8.2 Alphabetisierungs-, Zweitschriftlerner- und Integrationssprachkurse.....	33
8.3 Sofortberatung.....	35
8.4 Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16 a SGB II	36
8.5 Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen nach § 16 c SGB II.....	38
8.5.1 Existenzgründungsförderung und Existenzgründungsberatung	39
8.5.2 Überprüfung von Bestandsselbstständigen.....	40
8.6 Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II.....	44
8.7 Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 44 SGB III.....	44
8.8 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 SGB III.....	45
a) Basistraining Junior (15.01.2019 - 14.01.2020, zzgl. 12-monatiger Option bis 14.01.2021).....	47
b) Digitales Lernen	48

➤ 01.07.2020 - 30.06.2021	48
➤ anschließende Überführung in den Regelbetrieb des Trägers in allen Maßnahmen.....	48
c) Get Back.....	49
➤ 01.05.2020 - 30.04.2021	49
➤ 01.05.2021 - 30.04.2022	49
d) PLAN (15.05.2019 - 14.05.2020, zzgl. 12-monatiger Option bis 14.05.2021)	51
e) EU-Bürger (01.08.2020 - 31.03.2022).....	52
f) Perspektive	53
➤ 12.10.2020 - 11.04.2021, mit Verzicht auf Wahrnehmung der 6-monatigen Option beim vorherigen Träger	53
➤ 01.09.2021 – 31.08.2022, im Rahmen von Inhouse-Vergabe.....	53
g) Work on (14.10.2020 - 13.10.2021).....	55
h) Horizonte (15.11.2021 – 14.03.2023).....	56
i) KomPASS (01.07.2020 - 31.03.2021).....	57
j) Praxis Junior (04.01.2021 - 03.06.2021, mit Verzicht auf Wahrnehmung der 6-monatigen Option).....	58
k) Service-Point Bewerbungen.....	59
➤ 01.05.2020 - 30.04.2021	59
➤ 01.05.2021 – 30.04.2022.....	59
l) InA-Bewerbercenter (01.01.2021 - 31.12.2021)	60
m) Quo Vadis	62
➤ 01.07.2021 - 30.06.2021	62
➤ 01.07.2021 – 30.06.2022.....	62
n) Migranten-Integration in Arbeit (MInA)	63
➤ 01.05.2020 - 30.04.2021	63
➤ 01.05.2021 - 30.04.2022	63
o) BG Coaching (16.03.2020 - 15.07.21, inkl. Wahrnehmung der Option)	64
p) Erziehende (04.01.21 - 03.07.21)	66
q) BvB – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (fortlaufend)	67
r) IdA – Integration durch Austausch.....	68
s) HAGE – Modellprojekt zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt.....	69
8.9 Nutzerzentrierte Betrachtung	70

8.10 Einstiegsqualifizierung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 54 a SGB III	72
8.11 Ausbildungsbegleitende Hilfen, außerbetriebliche Ausbildung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 SGB II i. V. m. § 75 - 76 SGB III.....	73
8.12 Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 SGB III.....	73
8.13 Eingliederungszuschüsse nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 SGB II i. V. m. §§ 88 - 90 ff SGB III.....	73
8.14 Teilhabechancengesetz nach § 16 e und i SGB II	73
8.15 Psychosoziales Coaching.....	74
9. Bewertung und Ausblick durch den kommunalen Träger	76

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.



Aufgrund der am 28.09.2004 in Kraft getretenen 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 96.754 Personen (Stand 31.12.2020) – 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 hat sich gegenüber 2018 je nach Region unterschiedlich entwickelt. Im Odenwaldkreis ist die Anzahl der Bevölkerung gegenüber dem Vorjahr um 51 Personen angestiegen. In den benachbarten südhessischen Landkreisen haben sich die Bevölkerungszahlen auch nur leicht um bis zu 0,2 % erhöht. Nach Angabe des Hessischen Statistischen Landesamtes ist die Bevölkerungszahl im Odenwaldkreis gegenüber dem 31.12.2019 (96.703) um 0,1 % (Anzahl: 51) gestiegen.

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. Siehe hierzu Organigramm auf Seite 8.

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 setzt sich zusammen aus drei Teams, die unterteilt sind in die verschiedenen Altersgruppen der Kunden:

- Team U25/Arbeitsmarktplanung Betreuung/Vermittlung von Personen unter 25 Jahren,
- Team Eingliederung Betreuung/Vermittlung von Personen zwischen 25 und 49 Jahren
- Team 50plus Betreuung/Vermittlung von Personen ab einem Alter von 50 Jahren

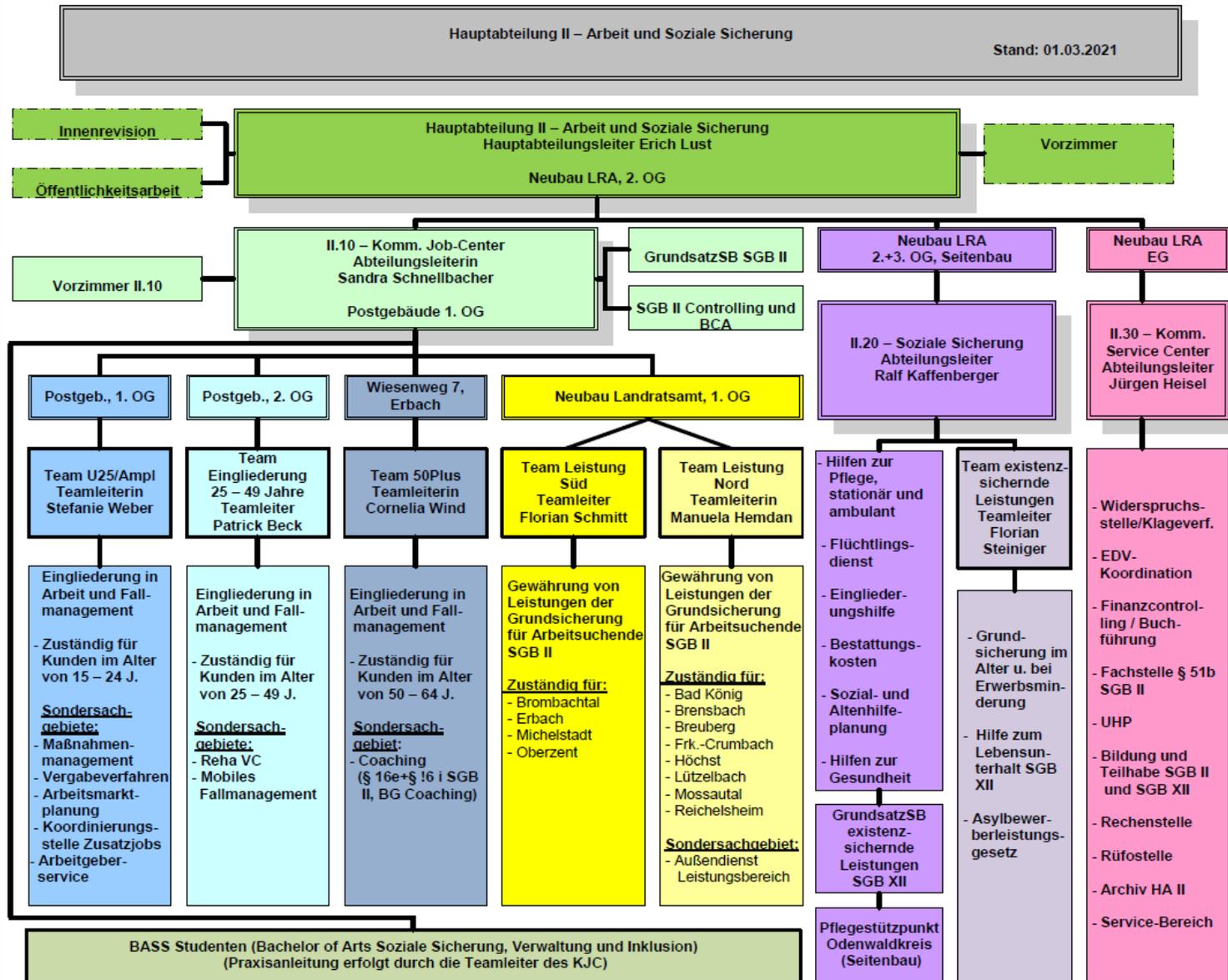
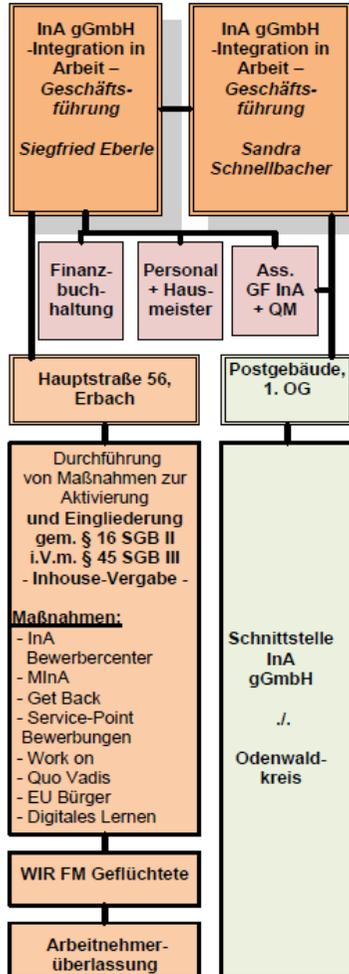
Der Aufgabenbereich „Maßnahmenmanagement und Vergabe“ ist zum 01.07.2019 mit den Aufgabenbereichen Maßnahmenplanung, Vorbereitung und Begleitung von Vergabeverfahren sowie Maßnahmenabwicklung und -finanzierung in die Zuständigkeit des Kommunalen Job-Centers übergegangen. Ebenso wurde in dem Zusammenhang 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. 2021 wurden beim Kommunalen Job-Center insgesamt **381 Fortbildungstage** (Vorjahr: 216 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 (100%) die Geschäftsanteile der InA gGmbH – gemeinnützige Gesellschaft zur Integration in Arbeit – übernommen. Gegenstand des Tochterunternehmens 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 2021 wurden im Rahmen sog. „Inhouse-Vergaben“ elf 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 aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) gefördert und hat seitdem nach Einschätzung des Kommunalen Job-Centers 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 Teilnehmenden 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 wurde die digitale Lernplattform ab 01.07.2021 in den Regelbetrieb für alle Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der InA gGmbH überführt.

b.) Digitaler Führerschein

Das Projekt wurde ebenfalls im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) gefördert und richtet sich an überwiegend jugendliche Kunden aus den Bereichen des SGB II, SGB XII und AsylbLG. Ziel des Projekts ist der Erwerb und Ausbau von digitalen Kompetenzen. Die Teilnehmenden sollen im Umgang mit verschiedenen Computerprogrammen geschult und unterwiesen werden. Die Projektinhalte werden in Form eines

Hybridmodells (Präsenzunterricht/digitaler Unterricht) umgesetzt, sodass die Teilnehmenden in die Lage versetzt werden, digitale Kommunikations- und Lernmöglichkeiten aktiv zu nutzen.

Während der gesamten Projektlaufzeit werden spannende Teilprojekte initiiert, in denen die Teilnehmenden nicht nur praktische Fertigkeiten erlernen (u.a. Umgang mit 3D Drucker, Nutzung von VR Brillen, Einsatz von Videotechnik und Fotografie, Erstellen von Imagevideos, etc.), sondern auch einfaches Projektmanagement anwenden. In diesem Zusammenhang werden digitale, administrative und kreative Fähigkeiten gefördert. Im weiteren Verlauf soll die Motivation und Aktivierung der Teilnehmenden durch Erfolgserlebnisse stetig gesteigert werden. Vorgesehen sind hier modulare Lernfortschritte, verbunden mit spielerischen Wettbewerben – Motto: Lernen durch Spiel, Spaß und Spannung.

Nach Abschluss des Projektes sollen alle Teilnehmenden einen „digitalen Führerschein“ erwerben können.

c.) 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). Finanziert wurde die Maßnahme aus Fördermitteln des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets 2020.

d.) 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. Die Maßnahme wird bereits seit 2015 regelmäßig angeboten und erfolgreich umgesetzt.

e.) InA-Bewerbercenter

Im „InA-Bewerbercenter“ stehen den Teilnehmern Maßnahmencoachs 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 auch vom Arbeitgeberservice der InA gGmbH umfassend unterstützt und beraten.

f.) MInA – Migranten Integration in Arbeit

Die Maßnahme „MInA – Migranten Integration in Arbeit“ wird seit 2015 von der InA gGmbH angeboten, stetig weiterentwickelt und von Kunden mit Migrationshintergrund besucht (dies schließt auch Geflüchtete mit ein). In der Maßnahme erhalten die Kunden auch Unterstützung und Beratung, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Parallel zur Unterstützung bei der InA gGmbH können die Teilnehmenden Integrationskurse des BAMF besuchen und erhalten begleitend eine berufsbezogene Sprachförderung bei der InA gGmbH.

g.) Quo Vadis

Bei „Quo Vadis“ handelt es sich um ein speziell von der InA gGmbH entwickeltes Kompetenzfeststellungsverfahren, welches exklusiv für das Kommunale Job-Center Odenwaldkreis entwickelt wurde und durchgeführt wird. Im Rahmen von zehn individuell vereinbarten Terminen wird ein aussagekräftiges Profiling der zugewiesenen Teilnehmer erstellt. Die Vermittlungscoachs des Kommunalen Job-Centers erhalten zum Abschluss ein umfassendes Exposé, 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. Die Maßnahme wird bereits seit 2019 von der InA gGmbH angeboten und seitdem stetig und zielorientiert gemeinsam mit dem Kommunalen Job-Center weiterentwickelt.

h.) 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 Maßnahmencoachs. Das Angebot wird ebenfalls bereits seit 2019 von der InA gGmbH angeboten und erfolgreich umgesetzt.

i.) 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.

j.) Job on Top

Die Maßnahme richtet sich an Kunden, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeiten im Minijob-Bereich oder aufgrund von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ein zu geringes Einkommen beziehen, um eigenständig für ihren Lebensunterhalt aufkommen zu können. Ziel der Maßnahme ist daher die Aufstockung dieser Tätigkeiten durch Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse oder die Steigerung des Erwerbseinkommens durch Erhöhung der Arbeitsstunden. Gegebenenfalls ist eine berufliche Alternative zu entwickeln – auch unter Hinzuziehung möglicher Qualifizierungen.

k.) Perspektive

Kunden, die bisher nur eine geringe Ausprägung in ihrer Mitwirkungsbereitschaft gezeigt haben, stehen im Fokus dieser Maßnahme. Die Zielgruppe fällt insbesondere durch hohe Passivität und Meldeversäumnisse auf. Somit soll vorrangig ein Aufbau der Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Reflexion der persönlichen Ausgangssituation der Teilnehmenden, als Grundlage für eine Verbesserung der Mitwirkung erreicht werden. In einem darauf aufbauenden Schritt geht es um die Aufnahme von Ausbildung/Arbeit oder Zuweisung zu weiteren Qualifizierungsmaßnahmen. Wesentliches Mittel zum Erfolg dieser Maßnahme ist der hohe Anteil aufsuchender Arbeit durch Maßnahmencoachs der InA gGmbH. Der Träger hat zur Umsetzung dieses Ziels eigens einen Transporter angeschafft und als mobiles Büro umgebaut, um die Zielgruppe besser erreichen und vor Ort beraten zu können.



3. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften

Auch das Jahr 2021 war, bedingt durch die andauernde Corona-Pandemie und Einführung der E-Akte zum 01.07.2021, kein gewöhnliches Jahr für das Kommunale Job-Center. Die Anzahl der **Bedarfsgemeinschaften (BG)** hatte im Februar mit 2.460 ihren Höchststand und konnte von dort aus kontinuierlich bis Dezember 2021 auf 2.272 abgebaut werden. Dabei belief sich im betrachteten Jahr 2021 die durchschnittliche Anzahl der Personen in Bedarfsgemeinschaften auf 5.222 und hatte ihren Höchststand mit 5.408 ebenfalls im Februar 2021. Zum Jahresende belief sich die Anzahl der Personen in den BGs auf 5.001 Personen.

Aus der nachstehenden Tabelle wird ersichtlich, dass im Jahresdurchschnitt nahezu ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern in den BGs mit 50,66 % (w) zu 49,34 % (m) bestand.

Unter allen Personen in den Bedarfsgemeinschaften befanden sich im Jahresdurchschnitt 2021 insgesamt 53,5 % Deutsche (Vorjahr 55,0 %) und ein erhöhter Ausländeranteil von mittlerweile 46,5 % - im Vergleich zum Vorjahr mit noch 45,0 %.

