



# Eingliederungsbericht 2022

---

*Kommunales Job-Center Odenwaldkreis*

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

*Stand 31.05.2023*

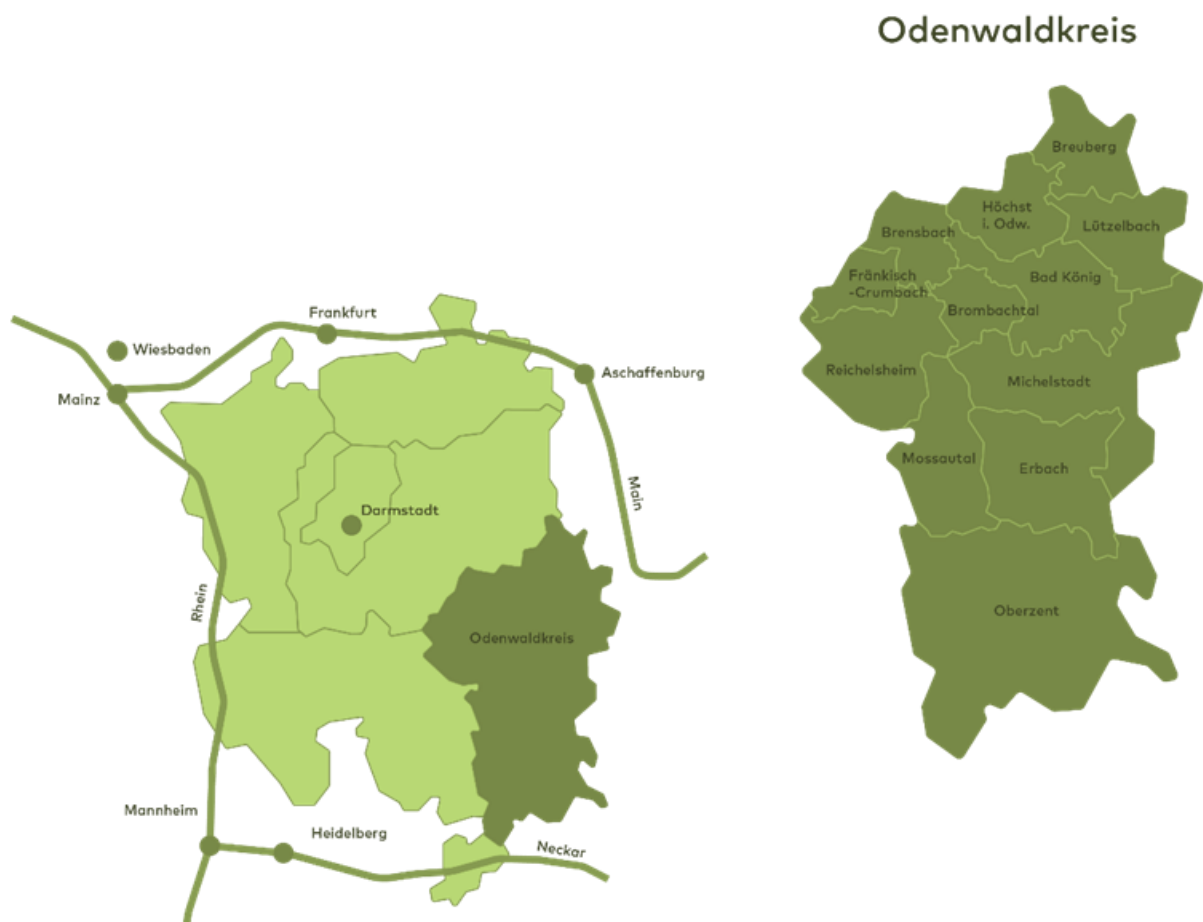
## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorbemerkung und Rahmenbedingungen</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Organisationsstruktur des kommunalen Trägers</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften</b> .....	<b>14</b>
<b>4. Zusammensetzung der Kundenstruktur</b> .....	<b>16</b>
<b>5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit</b> .....	<b>19</b>
<b>6. Eingliederungsmittel 2022</b> .....	<b>21</b>
<b>7. Zielvereinbarung 2022</b> .....	<b>22</b>
7.1 Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1).....	23
7.2 Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K2) .....	24
7.3 Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K3).....	28
7.4 Integration von Langzeitleistungsbeziehern (K3E1).....	31
7.5 Integration von Alleinerziehenden (K2E4) .....	32
7.6 Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3) .....	32
7.7 Integration in voll qualifizierende berufliche Ausbildung.....	33
7.8 Integration von Menschen mit Schwerbehinderung .....	34
<b>8. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen</b> .....	<b>37</b>
8.1 Teamspezifische Integrationsstrategien.....	37
8.2 Alphabetisierungs-, Zweitschriftlerner- und Integrations Sprachkurse.....	38
8.3 Sofortberatung.....	40
8.4 Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16 a SGB II .....	41
8.5 Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen nach § 16 c SGB II.....	43
8.5.1 Existenzgründungsförderung und Existenzgründungsberatung .....	43
8.5.2 Überprüfung von Bestandsselbstständigen.....	45
8.6 Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II.....	48
8.7 Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 44 SGB III.....	48
8.8 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 SGB III .....	49
a) Fit 4 Future.....	51
b) Perspektive .....	52
c) Get Back.....	53

d) EU-Bürger .....	54
k) Horizonte .....	62
l) Service-Point Bewerbungen.....	63
m) InA-Bewerbercenter .....	64
n) Quo Vadis .....	65
o) Migranten-Integration in Arbeit (MInA) .....	66
q) Erziehende.....	68
BvB – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (fortlaufend) .....	69
HAGE – Modellprojekt zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt.....	70
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 .....	73
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 .....	74
8.15 Psychosoziales Coaching.....	75
<b>9. Bewertung und Ausblick durch den kommunalen Träger .....</b>	<b>77</b>

# 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 südhessi-

schen Wirtschaftsraum. Mit rund 157 Einwohnern<sup>1</sup> je Quadratkilometer ist er – mit einer Bevölkerung von 97.780 Personen (Stand 30.06.2022) – 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 624 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 2021 je nach Region unterschiedlich entwickelt.

Im Odenwaldkreis ist die Anzahl der Bevölkerung gegenüber dem 31.12.2021 um 827 Personen angestiegen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Deutschen um 209 Personen zurückgegangen und bei den nichtdeutschen Personen um 1.036 angestiegen ist. Dies ist mit dem Ukraine-Krieg und der Fluchtbewegung zu begründen

In den benachbarten südhessischen Landkreisen haben sich die Bevölkerungszahlen auch nur leicht um bis zu 1,4 % erhöht. Nach Angabe des Hessischen Statistischen Landesamtes ist die Bevölkerungszahl im Odenwaldkreis gegenüber dem 31.12.2021 (96.953) um 0,84 % (Anzahl: 827) gestiegen.

Die ökonomischen Rahmenbedingungen der Umsetzung des SGB II verbessern sich im Jahr 2022 gemäß Herbstprojektion 2021 der Bundesregierung vom 27. Oktober 2021 sowie der Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom 04. Oktober 2021 zu sehends. Materialengpässe sowie Unsicherheiten über eventuelle Corona-Maßnahmen in den nächsten Monaten führen jedoch zu Unsicherheiten sowie zu einer gedämpften Erwartung an die Entwicklung der nächsten Monate.

In ihrer Herbstprojektion 2021 geht die Bundesregierung von einem Anstieg des realen Bruttoinlandsprodukts von +2,6 % in diesem Jahr (2021) und von einem Anstieg von +4,1 % im nächsten Jahr (2022) aus. Das IAB geht von einem Anstieg von +2,2 % in diesem und einem Wachstum von +3,8 % im kommenden Jahr aus. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung prognostiziert für das Jahr 2021 einen Anstieg von +2,7 % und für 2022 eine Zuwachsrate des realen BIP von +4,6 %.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) prognostiziert für 2021 eine Verringerung der Zahl der Erwerbstätigen um -20.000 und für 2022 wieder eine Zunahme um +558.000 auf 45,44 Mio. Die Bundesregierung geht in ihrer Herbstprojektion von einer Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen um ca. 470.000 auf 45,36 Mio. aus.

---

<sup>1</sup> Quelle: [Statistik Hessen](#)

Die Arbeitslosigkeit wird nach Schätzung des IAB im Jahresdurchschnitt 2022 um gut 290 Tsd. auf 2,32 Mio. Personen. zurückgehen. Die Bundesregierung erwartet für 2022 ein Absinken der Arbeitslosigkeit um 260 Tsd. Personen auf ca. 2,36 Mio. Arbeitslose. Der Rechtskreis SGB III wird dabei weiterhin schneller von der günstigen konjunkturellen Entwicklung profitieren. Im SGB II wird u.a. das Wiederaufleben arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu einer Entlastung führen. In Hessen wird die Zahl der Arbeitslosen im SGB II im Jahresdurchschnitt 2022 nach Einschätzung des IAB voraussichtlich um -3,5 % auf 106.000 sinken. Die Prognoseintervalle liegen dabei so, dass sowohl ein Anstieg wie auch ein Rückgang der Arbeitslosigkeit möglich ist.

Bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II geht das IAB bundesweit von einem Rückgang von -3,6 % im Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2021 aus. Für Hessen prognostiziert es einen Rückgang von -2,8 %. Auch hier ist angesichts der Prognoseintervalle sowohl ein Anstieg als auch ein Rückgang der Zahlen möglich.

Nach den Regionalen Arbeitsmarktprognosen 2021/2022 des IAB dürfte die Arbeitslosigkeit in Hessen 2022 um -9,8 % sinken, während sie im gesamten Bundesgebiet um -11,1 % zurückgeht.

Bei der Arbeitslosigkeit im SGB II prognostiziert das IAB in Hessen mit -3,5 % einen schwächeren Rückgang als in Westdeutschland (-4,1 %) und im Bundesdurchschnitt (-4,2 %).

Die besonderen lokalen Rahmenbedingungen des Kommunalen Jobcenters sind dem lokalen Planungsdokument zu entnehmen, das gemeinsam mit den Zielwertangeboten für 2022 beim Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) eingereicht wurde.

Im weiteren Verlauf des Jahres 2022 sind in den Zielsteuerungsdialogen zwischen dem HMSI und dem Kommunalen Jobcenter die für den regionalen Arbeitsmarkt bestehenden konjunkturellen und strukturellen Besonderheiten sowie etwaige Abweichungen von den Erwartungen der Bundesregierung genau zu beobachten und bei der Bewertung der Zielerreichung zu berücksichtigen.

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

Im September 2022 gab es in Hessen 28.750 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und darunter 5.050 ausschließlich geringfügig Beschäftigte – Anteil von 17,6 %. Im September 2021 waren es 28.820 zu 5.090 Beschäftigte – Anteil von 17,7 %.

In Südhessen müssen in Zeiten stark steigender Preise mehr als 50.000 Menschen mit einem Niedriglohn auskommen, obwohl sie in Vollzeit arbeiten. Im Odenwaldkreis ist der Anteil der Geringverdiener regional im Odenwaldkreis am höchsten, dort fällt mehr als jeder vierte Vollzeitbeschäftigte (25,5 Prozent) in diese Kategorie. Darüber hat das Odenwälder Echo am 09.01.2023 berichtet.

## 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 9.

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.

Im Leitungsbereich kam es im vergangenen Zeitraum zu erheblichen Änderungen. Die damit verbundenen Umstellungen nahmen erheblichen Einfluss auf die Struktur des Kommunalen Job-Centers und wirkten sich letztlich, aufgrund langer Vakanzen und Krankheit, negativ auf die Zielerreichung des KJC aus.

So trat Herr Lust, ehem. HAL II zum 01.11.2021 seinen Ruhestand an. Bereits ab August 2021 erfolgte hierzu ein Urlaubs- und Überstundenabbau.

Ab August 2021 übernahm Frau Sandra Schnellbacher die Leitung der HA II – Arbeit und soziale Sicherung.

In Folge dessen wurde die Abteilung Kommunales Job-Center zum 15.04.2022 in zwei getrennte Organisationseinheiten (Leistungs- und Eingliederungsbereich) aufgeteilt. Bis zu diesem Zeitpunkt übernahm Frau Schnellbacher in Personalunion die Leitung der gesamten Abteilung des KJC.

Ab dem 15.04.2022 übernahm Frau Manuela Hemdan die Leitung der Abteilung II.10 KJC/Leistung.

Aufgrund eines Beschäftigungsverbot es wg. Schwangerschaft ab dem 01.11.2022 wurde die stellvertretende Abteilungsleitung für den Leistungsbereich ab 07.11.2022 an Hr. Florian Schmitt übertragen.

Bis zum 30.09.2022 nahm Frau Schnellbacher noch in Personalunion die Leitung der Abteilung II.10 KJC/Eingliederung wahr. Diese wurde ab dem 01.10.2022 von Hr. Torsten Beilstein übernommen.

Insbesondere massive Personalfluktuationen im Eingliederungsbereich haben sich in den letzten 1,5 Jahren letztlich negativ auf die Zielerreichung des KJC ausgewirkt.

Die Stelle der AL EGL war final von August 2021 bis September 2022 nicht besetzt. Dies lässt sich auch auf einen konkreten Fachkräftemangel in der Verwaltung, insbesondere auf Leitungsebene im sozialen Bereich, zurückführen.

Die Stelle der Teamleitung Eingliederung (25-49 Jahre) ist seit Mai 2022 bis heute nicht besetzt. Entsprechende Stellenausschreibungen laufen derzeit.

Zudem kamen auch relevante Personalfluktuationen auf operativer Ebene (Vermittlungscoaches) von Anfang 2021 bis Mitte 2022 und in Team U25 von November 2022 bis laufend hinzu. Insbesondere diese wirkten sich negativ auf die Zielerreichung und Maßnahmenauslastung aus.

Der Bereich Maßnahmenmanagement und Vergabe ist aufgrund einer Kündigung und der Erkrankung der 2. Mitarbeiterin seit Januar 2023 nicht mit regulärem Personal besetzt. Vorläufig werden die Aufgaben von 2 BASS-Studenten in Vertretung wahrgenommen, bis eine Neubesetzung der einen Stelle zum 01.05.2023 erfolgen kann.

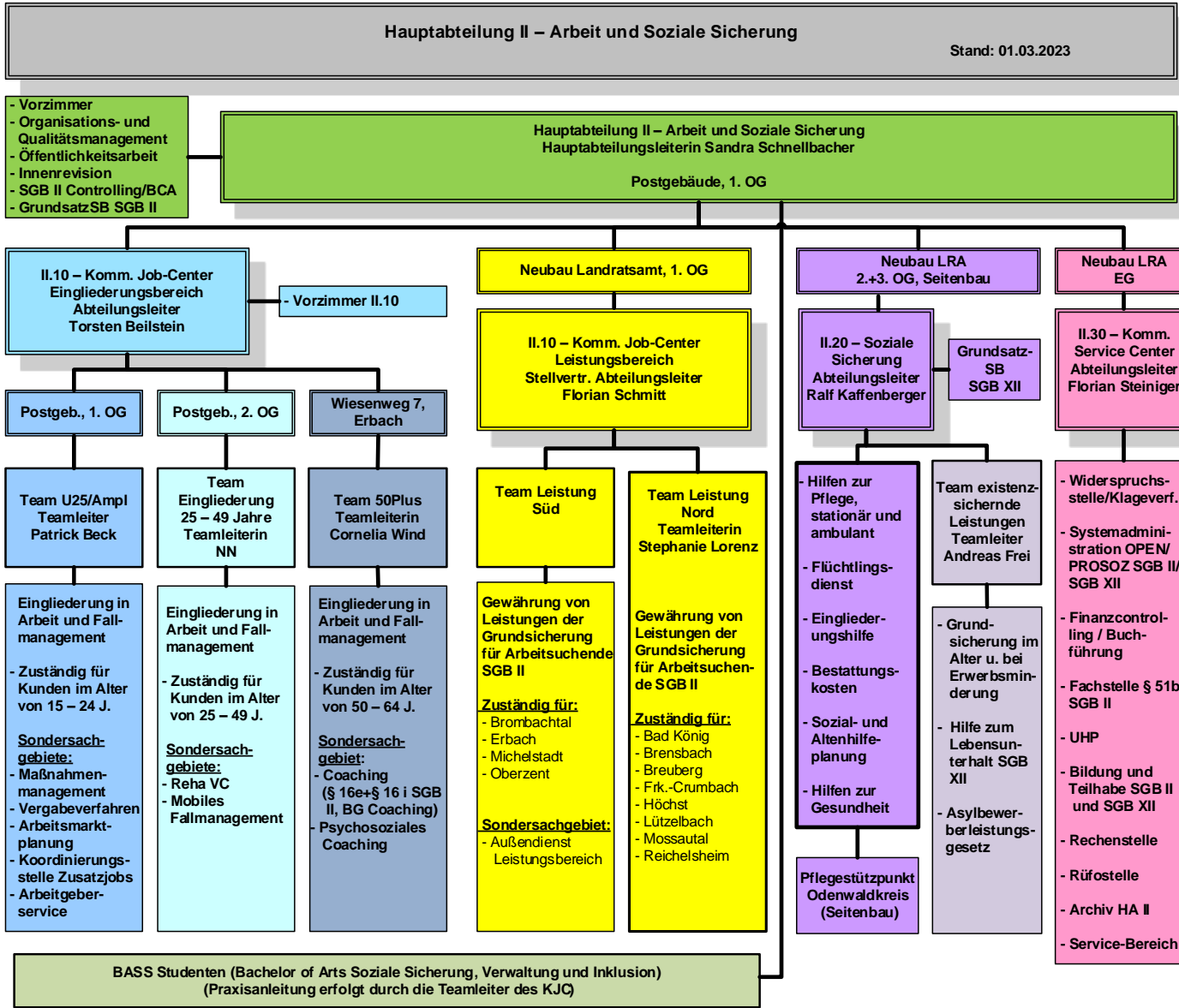
Die Rückkehr der zweiten Mitarbeiterin ist vor dem Hintergrund einer komplizierten Erkrankung, abhängig von Heilungsprozess und Reha, noch nicht absehbar.

## **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. 2022 wurden beim Kommunalen Job-Center insgesamt **287 Fortbildungstage** (Vorjahr: 381 Tage) durch die Beschäftigten wahrgenommen.

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 2022 wurden im Rahmen sog. „Inhouse-Vergaben“ elf Eingliederungsmaßnahmen sowie ein Digitalisierungsprojekt für das Kommunale Job-Center durchgeführt.

### **a.) Act – Die Arbeitswelt ist eine Bühne**

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne, erwerbsfähige Personen jeden Geschlechts, im Alter von 20-30 Jahren, mit und ohne Schulabschluss im Leistungsbezug nach dem SGB II. Da es sich hierbei trotz guter Vermittlungszahlen um eine Maßnahme handelt, in welche Teilnehmende nur schwer zuzusteuern sind, wurde die Altersbeschränkung zum 01.03.2023 aufgehoben.

### **b.) AiD – Ankommen in Deutschland**

Das Projekt wurde im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets aus Fördermitteln 2022 des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) finanziert und richtet sich an erwerbsfähige, erwachsene Kunden mit Migrationshintergrund aus den Bereichen des SGB II und SGB XII.

### **c.) App Seniorenwegweiser**

Das Projekt wurde ebenfalls im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets 2022 aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) gefördert und richtet sich an arbeitsmarktferne, erwerbsfähige Kunden aus den Bereichen des SGB II, SGB XII und AsylbLG.

### **d.) Brückenqualifizierung für Frauen**

Das Projekt war im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets 2022 aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) geplant. Nach erhaltenem negativem Bescheid wurde das Projekt in angepasster Form über den Eingliederungstitel aufgestellt und per Inhouse Vergabe durchgeführt.

### **e.) Digitaler Führerschein**

Das Projekt wurde ebenfalls im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets 2021 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.

### **f.) 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.

### **g.) 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.

### **h.) 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.

### **i.) MIInA – 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.

## j.) 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.



## k.) 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.

#### **I.) 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.

#### **m.) Migranten in Sozialwirtschaft (Sozialwirtschaft integriert)**

Das Projekt wurde im Rahmen von Sondermitteln über das Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget 2021 vom Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) ausgerufen. Die Tochtergesellschaft InA gGmbH hat sich an diesem Förderaufruf beteiligt und den Zuschlag vom 01.01.2022 bis 31.12.2023 erhalten.

### 3. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften

Auch das Jahr 2022 war, bedingt durch die andauernde Corona-Pandemie, Krieg und Krisen, erneut kein gewöhnliches Jahr für das Kommunale Job-Center. Die Anzahl der **Bedarfsgemeinschaften (BG)** konnte zunächst ständig reduziert werden und hat im Mai mit 2.185 ihren Tiefstand erreicht. Im Anschluss ist der Bestand aufgrund des Kriegs in der Ukraine und damit verbunden der Wechsel dieser Personen aus dem Asylbewerberleistungsgesetz ins Sozialgesetzbuch II kontinuierlich bis November 2022 auf 2.400 angestiegen. Im Dezember ist so dann ein leichter Rückgang auf 2.359 Bedarfsgemeinschaften erfolgt. Im Jahresdurchschnitt waren 2.320 Bedarfsgemeinschaften im Kommunale Job-Center Odenwaldkreis im Bestand. Die durchschnittliche Anzahl der Personen in Bedarfsgemeinschaften im betrachteten Jahr 2022 beläuft sich auf 5.173. Der niedrigste Stand lag im Mai mit 4.901 Personen in Bedarfsgemeinschaften vor und hat den Höchststand mit 5.378 Personen im Oktober erreicht. Zum Jahresende belief sich die Anzahl der Personen in den BGs auf 5.280 Personen. Im Jahresvergleich ist in beiden Bereichen ein Rückgang zu verzeichnen: Bedarfsgemeinschaften um 57 und Personen in Bedarfsgemeinschaft um 49.

Aus der nachstehenden Tabelle wird ersichtlich, dass im Jahresdurchschnitt nahezu ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern in den BGs mit 51,93 % (w) zu 48,05 % (m) bestand.

Unter allen Personen in den Bedarfsgemeinschaften befanden sich im Jahresdurchschnitt 2022 insgesamt 50,2 % Deutsche (Vorjahr 53,5 %) und ein erhöhter Ausländeranteil von mittlerweile 49,8 % – im Vergleich zum Vorjahr mit 46,5 %.

Tabelle 1 – Bedarfsgemeinschaften<sup>2</sup>:

2022	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Bedarfsgemeinschaften	2.254	2.254	2.237	2.200	2.185	2.386	2.391	2.390	2.393	2.395	2.400	2.359
Personen in BG	4.976	5.007	4.967	4.906	4.901	5.331	5.331	5.328	5.339	5.378	5.336	5.280
davon Frauen	2.514	2.538	2.521	2.499	2.499	2.794	2.796	2.809	2.821	2.839	2.816	2.790
davon Männer	2.461	2.468	2.445	2.406	2.401	2.536	2.534	2.518	2.517	2.538	2.519	2.489
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	2.637	2.652	2.648	2.623	2.635	2.624	2.614	2.600	2.567	2.547	2.521	2.494
Ausländer	2.339	2.355	2.319	2.283	2.266	2.707	2.717	2.728	2.772	2.831	2.815	2.786

Der Höchststand an **erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb)** im ersten Halbjahr 2022 war im Februar mit 3.240. Danach erfolgte eine Stagnation mit anschließendem Rückgang bis

<sup>2</sup> Quelle: Strukturen der Grundsicherung SGB II - Deutschland, Länder und Kreise (Zeitreihe ab 2005) - Odenwaldkreis [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=15024&r\\_f=he\\_Odenwaldkreis&to\\_pic\\_f=zeitreihekreise-zr-gruarb](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=he_Odenwaldkreis&to_pic_f=zeitreihekreise-zr-gruarb)

auf 3.141 eLb im Monat Mai. Nach Übergang der Personen aus der Ukraine aus dem Asyl waren direkt 3.409 eLb im Juni im Leistungsbezug nach dem SGB II. Im Oktober war mit 3.452 Personen der Höchststand erreicht. Danach konnte ein Rückgang bis hin zu 3.390 Personen im Dezember verzeichnet werden. Der Durchschnitt der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahr 2022 lag bei 3.327 Personen. Dies ist ein Rückgang um 55 zum Vorjahr (3.382 eLb).

Die Anzahl ausländischer erwerbsfähiger Leistungsberechtigter ist analog von Januar bis Mai kontinuierlich gesunken (von 1.547 auf 1.496). Ebenso verhält es sich mit der Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit deutscher Staatsangehörigkeit (von 1.675 auf 1.645). Ab Juni hat es sich umgekehrt. Die ausländischen Personen sind bis Dezember auf 1.849 erwerbsfähige Leistungsberechtigte angestiegen. Bei den Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit ist ein weiterer Rückgang bis auf 1.541 im Dezember 2022 erfolgt. Somit liegt die Differenz zwischen Deutschen und Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Dezember 2022 bei 308 Personen.

Tabelle 2 – Erwerbsfähige Leistungsberechtigte<sup>2</sup>:

2022	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	3.222	3.240	3.218	3.152	3.141	3.409	3.410	3.418	3.429	3.452	3.440	3.390
davon Frauen	1.659	1.676	1.668	1.645	1.639	1.851	1.865	1.882	1.891	1.897	1.881	1.851
davon Männer	1.563	1.564	1.550	1.507	1.502	1.558	1.545	1.536	1.538	1.554	1.558	1.538
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	1.675	1.678	1.677	1.646	1.645	1.640	1.633	1.621	1.601	1.573	1.569	1.541
Ausländer	1.547	1.562	1.541	1.506	1.496	1.769	1.777	1.797	1.828	1.879	1.871	1.849

Neben den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten befindet sich auch noch der Personenkreis der **nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten (NEF)** in der Betreuung des Kommunalen Job-Centers. Aus Tabelle 3 ist ersichtlich, dass die Fallzahlen dieses Personenkreises im März mit 1.476 am höchsten war, im Jahresverlauf zunächst kontinuierlich abgebaut werden konnten. Mit dem Rechtskreiswechsel ist auch die Zahl bis Oktober auf 1.635 NEF angestiegen. Final lag die Zahl der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei 1.617 Personen im Dezember. Im Jahresdurchschnitt waren 1.551 Personen nicht erwerbsfähig (VJM 1.558). Dies verteilt sich annähernd zu gleichen Teilen auf Männer und Frauen.

Tabelle 3 – Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte:

2022	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte	1.461	1.476	1.458	1.452	1.463	1.606	1.610	1.600	1.618	1.635	1.619	1.617
davon Frauen	723	732	722	718	725	804	792	787	796	809	805	810
davon Männer	737	743	735	733	737	801	817	812	821	826	814	807
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	783	793	792	790	806	790	796	790	789	789	785	785
Ausländer	678	683	666	662	657	816	814	810	829	846	834	832

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 2022 im Durchschnitt bei 6,7 %. Die Hilfequote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag bei 5,4 % und die Quote der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei 11,2 % - dies stellt eine Stagnation 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 aufeinanderfolgenden Krisen – Krieg in der Ukraine, Rohstoffengpässe, Energiekrise, etc. – hat das Kommunale Job-Center bei den Fallzahlen nach einer leichten Reduzierung im ersten Halbjahr wieder einen Anstieg zu verzeichnen.

Die SGB II-Hilfequote (6,7 %) und die Quote der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten (11,2 %) sind im Jahresvergleich stabil. Der durchschnittliche Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich um 0,1 % leicht auf 5,4 % verringert.

#### 4. Zusammensetzung der Kundenstruktur

Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag, wie bereits unter Ziffer 3 beschrieben, im Jahr 2022 im Durchschnitt bei 3.327 Personen.

Die Gruppe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten kann unter verschiedenen Aspekten betrachtet werden. Als erste Unterscheidung dient die Zugehörigkeit zu einer von drei **Altersgruppen** (unter 25 Jahre, 25 bis unter 55 Jahre, sowie über 55 Jahre), wobei der größte Anteil der zu betreuenden Kunden zwischen 15 und 55 Jahre alt ist. Im Kommunalen Job-Center sind die drei Eingliederungsteams – wie eingangs beschrieben – noch nach dem Cluster unter 25 Jahre, 25 bis 49 Jahre sowie 50 Jahre und älter unterteilt. Hier wird nach Möglichkeit versucht, gezielte Angebote für die Personengruppen zu entwickeln und durchzuführen.



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, ist von 379 im Januar auf 503 Personen im Dezember 2022 angestiegen. Speziell **Alleinerziehende** stellen im Odenwaldkreis für das Jahr 2022, mit im Durchschnitt 453 Personen, eine relativ kleine Gruppe dar (Anteil 14 %). Von Januar bis Mai zeichnete sich keine größeren Schwankungen in der Entwicklung dieses Personenkreises ab, im Juni kam es durch die überwiegen weiblichen Geflüchteten zu einem deutlichen Anstieg auf 485 Personen, diese Anzahl stieg sodann weiter bis auf 503 Personen bis zum Jahresende weiter an.

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 22,89 %.

Die Anzahl der Erwerbsaufstocker lag im Durchschnitt bei 761 Personen und unterlag nur geringfügigen Schwankungen. Aufgrund der Anhebung des Mindestlohnes im Oktober 2022 wurde auch die Mini-Job Grenze von 450,- € auf 520,- € angehoben. In der nachfolgenden Tabelle ist zu erkennen, dass sich die Art der Beschäftigung nur vom Gehalt verändert hat. Innerhalb des Übergangsbereichs sowie darüber ist eher ein Rückgang der Beschäftigungen zu verzeichnen. In Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaftsförderung konnten durch gezielte Maßnahmen auch Personen in selbständiger Erwerbstätigkeit unterstützt werden, wenn ihre Einnahmen zu gering ausfielen.

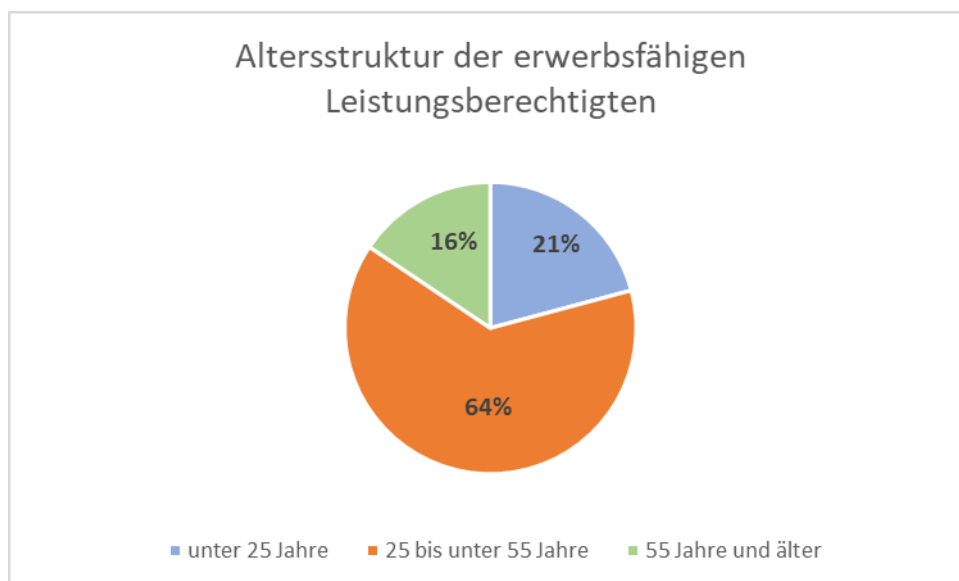
Tabelle 4 – Kundenstruktur:

2022	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	3.222	3.240	3.218	3.152	3.141	3.409	3.410	3.418	3.429	3.452	3.440	3.390
unter 25 Jahre	660	675	665	649	647	693	713	721	716	729	736	718
25 bis unter 55 Jahre	2.054	2.058	2.054	2.007	2.001	2.183	2.168	2.168	2.178	2.185	2.162	2.149
55 Jahre und älter	508	507	499	496	493	533	529	529	535	538	542	523
Alleinerziehende	379	390	385	382	388	485	496	505	509	512	503	503
Erwerbstätige eLb	800	790	753	742	757	775	772	743	751	766	747	741
mit Einkommen aus abhängiger Tätigkeit	741	730	687	682	699	715	713	695	703	722	698	700
*bis zur Geringfügigkeitsgrenze (< = 450,00 € neu < = 520,00 €)	279	270	249	249	262	280	275	271	275	315	323	327
*im Übergangsbereich (> 450 € bis neu < = 520,00 € < =1.300 €)	336	331	315	311	323	315	307	296	299	331	295	301
*über dem Übergangsbereich (> 1.300 €)	126	129	123	122	114	120	131	128	129	76	80	72

Im Arbeitsmarktreport wird nur noch von den Bezeichnungen (\*) der Einkommen gesprochen; ich wäre für diese Übernahme im Bericht.

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 1.026 Fälle. Im Vorjahr waren es demgegenüber noch 1.094 BGs. Danach folgen Partner-BGs mit Kinder mit durchschnittlich 516 BGs, im Vorjahr waren hier noch 542 BGs zu verzeichnen.

Ein Fallzahlen Rückgang konnte im Jahresverlauf 2022 bei **Partner-BGs ohne Kinder** - von 281 im Jahr 2021 auf 264 im Jahr 2022 verzeichnet werden. Bei den **Alleinerziehenden-BGs mit einem oder mehreren Kindern** liegt ein Anstieg von 403 auf 465 BGs vor.

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 2.055 im Januar auf 2.059 Personen im Februar 2022 angestiegen. Danach konnte eine anhaltende Reduzierung auf 1.936 Personen im Dezember 2022 verzeichnet werden. Der Anteil der Lzb an den eLb ist demgegenüber von 63,8 % im Januar auf 57,1 % im Dezember 2022 zurückgegangen.

Im Mai betrug der Anteil der Langzeitbezieher (Lzb) an den eLb 64,3 %. Dies entspricht 2.021 Lzb, bei 3.141 eLb. Im Vergleich zum Vorjahresmonat liegt ein Anstieg um 5,5 % bei den Lzb vor. Unter den Lzb befanden sich im Juni 2022 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 2022 angespannten Arbeitsmarktlage, in Zusammenhang mit zurückhaltenden Einstellungen während der noch anhaltenden Pandemie zu begründen. Zur Jahresmitte kamen die Personen aus der Ukraine aus dem Rechtsgebiet Asyl ins SGB II. Damit ist die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten angestiegen und der Anteil der Langzeitleistungsbezieher hat sich damit direkt um 5,6 % verringert. Die Lzb haben in steigendem Umfang gesundheitliche Probleme, bei denen die Verzahnung von Gesundheit und Arbeit eine lange Zeit in Anspruch nimmt bevor eine Integration in Arbeit möglich wird.