Tabelle 1 – Bedarfsgemeinschaften²:

2021	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Bedarfs- gemeinschaften	2.415	2.460	2.450	2.434	2.431	2.408	2.378	2.356	2.322	2.311	2.283	2.272
Personen in BG	5.314	5408	5.389	5.357	5.380	5.284	5.211	5.156	5.080	5.060	5.028	5.001
davon Frauen	2.705	2.758	2.746	2.710	2.729	2.676	2.633	2.606	2.570	2.556	2.537	2.517
davon Männer	2.608	2.649	2.642	2.646	2.650	2.607	2.577	2.549	2.509	2.503	2.490	2.483
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	2.850	2.872	2.868	2.857	2.893	2.842	2.802	2.772	2.721	2.714	2.683	2.656
Ausländer	2.463	2.535	2.520	2.499	2.486	2.441	2.408	2.373	2.358	2.345	2.344	2.345

Der Höchststand an **erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb)** wurde 2021 im Februar mit 3.483 Personen erreicht. Danach konnte - nach vorübergehender Stagnation in den Monaten März bis Mai (3474 - 3476 Personen) - ein Rückgang bis hin zu 3.244 Personen im Dezember verzeichnet werden. Der Durchschnitt der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahr 2021 lag bei 3.382 Personen. Dies entspricht fast der Summe des Vorjahres (3.383 eLb).

Die Anzahl ausländischer erwerbsfähiger Leistungsberechtigter ist analog von Februar bis Dezember kontinuierlich gesunken (von 1.638 auf 1.556). Ebenso verhält es sich mit der Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit deutscher Staatsangehörigkeit (von 1.799

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

auf 1.688). Somit liegt die Differenz zwischen Deutschen und Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Dezember 2021 bei 132 Personen.

Tabelle 2 – Erwerbsfähige Leistungsberechtigte²:

2021	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	3.412	3.483	3.474	3.474	3.476	3.436	3.391	3.356	3.298	3.286	3.248	3.244
davon Frauen	1.774	1.800	1.796	1.788	1.797	1.780	1.757	1.728	1.707	1.702	1.680	1.671
davon Männer	1.638	1.683	1.678	1.686	1.679	1.646	1.634	1.628	1.591	1.584	1.568	1.573
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	1.773	1.799	1.796	1.803	1.817	1.800	1.771	1.768	1.727	1.717	1.690	1.688
Ausländer	1.638	1.683	1.677	1.670	1.658	1.635	1.619	1.587	1.570	1.568	1.557	1.556

Neben den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten befindet sich auch noch der Personenkreis der **nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten** in der Betreuung des Kommunalen Job-Centers. Aus Tabelle 3 ist ersichtlich, dass die Fallzahlen dieses Personenkreises im März mit 1.649 am höchsten war, im Jahresverlauf jedoch kontinuierlich abgebaut werden konnten. Die Zahl der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten fiel final auf 1.476 Personen im Dezember ab. Im Jahresdurchschnitt waren 1.557 Personen nicht erwerbsfähig. Dies verteilt sich annähernd zu gleichen Teilen auf Männer und Frauen.

Tabelle 3 – Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte:

2021	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte	1.622	1.624	1.649	1.612	1.623	1.570	1.538	1.512	1.493	1.483	1.493	1.476
davon Frauen	800	817	834	804	808	771	753	741	730	721	724	721
davon Männer	821	806	814	807	814	798	784	770	762	761	768	754
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	906	887	906	893	906	881	861	831	815	822	823	798
Ausländer	716	737	743	719	717	689	677	681	678	661	670	678

Die **SGB II-Hilfequote** bildet den Bestand an Leistungsberechtigten nach dem SGB II, in Bezug zur Gesamtbevölkerung des Odenwaldkreises ab. Sie lag im Odenwaldkreis für das Jahr 2021 im Durchschnitt bei 6,7 %. Die Hilfequote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag bei 5,5 % und die Quote der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei 11,3 % - dies stellt eine leichte Erhöhung bei allen Hilfequoten im Vorjahresvergleich 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 zu einem 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 2021 im Durchschnitt bei 3.382 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 49 Jahre, sowie über 50 Jahre), wobei der größte Anteil der zu betreuenden Kunden zwischen 25 und 49 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. Die Zahl der Alleinerziehenden, die auf Unterstützung zum Lebensunterhalt angewiesen sind, konnte von 395 im Januar auf 376 Personen im Dezember 2021 reduziert werden. Speziell **Alleinerziehende** stellen im Odenwaldkreis für das Jahr 2021, mit im Durchschnitt 392 Personen, eine relativ kleine Gruppe dar. Von Januar bis April zeichnete sich keine größeren Schwankungen in der Entwicklung dieses Personenkreises ab, im Mai kam es kurzfristig zu einem Anstieg auf 405 Personen, die sich sodann wieder auf den Stand von 376 Personen im weiteren Jahresverlauf reduzierte.

Altersunabhängig wird zudem die Personengruppe der **Erwerbsaufstocker** betrachtet. Als Erwerbsaufstocker werden Personen bezeichnet, die zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zählen und bereits eine Erwerbstätigkeit mit entsprechendem Einkommen ausüben. Daher sind sie in der Tabelle 4 zu finden unter „erwerbstätige eLb“. Da die Einnahmen aus dieser Tätigkeit allerdings nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft daraus zu finanzieren, erhalten diese Kunden ergänzende Leistungen im Rahmen des SGB II. Im Jahresdurchschnitt waren dies 24,18 %.

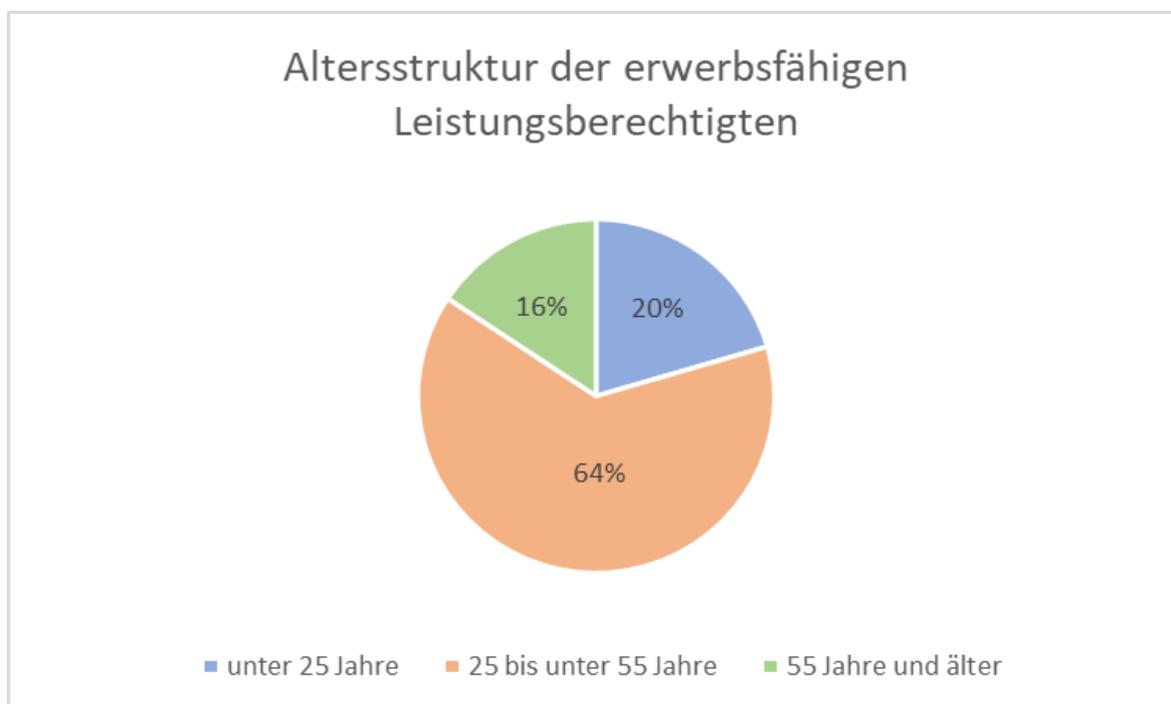
Die Anzahl der Erwerbsaufstocker lag im Durchschnitt bei 817,5 Personen und unterlag nur geringfügigen Schwankungen. Aufgrund der Wirtschaftslage in Zusammenhang mit der Pandemie stagnierten die geringfügigen Beschäftigungen sowie die Beschäftigungen im Bereich der Midi-Grenze auf etwa gleichbleibendem Niveau. 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:

2021	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	3.412	3.483	3.474	3.474	3.476	3.436	3.391	3.356	3.298	3.286	3.248	3.244
unter 25 Jahre	684	709	705	714	728	710	697	700	677	674	654	657
25 bis unter 55 Jahre	2.187	2.232	2.228	2.219	2.214	2.489	2.159	2.127	2.097	2.094	2.076	2.078
55 Jahre und älter	541	542	541	541	534	537	535	529	524	518	518	509
Alleinerziehende	395	394	393	392	405	399	393	390	392	389	387	376
Erwerbstätige eLb	841	832	813	821	825	823	814	809	803	821	796	812
mit Einkommen aus abhängiger Tätigkeit	739	728	709	721	729	736	731	730	730	757	735	751
<= 450,00 €	257	266	269	281	282	279	282	292	284	298	293	280
> 450 € bis <=1.300 €	382	360	335	335	327	329	330	322	343	351	336	352
> 1.300 €	100	102	105	105	120	128	119	116	103	108	106	119

Das nachfolgende Diagramm bildet die durchschnittliche Altersstruktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten – aufgeteilt in die Personenkreise der unter 25-Jährigen, der 25 bis 55-Jährigen sowie der über 55-Jährigen – 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 1.094 Fälle. Im Vorjahr waren es demgegenüber noch 1.099 BGs. Danach folgen Partner-BGs mit Kinder mit durchschnittlich 542 BGs, im Vorjahr waren hier noch 539 BGs zu verzeichnen.

Ein Fallzahlen Rückgang konnte im Jahresverlauf 2021 sowohl bei **Partner-BGs ohne Kinder** - von 292 im Jahr 2020 auf 281 im Jahr 2021 - als auch bei den **Alleinerziehenden-BGs mit einem oder mehreren Kindern** von 417 auf 403 BGs verzeichnet werden.

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

Die Anzahl der **Langzeitleistungsbezieher** (Lzb) ist von 2.034 im Januar auf 2.047 Personen im Juni 2021 angestiegen. Danach konnte wieder eine Reduzierung auf 2.039 Personen im Dezember 2021 verzeichnet werden. Der Anteil der Lzb an den eLb ist demgegenüber von 59,6 % im Januar und Juni auf 62,9 % im Dezember 2021 angestiegen.

Im Juni betrug der Anteil der Langzeitbezieher (Lzb) an den eLb 33,6 %. Dies entspricht 1.156 Lzb, bei 3.436 eLb. Im Vergleich zum Vorjahresmonat liegt ein Anstieg um 0,6% bei den Lzb vor. Unter den Lzb befanden sich im Juni 2021 insgesamt 56,5 % der Personen für insgesamt 4 Jahre und länger im Leistungsbezug, dies entspricht 1.156 Personen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat stellt dies ein Anstieg um 0,2 % dar (Juni 2020 = 1.149 Lzb). Der Anstieg ist mit der zum Jahresanfang 2021 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.

Im Dezember 2021 befanden sich unter den 812 erwerbstätigen eLb insgesamt 527 Lzb in einer Erwerbstätigkeit.

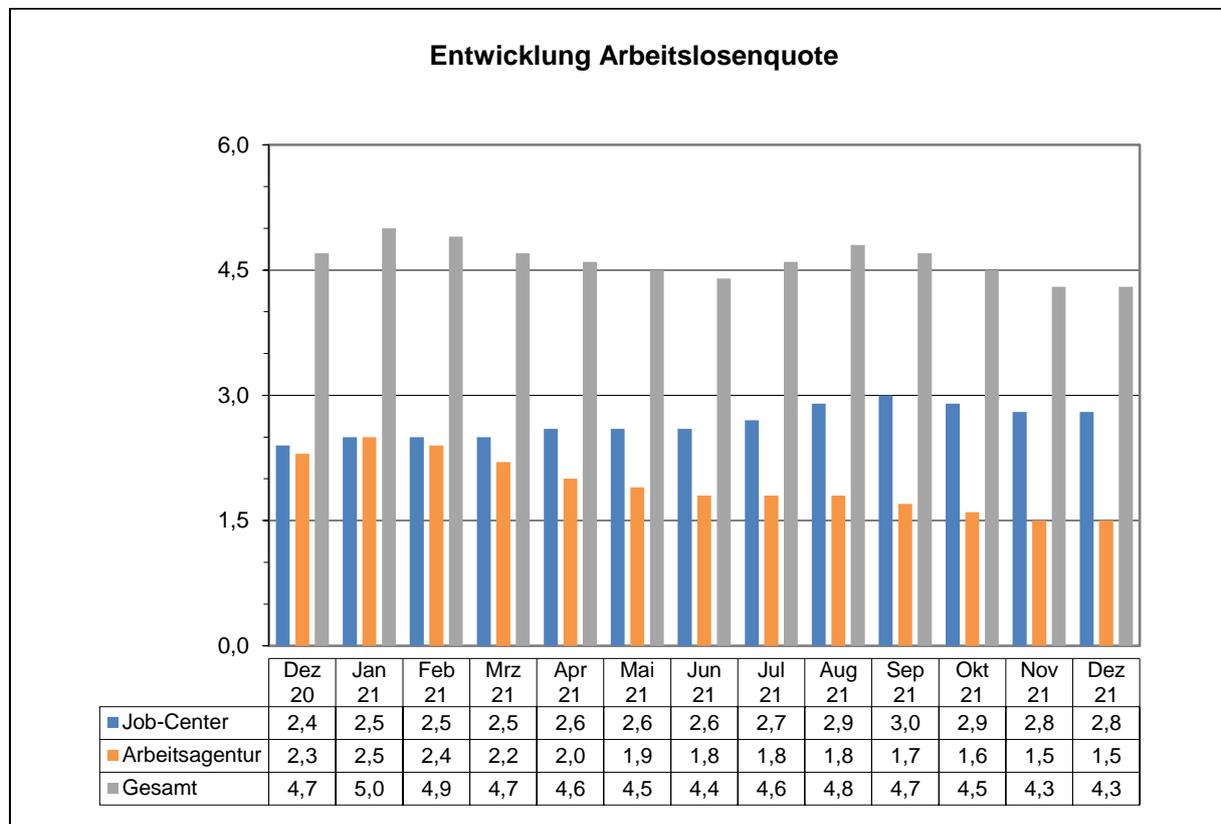
5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Quote der Arbeitslosigkeit ist 2021 kontinuierlich bis einschließlich Juni von 5,0 auf 4,4 gesunken. Danach ist sie wieder leicht auf 4,8 % im August angestiegen. Im weiteren Verlauf zeigte sich wieder eine sinkende Tendenz bis Dezember auf 4,3 %. Erst danach ist wieder eine positive Entwicklung zu verzeichnen.

Bei der Betrachtung der Rechtskreise SGB II und SGB III im Vergleich ist festzustellen, dass die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Bereich des SGB III kontinuierlich gesunken ist.

Im Rechtskreis des SGB II hingegen schwankten die Werte bis Juni zwischen 2,5 und 2,6 %. Danach erfolgte ein Anstieg auf 3,0 % im September, im Anschluss sank die Quote bis Dezember wieder auf 2,8 %.

Diagramm 2 – Entwicklung der Arbeitslosenquote:



Die konsequente Aufrechterhaltung des bereits 2015 eingeführten Kontaktdichtekonzepts während der gesamten Pandemiedauer - lediglich mit der Umstellung von persönlichen Vorsprachen hin zu überwiegend telefonischen Beratungen - unterstützte die Arbeit mit den Kunden zu Pandemiezeiten sehr. Die im März / April 2020 vorgenommene Priorisierung von Beratungsanlässen in Präsenz wurde weiterverfolgt. Damit konnten persönliche Kontakte deutlich auf unabdingbare Anlässe reduziert werden und fanden in eigens dafür eingerichteten Beratungsbüros statt. Das Kommunale Job-Center war durchgehend für die Kunden erreichbar. Homeoffice wurde während der Pandemie in nur sehr geringem Umfang in Anspruch genommen und genutzt.

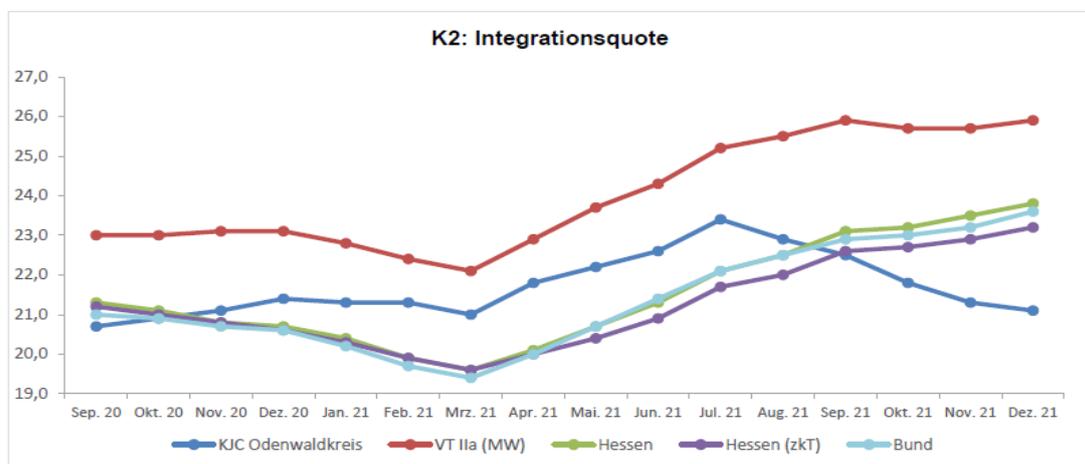
Es zeigten sich jedoch große Verunsicherungen auf Seiten der Kunden, die eine Zusammenarbeit stärker als erwartet beeinträchtigten im Hinblick auf die Termintreue und Mitwirkungsbereitschaft. Auch gestaltete es sich zunehmend schwieriger für Kunden das Kommunale Job-Center mittels ÖPNV zu erreichen, wenn sie nicht geimpft waren und in den entlegeneren Orten wohnten. Testmöglichkeiten waren nicht zu jeder Zeit überall verfügbar bzw. erreichbar. Die Umstellung auf postalische Rückläufe beim Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen ging mit einem größeren zeitlichen Verzug einher, was zu einer verzögerten Umsetzung der geplanten Integrationsstrategie seitens der Vermittlungscoachs führte. Dies wirkte sich auch nachteilig auf die zeitnahe Auslastung / Nachbelegung von Eingliederungsmaßnahmen aus.

Obwohl alle Eingliederungsmaßnahmen während der gesamten Dauer der Pandemie uneingeschränkt fortgeführt werden konnten, zeigten sich – bedingt durch die unterschiedlichen Corona-Regelungen – vermehrt Abstimmungsbedarfe zwischen Bildungsträgern, Kunden und Vermittlungscoachs.

Die E-Akte wurde im Kommunalen Job-Center zum 01.07.2021 erfolgreich eingeführt, wodurch im Anschluss auch im Rahmen der alternierenden Telearbeit einige Aufgaben wahrgenommen und die Kontakte im Arbeitsumfeld weiter entzerrt werden konnten. Dabei hatte sich jedoch auch gezeigt, dass sich die steigende Zahl digitaler Kontakte nachteilig auf die Kennzahlenentwicklung auswirkte.

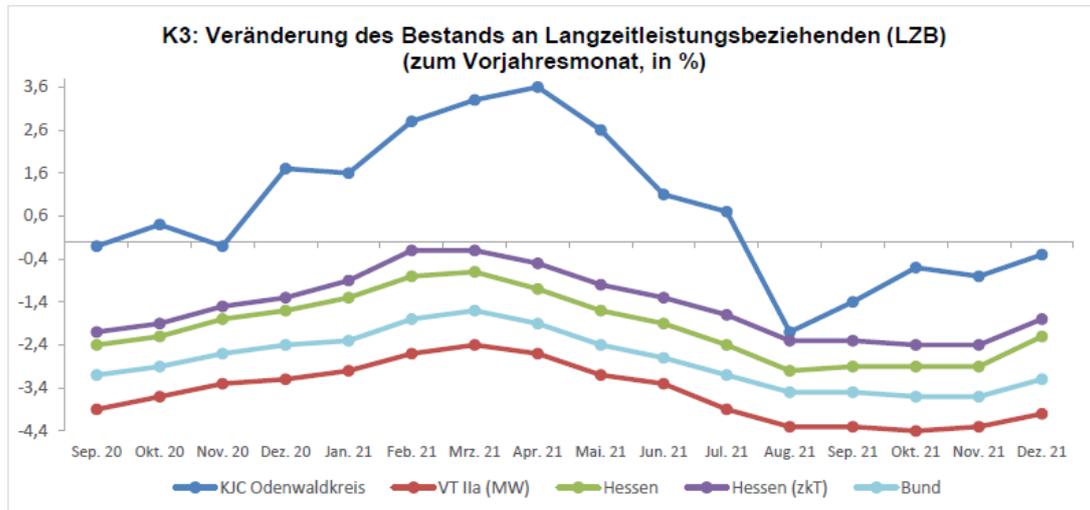
Nachdem mit Einführung der E-Akte im Juli 2021 eine Modifikation des Kontaktdichtekonzeptes dahingehend erfolgte, dass auch digitale Beratungskontakte ermöglicht wurden, musste in Folge dessen eine kontinuierliche Reduzierung der Integrationsquote, in Verbindung mit einem kontinuierlichen Anstieg des Langzeitleistungsbezugs registriert werden. Ab April 2022 wurde das Kontaktdichtekonzept daher wieder auf Präsenzkontakte zurückgeführt, digitale Kontakte (Telefon-/Videoberatung) sind zwar weiterhin möglich, zählen aber nicht mehr bei der Betrachtung der Kontaktdichte.

Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit



	Sep. 20	Okt. 20	Nov. 20	Dez. 20	Jan. 21	Feb. 21	Mrz. 21	Apr. 21	Mai. 21	Jun. 21	Jul. 21	Aug. 21	Sep. 21	Okt. 21	Nov. 21	Dez. 21
KJC Odenwaldkreis	20,7	20,9	21,1	21,4	21,3	21,3	21,0	21,8	22,2	22,6	23,4	22,9	22,5	21,8	21,3	21,1
VT Ila (MW)	23,0	23,0	23,1	23,1	22,8	22,4	22,1	22,9	23,7	24,3	25,2	25,5	25,9	25,7	25,7	25,9
Hessen	21,3	21,1	20,8	20,7	20,4	19,9	19,6	20,1	20,7	21,3	22,1	22,5	23,1	23,2	23,5	23,8
Hessen (zKT)	21,2	21,0	20,8	20,6	20,3	19,9	19,6	20,0	20,4	20,9	21,7	22,0	22,6	22,7	22,9	23,2
Bund	21,0	20,9	20,7	20,6	20,2	19,7	19,4	20,0	20,7	21,4	22,1	22,5	22,9	23,0	23,2	23,6

Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug



	Sep. 20	Okt. 20	Nov. 20	Dez. 20	Jan. 21	Feb. 21	Mrz. 21	Apr. 21	Mai. 21	Jun. 21	Jul. 21	Aug. 21	Sep. 21	Okt. 21	Nov. 21	Dez. 21
KJC Odenwaldkreis	-0,1	0,4	-0,1	1,7	1,6	2,8	3,3	3,6	2,6	1,1	0,7	-2,1	-1,4	-0,6	-0,8	-0,3
VT Illa (MW)	-3,9	-3,6	-3,3	-3,2	-3,0	-2,6	-2,4	-2,6	-3,1	-3,3	-3,9	-4,3	-4,3	-4,4	-4,3	-4,0
Hessen	-2,4	-2,2	-1,8	-1,6	-1,3	-0,8	-0,7	-1,1	-1,6	-1,9	-2,4	-3,0	-2,9	-2,9	-2,9	-2,2
Hessen (zKT)	-2,1	-1,9	-1,5	-1,3	-0,9	-0,2	-0,2	-0,5	-1,0	-1,3	-1,7	-2,3	-2,3	-2,4	-2,4	-1,8
Bund	-3,1	-2,9	-2,6	-2,4	-2,3	-1,8	-1,6	-1,9	-2,4	-2,7	-3,1	-3,5	-3,5	-3,6	-3,6	-3,2

Ausblick 2022

Für das Jahr 2022 erwartet das Kommunale Job-Center, dass sich ein positiverer Trend weiter ausbauen lässt. Entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen - in Verbindung mit einem vertieften, teambezogenen Controlling im Eingliederungsbereich - wurden eingeleitet.

Die anhaltende Corona-Pandemie wirkt sich zwar auch zu Beginn des Jahres 2022 auf den Arbeitsmarkt aus. Im südhessischen Bereich wird mit einer positiven Entwicklung des wieder aufnahmefähigen Arbeitsmarktes gerechnet.

6. Eingliederungsmittel 2021

Für die nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) zu gewährenden Leistungen wurden dem Odenwaldkreis im Jahr 2021 folgende Mittel zur Verfügung gestellt:

Tabelle 5 – Finanzbudget:

	Eingliederungsmittel 2021	Eingliederungsmittel 2020
Eingliederungsmittel klassisch	3.916.112,00 EUR	3.934.921,00 EUR
Eingliederungsmittel – § 16 f SGB II	in kl. EGL enthalten	in kl. EGL enthalten
Verwaltungskostenbudget	4.468.129,00 EUR	4.520.257,00 EUR
> Verteilung Ausgabenreste aus Vorjahr	-	-
Gesamtbudget	8.384.241,00 EUR	8.455.178,00 EUR

Die Bindungsquote des Jahres 2021 belief sich nach Schließung der Bücher auf 92,44 % (2020 = 97,03%). Neben den Pandemiebedingten Einschränkungen tragen insbesondere die Personalfluktuationen des Jahres 2021 zu diesem Ergebnis bei.

7. Zielvereinbarung 2021

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 2021 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 2021 genau beobachtet.

Ergebnis:

Im Odenwaldkreis lag im Januar 2021 eine Steigerung von 14,6 % der Leistungen zum Lebensunterhalt vor. Ab März konnte eine Reduzierung von 13,9 % bis auf - 3,1 % im Dezember 2021 erfolgen. Im Jahresdurchschnitt 2021 lag der Anstieg somit bei 4,6 %.

Es gab weniger pandemiebedingte Neuanträge als dies noch im Vorjahr der Fall war. Trotz der Einschränkungen im Zuge der Pandemie wurde die Tätigkeit des Außendienstes im Leistungsbereich 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 2021. Das Ziel ist erreicht, wenn die Summe der Integrationen des Kommunalen Job-Centers im Dezember 2021 (Wartestand 3 Monate) mindestens 690 beträgt.

Ergebnis:

Der Odenwaldkreis hat für das Jahr 2021 insgesamt **718 Integrationen** erzielt, was einer Integrationsquote von 21,1 % entspricht. Die Integrationen verteilen sich auf 483 Männer und 235 Frauen. Das vereinbarte Ziel wurde damit erreicht.

Die Integrationsquote der Frauen ist im Jahresvergleich von 15,1 % im Dezember 2020 auf 13,4 % im Dezember 2021 zurückgegangen. Damit hat sich die durchschnittliche Integrationsquote bei den Frauen von 15,5 % im Jahr 2020 auf 14,2 % im Jahr 2021 verringert. Bei den Männern fällt die Veränderung im Jahresvergleich ohne größere Veränderungen aus. So lag die Quote 2020 noch bei Ø 31,7 % und 2021 bei Ø 30,3 %. Unter den 718 Integrationen befinden sich 73 Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit einer Staatsangehörigkeit aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern. Dies entspricht einer Quote von 10,2 %.

Betrachtet man das Faktenblatt³ Gleichstellung mit Datenstand Dezember 2021 so liegt im Kommunalen Job-Center des Odenwaldkreises (KJC) die Integrationsquote der Männer bei 29,5 % und damit um 2,1 % unter dem Durchschnittswert des Landes Hessen und um 4,4 % unter dem Durchschnittswert des SGB II-Typs IIa. Ähnliches spiegelt sich bei den Frauen wieder. Der Wert des Kommunalen Job-Centers liegt hier bei 13,4 %, der Durchschnittswert im Land Hessen bei 16,4 % und der des SGB II-Typs IIa bei 18,2 %.

³ sgb2.info: [Faktenblatt 12/2021](#)

Bei der Integrationsquote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Partner-BGs ohne Kinder liegt die Integrationsquote der Frauen bei 12,8 %, was genau dem Wert des Landes Hessen entspricht. Gegenüber dem SGB-II-Typ IIa ist der Wert des Odenwaldkreises um 0,8 % niedriger. Die Integrationsquote der Männer liegt bei 25,4 % (Land Hessen: 26,0 %; SGB II – Typ IIa: 27,3 %).

Die Entwicklung bei den Erziehenden in Partner-BG mit Kindern sieht hingegen anders aus. Hier liegt das KJC bei der Integrationsquote der Frauen mit 6,5 % deutlich hinter dem Durchschnitt des SGB II – Typ IIa mit 11,0 % und auch hinter der Quote des Landes Hessen mit 8,6 %. Die Integrationsquote der Männer liegt hier mit 46,5 % über der des Landes Hessen mit 37,8 %, aber unter dem Durchschnitt des SGB II – Typs IIa von 45,1 %. Hier zeigt sich ein sichtbar besseres Ergebnis in Höhe von 8,7 % gegenüber dem Land Hessen.

Die Integrationsquote der Alleinerziehenden bezieht sich auf durchschnittlich 378 Frauen sowie 23 Männer. Hier liegt das KJC bei den Frauen mit 16,3 % unter dem Vergleichstyp IIa mit 22,4 % sowie dem Wert des Landes Hessen mit 18,7 %. Bei den alleinerziehenden Männern ist die Integrationsquote von 7,9 % erheblich unter den 26,1 % des Typs IIa und 24,2 % Hessen angesiedelt. Es wurden final 62 Integrationen von 394 Alleinerziehenden im Dezember 2021 verzeichnet.

Im Zuge der Pandemie ist im Odenwaldkreis bei den Frauen auf dem Arbeitsmarkt erneut eine wesentliche Benachteiligung feststellbar. Gerade für erwerbsfähige Frauen mit Kindern – alleinerziehend oder in einer Partner-BG – ist es unheimlich wichtig, auf eine kontinuierliche Kinderbetreuung – insbesondere in Krisenzeiten wie z.B. dem Lockdown – zurückgreifen zu können. Ebenso kommt hinzu, dass nicht jede Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt auch in Homeoffice durchgeführt werden kann – Beispiel Einzelhandel, Pflege, etc. Die Schließung von Schulen und Kindergärten während des Lockdowns, ergänzend zu den schon seither bestehenden Einschränkungen des ÖPNV in der ländlichen Region, haben hier wesentlich zu einer Verschlechterung bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen beigetragen.

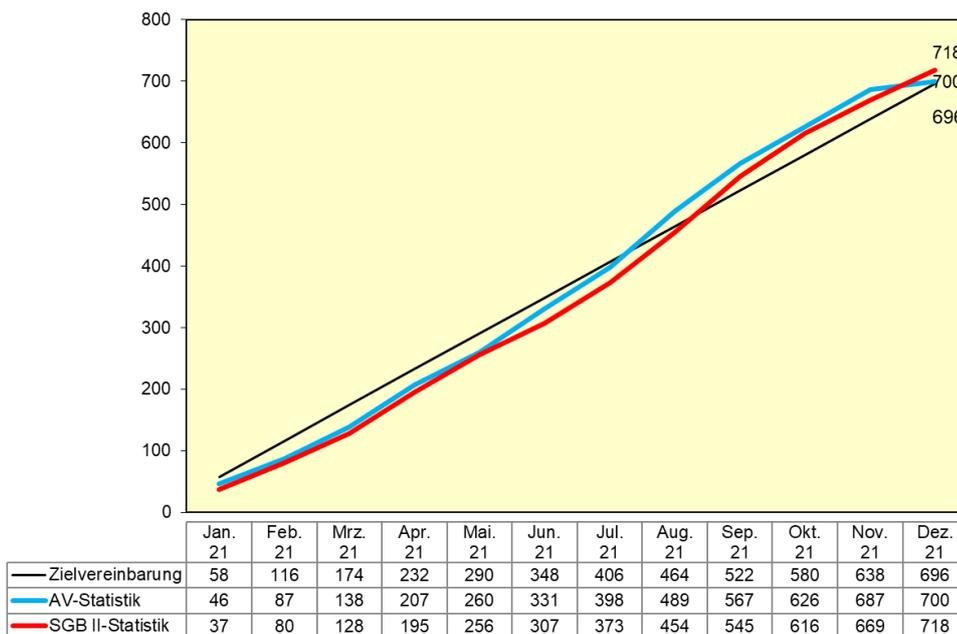
Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es zwar in einigen Teilbereichen zu schlechteren Vergleichswerten kam, dies jedoch keine Auswirkungen auf die Erreichung des Integrationsziels insgesamt hatte. Vielmehr lagen die final erzielten Integrationen in der Jahressumme mit 718 sogar deutlich über den prognostizierten Integrationen der BA von 680. Diese Ergebnisse basieren auf diversen Maßnahmen und Aktivitäten, die zur Zielerreichung beitragen konnten. Wesentliche Erfolgsfaktoren waren das gemeinsam gelebte Kontaktdichtekonzept 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 vor Ort. Ebenso haben eine kontinuierlich optimierte Maßnahmenplanung, teaminterne zielgruppenspezifische 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 In-house-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 Hybridform (in Präsenz und digital) oder rein digital durchgeführt.