Im Dezember 2022 befanden sich unter den 741 erwerbstätigen eLb insgesamt 484 Lzb in einer Erwerbstätigkeit.

## 5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit

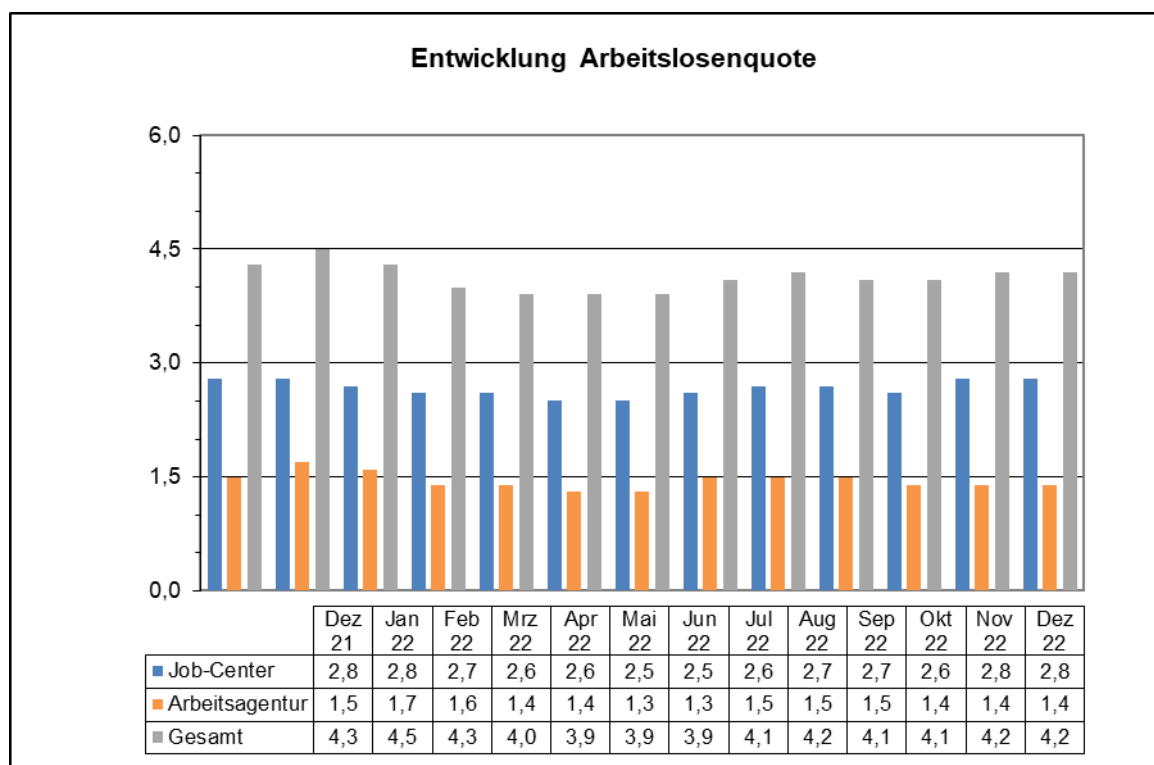
Die Quote der Arbeitslosigkeit ist 2022 kontinuierlich bis einschließlich Juni von 4,5 auf 3,9 gesunken. Danach ist sie wieder bis auf 4,2 % im Dezember angestiegen.

Bei der Betrachtung der Rechtskreise SGB II und SGB III im Vergleich ist festzustellen, dass die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Bereich des SGB III von 1,7 % im Januar auf 1,3 %

im Juni gesunken ist. Danach ist ein leichter Anstieg bis auf 1,5 % im September erfolgt, bevor die Quote sodann wieder leicht auf 1,4 % gesunken ist.

Im Rechtskreis des SGB II hingegen sind die Werte im Jahresverlauf fast stabil. Ein Rückgang ist von Januar mit 2,8 % bis Juni auf 2,5 % erfolgt, bevor sodann die Quoten bis Dezember mit 2,8 % wieder angestiegen sind.

Diagramm 2 – Entwicklung der Arbeitslosenquote:



Das Jahr 2022 stand am Anfang noch unter starkem Einfluss der Pandemie. Mit Ausklingen der Pandemie ab April 2022 wurde das Kontaktdichtekonzept wieder auf Präsenzkontakte zurückgeführt, digitale Kontakte (Telefon-/Videoberatung) sind zwar weiterhin möglich, zählen aber nicht mehr bei der Betrachtung der Kontaktdichte. Nach anfänglichen Schwierigkeiten, die Kundinnen und Kunden wieder an die Präsenztermine heranzuführen, stellte das verordnete Sanktionsmoratorium ab Juli 2022 sich dahingehend als hinderlich dar, den positiven Verlauf der Kontakte beizubehalten. Der Arbeitsmarkt war aufnahmefähig, aber die Kunden sind nicht zu persönlichen Gesprächen erschienen oder haben im Nachgang das Unterstützungsangebot nicht angetreten.

## Ausblick 2023

Das Jahr 2022 war neben den Ausläufern der Pandemie gespickt mit mehreren weiteren Krisen, deren Auswirkungen auf die weitere Zeit nicht absehbar sind. Zumindest wirken sich diese auch im Jahr 2023 auf den Arbeitsmarkt aus.

Jedoch zeigt sich der Arbeitsmarkt im südhessischen Bereich robust und es wird mit einer positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes gerechnet.

## 6. Eingliederungsmittel 2022

Für die nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) zu gewährenden Leistungen wurden dem Odenwaldkreis im Jahr 2022 folgende Mittel zur Verfügung gestellt:

Tabelle 5 – Finanzbudget:

	<b>Eingliederungsmittel 2022</b>	<b>Eingliederungsmittel 2021</b>
Eingliederungsmittel klassisch	<b>4.069.212,00 EUR</b>	<b>3.916.112,00 EUR</b>
Verwaltungskostenbudget	<b>4.609.970,00 EUR</b>	<b>4.468.129,00 EUR</b>
<b>Gesamtbudget</b>	<b>8.679.182,00 EUR</b>	<b>8.384.241,00 EUR</b>

Die Bindungsquote des Jahres 2022 belief sich nach Schließung der Bücher auf 86,66 % (2021 = 92,44%).

Die Reduzierung der Bindungsquote ist zum einen auf die Personalfuktuation und die langen nicht besetzten Stellen im Kommunalen Job-Center aufgrund des Fachkräftemangel zurückzuführen. Fehlende Beratungsgespräche bildeten hier ein Hindernis, um weitere Mittel zu verausgaben. Zudem wirkte sich das Sanktionsmoratorium ab Mitte des Jahres 2022 hier negativ aus, da die Kundinnen und Kunden dies zum Anlass nahmen, zu Terminen nicht zu erscheinen, oder vereinbarte Eingliederungsmaßnahmen nicht zu besuchen, bzw. ausgestellte Bildungsgutscheine nicht einzulösen. Hier war deutlich zu erkennen, dass mangelnde Leitlinien sich negativ auf die Mitwirkungsbereitschaft der Kundinnen und Kunden ausgewirkt haben.

## **7. Zielvereinbarung 2022**

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 2022 folgende Ziele zur genauen Beobachtung oder mit konkreter Zielsetzung vereinbart:

## 7.1 Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1)

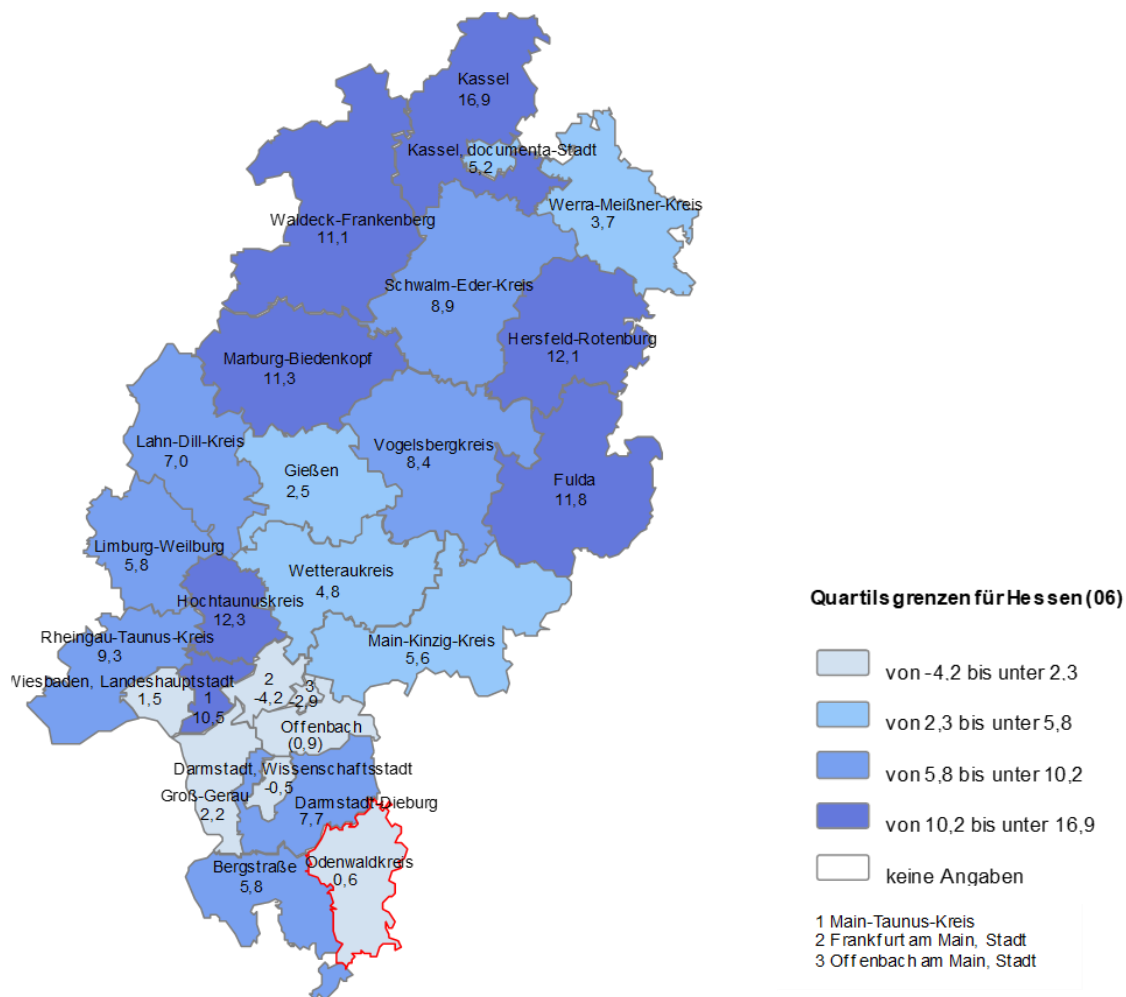
### Ziel:

Die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt wird im Jahresverlauf 2022 genau beobachtet.

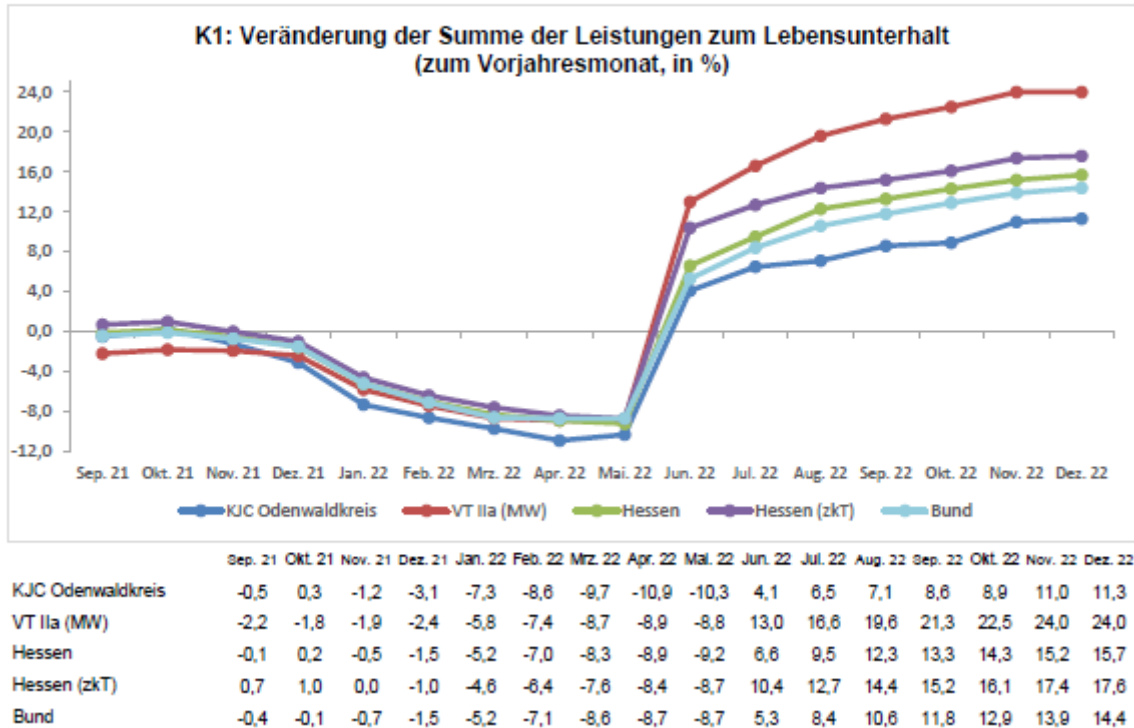
### Ergebnis:

Im Odenwaldkreis lag zum Jahres Anfang im Januar 2022 eine Reduzierung von -7,3 % der Leistungen zum Lebensunterhalt vor. Die Reduzierung hat bis April mit -10,9 % angehalten. Danach ist kontinuierlich eine Steigerung bis auf 11,3 % im Dezember 2022 erfolgt. Im Jahresfortschrittswert 2022 lag ein Anstieg um 0,6 % vor.

Eine der Ursachen für den Anstieg der Hilfebedürftigkeit war der Krieg in der Ukraine und der damit verbundene Rechtskreiswechsel dieser Personen sowie die Energiekrise. Im Vergleich zu Hessen liegt die Veränderung jedoch im unteren Bereich (siehe nachfolgende Grafik).



## Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit



## 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 2022. Das Ziel ist erreicht, wenn die Summe der Integrationen des Kommunalen Job-Centers im Dezember 2022 (Wartestand 3 Monate) mindestens 770 beträgt.

Im Rahmen der geschlechterspezifischen Planung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt plant das Kommunale Job-Center zudem, dass die Summe der Integrationen bei Frauen im Dezember 2022 (Wartestand 3 Monate) mindestens 308 beträgt und die Summe der Integrationen der Männer mindestens 462 beträgt.

### Ergebnis:

Der Odenwaldkreis hat für das Jahr 2022 insgesamt **644 Integrationen** erzielt, was einer Integrationsquote von 19,4 % entspricht. Die Integrationen verteilen sich auf 401 Männer und 243 Frauen. Das vereinbarte Ziel in Gesamtsumme sowie pro Geschlecht wurde damit nicht erreicht.

Der Odenwaldkreis hat für das Jahr 2022 insgesamt **644 Integrationen** erzielt, was einer Integrationsquote von 19,4 % entspricht. Die Integrationen verteilen sich auf 401 Männer und



243 Frauen. Das vereinbarte Ziel in Gesamtsumme sowie pro Geschlecht wurde damit nicht erreicht. Negativ hat hier das Sanktionsmoratorium sowie der Krieg seit Februar 2022 mit seinen Folgen – Rohstoffknappheit, Lieferengpässe, steigende Preise, etc. – hineingespielt.

Die Integrationsquote der Frauen ist im Jahresvergleich von 13,4 % im Dezember 2021 auf 13,7 % im Dezember 2022 angestiegen. Damit ist die durchschnittliche Integrationsquote der Frauen stabil bei 14,2 % im Jahr 2022 verblieben. Bei den Männern ist die Integrationsquote im Jahresverlauf von 29,3 % auf 25,9 % zurückgegangen. Im Jahresdurchschnitt 2021 lag die Quote im Durchschnitt noch bei 30,3 % und ist auf 27,5 % im Jahresdurchschnitt 2022 zurückgegangen. Unter den 644 Integrationen befinden sich 77 Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit einer Staatsangehörigkeit aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern.

Betrachtet man das Faktenblatt<sup>3</sup> Gleichstellung mit Datenstand März 2023 für Dezember 2022 so liegt im Kommunalen Job-Center des Odenwaldkreises (KJC) die Integrationsquote der Männer bei 25,9 % und damit um 3,7 % unter dem Durchschnittswert des Landes Hessen und um 4,9 % unter dem Durchschnittswert des SGB II-Typs IIa. Ähnliches spiegelt sich bei den Frauen wieder. Der Wert des Kommunalen Job-Centers liegt hier bei 13,7 %, der Durchschnittswert im Land Hessen bei 16,2 % und der des SGB II-Typs IIa bei 17,6 %.

Bei der Integrationsquote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Partner-BGs ohne Kinder liegt die Integrationsquote der Frauen bei 11,4 %. Dies stellt eine Differenz um 0,9 % zum Durchschnitt des Landes Hessen mit 11,9 % dar. Gegenüber dem SGB-II-Typ IIa ist der Wert des Odenwaldkreises um 2,0 % deutlich niedriger. Die Integrationsquote der Männer liegt bei 17,1 % (Land Hessen: 24,0 %; SGB II – Typ IIa: 25,2 %).