Für das Jahr 2022 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 2021 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden des Kommunalen Job-Centers nicht über 2.030 Personen steigt.

Ergebnis:

Die Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern lag im Dezember 2021 bei -0,3 %. Das Kommunale Job-Center verzeichnete bis April eine Steigerung bis auf 3,6 %. Jedoch veränderte sich der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern ab Mai kontinuierlich bis auf -2,1 im August. Im Jahresdurchschnitt liegt die Steigerung bei 0,9 %.

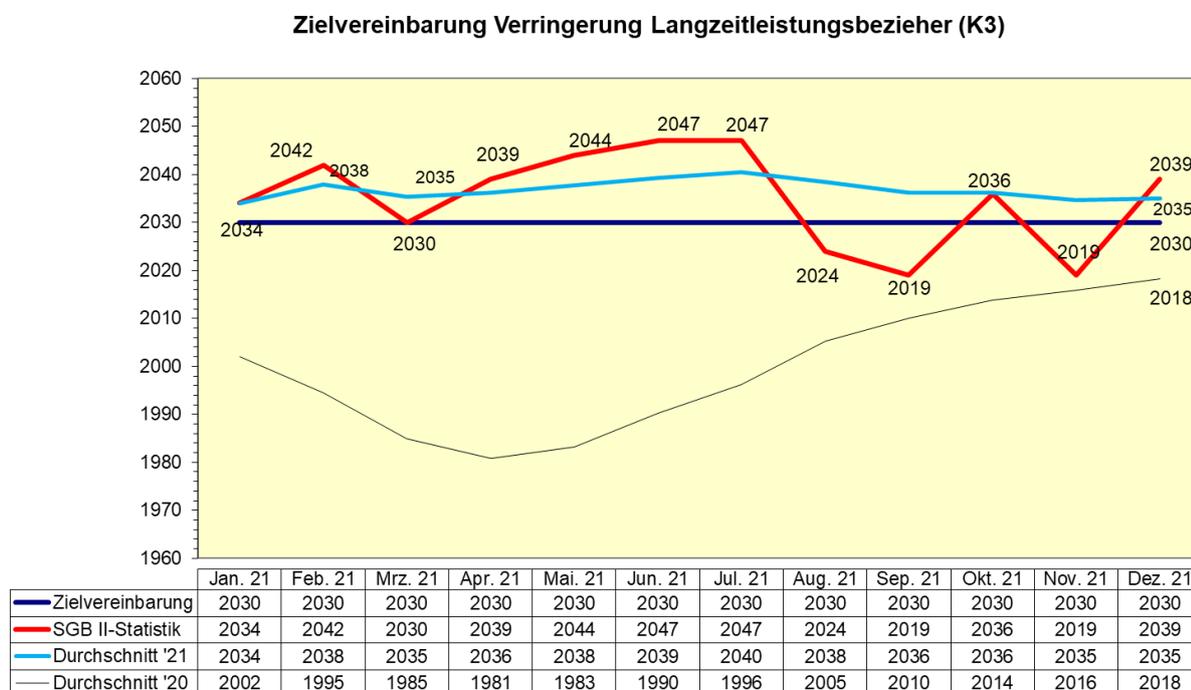
Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden hat sich von 2.034 im Januar 2021 auf 2.039 Personen im Dezember 2021 gesteigert; im Durchschnitt liegt der Odenwaldkreis bei 2.035. Das gesetzte Ziel wurde somit nur knapp – um 5 Personen – verfehlt.

Die Auswirkungen der Pandemie beeinflussen auch diese Kennzahl sehr stark. Im Jahr 2021 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.

Im Rahmen der rückwirkenden Kennzahlenbetrachtung hat sich für das Kommunale Job-Center der ursächliche Zusammenhang zwischen Präsenzberatung, intensiver Fachaufsicht und positiver Zielerreichung bestätigt. Erfolgt keine umfassende Präsenzberatung oder intensive Fachaufsicht bzw. sind diese wg. der Rahmenbedingungen nur (noch) eingeschränkt möglich, entwickeln sich die maßgeblichen Kennzahlen rückläufig. In Folge dessen wurden ab April 2022 entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen eingeleitet.

Diagramm 4 – Entwicklung Langzeitleistungsbezieher:



7.4 Integration von Langzeitleistungsbeziehern (K3E1)

Ziel:

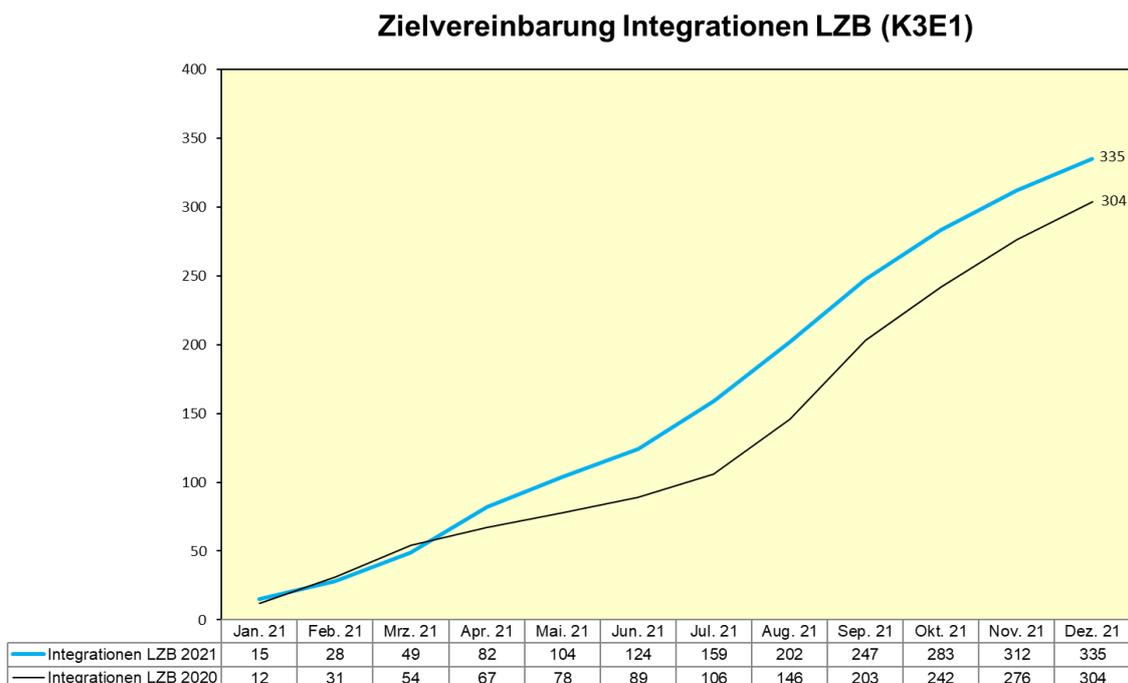
Die Integration von Langzeitleistungsbeziehern stellt ein optionales landesspezifisches Ziel in Hessen dar. Mit dem Odenwaldkreis wurde keine entsprechende Vereinbarung getroffen.

Ergebnis:

Bei der Zielgruppe der Langzeitleistungsbezieher konnten, auch ohne vorrangige Zielvereinbarung mit dem HMSI, 335 Integrationen im Jahr 2021 erzielt werden, dies sind 31 mehr als noch im Vorjahr. 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 16,5 % im Dezember 2021. Trotz der spürbaren Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt konnten im September 45 Lzb in Arbeit integriert werden, dies stellt den Bestwert des Jahres 2021 auf monatlich betrachteter Basis dar. Im Jahresdurchschnitt konnten mtl. 28 Lzb im Jahr 2021 integriert werden – VJ mtl. Ø 25 Lzb. Die Hochphase der Integrationen liegt im August mit einer Quote von 17,6 % vor. Der Jahresdurchschnitt liegt bei 16,3 %.

Diagramm 5 – Integrationsergebnisse Langzeitleistungsbezieher:



7.5 Integration von Alleinerziehenden (K2E4)

Ziel:

Die Integrationen von Alleinerziehenden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, vollqualifizierende Berufsausbildung oder selbstständige Erwerbstätigkeit wurde im Jahr 2021 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 15,1 % im Januar, auf 15,7 % im Dezember 2021 um 0,6 % leicht angestiegen. Für das Jahr 2021 konnten 58 alleinerziehende Frauen sowie 4 alleinerziehende Männer in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dies ist nahezu unverändert zum Vorjahreswert, der um 1 Vermittlung höher schloss.

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 2021 bei 56,9 %. Das Vorjahr lag mit 55,0 % etwas unter dem jetzt erreichten besseren Wert für 2021.

Die kontinuierliche Beschäftigung nach Integration liegt für März 2021 bei 336 Vermittlungen. Dieser Wert setzt sich zusammen aus 221 Männer und 115 Frauen. Im Vorjahr lag er bei 436 Vermittlungen – 279 Männer und 157 Frauen. Der Anteil der nach Integration kontinuierlich Beschäftigten an allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt für März 2021 bei 61,2 % der Frauen und 55,0 % der Männer. Insgesamt liegt die Quote bei 56,9 %.

Nach wie vor sind – aufgrund der Strukturen des regionalen Arbeitsmarktes – sehr viele Integrationen nur im Rahmen von Zeitarbeit realisierbar. 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 im Rahmen von Präsenzberatung 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 2020 bis September 2021 werden für diese Zeit 33 Personen mit Ausbildungsprofil erfasst. Davon waren nur 13 Bewerber für Berufsausbildungsstellen geeignet, letztlich sind hiervon 8 Bewerber in eine Berufsausbildung eingemündet. Lediglich 3 Bewerber waren zum 30.09.2021 noch unversorgt. Das Kommunale Job-Center verfügt über eine interne, händisch erfasste Auswertung zu den Integrationen. Hier wurden für das gesamte Ausbildungsjahr 60 Integrationen in eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung registriert. Dies stellt einen Rückgang um 3 Ausbildungsaufnahmen im Vorjahresvergleich dar.

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat ergänzend nur 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.

⁴ IWAK - Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen; Erstellungsdatum: Jan 2022

Für das Ausbildungsjahr 2020/2021 wurden für den gesamten Odenwaldkreis (SGB II und SGB III) insgesamt 630 Bewerber für Berufsausbildungsstellen⁵ registriert. Dies stellt einen Rückgang um 49 Personen im Vorjahresvergleich dar. Seit Beginn des Berichtsjahres wurden für den Odenwaldkreis 434 Berufsausbildungsstellen gemeldet. Davon haben 306 Bewerber eine Ausbildung aufgenommen, was einer Quote von 48,6 % 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 Rehabilitations-trägern verstärkt und die regional zur Verfügung stehenden Möglichkeiten genutzt werden. Zu diesem Ziel wurde keine gesonderte Vereinbarung mit dem Land Hessen geschlossen.

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 13,3 % im Dezember 2020 zunächst auf 15,3 % im Dezember 2021 gesteigert hat. Sie liegen mit 2,0 % über dem Vorjahreswert. Für das Jahr 2021 werden 13 Integrationen bei 85 Arbeitsuchenden im SGB II mit Schwerbehinderung verzeichnet.

Zur sachgerechten Betrachtung der speziellen Problemlagen dieser Zielgruppe wurde eine gesonderte Steuerungsgruppe gebildet, die im Bedarfsfall tagt.

Zusammenfassendes Fazit zur Zielerreichung des Jahres 2021:

Die Entwicklung der Zielerreichungsprozesse 2021 wird als verbesserungswürdig betrachtet, da bei einigen Kennzahlen das vereinbarte Ziel nicht erreicht werden konnte. Dennoch konnten der Pandemie zum Trotz durchaus gute Ergebnisse erzielt werden. Das Kommunale Job-Center hatte 2021 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 2021 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

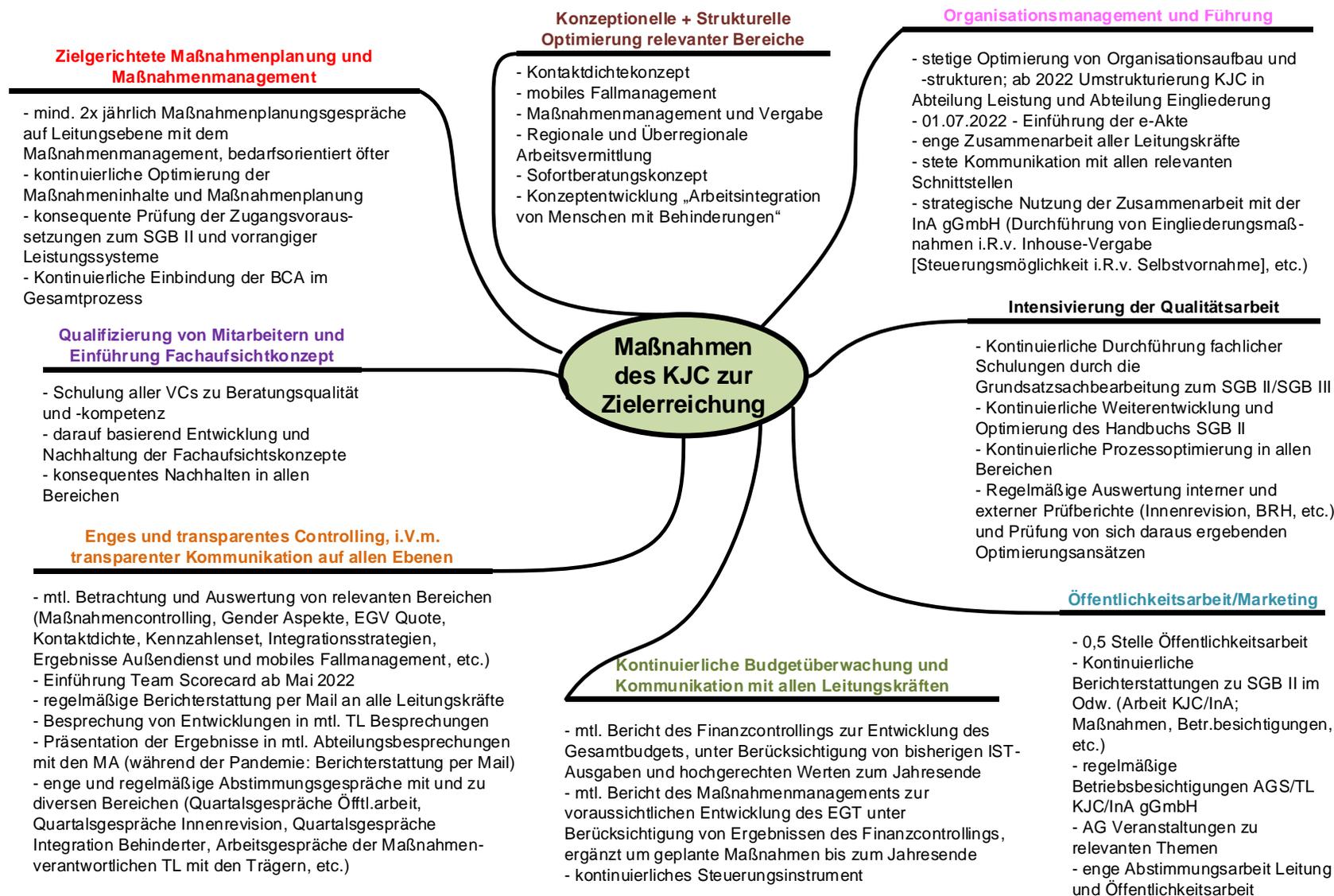
⁵ Bundesagentur für Arbeit [Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit \(Monatszahlen\) - September 2021 – Odenwaldkreis](#)

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

Bundesagentur für Arbeit (BA) geschätzten Werte zu übertreffen. Die BA ging in ihrer Prognose von 680 Integrationen aus, der Odenwaldkreis konnte 718 Integrationen realisieren und diesen Wert somit um 38 Integrationen übertreffen. Die Zahl der Langzeitleistungsbezieher konnte – trotz Pandemie – auf etwa demselben Niveau gehalten 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.



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 2021 hat das Kommunale Job-Center des Odenwaldkreises bei der Planung von Eingliederungsmaßnahmen darum auch weiterhin diese Strategie verfolgt, was sich im Maßnahmenportfolio widerspiegelt. Dieses führt in drei Entwicklungsstufen untergliedert alle Maßnahmen auf, 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 gibt (siehe hierzu auch Schaubild „*Maßnahmenportfolio 2021*“ 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.:

- Intensivbetreuung von Kunden ohne Mitwirkungsbereitschaft
- Intensivbetreuung von Kunden mit gesundheitlichen/psychischen Beeinträchtigungen
- Intensivbetreuung von Kunden, deren Nichtaktivierungsphase in Kürze ausläuft
- Intensivbetreuung von Schulabgängern
- Intensivbetreuung von Langzeitarbeitslosen mit dem Ziel der Beendigung der Hilfebedürftigkeit bei Arbeitsaufnahme
- Intensivbetreuung von alleinerziehenden Frauen
- Intensivbetreuung von Personen mit geringem Restanspruch von Leistungen/ Erwerbsaufstocker
- Intensivbetreuung von Kunden mit einer Selbstständigkeit
- Intensivbetreuung von Kunden ohne verfestigtem Leistungsbezug (unter einem Jahr)
- Intensivbetreuung von Kunden mit einem GdB über 50
- Intensivbetreuung von Bedarfsgemeinschaften mit nur 1 Person
- Intensivbetreuung von Personen über 50 Jahre ohne Einkommen

Im Bereich des Maßnahmenmanagements wurden darüber hinaus, aufgrund umfangreicher Personalveränderungen, auch im Jahr 2021 wieder 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 2021 insgesamt 24 Sprachtests angeboten. Davon haben 22 Sprachtests stattgefunden und es haben insgesamt 80 Personen teilgenommen. Im Anschluss sind diese sodann in 8 verschiedene Sprachkurse eingemündet.

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 2020 und 2021 im Vergleich

2021	Anzahl Testtermine	Anzahl Personen	2020	Anzahl Testtermine	Anzahl Personen
01-2021	2	5	01-2020	2	11
02-2021	2	8	02-2020	2	17
03-2021	2	4	03-2020	2	20
04-2021	2	12	04-2020	2, durchgeführt 1	6
05-2021	2	6	05-2020	2	13
06-2021	3	17	06-2020	0	-
07-2021	2	11	07-2020	2, durchgeführt 1	1
08-2021	1	4	08-2020	2	7
09-2021	2	7	09-2020	2	7
10-2021	2, durchgeführt 1	2	10-2020	2	5
11-2021	2, durchgeführt 1	2	11-2020	2, durchgeführt 1	9
12-2021	2	5	12-2020	1	5
Gesamt	22	83	Gesamt	18	101

Tabelle 7 – Übersicht gestartete Sprachkurse 2020 und 2021 im Vergleich

Kursarten	Anzahl Kurse 2021	Anzahl Kurse 2020
Alphabetisierungskurs	0	1
Zweitschriftlernerkurs	0	1
Allgemeiner Integrationskurs	4	3 (inkl. Wiederholerkurs)
Jugend-Integrationskurs	0	0
Nationale berufsbezogene Deutschförderung		
➤ A2	0	0
➤ B1	0	0
➤ B2	4	3
Gesamt	8	8

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 Teamleitung 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 2021 weiterhin zu Corona bedingten Einschränkungen kam, schätzen wir das vorliegende Ergebnis als 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 Antragsteller SGB II 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).

Die Zahl persönlicher Antragsabgaben entwickelt sich seither 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 und berücksichtigt auch postalisch oder digital eingehende Anträge.

In diesem Fall erhalten die Antragssteller 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 und in vielen Fällen Hilfebedürftigkeit sogar ganz vermieden werden konnte.

Seit März 2020, mit Beginn der Corona-Pandemie, musste das bestehende Konzept umgestellt werden, denn es konnten - unter Berücksichtigung der pandemiebedingten Hygiene- und Abstandsgebote - 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. Im Jahr 2021 erfolgte die Sofortberatung komplett in Corona-adaptierter Umsetzung. Von den insgesamt 1.132 Neuanträgen im Jahr 2021 wurden 1.093 Anträge zunächst mit einer Einladung zur telefonischen Beratung angeschrieben.

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 2021	1.132
• davon postalische Eingänge und umgehende telefonische Beratung durch das Team des Mobilien Fallmanagements	1.093

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 2021 zu 2020 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 2021 wurden in den einzelnen Hilfearten folgende Ausgaben getätigt:		
Leistungsart	<u>Verausgabte Mittel 2021</u>	<u>Verausgabte Mittel 2020</u>
Kinderbetreuung	160,00 €	0,00 €
Schuldnerberatung	81.997,49 €	90.188,26 €
Suchtberatung	240.320,39 €	250.430,00 €
Psychosoziale Betreuung	<u>253.735,00 €</u>	<u>342.251,05 €</u>
Gesamt	576.212,88 €	682.869,31 €

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 (seit dem 01.04.2021 beträgt der Anteil des Odenwaldkreises 56,27 %). Ab dem 01.07.2022 erfolgt die Finanzierung der Schuldnerberatung ausschließlich aus kommunalen Mitteln des Odenwaldkreises, da die Finanzierung über das Arbeitsmarktbudget des Landes nicht weiter verlängert wird.

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, die Tagesmütterbetreuungen von Seiten des Jugendamtes hingegen regelhafte Vorlaufzeiten von mindestens 6 Wochen erfordert, 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 2021 so gut wie nicht zum Tragen kam. 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 Ganztagsbetreuungsangebote 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. Die Pandemiebedingte Schließung von Schulen und Kindergärten hat im Jahr 2021 die Kinderbetreuungsangebote auch im Odenwaldkreis erheblich eingeschränkt.

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 potenziellen 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.

Aufgrund der Regelungen des § 67 SGB II – vereinfachtes Verfahren für den Zugang zu sozialer Sicherung aus Anlass der COVID-19-Pandemie – mussten die bestehenden Beratungsangebote für die Zielgruppe deutlich zurückgefahren werden, dies hatte sich auch entsprechend nachteilig auf die Fallzahlen von Bestandsselbständigen im SGB II ausgewirkt.

8.5.1 Existenzgründungsförderung und Existenzgründungsberatung

Im Rahmen eingehender Anträge auf Gewährung einer Existenzgründungsförderung werden die Kunden von den Vermittlungscoachs 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 2021 fanden in insgesamt 6 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 potenziellen Existenzgründer auch bei der Beantragung ggf. möglicher Dritt-Fördermittel oder vermittelt – im positiven Gründungsfall – einen qualifizierten Mentor aus dem regionalen Mentoren-Netzwerk, der die Existenzgründer auf ihrem Weg in die Selbständigkeit berät und ihnen 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 2021 Gesamt	6
• davon in Bearbeitung	1
• davon abgeschlossene Fälle	5
→ mit negativer Bescheinigung	0
→ Aufgabe des Gründungsvorhabens (ohne Stellungnahme)	2
→ Aufgabe des Gründungsvorhabens (mit Stellungnahme)	2
→ Wechsel in anderes Projekt (ohne Stellungnahme)	1

Bedingt durch die Pandemie waren im Jahr 2021 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 Gründungswettbewerbs 2021 fand aufgrund der Pandemie im Rahmen eines virtuellen Formats statt.

8.5.2 Überprüfung von Bestandsebstständigen

Die Überprüfung und Begutachtungen von Bestandsebstständigen 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 Selbstständigen 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 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 2021 wurden nachfolgend aufgeführte Fall- und Betreuungszahlen ermittelt:

Tabelle 11 – Übersicht Beratungen und Ergebnisse Bestandsselbständige:

Fälle in Bearbeitung	5
Abgeschlossene Fälle mit positiver Tragfähigkeit	0
Abgeschlossene Fälle mit bedingter / vorläufiger Tragfähigkeit	1
Abgeschlossene Fälle mit negativer Tragfähigkeit	3
Abgeschlossene Fälle ohne Tragfähigkeit /Bescheinigung	3
Gesamte Fälle	12
davon aus 2021	9
davon aus dem Vorjahr	3

Bewertung:

Einem Fall konnte eine bedingte/vorläufige Tragfähigkeit bescheinigt werden, 5 weitere Fälle befinden sich noch in der Beratung. Unter den 6 betrachteten Fällen mit negativer Tragfähigkeit bzw. ohne Bescheinigung konnte in 33,3 % der Fälle ein Ende des Leistungsbezugs durch nicht erfolgte weitere Antragstellung auf Leistungen im Rahmen des SGB II erzielt werden.

Werden alle 12 überprüften Fällen betrachtet, so wurde der SGB II Leistungsbezug in 4 Fällen dauerhaft eingestellt und in einem Fall konnte eine Reduzierung des Leistungsanspruchs erzielt werden. Dies ergibt im Verhältnis zu allen überprüften Fällen eine Quote von 41,7 %, bei denen eine Beendigung bzw. Reduzierung 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 Bestandsselbständigen 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 Mentoren-Netzwerk, 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 seit 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

Monat:	Selbständige im lfd. Leistungsbezug:	Eingehende Neuanträge:
Jan. 2021	108	14
Febr. 2021	112	8
Mrz. 2021	107	6
Apr. 2021	109	5
Mai 2021	107	6
Juni 2021	95	0
Juli 2021	90	0
Aug. 2021	86	0
Sept. 2021	84	1
Okt. 2021	76	4
Nov. 2021	73	3
Dez. 2021	69	5
Summe:		52

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, der sich ab Juni 2021 wieder rückläufig zeigt.

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 etlichen Selbständigen 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 bzw. wo anderweitige Möglichkeiten im Rahmen der Rückkehr in den Arbeitsmarkt ggf. zielführender sind.

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.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Arbeitsgelegenheiten im Jahr 2021 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 2021 wurden für Förderungen zur Anbahnung und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein Anteil von 91.560,17 € bzw. 2,34 % 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 2021, 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 2021 - Auftragsvergaben und geplante Maßnahmen (Planungen = grau + gestrichelte Umrandung; AQB finanziert = rot umrandet) - Kommunales Job-Center Odenwaldkreis

Zielgruppe:	U25	allgemeine Zielgruppe (jede Altersgruppe)	gesundheitlich Beeinträchtigte	Erziehende / Alleinerziehende	Asyl- u. Migrationshintergrund			
Ziel:	Integration in Arbeit							
Integration	<p>Einstiegsqualifizierung diverse Anbieter</p> <p>Praxis Junior Träger: F&U gGmbH 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>Job on Top Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Aufstockung bestehender geringfügiger Tätigkeiten - Steigerung des Erwerbseinkommens</p> <p>Existenzgründungsberatung Träger: OREG mbH Ort: Erbach</p>	<p>InA-Bewerbercenter Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Bewerbungstraining - bewerberorientierte Vermittlung in Arbeit</p> <p>Überprüfung Bestandsselbständige Träger: OREG mbH Ort: Erbach</p>	<p>BG Coaching Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - berufliche Unterstützung der gesamten BG - BG-übergreifende Integrationsstrategie</p>	<p>Reha-Umschulung oder -Ausbildung diverse Anbieter bis zu 3 Jahre</p>	<p>Erziehende Träger: F&U GmbH Ort: Michelstadt - Organisation und Sicherstellung der Kinderbetreuung - berufliche Orientierung - Vermittlung in Arbeit</p>	<p>MinA - Migranten-Integration in Arbeit Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Vermittlung von Schlüsselkompetenzen - Stärkung beruflicher Sprachkompetenzen - berufsvorbereitende Kenntnisvermittlung</p>
Aktivierung, Qualifizierung, Unterstützung	<p>BVB (im Auftrag der Agentur für Arbeit) Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - Berufsvorbereitung - betriebliche Erprobung - Vermittlung in Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung</p> <p>Chance Europa / IdA - Integration durch Austausch (im Auftrag der KfB DA-DI) Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - Auslandspraktikum - Persönlichkeitsstabilisierung - berufliche Orientierung</p>	<p>Digitaler Führerschein "Bildungsbrücke" Träger: InA gGmbH Zielgruppe: U27 Ort: Erbach - Erwerb und Ausbau digitaler Kompetenzen - Steigerung der Motivation</p> <p>Digitales Lernen Träger: InA gGmbH Ort: Erbach Implementierung einer digitalen Lernplattform bei der InA gGmbH</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>Psychosoziales Coaching Träger: KJC Odw. Kooperationsprojekt SGB II/SGB XII in Zusammenarbeit mit der Dt. Depressionshilfe und dem ZSG</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 leidensgerechte Beschäftigung</p>	<p>Horizonte Träger: F&U Zielgruppe: Frauen (Rumänien, Bulgarien, Thraker) Ort: Michelstadt - Unterstützung bei soz./berufl. Integration - berufsbegleitende Sprachförderung - Vermittlung in Sprachkurse und Praktika - Organisation Kinderbetreuung</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 GmbH JWO e. V. VHS</p>	
Stabilisierung, Heranführung	<p>Basistraining Junior Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - Aufbau arbeitsbezogener Motivation - individuelle Unterstützung - berufliche Orientierung - Erstellen eines realistischen Berufswegeplans</p>	<p>Perspektive Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Stärkung der Mitwirkungsbereitschaft - Motivationsaufbau - bedarfsorientierte Unterstützung - Förderung von Stärken und Kompetenzen</p>	<p>Get Back Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - (Wieder-)Herstellung einer Tagesstruktur - Stabilisierung - bedarfsorientierte Hilfe - Herstellung grundlegender Beschäftigungsfähigkeit</p>	<p>HAGE Modellprojekt Verzahnung Arbeits- und Gesundheitsförderung Kooperation mit InA gGmbH zur digitalen Umsetzung des Projektes</p>	<p>PLAN (für psych. beeinträchtigte Kunden) Träger: GFN GmbH Ort: Michelstadt - aufsuchende Hilfe - Potenzialanalyse - Stabilisierung der Persönlichkeit - Motivationsaufbau</p>			

Maßnahmen zur Stabilisierung und Heranführung:

a) Basistraining Junior

- 15.01.2019 - 14.01.2020,
- zzgl. 12-monatiger Option bis 14.01.2021

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 16 bis 27 Jahren, mit und ohne Schulabschluss, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. In der Regel bestehen Lern- und Schulmüdigkeit sowie multiple Vermittlungshemmnisse.

Ziel der Maßnahme ist die Vermittlung und Stabilisierung einer Tagesstruktur, die es den Teilnehmenden 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.

Im Rahmen einer neuen Vergabe wurde Basistraining Junior inhaltlich komplett überarbeitet und mit einem anderen Fokus versehen. Es sollen vermehrt Praxisprojekte mit digitaler Begleitung durchgeführt werden. 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**
- **anschließende Überführung in den Regelbetrieb des Trägers in allen Maßnahmen**

Das Projekt „Digitales Lernen“ wurde im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets 2020 aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) gefördert. 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 kann mittels motivierender digitaler Lerninhalte u.a. vorhandenes Allgemeinwissen vertieft werden. Passende Übungen stehen den Teilnehmenden sowohl für die Arbeit vor Ort (mit Ansprechpartner) als auch für das Selbststudium zu Hause zur Verfügung. Moderne Lernkonzepte ersetzen dabei den Frontalunterricht.

Eingesetzt wird die Lernplattform „Moodle“, die seit einigen Jahren von diversen Online-Schulen bzw. bei Inhouse-Seminaren bewährt Verwendung findet. Das digitale Lernen wurde ab 2021 in den Regelbetrieb überführt und hielt danach Einzug in sämtliche InA-Maßnahmen. 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 verschiedenen Programmen.

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 werden folgende Grundlagenkurse als Lernkurse angeboten:

- 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
- informative Texte.

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 würde. Dem Träger ist es gelungen, entgegen der ursprünglichen Planungen, deutlich schneller und inhaltlich sehr viel umfangreicher digitale Lernangebote zu implementieren und anzubieten.

Trotz der umfangreichen Beschränkungen des Lockdowns konnten adäquate digitale Angebote unterbreitet werden, sodass eine gute Kommunikation zwischen Maßnahmenträger und Kunden stattfand und eine Zusammenarbeit auch im Bereich der Arbeitsmarktintegration ermöglicht wurde.

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.

c) Get Back

- **01.05.2020 - 30.04.2021**
- **01.05.2021 - 30.04.2022**

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. Die Schlüsselkompetenzen und digitalen Kompetenzen der Teilnehmer sollen über den gesamten Teilnahmezeitraum gestärkt und gefestigt werden.

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.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 2,0 %

50 Teilnehmende haben die Maßnahme im Jahr 2021 durchlaufen. Die Maßnahme war im Durchschnitt mit 14 TN pro Monat besetzt. Die Fehlzeitenquote liegt abschließend bei 17,9 %. Dies ergibt sich unter anderem dadurch, dass 11 TN gar nicht erst in der Maßnahme angekommen sind. Die Abbruchquote liegt insgesamt bei 38,0 %. Werden die Teilnehmenden herausgerechnet, die überhaupt nicht angekommen sind, so liegt die bereinigte Quote nur bei 16 %. Daneben konnte auch eine Integration verzeichnet werden. Dies entspricht einer Quote von 2,0 %.