Die Entwicklung bei den Erziehenden in Partner-BG mit Kindern sieht hingegen anders aus. Hier liegt das KJC bei der Integrationsquote der Frauen mit 4,0 % weiterhin deutlich hinter dem Durchschnitt des SGB II – Typ IIa mit 11,6 % und auch hinter der Quote des Landes Hessen mit 9,4 %. Die Integrationsquote der Männer liegt hier mit 38,2 % über der des Landes Hessen mit 36,9 %, aber unter dem Durchschnitt des SGB II – Typs IIa von 41,5 %.

---

<sup>3</sup> sgb2.info: [Faktenblatt 12/2022](#)

[zurück zum Inhalt](#)

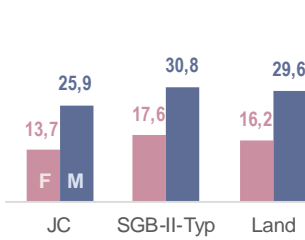
**Integrationsquoten, erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) und Langzeitleistungsbeziehende (LZB)**

JC Odenwaldkreis (SGB-II-Typ IIa, Hessen)

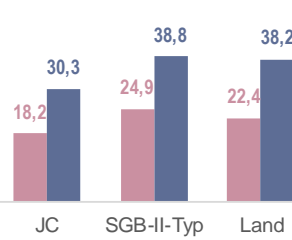
JC Odenwaldkreis

Dezember 2022 (Datenstand: März 2023)

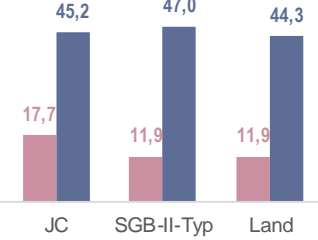
**Integrationsquoten  
Alle ELB**



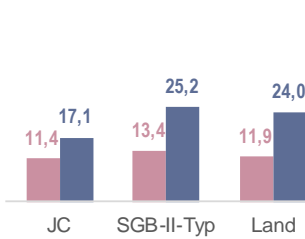
**Arbeitslose ELB**



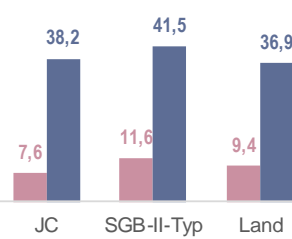
**ELB im Kontext Flucht (ohne ukrainische Staatsangehörige)**



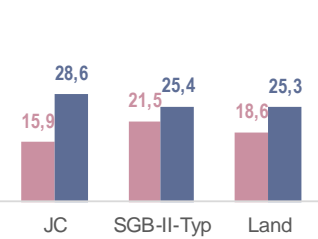
**Integrationsquoten  
ELB in Partner-BG ohne Kinder**



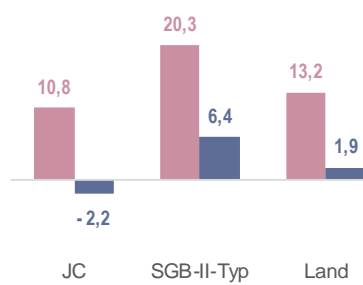
**Erziehende in Partner-BG mit Kindern**



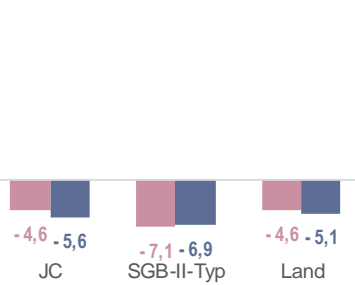
**Alleinerziehende**



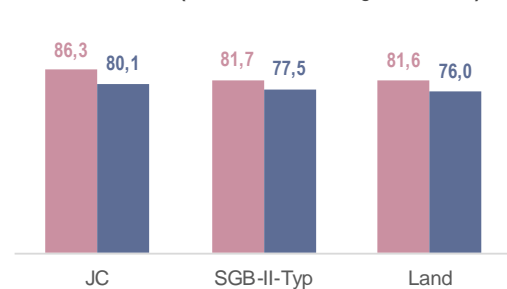
**Bestand ELB  
Veränderung zum Vorjahr in %**



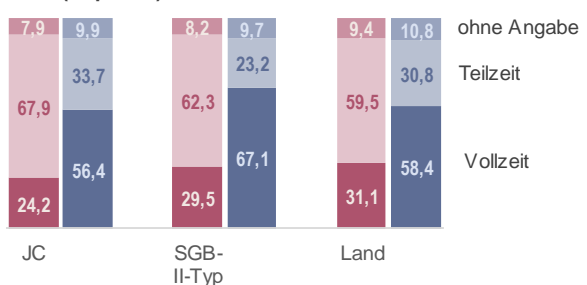
**Bestand LZB  
Veränderung zum Vorjahr in %**



**Anteil LZB ohne Förderung in den letzten 12 Monaten  
an allen LZB in % (nach Def. d. VO z. § 48a SGB II)**



**Integrationen in sv.-pfl.  
Beschäftigung - Anteile Voll-/Teilzeit  
in % (Sep 2022)**



Die Integrationsquote der Alleinerziehenden bezieht sich auf durchschnittlich 377 Frauen sowie 27 Männer. Hier liegt das KJC bei den Frauen mit 15,9 % unter dem Vergleichstyp IIa mit 21,5 % sowie dem Wert des Landes Hessen mit 18,6 %. Bei den alleinerziehenden Männern ist die Integrationsquote von 28,6 % deutlich über den Werten des Typs IIa mit 25,4 % und den Werten von Hessen mit 25,3 % angesiedelt. Es wurden final 74 Integrationen von 442 Alleinerziehenden im Dezember 2022 verzeichnet. Dies stellt ein Anstieg um 8 Integrationen im Vergleich zum Dezember 2021 dar.

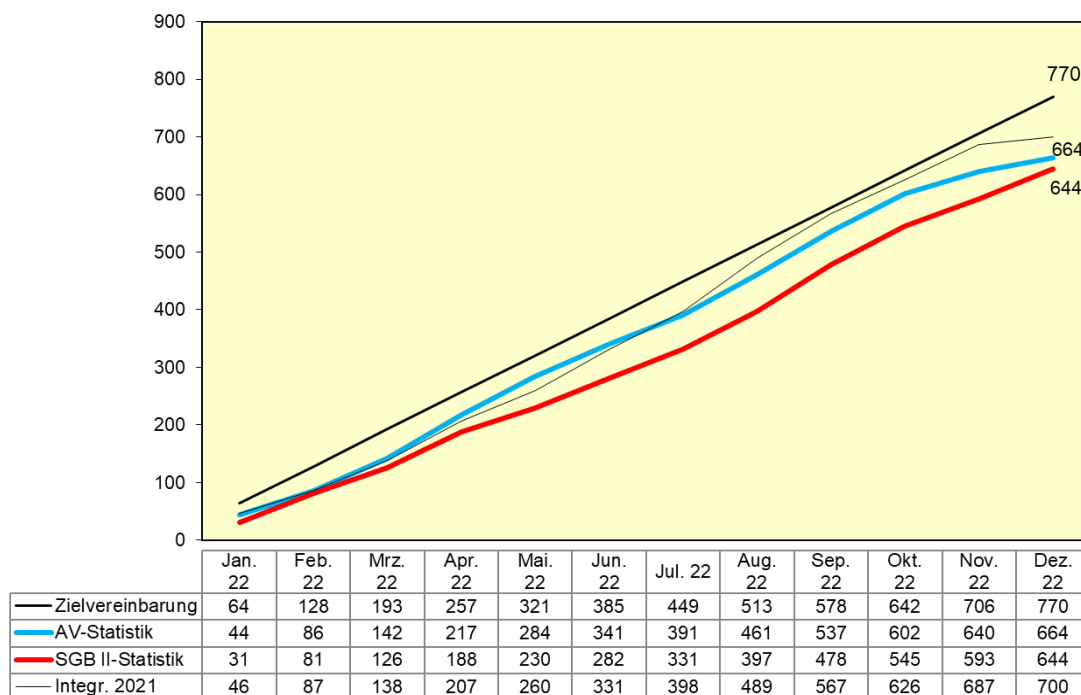
Gerade für erwerbsfähige Frauen mit Kindern – alleinerziehend oder in einer Partner-BG – ist es unheimlich wichtig, auf eine kontinuierliche Kinderbetreuung zurückgreifen zu können. Die gerade zu Zeiten der Pandemie vermehrte Einführung von Homeoffice im Rahmen der Digitalisierung kann zudem auf viele Tätigkeiten am Arbeitsmarkt nicht angewendet werden (z.B. Einzelhandel, Pflege, etc.). Ergänzend zu den schon seither bestehenden Einschränkungen durch den ÖPNV in der ländlichen Region, haben fehlende Kinderbetreuungsplätze durch fehlendes Personal die Integrationen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erschwert.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es zu schlechteren Vergleichswerten kam und dies deutlich die Erreichung der Integrationsziele beeinflusste. Positiv haben sich die finalen Integrationen in der Jahressumme entwickelt. Das Kommunale Job-Center hat mit 644 Integrationen 29 Integrationen mehr erreicht als in der Prognose der BA mit 615 Integrationen. 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 Nachhaltigkeit des eingeführten Fachaufsichtskonzeptes dazu beigetragen.

Für das Jahr 2023 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 2022 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden des Kommunalen Job-Centers nicht über 2.020 Personen steigt.

Im Rahmen der geschlechterspezifischen Planung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt plant das Kommunale Jobcenter zudem, dass der Bestand von Frauen im Langzeitleistungsbezug nicht 1.100 übersteigt und der Bestand von Männern im Langzeitleistungsbezug nicht 920 übersteigt.

#### Ergebnis:

Die Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern lag im Dezember 2022 bei -5,1 %. Das Kommunale Job-Center verzeichnete bis März eine Steigerung bis auf 1,3 %. Danach verändert sich der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern kontinuierlich rückläufig bis auf -5,1 im Dezember. Im Jahresdurchschnitt liegt die Reduzierung bei -1,8 %.

Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden hat sich von 2.055 im Januar 2022 auf 1.932 Personen im Dezember 2022 reduziert; im Durchschnitt liegt der Odenwaldkreis bei 1.998. Das gesetzte Ziel wurde somit erreicht und leicht unterschritten.

Bei den Frauen konnte im Jahresdurchschnitt eine Reduzierung auf 1.082 Frauen im Langzeitleistungsbezug erreicht werden. Bei den Männern liegt eine Reduzierung des durchschnittlichen Bestands auf 916 Männer vor. Das Kommunale Job-Center hat damit diese ambitionierten Ziele vollumfänglich erreicht.

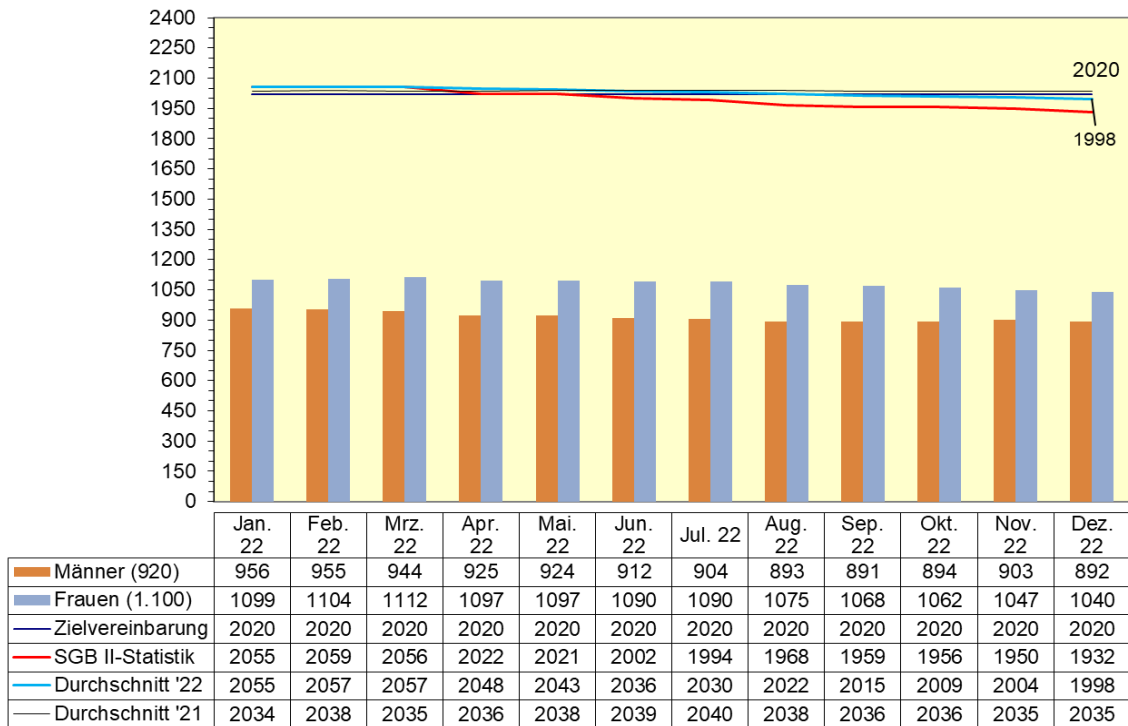
Im Jahr 2022 wurde vom digitalen Kontakt wieder auf den persönlichen Kontakt umgestellt. Jedoch hat das eingeführte Sanktionsmoratorium die Bereitschaft für ein Beratungsgespräch bei den Kunden gesenkt. Deshalb sind nur verzögerte Zuweisungen in die jeweiligen Maßnahmen erfolgt. Daneben musste in dieser Zeit auch festgestellt werden, dass zum Teil die Kunden nach Abschluss einer EGV überhaupt nicht in den Maßnahmen ankamen.

Der Arbeitsmarkt hat sich trotz aufeinanderfolgender Krisen aufnahmefähig für diese Zielgruppe gezeigt.

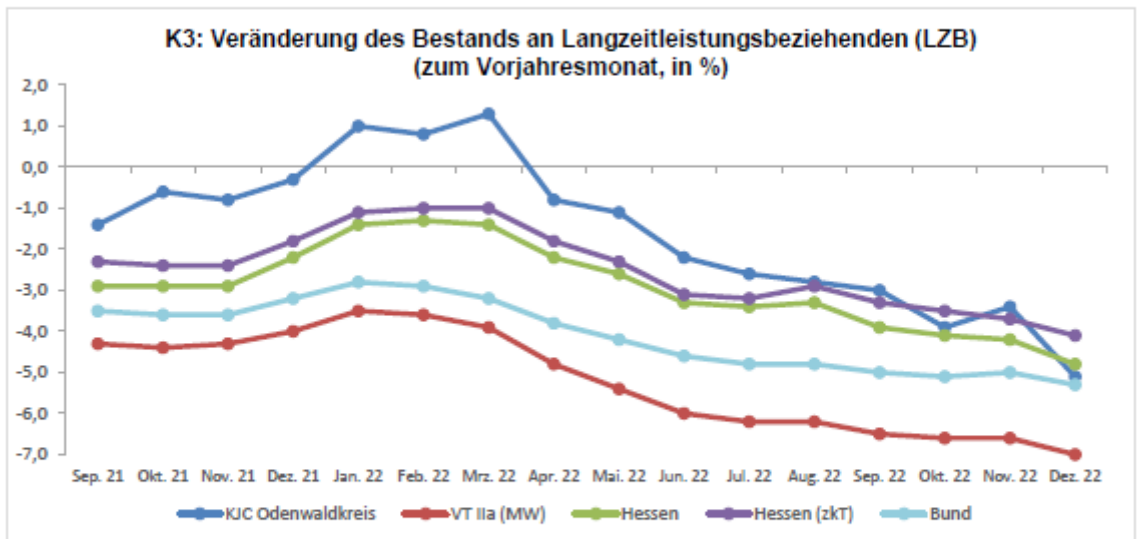
Im Rahmen der rückwirkenden Kennzahlenbetrachtung hat sich für das Kommunale Job-Center der ursächliche Zusammenhang zwischen Präsenzberatung, intensiver Fachaufsicht und positiver Zielerreichung bestätigt. Erfolgt keine umfassende Präsenzberatung oder intensive Fachaufsicht bzw. sind diese wg. der Rahmenbedingungen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

Diagramm 4 – Entwicklung Langzeitleistungsbezieher:

**Zielvereinbarung Verringerung Langzeitleistungsbezieher (K3)**



**Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug**



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

## 7.4 Integration von Langzeitleistungsbeziehern (K3E1)

### Ziel:

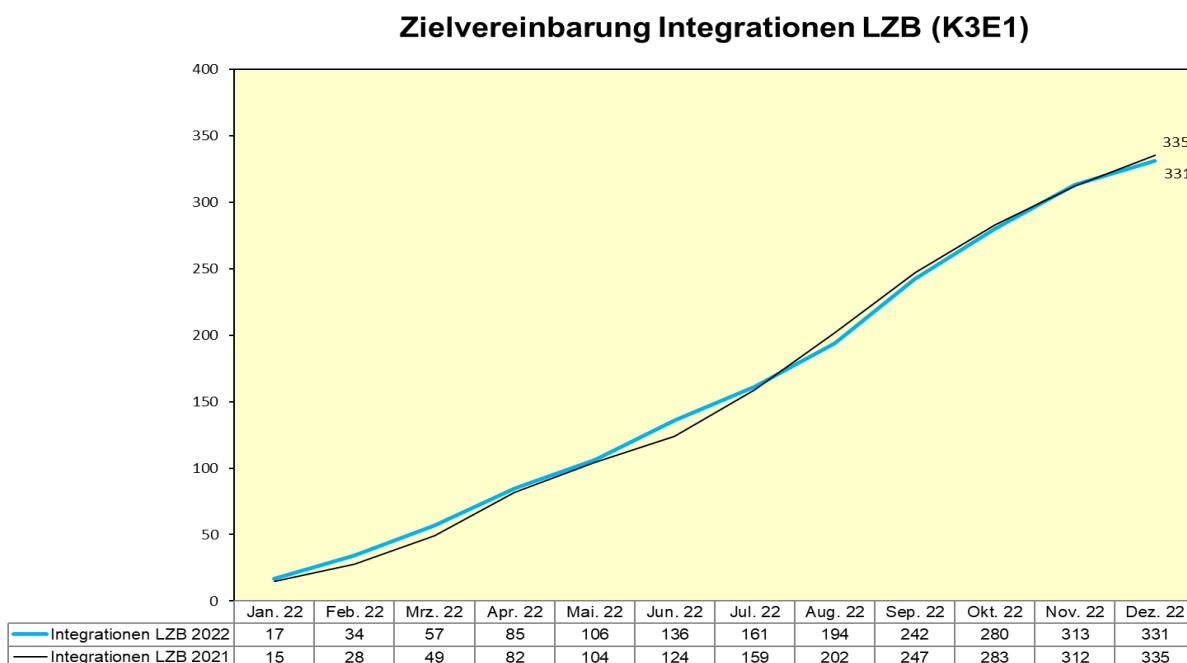
Die Integration von Langzeitleistungsbeziehern stellt ein optionales landesspezifisches Ziel in Hessen dar. Mit dem Odenwaldkreis wurde keine entsprechende Vereinbarung getroffen.