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

Eine Fortführung der Maßnahme aus dem Jahr 2021 wurde ausdrücklich befürwortet, da alle Teilnehmer durch die Maßnahme eine spürbare Unterstützung erhielten, digitale Fortschritte machten und die individuelle Integrationsstrategie von der Teilnahme sehr positiv beeinflusst wurde. Aufgrund der Unwägbarkeiten der Pandemie wurde die TN-Zahl allerdings zum 01.05.2021 auf eine Gruppe reduziert.

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 – bereits 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

- 15.05.2019 - 14.05.2020,
- zzgl. 12-monatiger Option bis 14.05.2021

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 hatte 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 wurden Potenzialanalysen durchgeführt und aufsuchende Hilfe angeboten. Für die Teilnehmer stand ein Team aus Psychologen, Gesundheitscoachs und Jobcoachs zur Verfügung, die engmaschig zusammenarbeiteten.

Die Maßnahme „Plan“ stellte 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: 17,9 %

Die Maßnahme war über die Gesamtlaufzeit im Durchschnitt mit mtl. 14 Teilnehmenden besetzt. Von den 45 zugewiesenen Kunden sind 39 tatsächlich in der Maßnahme eingemündet. Aufgrund der flexiblen Gestaltung des Trägers zu den Gesprächen mit den Kunden konnte auch während der Pandemie eine hohe Termintreue und Kundenanbindung erzielt werden. Dies spiegelt die geringe Fehlzeitenquote von 7,3 % positiv wider. Bei den eingemündeten Kunden konnten 7 Integrationen realisiert werden und dies entspricht einer Quote von 17,9 %.

Während der gesamten Laufzeit haben nur 2 Kunden die Maßnahme aufgrund von widrigem Verhalten verlassen, 6 Kunden sind überhaupt nicht angekommen. Bereinigt man diese Quote, dann liegt die Abbruchquote nur noch bei 4,4 %.

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 Träger hat sich insbesondere durch eine sehr individuelle und innovative Methodik mit den psychischen Problemlagen der Teilnehmenden auseinandergesetzt: Im Fall von sozialen Phobien wurden die Teilnehmenden mittels digitaler Techniken sowie „Walk-and-Talk“-Formaten dort abgeholt, wo es ihnen persönlich in der Begegnung zum jeweiligen Stand möglich war. Sie konnten somit Vertrauen in die Maßnahmencoachs fassen und sich nach und nach der

Gruppe gegenüber öffnen. Ferner wurde Mobilitätstraining sowie das Bewältigen von Alltagsaufgaben, die bislang überfordernd waren, eingeübt.

Das Ergebnis der Maßnahme war ein deutlicher Gewinn in diversen Bereichen der Persönlichkeitsentwicklung auf Seiten der Teilnehmenden (Selbstvertrauen, Impulse bei der Berufsfindung).

Im Rahmen des Übergangs in Beschäftigung erfolgte von Seiten des Trägers noch eine Nachbetreuung der Teilnehmenden. Für alle Kursteilnehmenden fertigte der Träger zum Ende der Maßnahme eine Abschlussbewertung mit Vorschlägen zur weiteren Vorgehensweise im Hinblick auf die finale Integration in Arbeit an. Darauf basierend erfolgte die weitere Zusammenarbeit der Vermittlungscoachs mit den Kunden.

Obwohl eine Fortführung der Maßnahme durchaus zielführend gewesen wäre, war dies aus finanziellen Gründen dauerhaft nicht realisierbar.

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 (sog. „Thraker“), die Leistungen nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Es sollten persönliche wie familiäre Hintergründe geklärt und Schlüsselkompetenzen gestärkt werden. Der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit wurde angestrebt. Hierfür war 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 erwies sich als guter Ansatz, um diese besonders schwierige Kundengruppe anzusprechen.

Bewertung:

Integrationsquote 12/2021: 13,8 %

Der Träger hat die zugewiesenen Kunden so aktivieren können, dass bereits nach kurzer Zeit Integrationen sichtbar wurden. Für 2021 liegt bis Dezember eine Integrationsquote von 13,8 % vor. Dies entspricht 11 Arbeitsaufnahmen bei 80 zugewiesenen Kunden. Jedoch kam es bei dieser Zielgruppe auch zu vermehrten Fehlzeiten im Umfang von 38,9 %. Zum Teil betrifft dies auch Kunden, die gar nicht erst zur Maßnahme erschienen sind. Aus diesem Grund hat der Träger daraufhin die Kunden vermehrt im Rahmen aufsuchender Arbeit betreut. Jedoch konnten auch hier Abbrüche nicht ganz vermieden werden. So musste bei 45 von 80 zugewiesenen Kunden die Maßnahme abgebrochen werden, 17 Kunden sind gar nicht in der Maßnahme erschienen (bereinigte Abbruchquote 36,5 %).

Die Maßnahme wird als sehr erfolgreich eingestuft, da es dem Träger auch während der Pandemie - und unter Berücksichtigung der schwierigen kulturellen Hintergründe - gelungen 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, weil der Träger konsequent nah an Ihnen dranbleibt und ihre Mitwirkung damit auch vor Ort im häuslichen Umfeld einfordert.

f) Perspektive

- **12.10.2020 - 11.04.2021, mit Verzicht auf Wahrnehmung der 6-monatigen Option beim vorherigen Träger**
- **01.09.2021 – 31.08.2022, im Rahmen von Inhouse-Vergabe**

Die Maßnahme richtete 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: 5,9 %

Die Maßnahme war im Durchschnitt mit 9 Plätzen besetzt und liegt innerhalb des Korridors von mind. 8 bis 10 Teilnehmern pro Monat. Die zugewiesenen Teilnehmenden konnten in dieser Maßnahmenlaufzeit nur sehr vereinzelt vom Träger erreicht werden. Die vorgesehene aufsuchende Arbeit erfolgte nicht im erforderlichen Umfang und konnte damit nicht den gewünschten Effekt zur Teilnahme an der Maßnahme zeigen. Die Fehlzeitenquote lag über den betrachteten Zeitraum bei 78,6 %. Aufgrund von Nichterreichen des Ziels musste der Maßnahmenbesuch bei 11 von 17 zugewiesenen Teilnehmenden abgebrochen werden. Dies entspricht 64,7 %. Von diesen 11 Teilnehmenden sind jedoch 6 nie in der Maßnahme angekommen. Bereinigt man dies, so liegt die Quote bei 29,4 %.

Der Träger hatte einen Teilnehmenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt. Dies ergibt im Verhältnis zu 17 zugewiesenen Teilnehmenden eine Quote von 5,9 %.

Die Maßnahme wurde während der Pandemie angeboten und durchgeführt. Insofern gehörte es zu den grundlegenden Anforderungen an den Träger, nicht nur die Maßnahmeninhalte zielführend zu transportieren, sondern auch die Kunden trotz bestehender Hygiene- und Abstandsgebote erfolgreich für eine regelmäßige Teilnahme zu gewinnen. Hier wäre es umso wichtiger gewesen, neben angemessener Methodik und Didaktik auch ein regelmäßiges Angebot aufsuchender Arbeit zu implementieren.

In zahlreichen Arbeitsgesprächen wurde von Seiten des KJC immer wieder versucht, dem Träger zielführende Lösungsansätze zu unterbreiten, insbesondere um die Motivation der Teilnehmenden für einen grundsätzlichen Besuch der Maßnahme zu wecken. Dies konnte bedauerlicherweise bis zum Schluss nicht erreicht werden.

Erschwerend kam hinzu, dass bei dem Träger eine fehlende Affinität zur Digitalisierung und Vermittlung digitaler Kompetenzen bei den Kunden festzustellen ist. Dies hat ebenfalls dazu beigetragen, dass die Maßnahmenziele nach Einschätzung des KJCs durchgängig nicht erreicht werden konnten.

Die Zielgruppe langzeitarbeitsloser Kunden, die sich den Integrationsansätzen des KJCs verweigern, ist nach wie vor groß und muss unserer Einschätzung nach auch weiterhin gezielt angesprochen und aktiviert werden. Umso wichtiger war es dem KJC, dass der durchführende Träger hier eigenständig innovative Ansätze zur Zielerreichung entwickelt und umsetzt, vor allem aber zielführenden Vorschlägen von Seiten des Auftraggebers aufgeschlossen ist. Beides konnte vorliegend nicht festgestellt werden.

Inhouse-Vergabe ab 01.09.2021:

Der Bedarf der Maßnahme für die beschriebene Zielgruppe wurde auch weiterhin gesehen, so dass die Maßnahme auch ab dem zweiten Halbjahr 2021 angeboten werden sollte.

Für das Jahr 2021 erfolgte ein weiterer Durchgang vom 01.09.2021 – 31.08.2022, dieses Mal jedoch im Rahmen der Inhouse-Vergabe bei der InA gGmbH, da hier erfolgversprechendere Ansätze und Möglichkeiten für eine ziel- und erfolgsorientierte Umsetzung gesehen wurden. Auch besteht im Rahmen der Inhouse-Vergabe zeitnah die Möglichkeit in Kooperation mit dem Träger konzeptionell zielorientiert nachzusteuern.

Die bisherige Entwicklung der Maßnahme bei der InA gGmbH bestätigt diese Einschätzung. Aktuell ist geplant, die Maßnahme auch über den 31.08.2022 hinaus im Rahmen der Inhouse-Vergabe von der InA gGmbH umsetzen zu lassen.

g) Work on

➤ **14.10.2020 - 13.10.2021**

Die Maßnahme richtete 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 war die Förderung der Teilnehmermotivation zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Rahmen des Teilhabechancengesetzes (§ 16 e/i SGB II). Die Teilnehmer sollten 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: 27,3 %

Die Maßnahme war im Durchschnitt mit 9 Teilnehmenden besetzt. Insgesamt wurden der Maßnahme 33 Teilnehmende zugewiesen. Die Fehlzeitenquote belief sich insgesamt auf 8,1 %. Lediglich 6 von den 33 Teilnehmenden hatten die Maßnahme abgebrochen, dies entspricht 18,2 %.

Der Träger konnte 9 Teilnehmende in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integrieren. Die Integrationsquote belief sich damit auf 27,3 %. Unter den Integrationen wurden zwei Beschäftigungen nach dem Teilhabechancengesetz gefördert.

Die Maßnahme Work On wurde ursprünglich konzipiert, um Teilnehmende in eine geförderte Beschäftigung im Rahmen des Teilhabechancengesetzes zu vermitteln. Im Verlauf der Maßnahme fanden die Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz allerdings so großen Zuspruch, dass es aus finanziellen Gründen erforderlich wurde, die Ausrichtung der Maßnahme anzupassen. Da die Förderungen mehrjährig erfolgen, ist es unabdingbar, langfristig die zur Verfügung stehenden Mittel im Blick zu halten und sorgsam zu verwalten.

Der Maßnahmenschwerpunkt wurde daher von der reinen Vermittlung in geförderte Beschäftigungen nach § 16 e und i SGB II auch auf ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse hin verlagert. Trotz der schwierigen Kundengruppe schaffte es der Maßnahmenträger sehr erfolgreich, die Teilnehmenden zu einem großen Teil auch in nicht geförderte Stellen zu vermitteln.

Die Maßnahme wurde von Seiten der InA gGmbH auch digital derart aufgerüstet, dass die Teilnehmenden Zugang zu sämtlichen Kursinhalten bekommen konnten, wenn die persönliche Teilnahme vor Ort durch die Corona-Pandemie eingeschränkt war, sodass es zu keinen Kurszeitunterbrechungen oder Maßnahmenschließungen kommen musste.

Aufgrund der positiven Erfahrungen im Umgang mit dieser Zielgruppe auch ohne die Möglichkeit von geförderten Beschäftigungsverhältnissen zur Verfügung zu haben, wird für das kommende Jahr eine neue Maßnahme mit den Maßnahmenbestandteilen, die zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration der langzeitarbeitslosen Zielgruppe führten, konzipiert.

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 insbesondere im Bereich der freien Wirtschaft ein großer Erfolg.

⇒ Siehe hierzu: vertiefte Ausführungen unter Ziffer 8.14 und Tabelle 13

h) Horizonte

➤ **15.11.2021 – 14.03.2023**

Die Maßnahme richtet sich an:

- arbeitsmarktferne, erwerbsfähige, geflüchtete Frauen/Migrantinnen
- vorwiegend EU-Bürgerinnen (Rumänien, Bulgaren, Thraker),
- aller Altersgruppen,
- mit und ohne Schulabschluss,
- die – rechtskreisübergreifend – Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II, SGB XII oder AsylbLG beziehen und
- ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben.

Das Ziel der Maßnahme besteht darin, die Teilnehmerinnen insbesondere bei der (Weiter-)Entwicklung ihrer interkulturellen und beruflichen Kompetenzen für ein Leben/Arbeiten in Deutschland sowie soziokulturell in ihrem Sozialraum (u.a. durch ausgewählte Exkursionen, politische Bildung, Vereinsleben im Sozialraum, Berufsorientierung) zu unterstützen und zu fördern.

Wo es erforderlich/möglich ist, soll die Teilnahme an Integrations-/Alphabetisierungskursen realisiert werden, sofern dies bislang nicht erfolgt ist.

Aufgrund der besonderen kulturellen Hintergründe dieser Zielgruppe spielt die aufsuchende Arbeit in dieser Maßnahme eine große Rolle, da hier neben der eigentlichen Aktivierung der Teilnehmerinnen auch deren Familienangehörige eng mit einzubinden sind, um die perspektivische Arbeitsmarktintegration der Migrantinnen grundlegend realisieren zu können.

Anhand von Praktika in den Bereichen Pflege und Gesundheit, Alltagsbegleitung, Reinigungsgewerbe, Produktion und Lager/Logistik soll eine erste Orientierung sowie ein Einstieg in das Arbeitsleben ermöglicht werden.

Nach anfänglichen Belegungsproblemen – insbesondere aufgrund des kulturellen Hintergrundes der maßgeblichen Zielgruppe – ist die Maßnahme zwischenzeitlich voll belegt. Erwartungsgemäß schwierig ist es, die Teilnehmerinnen zu aktivieren und kulturelle (auch familiäre) Hürden zu überwinden. Aufgrund der anfänglichen Einstiegsprobleme bleibt der weitere Maßnahmenverlauf abzuwarten.

Die Maßnahme wird finanziert aus dem Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI).

i) KomPASS

➤ **01.07.2020 - 31.03.2021**

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 war 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 Maßnahme war im Durchschnitt mit 28 Plätzen belegt. Trotz pandemiebedingter Umstellung von Präsenz in ein Hybridmodell mit digitalen und persönlichen Anteilen im Rahmen des Hygienekonzeptes, lag die Fehlzeitenquote nur bei 3,1 %. Die Maßnahmencoachs konnten die zugewiesenen Kunden gezielt durch Beratung und Anbindung bei gesundheitlichen Problemen unterstützen. Im betrachteten Maßnahmenzeitraum haben nur 2 von 39 zugewiesenen Kunden die Maßnahme abgebrochen. Dies entspricht einer Quote von 5,1 %.

Trotz der anhaltenden Pandemie und dem Lockdown konnten zwei Kunden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Die Integrationsquote liegt damit bei 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 wirkte sich letztlich auch auf die Motivation der Teilnehmer aus. Auch wenn weiterhin Bedarf für ein solches Maßnahmenangebot gesehen wird, ist die regelhafte Durchführung aus finanziellen Gründen nicht plan- und realisierbar.

Integrationsmaßnahmen:

j) Praxis Junior

- **04.01.2021 - 03.06.2021, mit Verzicht auf Wahrnehmung der 6-monatigen Option**

Die Maßnahme richtete 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 sollten die Chancen der Teilnehmer auf dem Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden. Ziel der Maßnahme war die Integration der vorgenannten Zielgruppe in eine Berufsausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Einstiegsqualifizierung. Die Teilnehmer sollten im Verlauf der Maßnahme berufliche Basiskompetenzen erwerben und begleitete Praktika durchlaufen, die mit ihnen vor- wie auch nachbereitet werden. Ein starker Fokus lag auf der Berufswegeplanung.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 35,7 %

Die Maßnahme war im Durchschnitt mit 7 Plätzen besetzt. Aufgrund eines Personalwechsels beim Träger konnte die Zielerreichung, nach anfänglichen Problemen, doch wieder in eine positive Richtung gedreht werden. Daher hat sich der Träger erst ab April 2021 mit den Teilnehmenden aktiv um Praktikumsplätze bemühen können.

Am Ende haben von den 14 zugewiesenen Teilnehmenden insgesamt 3 Teilnehmende eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie 2 eine Ausbildung aufgenommen.