### Ergebnis:

Bei der Zielgruppe der Langzeitleistungsbezieher konnten, auch ohne vorrangige Zielvereinbarung mit dem HMSI, 331 Integrationen im Jahr 2022 erzielt werden, dies ist ein Rückgang um vier im Vergleich zum 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 2022. Trotz der spürbaren Auswirkungen der Krisen auf den Arbeitsmarkt konnten im September 48 Lzb in Arbeit integriert werden, dies stellt den Bestwert des Jahres 2022 auf monatlich betrachteter Basis dar. Im Jahresdurchschnitt konnten mtl. 28 Lzb im Jahr 2022 integriert werden – VJ mtl. Ø 28 Lzb. Die Hochphase der Integrationen liegt im Juni mit einer Quote von 17,0 % vor. Der Jahresdurchschnitt liegt bei 16,6 %.

### 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 2022 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 15,8 % im Januar, auf 16,7 % im Dezember 2022 um 0,9 % angestiegen. Für das Jahr 2022 konnten 66 alleinerziehende Frauen sowie 8 alleinerziehende Männer in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dies ist ein Anstieg um 12 Vermittlungen im Vergleich zum Vorjahr.

## **7.6 Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3)**

### **Ziel:**

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

2019 wurde in der Kennzahlenverordnung nach § 48a SGB II die bisherige Ergänzungsgröße „Nachhaltigkeit der Integrationen“ durch die genauere und zeitnäher zur Verfügung stehende bisherige Monitoringgröße „Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration“ als neue K2E3 ersetzt. Die neue Ergänzungsgröße "Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration" steht nun besonders im Fokus. Das Ziel ist erreicht, wenn die Quote dieser Integrationen des Kommunalen Jobcenters um 1,8 Prozent auf 58 Prozent steigt.

### **Ergebnis:**

Im Kommunalen Job-Center lag die Quote der Nachhaltigkeit im März 2022 bei 58,3 %. Dies ist eine Steigerung um 1,4 % im Vergleich zum Vorjahresmonat mit 56,9 %.

Die kontinuierliche Beschäftigung nach Integration liegt für März 2022 bei 365 Vermittlungen. Dieser Wert setzt sich zusammen aus 224 Männer und 141 Frauen. Im Vorjahr lag er bei 336 Vermittlungen – 221 Männer und 115 Frauen. Der Anteil der nach Integration kontinuierlich Beschäftigten an allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt für März 2022 bei 67,8 % der Frauen und 53,6 % der Männer. Insgesamt liegt die Quote bei 58,3 %. Das gesetzte Ziel wurde damit erreicht.



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:**

Der Integration erwerbsfähiger Leistungsberechtigter unter 25 Jahre in eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Das Ziel ist erreicht, wenn die Summe dieser Integrationen des Kommunalen Jobcenters im Jahr 2022 mindestens 70 beträgt.

### **Ergebnis:**

Dem Team u25 obliegt bereits aufgrund der gesetzlichen Lage vorrangig das Ziel, Jugendliche in eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung zu vermitteln.

Für das Ausbildungsjahr 2021/2022 wurden für den gesamten Odenwaldkreis (SGB II und SGB III) insgesamt 554 Bewerber für Berufsausbildungsstellen<sup>4</sup> registriert. Dies stellt einen Rückgang um 76 Personen im Vorjahresvergleich dar. Seit Beginn des Berichtsjahres wurden für den Odenwaldkreis 392 Berufsausbildungsstellen gemeldet. Davon haben 265 Bewerber eine Ausbildung aufgenommen, was einer Quote von 47,8 % entspricht.

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 2021 bis September 2022 werden für diese Zeit 31 Personen mit Ausbildungsprofil erfasst. Davon waren nur 13 Bewerber für Berufsausbildungsstellen geeignet, letztlich sind hiervon 9 Bewerber in eine Berufsausbildung eingemündet. Lediglich 1 Bewerber waren zum 30.09.2022 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 eine Stagnation im Vorjahresvergleich dar.

---

<sup>4</sup> Bundesagentur für Arbeit [Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit \(Monatszahlen\) - September 2022 – Odenwaldkreis](#)

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat ergänzend das Tableau<sup>5</sup> mit den Daten bis Dezember 2022 übersandt. Es wurden im betrachteten Jahr danach 47 Integrationen in voll qualifizierende berufliche Ausbildung erreicht, bei einem Bestand an eLb von 694 Personen unter 25 Jahren. Daraus ergibt sich eine Integrationsquote von 6,7% für 2022. Im Vorjahr 2021 lagen die registrierten Zahlen mit einer Quote von 8,6 % deutlich darüber; die Quote hat sich nun um 1,9 % verschlechtert. Damit wurde das gesetzte Ziel der voll qualifizierenden beruflichen Ausbildung um 23 Integrationen deutlich unterschritten.

## **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 Tableau<sup>6</sup> mit den absoluten Werten und vergleichbaren Quoten zur Verfügung. Aus den erhaltenen Daten ist ersichtlich, dass sich die Integrationsquote dieser Zielgruppe von 15,3 % im Dezember 2021 auf 9,6 % im Dezember 2022 verschlechtert hat. Sie liegen mit 5,7 % unter dem Vorjahreswert. Für das Jahr 2022 werden 8 Integrationen bei 83 Arbeitsuchenden im SGB II mit Schwerbehinderung verzeichnet.

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

---

<sup>5</sup> IWAK - Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen; Erstellungsdatum: April 2023

<sup>6</sup> IWAK - Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen; Erstellungsdatum: Januar 2023

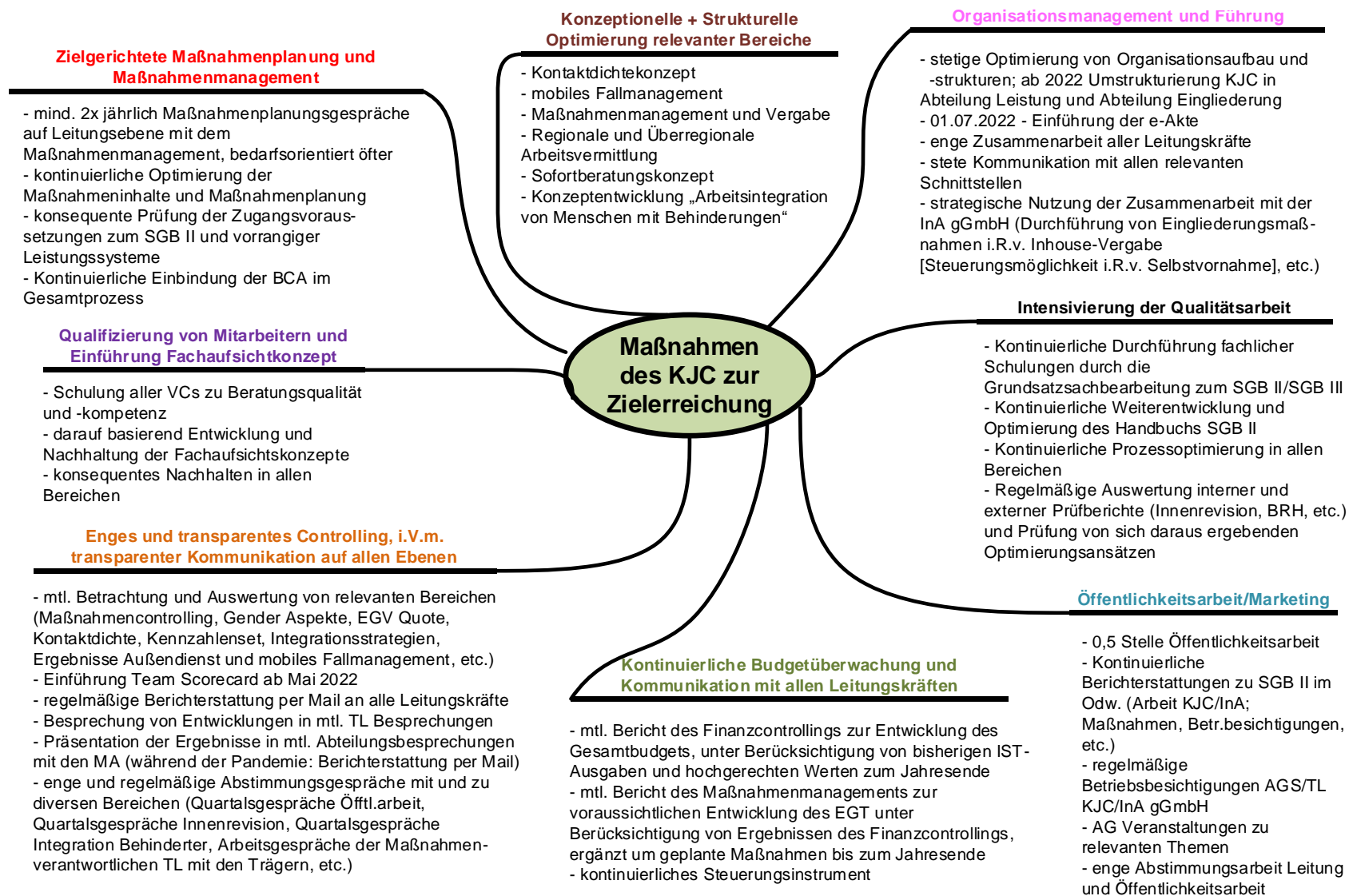
### Zusammenfassendes Fazit zur Zielerreichung des Jahres 2022:

Die Entwicklung der Zielerreichungsprozesse 2022 wird als verbesserungswürdig betrachtet, da bei einigen Kennzahlen das vereinbarte Ziel nicht erreicht werden konnte. Im Jahr 2022 haben viele ungünstige Rahmenbedingungen die Ziele beeinflusst. Dennoch konnten durchaus gute Ergebnisse erzielt werden.

Die Entwicklung der Zielerreichungsprozesse 2022 wird final als durchaus positiv im Rahmen der Möglichkeiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt bewertet. Obwohl die gesetzten Ziele nicht in allen Bereichen erreicht werden konnten, war es dem Odenwaldkreis möglich, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geschätzten Werte zu übertreffen. Die BA ging in ihrer Prognose von 615 Integrationen aus, der Odenwaldkreis konnte 644 Integrationen realisieren und diesen Wert somit um 29 Integrationen übertreffen. Die Zahl der Langzeitleistungsbezieher konnte – trotz Krisen – deutlich reduziert werden.

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

Nachfolgende Darstellung fasst die bislang ergriffenen Maßnahmen nochmals komprimiert zusammen.



## 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 2023 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 2022*“ 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 Bedarfsgemeinschaften mit nur 1 Person
- Intensivbetreuung von Personen mit Migrationshintergrund in Sozialberufen
- Intensivbetreuung von arbeitsmarktnahen Personen mit dem Ziel der Qualifizierung und Arbeitsaufnahme
- Intensivbetreuung von Langzeitarbeitslosen mit dem Ziel der Aktivierung und Arbeitsaufnahme
- Intensivbetreuung von Personen mit geringem Restanspruch von Leistungen/ Erwerbsaufstocker
- Intensivbetreuung von Personen mit Migrationshintergrund
- Intensivbetreuung von integrationsferne Personen
- Intensivbetreuung von Personen über 50 Jahre ohne Eingliederungsvereinbarung

Im Bereich des Maßnahmenmanagements wurden darüber hinaus, aufgrund umfangreicher Personalveränderungen, auch im Jahr 2022 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 2022 insgesamt 30 Sprachtests angeboten. Davon haben 30 Sprachtests stattgefunden und es haben insgesamt 315 Personen teilgenommen. Im Anschluss sind diese sodann in 9 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 2021 und 2022 im Vergleich

2022	Anzahl Testtermine	Anzahl Personen	2021	Anzahl Testtermine	Anzahl Personen
01-2022	2	4	01-2021	2	5
02-2022	2	5	02-2021	2	8
03-2022	2	14	03-2021	2	4
04-2022	2	13	04-2021	2	12
05-2022	2	13	05-2021	2	6
06-2022	5	42	06-2021	3	17
07-2022	4	28	07-2021	2	11
08-2022	3	38	08-2021	1	4
09-2022	2	37	09-2021	2	7
10-2022	2	36	10-2021	2, durchgeführt 1	2
11-2022	3	63	11-2021	2, durchgeführt 1	2
12-2022	1	22	12-2021	2	5
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>315</b>	<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>83</b>

Tabelle 7 – Übersicht gestartete Sprachkurse 2021 und 2022 im Vergleich

Kursarten	Anzahl Kurse 2022	Anzahl Kurse 2021
<b>Alphabetisierungskurs</b>	1	0
<b>Zweitschriftlernerkurs</b>	2	0
<b>Allgemeiner Integrationskurs</b>	4	4
<b>Jugend-Integrationskurs</b>	0	0
<b>Nationale berufsbezogene Deutschförderung</b>		
➤ <b>A2</b>	0	0
➤ <b>B1</b>	0	0
➤ <b>B2</b>	2	4
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

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 im Berichtsjahr 2022 als zielführend und ergebnisorientiert gezeigt hat.

### **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.

Die Aufgaben des mobilen Fallmanagements in Bezug auf Sofortberatung in aufsuchender Arbeit konnten im Berichtszeitraum wieder aufgenommen werden.

Tabelle 8 – Übersicht zur Entwicklung der Antragstellungen und Sofortberatungen:

<b>Neuanträge Gesamt 2022</b>	<b>1.424</b>
• <b>Anträge mit Anspruch (lt. OPEN)</b>	<b>1.245</b>
• <b>davon bereits wieder aus dem Leistungsbezug</b>	<b>352</b>
<b>davon umgehende Beratung durch die Eingliederungsteams</b>	<b>853</b>

#### **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 2022 zu 2021 dar.

Tabelle 9 – Kostendarstellung Kommunale Eingliederungsleistungen:

<b>8.4 Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16 a SGB II)</b>		
Für alle anspruchsberechtigten Leistungsempfänger des SGB II werden im Bedarfsfall kommunale Eingliederungsleistungen nach den Bestimmungen des § 16 a SGB II erbracht. Im abgelaufenen Wirtschaftsjahr 2022 wurden in den einzelnen Hilfearten folgende Ausgaben getätigt:		
<b>Leistungsart</b>	<u>Verausgabte Mittel 2022</u>	<u>Verausgabte Mittel 2021</u>
Kinderbetreuung	0,00 €	160,00 €
Schuldnerberatung	297.934,43 €	81.997,49 €
Suchtberatung	264.367,87 €	240.320,39 €
Psychosoziale Betreuung	<u>314.340,07 €</u>	<u>253.735,00 €</u>
<b>Gesamt</b>	<b>876.642,37 €</b>	<b>576.212,88 €</b>

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 wurde bis 30.06.2022 ergänzend unterstützt aus dem Arbeitsmarktbudget des Landes Hessen gefördert. Der Anteil des Odenwaldkreises lag dabei bei rd. 56 % der förderfähigen Gesamtausgaben. 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 2022 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.