Die Fehlzeitenquote liegt abschließend bei 22,2 %. Die Abbruchquote beträgt 14,3 %, das entspricht 2 von 14 Teilnehmenden. Die Maßnahme wurde bereits seit mehreren Jahren regelmäßig durchgeführt und aufgrund der jeweiligen Erfahrungswerte mit jedem Vergabeverfahren bedarfsgerecht angepasst und modifiziert.

Die Maßnahme war zum Startzeitpunkt personell nicht optimal von Seiten des Trägers besetzt. Insofern waren für die erste Hälfte der Laufzeit mehrere Kritikgespräche mit dem Ziel der Optimierung von Zusammenarbeit, Zielorientierung, Berichtswesen und Organisation erforderlich. Erst danach konnte der Träger mit einem Personalwechsel eine deutliche Optimierung in allen Belangen erreichen. Zum Zeitpunkt unserer internen Zwischenbewertung mussten wir zunächst noch von einem Scheitern der Maßnahme ausgehen, sodass eine optionale Verlängerung von uns nicht in Betracht gezogen wurde.

Unter Berücksichtigung der pandemiebedingten Einschränkungen konnten die vorgesehenen Praktika weder im gewünschten Umfang noch zum erforderlichen Zeitpunkt angeboten und umgesetzt werden.

Die final trotzdem noch gute Bewertung der Maßnahme resultiert im Wesentlichen auf den intensiven Bemühungen und Ergebnissen des neu eingesetzten Maßnahmencoachs.

k) Service-Point Bewerbungen

- 01.05.2020 - 30.04.2021
- 01.05.2021 – 30.04.2022

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 %

Der Maßnahme waren 35 Teilnehmende zugewiesen, sie war im Durchschnitt mit mtl. 8 Personen besetzt. Die Fehlzeitenquote liegt bei 16,4 %. Die Abbruchquote entspricht 17,1 %. Dies sind 6 von 35 Teilnehmende. Ebenso konnten 5 Integrationen verzeichnet werden, dies stellte eine Quote von 14,3 % dar. 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 Integrationserfolge 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. Der Träger hat es ermöglicht, im Rahmen der individuellen Einzeltermine, das Angebot auch während der Pandemie physisch aufrecht zu erhalten.

Unter Berücksichtigung der positiven Erfahrungen und weiterhin bestehenden Bedarfslage der Kunden hat sich das KJC auch künftig für eine Fortführung bei dem Träger ausgesprochen.

I) InA-Bewerbercenter

➤ **01.01.2021 - 31.12.2021**

Die Maßnahme richtet sich an alle arbeitsmarktnahen 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. Die Teilnehmenden erfahren darüber hinaus auch Unterstützung durch den Arbeitgeberservice der InA gGmbH. Sie wird im Rahmen einer sog. „Inhouse-Vergabe“ durchgeführt.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 25,8 %

Die anhaltende Pandemie hat sich auch im Jahr 2021 negativ auf die Belegung der Maßnahme

ausgewirkt. Die Belegung in 4 von 12 Monaten war extrem schwierig, da potentielle Teilnehmer im Rahmen digitaler Beratung nur schwer zur Teilnahme motiviert werden konnten. Trotzdem gelang es die Maßnahme im Jahresdurchschnitt mit 34 Plätzen pro Monat zu belegen.

Die Corona Regelungen des Landes Hessen hat der Träger durchgehend mit einem Hybridmodell umgesetzt und konnte so die Kunden auch durchgehend betreuen.

Der Träger hat während der gesamten Maßnahmenlaufzeit im Jahr 2021 insgesamt 82 Workshops angeboten. Die Anzahl an Workshops pro Teilnehmenden beläuft sich auf durchschnittlich 4 Workshops. Es konnten über diese Maßnahme insgesamt 63 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen verzeichnet werden.

Dennoch gab es auch einige Teilnehmende, die sich durch Fehlzeiten der Maßnahme versuchten zu entziehen. Die Fehlzeitenquote lag bei 15,9 % und damit leicht über dem maximalen Sollwert. Aufgrund von hohen Fehlzeiten der Teilnehmenden sind auch Abbrüche in dieser Maßnahme erfolgt. Die Abbruchquote lag bei 18,4 %. Dies sind 45 TN von 244 angekommen Teilnehmenden.

Das vorgegebene Ziel von 140 Integrationen wurde im Jahr 2021 nicht erreicht, dies lag auch an reduzierten Zuweisungszahlen des Kommunalen Job-Centers von Mai bis August 2021, wodurch dem Träger gerade in der vermittlungstarken Zeit viele Möglichkeiten zur Vermittlung in Arbeit genommen wurden. Der Träger hat den Handlungsbedarf erkannt, entsprechende Handlungsbedarfe definiert und Schritte eingeleitet, mit dem Ziel der Optimierung der Integrationszahlen. Auch das Kommunale Job-Center hat sich bemüht, die angestrebten Zuweisungszahlen wieder zu realisieren.

Bezüglich der geforderten Lebensläufe und Abschlussberichte im Rahmen der Maßnahme wurden anfangs Verbesserungswünsche und Möglichkeiten an den Träger herangetragen, die dieser dann entsprechend nach eigenen Vorgaben zur Zufriedenheit des Job-Centers umgesetzt hatte.

Unter Berücksichtigung der Einschränkungen durch die Pandemie, in Verbindung mit einem auch auf Trägerseite wachsenden Fachkräftemangel und damit einhergehenden Fluktuationen war die nicht positive Entwicklung im Jahr 2021 nachvollziehbar. Der Träger konnte schlüssig darlegen, welche Bemühungen zur Rekrutierung von Personal und Optimierung der Maßnahme unternommen wurden.

Diese Maßnahme wird auch im Jahr 2022 fortgeführt.

m) Quo Vadis

- 01.07.2021 - 30.06.2021
- 01.07.2021 – 30.06.2022

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: 82,1 %

Die Maßnahme war über die Laufzeit im Durchschnitt mit mtl. 9 Teilnehmenden besetzt. Jedoch lagen die besetzten Plätze im ersten Halbjahr unter der Mindestbelegung. Erst ab Februar 2021 ist eine verstärkte Zuweisung zur Maßnahme von Seiten des KJCs erfolgt und die Mindestbelegung wieder erreicht. Danach konnte die maximale Auslastung gewährleistet werden. Die vereinbarten Zuweisungen von 150 TN sind bis 30.06.2021 erfolgt.

Zugewiesene Teilnehmer	150
-davon Maßnahmenabbruch	16
-nicht angekommene TN	10
<u>-noch nicht abgeschlossene Exposés</u>	<u>9</u>
Abgeschlossene Exposés	115

Von den 150 Teilnehmenden haben insgesamt 16 die Maßnahme abgebrochen. Dies beläuft sich auf 10,7 %. Die Fehlzeitenquote beläuft sich bei den eingemündeten Teilnehmenden auf 18,0 %.

Der Träger konnte bis 30.06.2021 für 115 Teilnehmende jeweils ein Exposé erstellen. Dies entspricht 82,1 %. Die verbliebenen 9 Exposés wurden nach dem Stichtag abgeschlossen.

Die Maßnahme lief überwiegend zu Zeiten der Corona-Pandemie und wurde deswegen größtenteils digital umgesetzt. Dem waren über längere Zeiträume hinweg auch Minderbelegungen in der Maßnahme geschuldet, da das KJC erst im letzten Maßnahmendrittel wieder verstärkt Kunden motivieren und Zuweisungen vornehmen konnte.

Als problematisch hat sich erwiesen, dass zwar die Maßnahmencoachs des Trägers, nicht aber die Vermittlungscoachs des KJC, in der Nutzung und Interpretation der Exposés geschult wurden. Insofern kam es hier öfter zu Abweichungen in der Erwartungshaltung an Ergebnisse der Exposés. Hier wird eine Schulung der Vermittlungscoachs durch den Träger angestrebt.

Zusammenfassend wird das Angebot des Kompetenzfeststellungsverfahrens als gut bewertet. Besonders positiv wird hier im Rahmen der Inhouse-Vergabe die Möglichkeit der kontinuierlichen Optimierung und Nachsteuerung wahrgenommen und dass das Instrument nicht nur für Jugendliche, sondern für alle Altersgruppen – auch als Sofortangebot - genutzt werden kann.

Diese Maßnahme wird auch im Jahr 2022 fortgeführt.

n) Migranten-Integration in Arbeit (MInA)

- **01.05.2020 - 30.04.2021**
- **01.05.2021 - 30.04.2022**

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: 24,7 %

Die Maßnahme lief überwiegend zu Zeiten der Corona-Pandemie und wurde deswegen größtenteils digital umgesetzt. Dem waren über längere Zeiträume hinweg auch Minderbelegungen in der Maßnahme geschuldet, da das KJC erst im letzten Maßnahmendrittel wieder verstärkt Kunden motivieren und Zuweisungen vornehmen konnte.

Der Teilnehmerkreis war unter den Einschränkungen der Pandemie noch schwieriger zu erreichen und zu einer durchgängigen Teilnahme zu motivieren.

Der Träger konnte aufgrund der Pandemie, im Hinblick auf die Kontaktbeschränkungen im Jahr 2020-2021, keine Betriebsbesichtigungen durchführen. Die erste wieder mögliche Betriebsbesichtigung erfolgte im Februar 2021 nach ersten Lockerungen der Pandemieauflagen und vor Einführung der bundesweiten Notbremse.

Besonders das Workshop-Angebot konnte zur Kompensation fehlender Betriebsbesichtigungen erfolgreich ausgebaut werden.

Als sehr vorteilhaft hat sich die Einführung des digitalen Lernens parallel zur Pandemie erwiesen. So konnten die Teilnehmenden auch im Rahmen von Hybridangeboten (Angebot von Präsenz- und Digitalunterricht) unterstützt werden. Der Träger hat es hierbei geschafft, alle Teilnehmenden frühzeitig im Rahmen der Entwicklung digitaler Kompetenzen zu fördern und sie für die Inanspruchnahme digitaler Angebote gut vorzubereiten. Insofern konnte die Maßnahme für alle Teilnehmenden trotz auftretender Kontaktbeschränkungen zielführend angeboten und durchgeführt werden.

Die berufsbezogene Sprachförderung als fester Maßnahmenbestandteil führt final zu einer deutlich positiveren Entwicklung des Sprachvermögens und der Integrationsmöglichkeiten.

Aufgrund stark rückläufiger Fallzahlen im Bereich der Geflüchteten im Odenwaldkreis wird die Maßnahme zwischenzeitlich der Gesamtzielgruppe „Migranten“ angeboten. Insofern hat sich auch der Fokus stärker auf allgemeine Problemlagen im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Migranten verlagert.

Diese Maßnahme wird auch im Jahr 2022 fortgeführt.

o) BG Coaching

➤ 16.03.2020 - 15.07.21, inkl. Wahrnehmung der Option

Die Maßnahme richtete 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 hatten.

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

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

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

Mit der Maßnahme sollte 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 war es, eine Verfestigung von Langzeitleis-

tungsbezug durch Perspektivenentwicklung und positiver Lebensplanung in Bedarfsgemeinschaften (auch mit Kindern) entgegen zu wirken. Insbesondere die Ausarbeitung einer BG-übergreifenden Integrationsstrategie bildete einen Schwerpunkt der Maßnahme, um die Chance jedes erwerbsfähigen Teilnehmers auf eine Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Bewertung:

Integrationsquote: 35,5 %

Die Maßnahme war im Durchschnitt mit 7 Bedarfsgemeinschaften (BGs) sowie mit einer Gruppenstärke von 14 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) besetzt. Insgesamt waren 31 eLb aus 15 BGs der Maßnahme zugewiesen.

Die Maßnahme hatte mit dem Start direkt in der Pandemie begonnen. Der Träger konnte trotz der Corona-Krise die Teilnehmenden über Telefon erreichen. Daraus entwickelte sich die Möglichkeiten von „Spazier-Gesprächen“, um so auch in der Krise den Teilnehmenden Unterstützung anzubieten und so einen Perspektivwechsel zu ermöglichen. Die Fehlzeitenquote lag bei 7,7 %. Insgesamt haben 4 zugewiesene Bedarfsgemeinschaften und neun Personen aus anderen Bedarfsgemeinschaften die Maßnahme abgebrochen, das entspricht einer Quote von 26,7 %. Ebenso konnten 11 Integration auf dem Arbeitsmarkt verzeichnet werden. Davon waren 4 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit befristeten Arbeitsverträgen. Ein Großteil – 9 Integrationen – der 11 Vermittlungen sind in der 2. Jahreshälfte 2020 erfolgt.

Die Zuweisung in die Maßnahme hat sich sehr zögerlich entwickelt, über längere Phasen bewegte diese sich sogar unterhalb des TN-Korridors. Grund hierfür war insbesondere die erschwerte Motivation potentieller Teilnehmer im Rahmen digitaler Beratungsgespräche durch das Kommunale Job-Center.

Zum Abschluss der Maßnahme fehlten diverse Abschlussberichte zu Teilnehmenden. In der Folge lagen den zuständigen Vermittlungscoachs oft keine Erkenntnisse dahingehend vor, wie die weitere individuelle Integrationsstrategie ihrer Kunden fortgeschrieben werden sollte. Der Mangel wurde gegenüber dem Träger wiederholt kommuniziert.

Rückmeldung aus dem operativen Bereich war insbesondere, dass die Maßnahme durchaus stark angefangen hatte, d.h. zu Beginn noch sehr viele positive Rückmeldungen aus der Maßnahme bei den Vermittlungscoachs ankamen, dies im weiteren Verlauf jedoch auch sehr stark nachgelassen hatte, sodass die finale Bewertung nicht so positiv ausfallen konnte.

Aus dem Bereich U25 erfolgte ein positives Feedback im Hinblick auf die Teilnehmenden-Betreuung speziell dieser Zielgruppe, was gegebenenfalls der grundsätzlichen Ausrichtung des Trägers auf Jugendliche geschuldet sein könnte.

Eine Wiederholung der Maßnahme ist für das KJC grundsätzlich vorstellbar, sofern die Finanzierung gewährleistet ist, ausreichend Bedarfsgemeinschaften für diese Maßnahme zur Verfügung stehen und die Leistungsbeschreibung entsprechend geschärft wird.

p) Erziehende

➤ 04.01.21 - 03.07.21

Die Maßnahme richtete sich an Erziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Die Zielgruppe umfasste Teilnehmende, die für die Versorgung eines oder mehrerer minderjähriger Kinder verantwortlich oder mit der Pflege Familienangehöriger betraut waren. Zudem richtete sie sich an Teilnehmende, welche bereits im Rahmen einer geringfügigen Tätigkeit eine Beschäftigung ausübten oder über Berufserfahrungen im Arbeitsleben verfügten. Der Zugang zur Maßnahme war auch möglich, sofern die Teilnehmenden Teil einer Bedarfsgemeinschaft waren, in der Einnahmen, unabhängig der Höhe, aus einer beruflichen Tätigkeit erzielt wurden.

Ziel der Maßnahme war 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 lag dabei u.a. auf der Überprüfung von ggf. bereits vorhandenen geringfügigen Beschäftigungen im Hinblick auf eventuelle Aufstockung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Bewertung:

Abschließende Integrationsquote: 9,1 %

Die Maßnahme war im Durchschnitt mit der Mindestbelegung von mtl. 10 Teilnehmenden besetzt. Während des halben Jahres wurden 22 Personen zugewiesen und davon sind 4 erwerbsfähige Leistungsberechtigte gar nicht in der Maßnahme angekommen. Insgesamt haben 7 Teilnehmende die Maßnahme abgebrochen, das entspricht einer Quote von 13,6 %.

Die Fehlzeitenquote belief sich auf 14,4 %. Während der Maßnahmenlaufzeit konnten zwei Teilnehmerinnen (9,1 %) jeweils in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Zusammenarbeit mit dem Träger integriert werden.

Hauptproblematik für den Träger war im Rahmen der Maßnahmenumsetzung die Gewährleistung der Abstands- und Hygienebestimmungen auf Basis der Corona-Verordnung in der jeweils gültigen Fassung. Für eine optimale Umsetzung hätte in stärkerem Umfang ein digitales Angebot genutzt werden müssen, was bei dem Träger nicht leistbar war. Insofern trägt hier die Pandemie zu dem schwächeren Gesamtergebnis bei.

Die grundsätzliche Herangehensweise wird als durchaus positiv eingeschätzt. Hätte der Träger es geschafft, auch während der Pandemie zum Beispiel über Hybridveranstaltungen mit den Kunden zu arbeiten, wären durchaus positivere Ergebnisse erzielt worden.