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:

<b>Anzahl der Fälle im Jahr 2022 Gesamt</b>	<b>5</b>
• davon in Bearbeitung	4
• davon abgeschlossene Fälle	1
→ mit negativer Bescheinigung	0
→ Aufgabe des Gründungsvorhabens (ohne Stellungnahme)	0
→ Aufgabe des Gründungsvorhabens (mit Stellungnahme)	0
→ Wechsel in anderes Projekt (ohne Stellungnahme)	1

Im Jahr 2022 waren bedingt durch die Pandemie und aufeinanderfolgenden Krise 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 Oden-

waldkreises 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 2022 fand 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 2022 wurden nachfolgend aufgeführte Fall- und Betreuungszahlen ermittelt:

Tabelle 11 – Übersicht Beratungen und Ergebnisse Bestandsselbständige:

<b>Fälle in Bearbeitung</b>	<b>1</b>
Bearbeitung ruht	1
Abgeschlossene Fälle mit positiver Tragfähigkeit	0
Abgeschlossene Fälle mit bedingter / vorläufiger Tragfähigkeit	0
Abgeschlossene Fälle mit negativer Tragfähigkeit	4
Abgeschlossene Fälle ohne Tragfähigkeit /Bescheinigung	5
<b>Gesamte Fälle</b>	<b>11</b>
davon aus 2022	4
davon aus dem Vorjahr	7

**Bewertung:**

Unter den vier abgeschlossenen Fällen mit negativer Bescheinigung der Tragfähigkeit haben sich zwei Beendigungen aufgrund von einer Arbeitsaufnahme sowie einem fehlenden Folgeantrag ergeben. Dies entspricht einer Quote von 50,0 %. Die beiden anderen Fälle befinden sich noch im ergänzenden Leistungsbezug.

Ebenso konnte bei den abgeschlossenen Fällen ohne Bescheinigung in drei von fünf Fällen ebenso Leistungseinstellungen verzeichnet werden. In einem Fall wurde Altersruhegeld gewährt.

Unter allen elf überprüften Fällen wurden rückblickend fünf Fälle dauerhaft eingestellt.

Davon waren drei Fälle aus dem Vorjahr und zwei Fälle im Jahr 2022 zur Überprüfung zugesteuert. Dies entspricht einer Quote von 45,5 %. 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.

## **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.

Nachdem die angebotenen Arbeitsgelegenheiten aufgrund von Corona seit 2021 ausgesetzt wurden, liefen diese bisher auch nicht wieder an. Anfragen von externen Einsatzstellen sind hierzu auch nicht beim KJC eingegangen, so dass derzeit von einem fehlenden Bedarf für diese Art von Tätigkeiten ausgegangen wird. Die Möglichkeit wird jedoch weiterhin aufrechterhalten.

## **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 2022 wurde für die Förderungen zur Anbahnung und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein Anteil von 112.804,97 € bzw. 2,77 % 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 2022, 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 Maßnahmenportfolio<sup>7</sup> unter Berücksichtigung der Entwicklungsstufen

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

aufgeführt und ergebnisorientiert bewertet.

---

<sup>7</sup> Maßnahmenportfolio: siehe [nächste Seite](#)

Maßnahmenportfolio 2022 - 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><b>Einstiegsqualifizierung</b> diverse Anbieter</p> <p><b>BVB</b> (im Auftrag der Agentur für Arbeit) Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - Berufsvorbereitung - betriebliche Erprobung - Vermittlung in Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung</p> <p><b>Act - Die Arbeitswelt ist eine Bühne</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Erleichterung berufl. Integration mittels theaterpädagogisch gestützter Kompetenzentwicklung</p>	<p><b>Service Point Bewerbungen</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Unterstützung beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen</p> <p><b>Existenzgründungsberatung</b> Träger: OREG mbH Ort: Erbach</p> <p><b>Digitaler Führerschein "Bildungsbrücke"</b> Träger: InA gGmbH Zielgruppe: U27 Ort: Erbach - Erwerb u. Ausbau digitaler Kompetenzen</p> <p><b>App - Seniorenwegweiser Odenwaldkreis (AQB 2022/EGT)</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach/digital - Umgang mit Software-Anwendungen erlernen - Nutzen von digitalen Kommunikations- und Lernmöglichkeiten - Steigerung der Motivation - Förderung politischer und sozialer Bildung</p>	<p><b>InA-Bewerbercenter</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Bewerbungstraining - bewerberorientierte Vermittlung in Arbeit</p> <p><b>Quo Vadis</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Kompetenzfeststellung - Profiling</p> <p><b>Überprüfung Bestandsselbständige</b> Träger: OREG mbH Ort: Erbach</p>	<p><b>Reha-Umschulung oder -Ausbildung</b> diverse Anbieter bis zu 3 Jahre</p>	<p><b>Erziehende 2022 (AQB 18/19/20)</b> Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - Organisation und Sicherstellung Kinderbetreuung - berufliche Orientierung - Vermittlung in Arbeit</p> <p><b>Brückenqualifizierung für Frauen (EGT)</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach/digital - Qualifizierung in Gesundheits- und Pflegeberufen, Lager/Logistikbranche - Integration in den Arbeitsmarkt - Vermittlung digitaler Kompetenzen</p> <p><b>Horizonte (AQB 2021)</b> Träger: F&amp;U Ort: Michelstadt - Unterstützung bei soz./berufl. Integration - berufsbegleitende Sprachförderung - Vermittlung in Sprachkurse und Praktika - Organisation Kinderbetreuung</p>	<p><b>Migranten in Sozialwirtschaft (MinSoz) (Sondermittel AQB 2021)</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Arbeitsmarktsintegration - Vermittlung fachlicher Grundlagen - Abbau sprachlicher Defizite</p> <p><b>Wirtschaft integriert</b> (HM Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen) Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt BQplus, EQplus, ABplus Flüchtlinge + Migranten</p> <p><b>Vermittlungs- und Anerkennungs-coaching</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Unterstützung im Bewerbungsprozess - Recherche v. Arbeitsplätzen - Begleitung Anerkennungsverfahren</p> <p><b>Integrations- und Alphabetisierungskurse</b> (im Auftrag des BAMF) Träger: F&amp;U GmbH JWO e. V. VHS</p>	<p><b>MinA - Migranten - Integration in Arbeit</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Vermittlung von Schlüsselkompetenzen - Stärkung beruflicher</p> <p><b>EU-Bürger</b> Träger: InA gGmbH Ort Erbach Maßnahme zur Aktivierung, Unterstützung und Integration</p> <p><b>AID - Ankommen in Deutschland (AQB 2022)</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt - Traumabegleitung - berufsbezogene Sprachqualifizierung</p>
Aktivierung, Qualifizierung, Unterstützung	<p><b>Fit 4 Future (AQB 2021)</b> Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - Praxisprojekt "Repair-Cafe" - Heranführung an Arbeitsmarkt - digitale Projektbegleitung - (Weiter-)Entwicklung von Teamfähigkeit und Sozialverhalten</p>	<p><b>Perspektive</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Stärkung der Mitwirkungsbereitschaft - bedarfsorientierte Unterstützung - Förderung von Stärken und Kompetenzen</p>	<p><b>Get Back</b> Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - (Wieder-)Herstellung einer Tagesstruktur - Stabilisierung - bedarfsorientierte Hilfe - Herstellung grundlegender Beschäftigungsfähigkeit</p>				
Stabilisierung, Heranführung							

## **Maßnahmen zur Stabilisierung und Heranführung:**

### **a) Fit 4 Future**

- **01.08.2022 – 31.07.2023**
- **Zzgl. 6-monatiger Option**

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne, benachteiligte, erwerbsfähige Leistungsbe-rechtigte im Alter von 16 bis 27 Jahren, mit und ohne Schulabschluss, die ihre Vollzeitschul-pflicht erfüllt und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Der Teilnehmerkreis ist rechtskreis-übergreifend, sodass Teilnehmer aus dem SGB II, SGB XII und AsylbLG an der Maßnahme teilnehmen können.

Ziel der Maßnahme ist die Erlangung und Stabilisierung einer Tagesstruktur für die vorge-nannte Zielgruppe, die es den Teilnehmenden ermöglicht, sich eigenständig im Leben zurecht-zufinden und sich in bestimmten Lebenssituationen selbst besser helfen zu können. Die Teil-nehmenden sollen daran gewöhnt werden, Erledigungen nach einem konkreten Plan fristge-recht durchzuführen.

Im weiteren Verlauf soll auf die Motivation und Aktivierung der vorgenannten Zielgruppe hin-gewirkt werden durch begleitende, individuelle sowie bedarfsorientierte Hilfe und Beratung im persönlichen Entwicklungsprozess.

Die Maßnahme soll langfristig auf die Entwicklung von persönlichen und beruflichen Perspek-tiven - vor allem für Personen, die bereits eine oder mehrere Eingliederungsmaßnahmen durchlaufen haben - abzielen. Mit dem vorgesehenen langfristig angelegten Praxisprojekt soll auch eine individuelle Berufsorientierung der Teilnehmenden zur Heranführung an den Aus-bildungs- und Arbeitsmarkt verknüpft werden.

In diesem Zusammenhang ist die Eröffnung eines Repair-Cafés geplant, in welchem Bürge-rinnen und Bürger elektronische Kleingeräte zur Reparatur abgeben können.

### **Bewertung:**

Als Zwischenbilanz für die ersten Monate von August bis Dezember 2022 konnten in diesem Zeitraum 21 Zuweisungen erfolgen. Der Teilnahmekorridor liegt zwischen 10 und 15 Personen und konnte mit durchschnittlich 10 Personen in diesem Zeitraum gut besetzt werden.

Auch hier liegt ein Problem in den Auswirkungen des Sanktionsmoratoriums, so dass eine Zusteuerung und die damit verbundene Teilnahme an der Maßnahme letztlich immer schwierig war.

Bereits von Beginn an war die aufsuchende Arbeit ein wichtiger Teil der Maßnahme. Eine größere Motivation konnte hierdurch jedoch nicht bei den Kundinnen und Kunden erreicht wer-den. Dies veranschaulicht auch die Fehlzeitenquote von 38,6%, sie liegt jedoch unter dem Soll von 40%. Daraus resultiert auch, dass die Inhalte mit Praxisbezug nur verzögert und in gerin-gem Umfang vermittelt werden konnten. Die Eröffnung eines mit der Maßnahme verbundenen Repair-Cafés konnte aus diesem Grund ebenfalls erst im Dezember erfolgen. Integrationen konnten bisher noch keine verzeichnet werden.

Die Maßnahme ist aus Sicht der insgesamt positiv zu bewerten. Nach anfänglichen Schwierigkeiten, konnten die Zuweisungen gesteigert und die durchschnittliche Teilnahme leicht erhöht werden.

## **b) Perspektive**

➤ **01.09.2021 – 31.08.2022**

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 Tagestruktur 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:**

Integrationsquote: 34,2 %

Die Maßnahme wurde ab dem 01.09.2022 als Inhouse-vergabe bei der InA gGmbH durchgeführt, da die Arbeit mit dem ursprünglichen Träger nicht zielführend und erfolgversprechend war. Die Möglichkeit bei der Inhouse-Vergabe, mit dem Träger konzeptionell zielorientiert nachzusteuern erwies sich hier als sehr ergiebig.

Der Maßnahme waren 38 Teilnehmende zugewiesen. Im Durchschnitt war sie mit 11 Plätzen besetzt und liegt innerhalb des Korridors von mind. 10 bis 12 Teilnehmenden pro Monat. Bis zu größeren Personalfluktuationen im Mai 2022 lief die Maßnahme gut. Ab Mai 2022 nahm die Zahl der Teilnehmenden stark ab. Wegen fehlender frühzeitiger Besetzung der Stelle (Fachkräftemangel) wirkte sich dieser Umstand nachteilig aus, was auch eine Erklärung für die hohen Fehlzeiten darstellt. Die zugewiesenen Teilnehmenden konnten in dieser Maßnahmenlaufzeit nur sehr vereinzelt vom Träger erreicht werden. Dies spiegelt sich auch in der relativ hohen Fehlzeitenquote von 51,2% wider. Dennoch konnte das Integrationsziel mit einer Quote von 34,2 % zu mehr als 200 % erfüllt werden. Die Abbruchquote liegt bei 18,4 %. Als wesentlich ist festzuhalten, dass der Erfolg aufsuchender Arbeit auch maßgeblich mit dem eingesetzten Personal einhergeht.

Trotz dieser Problemlagen konnten 13 Integrationen in Arbeit erreicht werden.

Auch derzeit läuft die Maßnahme weiter, da sie durch das KJC weiterhin als notwendig angesehen wird, um gerade diese schwierige Zielgruppe adäquat erreichen zu können.

**c) Get Back**

- **01.05.2021 - 30.04.2022**
- **01.05.2022 – 30.04.2023**

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:**

Integrationsquote: 8,0 %

Im Dezember 2022 haben 35 Teilnehmende die Maßnahme durchlaufen. Die Maßnahme war im Durchschnitt mit 10 TN pro Monat besetzt. Die Fehlzeitenquote lag zu diesem Zeitpunkt bei 17%. Die Abbruchquote lag insgesamt bei 14,3 % und umfasst 4 von 35 Personen. Daneben konnten in diesem Durchlauf zwei Integrationen verzeichnet werden. Dies entspricht einer Quote von 8,0 %.

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

Eine Fortführung dieser Maßnahme wurde erneut ausdrücklich befürwortet, da alle Teilnehmer durch die Maßnahme eine spürbare Unterstützung erhielten, digital große Fortschritte machten und die individuelle Integrationsstrategie von der Teilnahme sehr positiv beeinflusst wurde.

Zusammenfassend ist die Maßnahme nach wie vor als sehr erfolgreich zu bewerten. Zudem konnte die Maßnahme als Ergebnis aus der Pandemiezeit auch weiterhin als Hybridveranstaltung (in Präsenz und digital) angeboten werden. 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

erneut eine sehr intensive Entwicklung der digitalen Kompetenzen gerade bei dieser Zielgruppe langzeitarbeitsloser Kunden.

Als hinderlich müssen die Auswirkungen des Sanktionsmoratoriums angeführt werden. Diese führten zu Abbrüchen und gesteigerten Fehlzeiten. Trotz der damit verbundenen erschwerten Zuweisung seitens des KJC und der Fallarbeit beim Träger, bewegten sich die Abbruch- und Fehlzeitenquote unterhalb der vereinbarten Grenzen.

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

### **Maßnahmen zur Aktivierung, Qualifizierung und Unterstützung:**

#### **d) 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. Von Beginn der Maßnahme war klar und absehbar, dass diese Zielgruppe eine besondere Herausforderung im Rahmen der Maßnahmenbetreuung und Arbeitsmarktintegration darstellen wird.

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 03/22: 17,6 %

Die Maßnahme lief im Jahr 2022 noch über einen Zeitraum von drei Monaten. Der Träger hat die zugewiesenen Kunden so aktivieren können, dass bereits nach kurzer Zeit Integrationen sichtbar wurden. Trotz vielfältiger Probleme (u.a. Sprache, Termintreue, interkulturelle Kompetenzen, etc.) ist es dem Träger gelungen die Teilnehmenden weitgehend zu erreichen. Abschließend liegt für die Maßnahme eine Integrationsquote von 17,6 % vor. Insgesamt wurden der Maßnahme 86 Teilnehmende zugewiesen, von welchen 18 nie in der Maßnahme ankamen. Im Durchschnitt waren 11 Plätze belegt. Jedoch kam es bei dieser Zielgruppe auch zu vermehrten Fehlzeiten im Umfang von 38,8 %, was jedoch noch leicht unter dem Soll lag. 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. Hierbei wurden auch nicht gemeldete Beschäftigungen festgestellt. Die Abbruchquote lag bei

33,7 % und damit leicht über dem Soll. Von den teilnehmenden Personen konnten 12 in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen werden.

Die Maßnahme wird als sehr erfolgreich eingestuft, da es dem Träger 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 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.

Eine Folgemaßnahme ist zu gegebener Zeit und bei ausreichenden Finanzmitteln durchaus vorstellbar.

#### **e) Act – Die Arbeitswelt ist eine Bühne**

➤ **01.07.2022 – 30.06.2023**

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne, erwerbsfähige Personen jeden Geschlechts, im Alter von 20-30 Jahren, mit und ohne Schulabschluss, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben.

Der Teilnehmerkreis wird heterogen besetzt sein (keine Einschränkungen bezüglich Bildungsgrad, vorhandenem Berufsabschluss, Berufserfahrung oder Migration). Die sprachlichen Fähigkeiten müssen mindestens auf A2-Niveau sein.

Ziel der Maßnahme ist es, den Teilnehmenden mittels theaterpädagogisch gestützter Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung die berufliche Integration zu erleichtern. Der Aufbau sozialer Kompetenzen soll die Kontrolle über emotionales Handeln und Denken ermöglichen. Die Teilnehmenden sollen Selbstvertrauen entwickeln, ein sicheres Auftreten erlangen und so letztlich erfolgreich in den Arbeitsmarkt eintreten. Der theaterpädagogische Ansatz soll bei den Teilnehmenden insbesondere zu deren Persönlichkeitsentwicklung beitragen, um ihre Arbeitsmarktintegration entsprechend zu unterstützen.

Inhaltlich gliedert sich die Maßnahme in zwei Bereiche, den theaterpädagogischen Bereich sowie den berufsorientierten Coaching-Bereich. Durch die Theaterpädagogik soll bei den Teilnehmenden eine hohe Motivation aufgebaut werden, so dass die beruflichen Integrationselemente mit ähnlich hoher Motivation angenommen werden. Hierzu zählen auch 10-tägige Praktika, die von allen Teilnehmenden durchgeführt werden sollen.

#### **Bewertung:**

In der Maßnahme konnten in der Zeit von Juli bis Dezember 2022 13 Zuweisungen erfolgen. Durchschnittlich war die Maßnahme mit 5 Plätzen besetzt, dies liegt unter dem Korridor von 8-12 Plätzen. Die Maßnahmenzuweisung gestaltete sich, u.a. im Hinblick auf das Sanktionsmo-

ratorium, sehr schwierig. Auch bestanden bei vielen Personen Bedenken hinsichtlich der Aufgaben in der Maßnahme, da diese oft einen Bezug zu öffentlichen Auftritten oder Veranstaltungen gezogen haben und viele dies nicht wollten. Aufgrund der sich daraus ergebenden kleinen Gruppe konnte hier jedoch eine intensive Arbeit mit den Kundinnen und Kunden erfolgen.

Insbesondere der Inhalt der Maßnahme führte hier zu einer wesentlichen Persönlichkeitsentwicklung in den ersten 6 Monaten.

Dies wirkte sich auch auf die Integrationen aus. Letztlich steht bisher eine Integrationsquote von 7,7 %. Die Fehlzeitenquote betrug 9,9 %.

Die Maßnahme bringt den Teilnehmenden erhebliche Vorteile in Bezug auf ihr Persönlichkeitsbild. Da die Inhalte hier sehr positiv aufgenommen werden, die Zuweisung aber sehr schwierig ist, werden die Inhalte der Maßnahme zukünftig in andere Maßnahmen aufgenommen.

#### **f) App – Seniorenwegweiser**

➤ **01.08.2022 – 31.07.2023**

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne, erwerbsfähige Personen jeden Geschlechts, 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. Der Teilnehmerkreis wird heterogen besetzt sein (keine Einschränkungen bezüglich Bildungsgrad, vorhandenem Berufsabschluss, Berufserfahrung oder Migration). Die sprachlichen Fähigkeiten müssen mindestens auf A2-Niveau sein. Grundlagenkompetenzen im Umgang mit Anwendungssoftware werden vorausgesetzt.

Der konzeptionelle Mehrwert der Maßnahme ergibt sich insbesondere aus den digitalen Bestandteilen, die die Teilnehmenden bei der (Weiter-)Entwicklung ihrer Kompetenzen in diesem Bereich unterstützen sollen. Im Rahmen der Maßnahme sollen die Teilnehmenden den Umgang mit Software-Anwendungen erlernen, die sie zur Mitwirkung an der Entwicklung der App „Seniorenwegweiser Odenwald“ befähigen. Die Projektinhalte werden in Form eines Hybridmodells umgesetzt, sodass die Teilnehmenden in die Lage versetzt werden, digitale Kommunikations- und Lernmöglichkeiten zu nutzen. Im weiteren Verlauf soll die Motivation und Aktivierung der Teilnehmenden durch Erfolgserlebnisse in Form modularer Lernfortschritte stetig gesteigert werden. Die Erfolgserlebnisse tragen zum Aufbau eines beruflichen Selbstbewusstseins bei.

Neben der direkten Wissensvermittlung werden durch die nutzerzentrierte Auseinandersetzung mit den thematischen Inhalten des Seniorenwegweisers das Allgemeinwissen, die politische und soziale Bildung gefördert und erweitert. Die Beschäftigung mit gesellschaftlich relevanten Themen soll das Bewusstsein hierfür steigern.

Als Ergebnis der Maßnahme soll der seitherige Seniorenwegweiser inhaltlich aktualisiert und im Rahmen einer App digital zur Verfügung gestellt werden. Die App soll künftig im Rahmen der Digitalmaßnahmen der InA gGmbH im Regelbetrieb gepflegt und weiterentwickelt werden.



Da davon auszugehen ist, dass die maßgebliche Zielgruppe nicht flächendeckend in der Lage ist mit digitalen Medien umzugehen, soll der Seniorenwegweiser ergänzend auch wieder als Printmedium erstellt, gedruckt und verteilt werden, um allen Bürgern einen weiterhin auch niedrighschwelligigen Zugang zu den Informationen des Seniorenwegweisers zu ermöglichen.

### **Bewertung:**

Im bisherigen Maßnahmenverlauf von Oktober bis Dezember 2022 konnten insgesamt 13 Zuweisungen erfolgen. Durchschnittlich waren bei einem Korridor von 6 bis 8 Plätzen 5 Plätze besetzt. Die Maßnahme, die bisher einzigartig im Bereich der Eingliederungsmaßnahmen ist, hat durch den hohen Anteil an digitalen Inhalten ein erhebliches Wissen an die Kundinnen und Kunden vermittelt. Zwar war der Name hier teilweise etwas abschreckend und die Zuweisung gestaltete sich auch hier in Bezug auf Sanktionsmoratorium und Stellenfluktuation schwierig. Dennoch konnte auch hier eine Integration erzielt werden. Die Integrationsquote liegt bei 7,7%, die Fehlzeitenquote bei 1,0%.

Der Seniorenwegweiser als App bildet hierzu noch eine ganz neue Herausforderung für die Kundinnen und Kunden. Neben den digitalen Inhalten wird auch ein hoher Anteil im sozialen Bereich gesehen, da u.a. auch Kontakte zu älteren Menschen oder sozialen Organisationen an der Tagesordnung sind.

Diese Kontakte führten zu neuen Ideen im Rahmen der Umsetzung, welche dafür sorgen, dass die Maßnahme im folgenden Jahr eine Verlängerung erfährt. Ohne diese sind die neuen Ideen und Ansätze nicht wirksam umzusetzen, da sie über die einfache Pflege einer bereits bestehenden App hinausgehen.

Das Printmedium und die App werden dann voraussichtlich im Juli 2023 veröffentlicht.

### **g) Brückenqualifizierung für Frauen**

➤ **13.06.2022 – 12.06.2023**

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne, erwerbsfähige, weibliche, volljährige Leistungsberechtigte (insbesondere alleinerziehende Frauen), die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben.

Ziel der Maßnahme ist die berufliche Qualifizierung von Frauen vorwiegend in den Bereichen Gesundheits- und Pflegeberufe und in der Lager- und Logistikbranche. Darüber hinaus sollen die Teilnehmerinnen im Anschluss der Maßnahme in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Ein Schwerpunkt der Maßnahme stellt die Vermittlung der digitalen Kompetenz dar. Inhaltlich werden die Teilnehmerinnen auf die digitalen Anforderungen vor allem in den Gesundheits- und Pflegeberufen sowie in der Lager- und Logistikbranche vorbereitet. Zusätzlich werden in Theorie und Praxis relevante Kenntnisse im Bereich der Berufe im Gesundheitswesen vermittelt und Kompetenzen im Umfeld von Lager- und Logistikberufen aufgezeigt.

Darüber hinaus soll im Einzelfall an der dauerhaften Sicherstellung der Kinderbetreuung gearbeitet werden.

## **Bewertung:**

Im Zeitraum von Juni bis Dezember 2022 erfolgten 23 Zuweisungen in die Maßnahme. Mit durchschnittlich 5 besetzten Plätzen war der Korridor von 7 bis 10 Plätzen nicht immer erreicht.

Neben den bekannten Zuweisungshemmnissen stellte insbesondere die fehlende Kinderbetreuung in Verbindung mit langen Anfahrtswegen im Odenwaldkreis ein Hindernis dar. Sofern überhaupt ausreichend Betreuungsplätze zur Verfügung standen, waren diese oft nicht mit den Fahrzeiten des ÖPNV in Einklang zu bringen. Um hier gegenzusteuern hat der Träger insbesondere auch eine digitale Teilnahme angeboten.

Jedoch war auch das Interesse an den Gesundheits- und Pflegeberufen nicht sehr stark ausgeprägt. Hier kam es zu deutlichen Berührungsängsten der Kundinnen und Kunden mit diesen Berufen, was eine Zuweisung erschwerte.

Die Integrationsquote betrug im Zeitraum 8,7%. Die Fehlzeitenquote betrug 19,2%. Hier spielt auch oftmals die Betreuung kranker Kinder eine Rolle, die an einer Teilnahme hinderte. Abschließend stellte sich heraus, dass auch der Kreis der infrage kommenden Personen nicht sehr groß war. Vor diesem Hintergrund wird die Maßnahme auch zunächst nicht weitergeführt. Zu einem späteren Zeitpunkt ist eine weitere Durchführung dieser Maßnahme jedoch durchaus denkbar.

### **h) Digitaler Führerschein**

➤ **19.07.2021 – 18.07.2022**

Das Projekt richtet sich an arbeitsmarktferne benachteiligte erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 16 bis 27 Jahren, mit und ohne Schulabschluss, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts - rechtskreisübergreifend - nach dem SGB II, SGB XII oder AsylbLG beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben.

Ziel des Projekts war der Erwerb und Ausbau von digitalen Kompetenzen. Die Teilnehmenden sollten im Umgang mit verschiedenen Computerprogrammen wie den Standardanwendungen Word, Excel, Power-Point und Outlook sowie Spezialsoftware wie z.B. Wordpress zum Erstellen von Webseiten, der Herangehensweise an Produktfotografie, Planung und Gestaltung von Werbematerialien oder der Nutzung und Einrichtung von 3D-Druckern geschult und unterwiesen werden. Die Projektinhalte wurden in Form eines Hybridmodells (Präsenzunterricht / digitaler Unterricht) umgesetzt, sodass die Teilnehmenden in die Lage versetzt werden sollten, digitale Kommunikations- und Lernmöglichkeiten aktiv zu nutzen. Während der gesamten Projektlaufzeit wurden Teilprojekte initiiert, in denen nicht nur praktische Fertigkeiten erlernt, sondern auch einfaches Projektmanagement angewendet wurde, indem z.B. jedes Teilprojekt von Beginn an mitbegleitet und -gestaltet wurde. In diesem Zusammenhang wurden digitale, administrative und kreative Fähigkeiten gefördert. Hierbei steht „digital“ für allgemeine digitale Kompetenzen sowie zu Kenntnisvermittlung spezieller Software, „administrativ“ u.a. für Bedarfsplanung, Kostenkalkulation, Angebotseinholung und „kreativ“ für Planung, Gestaltung und Aufbereitung von Image- und Erklärvideos, Begleitung und Umsetzung einer gezielten

Werbemittelplanung, -gestaltung und -beschaffung für fiktive oder tatsächliche Produkte des Maßnahmenträgers.

Im weiteren Verlauf sollte die Motivation und Aktivierung der vorgenannten Zielgruppe durch Erfolgserlebnisse stetig gesteigert werden. Vorgesehen waren hier modulare Lernfortschritte, verbunden mit spielerischen Wettbewerben - Motto: Lernen durch Spiel, Spaß und Spannung. Nach Abschluss des Projektes sollten alle Teilnehmenden einen „digitalen Führerschein“ erwerben können.

### **Bewertung:**

Integrationsquote: 2,5%

Der Maßnahme waren über den gesamten Zeitraum 40 Personen zugewiesen. Davon sind 18 Teilnehmende nicht beim Träger angekommen. Der Träger musste in der Zeit von Oktober bis Dezember 2022 gegen hohen Fehlzeiten ankämpfen. Danach sind diese wieder deutlich zurückgegangen. Dennoch errechnet sich eine Fehlzeitenquote von 41,2 %. Dies korrespondiert auch mit der Abbruchquote von 32,5 % (13 von 40 zugewiesenen Personen). Bei einem Teilnehmer konnte durch die Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht werden. Dies entspricht einer Quote von 2,5 %.

Trotz immensem Einsatz von neuen Medien (VR-Brillen, 3D-Drucker, Kamera- und Videoequipment, u.a.) und technischen Mitteln, war ein wesentlicher Teil der Zielgruppe (u25) kaum zu erreichen, geschweige denn zu motivieren. Selbst jene, die eine Eingliederungsvereinbarung unterschrieben hatten, waren im Anschluss kaum zu einer regelmäßigen Teilnahme zu motivieren. In den Beratungsgesprächen im KJC musste immer wieder festgestellt werden, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen weder Interesse an einer zielführenden Berufswegeplanung, noch an interessanten Maßnahmeninhalten hatten. Insofern sind die durchaus schlechten Ist-Werte der Maßnahme auch der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen geschuldet.

Aus der Maßnahme heraus konnten jedoch auch durchaus positive Ergebnisse für das KJC und die weiteren Maßnahmen des Trägers erzielt werden. Im Rahmen der Digitalmaßnahme haben die anwesenden Teilnehmer z.B. das Bildmaterial für die Jahreskalender des KJC erstellt und aufbereitet. Weiterhin wurden relevante Inhalte der Maßnahme (digitale Kompetenzentwicklung) ins Regelgeschäft anderer Maßnahmen übertragen. Diese Begleiterscheine können somit auf jeden Fall positiv hervorgehoben werden.

Aufgrund der sehr schwer zu erreichenden Zielgruppe, wird eine Fortführung der Maßnahme zum jetzigen Zeitpunkt nicht befürwortet. Allerdings werden die Erkenntnisse, insbesondere in Bezug auf die digitale Kompetenzentwicklung, mit entsprechendem Technikeinsatz, auch weiterhin auf andere Maßnahmen übertragen.

## **i) Vermittlungs- und Anerkennungscoaching**

➤ **01.07.2022 – 30.06.2023**

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Personen, mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Vorrangig ist die Zuweisung von Geflohenen aus der Ukraine vorgesehen. Sofern aufgrund des Vorhandenseins einer (höheren) Schul- bzw. Berufsausbildung (ohne internationale Anerkennung) eine Anerkennungsberatung möglich ist, soll der Träger das Verfahren mit den Teilnehmenden möglichst umgehend einleiten und begleiten.

Ziel der Maßnahme ist es, den Teilnehmenden den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern und letztendlich die Integration sicherzustellen. Hierzu werden die Teilnehmenden im Bewerbungsprozess unterstützt. Die Unterstützung beinhaltet u.a. die Aufbereitung von Bewerbungsunterlagen, Beschaffung von Zeugnissen und Qualifizierungsnachweisen, Recherche von geeigneten Arbeitsplätzen, Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche etc. Besonderer Fokus liegt auf der Begleitung von Anerkennungsverfahren bezüglich bereits vorhandener, ausländischer Qualifikationen.

Ergänzend ist die Teilnahme an Integrationskursen möglich.

### **Bewertung:**

Der Maßnahme wurden bisher 60 Teilnehmende zugewiesen. Im Durchschnitt war die Maßnahme mit 17 Teilnehmenden belegt. In der Maßnahme sind drei Personen mit Zuweisung nicht angekommen. Sowohl die Abbruch- als auch die Fehlzeitenquote sind äußerst gering (0,0 % + 2,9 %).

Trotz Zuwanderung durch die Ukraine gestaltet es sich schwer die Maßnahme mit geeigneten Leistungsempfängern zu besetzen. Das Problem liegt u.a. bei den fehlenden Unterlagen zum Nachweis über berufliche Qualifikationen. Damit verbunden gestaltet sich der Weg über die Anerkennungsberatung sehr schwierig.

In der Draufsicht war die Idee des Anerkennungscoachings zunächst sehr erfolgversprechend. Im weiteren Verlauf der Maßnahme stellte sich heraus, dass (entgegen der Erwartung) notwendige Unterlagen und Urkunden nicht mit nach Deutschland gebracht wurden. Auch die Qualifikationen waren nicht im erwarteten Bereich vorhanden, was sich in der Integrationsquote widerspiegelt. Hier war die Planung etwas ambitioniert. Grundsätzlich stellt die Maßnahme jedoch eine gute Möglichkeit und Hilfe dar, Geflüchtete besser und schneller in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Maßnahmeninhalte sind gut auf die Integration ausgerichtet. Die individuelle Teilnahmedauer der Teilnehmenden war im Ergebnis zu kurz eingeplant, da die Verfahren (z.B. Arbeitsabläufe in zu beteiligenden Behörden) zur Erreichung der Maßnahmenziele sehr viel mehr Zeit in Anspruch nehmen, als dies ursprünglich angenommen wurde.

Für eine positive und gute Annahme der Maßnahme spricht die sehr niedrige Fehlzeiten- und Abbruchquote. Ein Aufrechterhalten der Maßnahmeninhalte mit angepassten Konditionen wird als durchaus sinnvoll angesehen.

#### **j) AiD – Ankommen in Deutschland**

➤ **01.07.2022 – 30.06.2023**

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige, erwachsene Leistungsberechtigte mit Migrationshintergrund, die – rechtskreisübergreifend – Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts aus dem SGB II und SGB XII beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Der Fokus liegt insbesondere auf Ukrainegeflüchteten.

Ziel der Maßnahme ist die Integration in die deutsche Gesellschaft und den hiesigen Arbeitsmarkt. Die Teilnahme beginnt mit der Orientierung im neuen Sozialraum. Es geht darum, integrationsfördernde Rahmenbedingungen zu schaffen. Hierzu zählt auch die Abklärung eventuell vorliegender Flucht- bzw. Kriegstraumata. Bei der Bewältigung dieser werden die Teilnehmenden im weiteren Maßnahmenverlauf begleitet. Bereits vorhandene Qualifikationen werden geprüft und in die Integrationsplanung aufgenommen.

Den Schwerpunkt der Maßnahme bildet die berufsbezogene Sprachqualifizierung, die als Grundlage zur Integration verstanden wird. Der Erwerb beruflicher Kompetenzbausteine wird je nach Bedarf ermöglicht. Durch angeleitete Berufswegeorientierung, -planung und Bewerbertraining soll schließlich die Arbeitsmarktintegration erfolgen.

Ergänzend ist die Teilnahme an Integrationskursen möglich. Aufsuchende Arbeit wird während der gesamten Maßnahmendauer zum Einsatz kommen.