Basierend auf den Rückmeldungen des Trägers haben die Teilnehmer in sehr viel stärkerem Umfang Unterstützung bei grundlegenden Bedarfen benötigt (u.a. Mobilitätstraining, Termin-

management, Koordination Kinderbetreuung, Recherche zu vorhandenen Betreuungsangeboten) als bei Maßnahmenplanung noch absehbar war. Insofern sollte die Maßnahmendauer künftig etwas länger bemessen werden.

Grundsätzlich wird auch weiterhin Bedarf für diese Zielgruppe gesehen. Voraussetzung sind neben ausreichenden Finanzmitteln eine ausreichende Zahl von TN, vor allem aber ein Maßnahmenkonzept des in Frage kommenden Trägers, aus dem schlüssig hervorgeht, welche Maßnahmen und Schritte zur Vermittlung digitaler Kompetenzen eingeleitet werden und wie der Träger die Maßnahme bei Bedarf auch hybrid (in Präsenz und digital) umsetzen kann und wird.

Maßnahmen in Kooperation mit externen Trägern:

q) 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. Träger der Maßnahme ist die Bundesagentur für Arbeit (BA).

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 Teilnehmergewinning und -zusteuering 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 23.09.2021, darunter befinden sich derzeit keine Teilnehmer aus dem Bereich des SGB II.

r) 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.

Projektträger 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 – i.d.R. 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. Trotz der Pandemie war es möglich, zwei Reisen durchzuführen, von denen eine im Sommer nach Malta führte und die zweite im Herbst nach Kreta.

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 2021 Einschränkungen bei der Durchführung der Maßnahme, da es gerade bei Auslandsaufenthalten zu erhöhtem Organisationsaufwand kam.

Für 2022 stehen derzeit keine Informationen bezüglich der Fortführung des Projektes zur Verfügung. Der Projektträger (Landkreis Darmstadt-Dieburg) ist momentan mit der Abschlussphase des Projektes befasst und informiert, sobald neue Erkenntnisse vorliegen. Das Kommunale Job-Center des Odenwaldkreises wird sodann gerne auch weiterhin als Kooperationspartner im Projekt beteiligt sein.

s) HAGE – Modellprojekt zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt

Die Gesundheit der Menschen wird von vielen Faktoren beeinflusst. Befinden sich Menschen in Arbeitslosigkeit, stellt dies ein erhebliches Gesundheitsrisiko dar. Für einen Wiedereinstieg in den Beruf ist die psychische und physische Gesundheit jedoch ein wichtiger Erfolgsfaktor. Für Betroffene entsteht hier ein Kreislauf, der oft schwer zu durchbrechen ist.

Um die gesundheitlichen Belange von arbeitslosen Menschen zu verbessern, beteiligt sich das Kommunale Job-Center Odenwaldkreis, in Kooperation mit der HAGE e.V., am bundesweiten Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“.

Unter Berücksichtigung der Einschränkungen der Corona Pandemie haben wir uns gemeinsam mit der HAGE e.V. für eine vorwiegend digitale Umsetzung des Projektes entschieden, um möglichst all unseren Kunden - auch während der Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen - einen möglichst niedrigschwelligen Zugang zu den Präventions- und Beratungsangeboten im Odenwaldkreis zu bieten.

In Kooperation mit der HAGE e.V. und der InA gGmbH bauen wir gemeinsam mit diversen Partnern aus der Region (u.a. Pflegestützpunkt, Arbeiterwohlfahrt, etc.) auf der Seite

ein offenes Angebot für alle Kunden des Kommunalen Job-Centers, die Leistungen im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) beziehen, auf. Die InA gGmbH wurde hierbei von der HAGE e.V. beauftragt, die erforderliche Internetpräsenz aufzubauen und zu betreuen. Wir möchten an der Stelle auch nochmals ausdrücklich darauf hinweisen, dass es sich hier um keine Eingliederungsmaßnahme im Rahmen der Arbeitsmarktintegration handelt, sondern um freiwillige Präventionsangebote für all unsere Kunden. Das Modellprojekt soll perspektivisch in die Regelangebote des Kommunalen Job-Centers einfließen und sich dabei auch stetig weiterentwickeln.

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 Beteiligten im Maßnahmenprozess, um ein möglichst umfassendes Bild und Feedback zu allen Eingliederungsmaßnahmen zu erhalten.

Bei allen durch das Kommunale Job-Center extern ausgeschriebenen Maßnahmen und In-house-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 2-3 Monate 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:

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

Bis 2020 wurde 3x jährlich 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 flossen in die 2x jährlich stattfindenden Maßnahmenplanungsgespräche auf Leitungsebene ein. Dieses Format wurde nach Revision der Prozesse im Jahr 2021 eingestellt. Die Beteiligung der Vermittlungscoaches erfolgt nun im Rahmen der regelmäßigen Teambesprechungen, sowie über Maßnahmenfeedbackbögen bzw. Maßnahmenbedarfsbögen, die über die Teamleitungen in die Leitungsebene eingebracht und auch mit dem Maßnahmenmanagement besprochen werden.

Alle Eingliederungsmaßnahmen werden nach Beendigung der Maßnahmen in **Abschlussbewertungen** durch die Abteilungsleitung, die Teamleitungen des Eingliederungsbereichs – die auch die Rückmeldungen der Vermittlungscoachs der drei Eingliederungsteams mit einbringen – sowie der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) 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

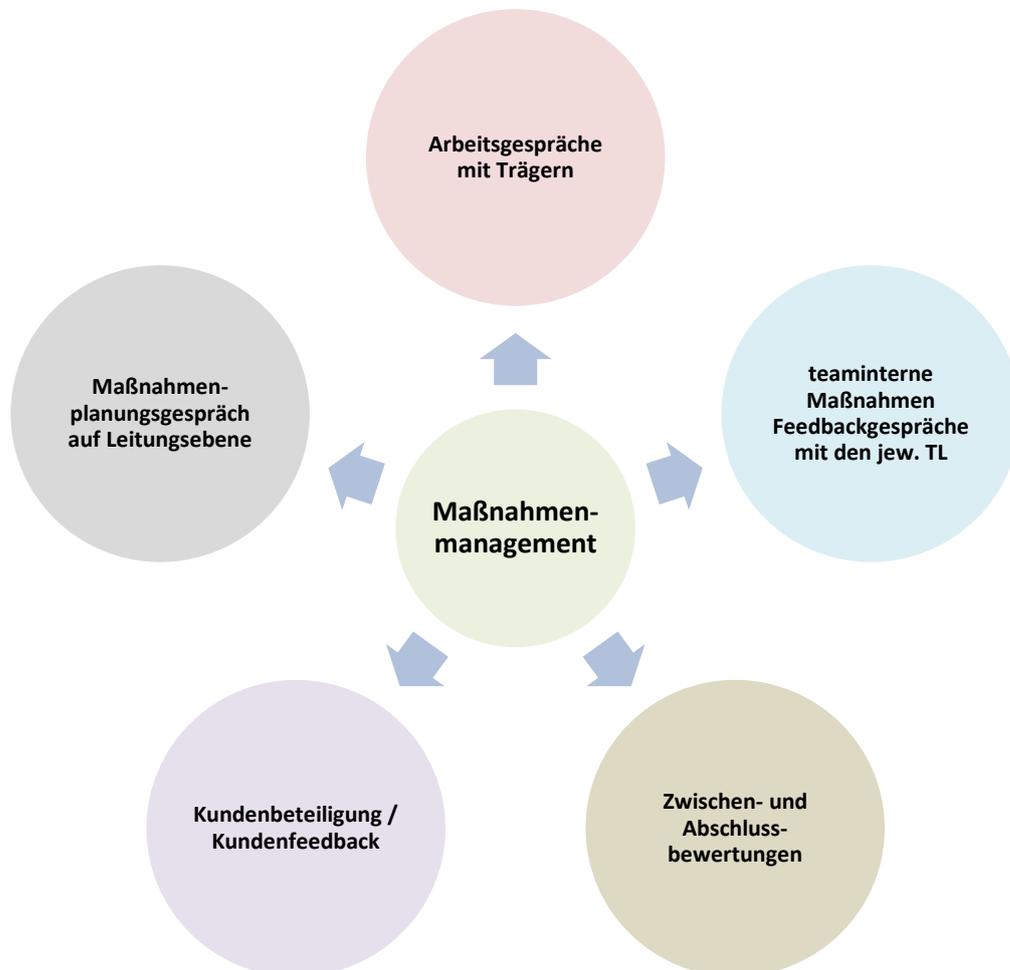
- Zusammenarbeit des Trägers mit dem KJC
- Zielorientierung
- Berichtswesen/Dokumentation
- Teilnehmerorientierung
- Organisation/ Durchführungsqualität.

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 Gremienvorlagen zur Kenntnis gegeben.

Die ursprünglich für das Jahr 2020 vorgesehene Vollendung einer umfassenden 360° Betrachtung – auch aus Sicht der Teilnehmenden – musste aufgrund der auch das Jahr 2021 dominierenden Corona-Pandemie zurückgestellt werden. Sobald es die im Rahmen sinkender Inzidenzen zu erwartenden Lockerungen zulassen, 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, damit 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 2021 konnten **5 Jugendliche** mit dem Instrument der Einstiegsqualifizierung vermittelt werden. Davon waren zwei Jugendliche nichteuropäischer Herkunft. Die Vermittlungen erfolgten in Handel, Handwerk und Tierhaltung.

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 2021 wurden keine ausbildungsbegleitenden Hilfen in Anspruch genommen.

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 2021 wurden zur beruflichen Weiterbildung nach § 16 (1) S. 2 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 (4) SGB III insgesamt **14 Bildungsgutscheine** ausgestellt. Davon wurden 9 noch im gleichen Jahr abgeschlossen und 5 wurden jahresübergreifend in Anspruch genommen.

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungen durch ausgehändigte Bildungsgutscheine konnten insgesamt **2 Personen** eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – je eine Ausbildung / Arbeit – aufnehmen.

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

Im Jahr 2021 wurden insgesamt **11 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.

Die Fördermöglichkeiten des Teilhabechancengesetzes wurden überproportional gut in Anspruch genommen. Als besonders positiv wird hier bewertet, dass das Gros der Förderungen in der freien Wirtschaft erfolgte.

Tabelle 13:

Förderumfang Teilhabechancengesetz:

Stand:	Anzahl	m	w	befristet	befristet	befristet	unbefristet	Schon wieder beendet	Kommunen	Träger (AWO, DRK, Caritas)	Freie Wirtschaft	2019	2020	2021	Übernahme in ungeforderte Beschäftigung	
				5 Jahre	bis 2 Jahre	2-5 Jahre										
11.05.2022																
§ 16 i SGB II	24	13	11	3	3	13	5	7	4	7	13	11	12	1	0	
§ 16 e SGB II	34	27	7	-	2	9	23	24	2	2	30	12	21	1	3	
Summe:	58	40	18	3	5	22	28	31	6	9	43	23	33	2	3	

8.15 Psychosoziales Coaching

Zum 01.07.2021 ist die Umsetzung des **Projektes „Psychosoziales Coaching“**, in Kooperation mit der Stiftung Deutsche Depressionshilfe (Leipzig) und dem Zentrum für seelische Gesundheit in Erbach, an den Start gegangen und findet mittlerweile regen Zuspruch.

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 sorgen 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 wurden Vermittlungsfachkräfte im Jobcenter und Sozialamt geschult, Hinweise auf psychische Erkrankungen zu erkennen. Betroffenen Kunden wird dann eine freiwillige Teilnahme am „Psychosozialen 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, die richtige Behandlung zu erhalten. 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 „Psychosozialen 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 einzusetzen, da immer mehr Kunden von psychischen Belastungen betroffen sind und Unterstützung benötigen.

Die Finanzierung des Kooperationsprojektes erfolgt zum größten Teil aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets (AQB). Nicht aus dem AQB gedeckte Personalkosten des Psychologen werden über Verwaltungskosten finanziert.

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
- Rückmeldungen der Vermittlungscoachs in den Teambesprechungen über die Teamleitungen.

Auch 2021 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 2021 trotz der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Begleiterscheinungen erreicht werden. In der Zielvereinbarung für das Jahr 2022 wurden wieder höhere Werte vereinbart, da der Arbeitsmarkt erwartungsweise aufnahmefähiger sein wird.

Dabei werden auch weiterhin – neben den Teilzielgruppen der langzeitleistungsbeziehenden Personen – gezielt die Frauen in den Fokus genommen, um den bestehenden 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 2021 die bewährten Termine zur Planung und Überprüfung der Maßnahmen vereinbart. Es findet hier ein abgestuftes Verfahren statt, mit dem Ziel einer möglichst

breiten Beteiligung. 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 Abwägung der Interessen, eingebracht.

Darüber hinaus finden mindestens zweimal jährlich **Maßnahmenplanungsgespräche auf Leitungsebene** mit dem Maßnahmenmanagement statt, in denen 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 Eingliederungszuschüssen, 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 niedrigschwelliger gestaltet, um auch verfestigte Erwerbslosigkeiten (Langzeitleistungsbezieher) aufzubrechen.

Im Jahr 2021 wurde die Vergabe der Maßnahme „Horizonte“ - speziell für **Frauen aus EU Ländern** (insb. Bulgaren, Rumänen, Thraker) - vorgesehen, die auf den Erfahrungen der 2020 durchgeführten Maßnahme „EU-Bürger“ aufbaute. Diese Zielgruppe ist aufgrund des kulturellen Hintergrundes und der tradierten Rollenbilder dieses Kulturkreises noch deutlich schwerer zu erreichen als männliche Kunden. Ferner gilt es nicht nur die Frauen zu überzeugen, sondern vor allem deren Ehepartner, damit die Frauen an den Maßnahmen „*teilnehmen dürfen*“.

Entscheidend für die Zielerreichung im SGB II ist - neben **dem persönlichen Kontakt mit den Kunden** - der Einsatz und die **Qualität des eingesetzten Personals**. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der kontinuierlichen qualitativen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Präsenzs Schulungen erfolgten zuletzt im Herbst 2020 im Eingliederungs- wie auch Leistungsbe- reich 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 Vermittlungs- coachs und Leistungssachbearbeiter entwickelt hat, die 2022 ab Mai an den Start gehen sol- len.

Weitere Schulungen wurden digital durchgeführt. Durch die pandemiebedingt beschleunigte Digitalisierung in allen Bereichen der Zusammenarbeit hat die komplette Belegschaft des Kom- munalen Job-Centers ihre digitalen Kompetenzen zeitnah stark erweitern können. So wurden alle Arbeitsplätze schon frühzeitig – im Zusammenhang mit der Einführung der e-Akte - 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 – aufrechterhalten zu können. Zwischenzeitlich wurden alle Arbeitsplätze auch mit Scannern und digitalen Unterschriften- pads ausgestattet, um eine weitgehend papierlose Sachbearbeitung gewährleisten zu können.

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)*“. Im Rahmen der Reakkreditierung des Studiengangs wurde dieser 2022 umbenannt in „**Bachelor of Arts Soziale Sicherung & Sozialverwaltungswissenschaft (BASS)**“. Ab 2022 schließen alle Studenten den Studiengang mit der Berufsbezeichnung „*Sozialverwaltungswirt*“ ab.

Regelhaft werden hier im Jahresdurchschnitt ca. 9 Studierende (aus verschiedenen Jahrgängen) im Kommunalen Job-Center beschäftigt und qualifiziert. Ziel ist hier im Anschluss eine Übernahme und Beschäftigung im Eingliederungs- oder Leistungsbereich, um entstehendem Personalbedarf möglichst vorrangig aus eigenem Nachwuchs begegnen zu können.

Seit 2020 nutzt das Kommunale Job-Center auch die Möglichkeit des **berufsbegleitenden BASS Studiums** für Mitarbeiter, was im Jahr 2021 und auch 2022 mit weiteren Mitarbeitenden fortgeführt wurde, um dem bestehenden Fachkräftemangel in diesem Bereich noch zielgerichteter begegnen und eine längerfristige Mitarbeiterbindung generieren zu können.

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

Zum 01.07.2021 konnte die **e-Akte** final im Kommunalen Job-Center eingeführt und damit verbunden umfassende **Geschäftsprozessoptimierungen** umgesetzt werden.

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 und –qualität der Beschäftigten im Kommunalen Job-Center hat sich vieles weiterentwickelt, da die erfolgreich implementierten **digitalen Beratungsformate** („Beratung auf allen Kanälen“) - ergänzend zu den Präsenzformaten im Rahmen des Kontaktdichtekonzeptes - übernommen und zielgruppengerecht eingesetzt werden konnten. Ziel ist auch weiterhin, den Mobilitätsproblemen bestimmter Kunden besser begegnen zu können und bestimmte Beratungsgespräche, für die eine Anfahrt zum Kommunalen Job-Center entbehrlich ist, digital zu führen.

64711 Erbach, 27.05.2022

Kreisausschuss des Odenwaldkreises