#### **Bewertung:**

Integrationsquote: 7,4 %

Der Maßnahme wurden 51 Teilnehmende zugewiesen. Im Durchschnitt war diese mit 13 Personen belegt, vier Abbrüche sind zu verzeichnen. Die Abbruchquote liegt somit bei lediglich 7,4 Prozent. Auch die Fehlzeitenquote ist mit 10,0 % nicht sehr hoch. Drei Zugewiesene sind nicht in der Maßnahme angekommen.

Während der betrachteten Laufzeit konnten zwei SV-pflichtige Integrationen in Arbeit verzeichnet werden. Dies entspricht einer Quote von 7,4 %.

Grundsätzlich ist die Maßnahme bisher durchgehend im Zuweisungskorridor besetzt. Überwiegend sind die Plätze voll belegt, so dass nicht weiter zugesteuert werden kann. Die gute Annahme der Maßnahme spiegelt sich auch in der sehr geringen Fehlzeiten- und Abbruchquote wieder.

Anfangs lief die Maßnahme nur stockend an. Dies insbesondere, da der Teilnehmendenkreis überwiegend ukrainische Frauen mit kleinen Kindern betraf. So war zunächst insbesondere

die Sprachbarriere ein großes Problem. Auch da aufgrund des Flächenkreises die Präsenzteilnahme mangels Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, sowie der weiten Anreisen ohne geeigneten ÖPNV entgegenstanden. Hier setzte jedoch auch auf Seiten des Maßnahmenträgers ein Lernprozess ein. Es wurde intensiver auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden eingegangen.

Die aufgetretenen Probleme, welche sich im Verlauf der Maßnahme herauskristallisiert hatten (ÖPNV/Kinderbetreuung), stellen derzeit hinsichtlich der Erreichung der Integrationsquote ein entsprechendes Hemmnis dar.

Abschließend ist die Maßnahme bisher jedoch positiv zu bewerten, da sie die Teilnehmenden entsprechend auf das Leben in Deutschland vorbereitet und Integrationshilfe in soziale Strukturen und Arbeit bietet.

### **k) 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).

### **Bewertung:**

Zu Beginn am 15.11.2021 ist die Maßnahme mit 5 Teilnehmerinnen gestartet. Bis jetzt sind 37 erwerbsfähige Personen der Maßnahme zugewiesen worden. Sie kommen ursprünglich aus Afghanistan, Bulgarien, Griechenland, Pakistan, Rumänien, Syrien und der Türkei und sind zwischen 18 und 58 Jahre alt. Die Schulbildung der Teilnehmerinnen ist in hohem Maße unterschiedlich. Einige der zugewiesenen Personen sind aufgrund vielfältiger Gründe nicht in der Maßnahme angekommen. Dies reicht von Verboten der Kontaktaufnahme bis hin zu erheblichen Bedenken gegenüber der Maßnahme. Auch durch intensive Betreuung und aufsuchende Arbeit konnten einige Personen nicht erreicht werden. Hier wurden teilweise gesundheitliche Gründe oder Arbeitsaufnahme als Begründung herangezogen.

Die Teilnehmerinnen, die regelmäßig in die Maßnahme kommen, sind von dem Konzept der Deutschförderung und den angesprochenen Themen und Workshops sehr angetan. Digitale Unterrichtsangebote werden gerne und oft auch begeistert aufgegriffen.

### ***Integrationsmaßnahmen:***

---

#### **I) Service-Point Bewerbungen**

- **01.05.2021 – 30.04.2022**
- **01.05.2022 – 30.04.2023**

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. Die Teilnehmer verfügen selbst über keine Möglichkeiten, ihre Bewerbungsunterlagen selbständig zu erstellen und potentiellen Arbeitgebern zu unterbreiten.

Die Zielgruppe ist zwar als arbeitsmarktnah einzuschätzen, verfügt jedoch oft über keine eigene Infrastruktur zur Erstellung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen bzw. benötigt lediglich Unterstützung bei der Erstellung und Gestaltung von Bewerbungsunterlagen, ohne weitergehendes Bewerbungstraining.

## **Bewertung:**

Bei dem Service-Point Bewerbungen handelt es sich nicht um eine klassische Maßnahme mit umfangreicher Betreuung, sondern um ein Serviceangebot für Kundinnen und Kunden. Im Zeitraum der letzten Bewertung betrug die Fehlzeitenquote lediglich 0,5 %, die Abbruchquote 3,3 %. Im Durchschnitt war die Maßnahme mit 9 Personen besetzt. Die Zugewiesenen waren in der Maßnahme sodann verlässlich. Lediglich eine Person hat die Maßnahme abgebrochen.

Schwierig für die Besetzung der Maßnahme stellte sich in diesem Jahr das Sanktionsmoratorium dar. Dies führte häufig dazu, dass eine Zuweisung nicht erfolgte.

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.

### **m) InA-Bewerbercenter**

➤ **01.01.2022 - 31.12.2022**

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:**

Die Maßnahme war im Durchschnitt mit 35 Plätzen belegt. Insbesondere das Sanktionsmoratorium hat die Zuweisung zur Maßnahme hier erheblich erschwert, so dass im Schnitt monatlich nur 24 Teilnehmende zugewiesen werden konnten. 49 Personen sind in der Maßnahme nicht angekommen. Insbesondere in den Monaten März bis Juli lag die Fehlzeitenquote sehr hoch. Hier wurde vom Träger, der InA gGmbH, entsprechend gegengesteuert. Insbesondere ein Personalwechsel führte zu besseren Ergebnissen. Die Gesamtfehlzeitenquote liegt bei 17,8 % und damit leicht über dem Zielkorridor. Die Abbruchquote betrug 20,3 % und liegt damit ebenfalls leicht über dem Zielkorridor. Maßgeblich geschuldet ist diese Tatsache dem eingesetzten Personal, welches später gewechselt wurde.

Die InA gGmbH hat den Teilnehmenden im betrachteten Zeitraum insgesamt 44 Workshops angeboten. Die Teilnehmende haben dadurch in Summe je 3 Workshops besucht.

Das Ziel der gesetzten 140 Integrationen konnte durch den Träger nicht erreicht werden. Insgesamt wurden 73 Integrationen erzielt. Dies ist eine Verbesserung um 10 Integrationen zum Vorjahr, bei fast identischer Platzbelegung.

Bezüglich der geforderten Lebensläufe und Abschlussberichte im Rahmen der Maßnahme wurden inhaltliche Änderungswünsche und Möglichkeiten an den Träger herangetragen, hierzu wurden entsprechende Maßnahmen vom Träger eingeleitet.

Unter Berücksichtigung der Einschränkungen durch das Sanktionsmoratorium in Verbindung mit einem insgesamt wachsenden Fachkräftemangel und damit einhergehenden Fluktuationen war die Entwicklung nachvollziehbar.

Die Maßnahme wird auch weiter durch das KJC als notwendig eingestuft und im Jahr 2023 weitergeführt.

### **n) Quo Vadis**

- **01.07.2021 – 30.06.2022**
- **01.07.2022 – 30.06.2023**

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:**

Quote der erstellten Exposés: 78,4 %

Die Maßnahme war über die Laufzeit im Durchschnitt mit 18 Teilnehmenden besetzt. Erst ab November wurde die Mindestbelegung erreicht. Von den vereinbarten Zuweisungen von 125 TN sind 116 erfolgt. Als problematisch stellte sich insbesondere in der Zeit ab Juli das Sanktionsmoratorium heraus. Insgesamt konnte hier nur schwer eine Aktivierung der Kundinnen und Kunden erfolgen. Viele nahmen bereits keine Termine im KJC wahr.

Zugewiesene Teilnehmer	116
-davon Maßnahmenabbruch	0
-nicht angekommene TN	11
<u>-noch nicht abgeschlossene Exposés</u>	<u>14</u>
Abgeschlossene Exposés	91

Von den 116 Teilnehmenden hat niemand die Maßnahme abgebrochen. Die Fehlzeitenquote beläuft sich bei den eingemündeten Teilnehmenden auf 0,4 %.

Der Träger konnte für 91 Teilnehmende jeweils ein Exposé erstellen. Dies entspricht 78,4 %.

Die Kompetenzfeststellung ist als Sofortangebot vorrangig für Neufälle angedacht. Die Belegungszahlen über den Betrachtungszeitraum Juli bis Dezember des Jahres 2022 waren etwas geringer als geplant (116/125). Dies bedingt sich insbesondere aus dem Rechtskreiswechsel der geflüchteten Ukrainer zum 01.06.2022. Die nicht vorhandenen Sprachkenntnisse standen einer Zuweisung in die Maßnahme oft entgegen.

Grundsätzlich hat sich die Maßnahme nach Einschätzung des KJC bewährt. Die erstellten Exposés können als Grundlage für die zu entwickelnde Integrationsstrategie genutzt werden.

Insbesondere im Hinblick auf das seit 01.01.2023 eingeführte Bürgergeld wird ein Kompetenzfeststellungsverfahren ab 01.07.2023 gefordert, welches Inhalt der Maßnahme ist. Aus diesem Grund wird an der Fortführung der Maßnahme festgehalten.

#### **o) Migranten-Integration in Arbeit (MInA)**

- **01.05.2021 - 30.04.2022**
- **01.05.2022 – 30.04.2023**

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:**

Integrationsquote (nach Halbzeit): 10,9 %

Die Maßnahme ist für eine Dauer von 12 Monaten konzipiert, in dieser Zeit sollen Kunden mit Migrationshintergrund für den deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet werden, damit sie letztendlich eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufnehmen können.

Die intensiven Integrationsbemühungen sind laut Konzept für das letzte Drittel der Maßnahme vorgesehen, insofern stellt das aktuelle Ergebnis (05.12.2022) ein gutes dar, die finale Zielerreichung kann jedoch erst zum Maßnahmenende bewertet werden.

Der Informationsaustausch zwischen dem Träger und dem Kommunalen Job-Center verlief in den ersten Monaten der Laufzeit der Maßnahme nicht immer optimal. Hintergrund waren diverse Personalfluktuationen bei dem Träger, verbunden mit zwischenzeitlich eingeleiteten Umstrukturierungsmaßnahmen. Dies hat sich in der Zwischenzeit wesentlich gebessert.

Das teilnehmerbezogene Berichtswesen war im aktuellen Durchgang bezüglich der Aussagekraft sehr knapp gefasst, was ebenfalls den Personalfluktuationen zuzurechnen ist.

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

Aufgrund des hohen Migrantenanteils unter den Kunden des KJCs stellt die Maßnahme weiterhin einen notwendigen Bestandteil zur Integration dar.

### **p) Migranten in Sozialwirtschaft (Sozialwirtschaft integriert)**

➤ **01.01.2022 – 31.12.2023**

Teilnehmende Migranten und Geflohene sollen in Berufe oder Ausbildung der Sozialwirtschaft integriert werden. Hierfür müssen individuelle Kompetenzen entwickelt und gestärkt werden. Zielsetzung ist der Aufbau einer Bereitschaft, Berufe in der Sozialwirtschaft anzustreben. Dabei gehen soziale und fachliche Kompetenzen Hand in Hand. In den Gesundheits- und Pflegeberufen werden zunehmende Anforderungen an digitale Kompetenzen der Mitarbeitenden gestellt. Teilnehmende sollen im Rahmen der Maßnahme allgemeine und spezielle, fachliche Kompetenzen vermittelt bekommen. Dies gelingt am besten durch den täglichen Einsatz und das tägliche Nutzen digitaler Systeme.

Im Rahmen der berufsbezogenen Sprachförderung sollen Kompetenzen von fachlicher relevanter Sprache aus der Gesundheits- und Pflegebranche vermittelt werden.

### **Bewertung:**

Es handelt sich hier um eine Maßnahme, die nicht durch das KJC in Auftrag gegeben wurde. Die InA gGmbH hat sich hier selbst für die Förderung beworben und den Zuschlag für die Mittel vom HMSI erhalten.

Da hier lediglich eine Zusteuern durch das KJC erfolgt, sind von dieser Seite explizit keine Quoten zu erfüllen.

#### **q) Erziehende**

##### **➤ 01.09.22 – 31.12.23 zzgl. Option bis 31.08.2024 (Träger BWHW)**

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 ab 01.09.2022:**

Integrationsquote (Stand 20.01.2023): 10%

Die Maßnahme war im Durchschnitt mit der Mindestbelegung von monatlich 10 Teilnehmenden besetzt.

Die Fehlzeitenquote belief sich auf 40 %. Die Abbruchquote betrug 30 %.

Neben dem Sanktionsmoratorium bestehen die Hauptprobleme in der fehlenden Sprachkenntnis und der damit verbundenen Kommunikationsfähigkeit bei den Teilnehmenden. Hinzu kommen familiäre Zusammenhänge, gesundheitliche Befindlichkeiten, sowie Probleme mit Terminwahrnehmung und Pünktlichkeit.

Hier wird versucht mit aufsuchender Arbeit gegenzusteuern, was einen hohen Aufwand bei geringer Verlässlichkeit der Teilnehmenden erfordert.

Im Laufe der Maßnahme konnte bei einzelnen Teilnehmenden das Deutschverständnis deutlich verbessert werden. Einer Teilnehmerin war es möglich, eine Arbeitsstelle anzutreten.

Der Bedarf an Unterstützung der Leistungsberechtigten ist weiterhin hoch. Dieser fängt bereits bei den grundlegenden Bedarfen an (Mobilitätstraining, Terminmanagement, Koordination Kinderbetreuung, Recherche zu vorhandenen Betreuungsangeboten).

### **Maßnahmen in Kooperation mit externen Trägern:**

#### **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 Teilnehmergebung und -zusteuern in die BvB bereits seit einigen Jahren als eher schwierig, da die Jugendlichen in zunehmendem Maße den Anforderungen dieser Maßnahme nicht mehr gewachsen sind, was dazu führte, dass die Teilnehmerzahl auf insgesamt 24 Teilnehmer reduziert wurde. Der aktuelle Durchgang startete am 23.09.2021, darunter befinden sich derzeit keine Teilnehmer aus dem Bereich des SGB II.

## **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

<https://gesundheit.ina-lernen.de>

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 Beteiligter 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 Inhouse-Vergaben finden regelmäßige **Arbeitsgespräche mit den Trägern** über den Maßnahmenverlauf und die Entwicklung der Kunden statt. Kurz vor oder nach dem Maßnahmenstart findet ein Auftaktgespräch statt. Im weiteren Verlauf finden alle 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

Die Beteiligung der Vermittlungscoaches für alle Maßnahmen erfolgt in 2022 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

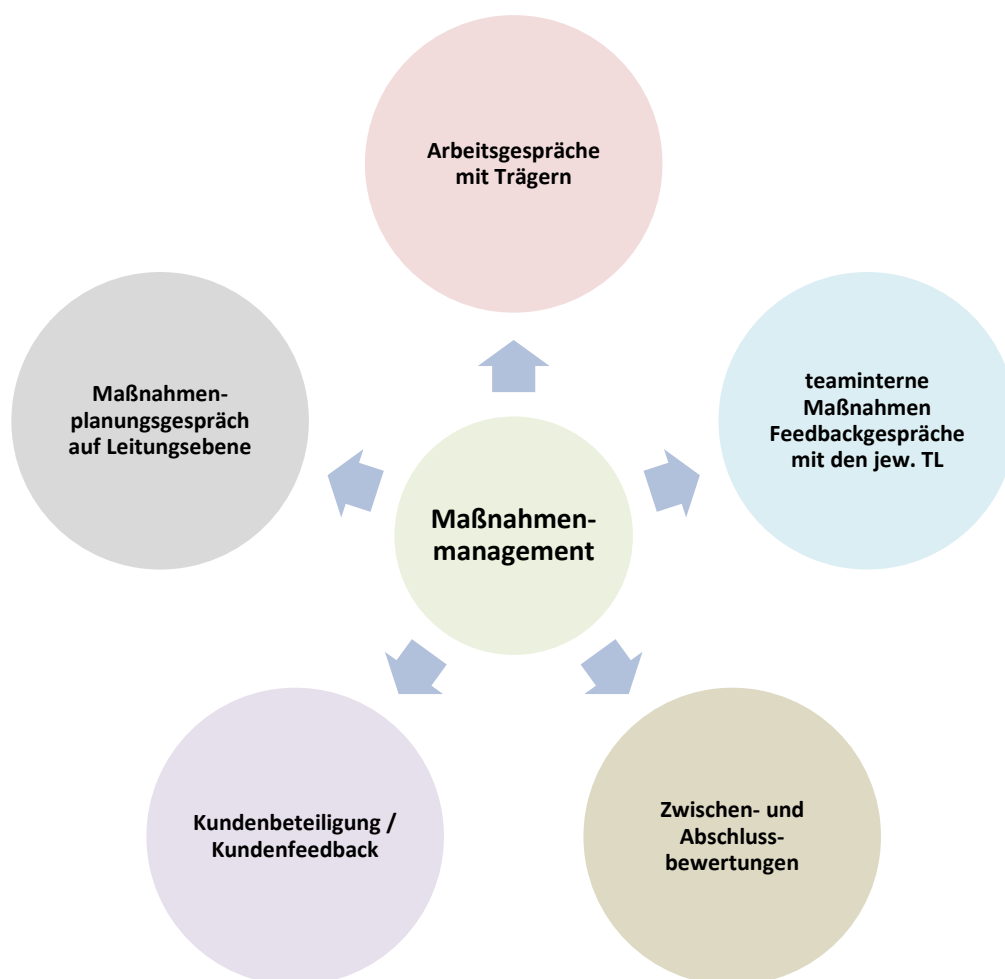
- Zusammenarbeit des Trägers mit dem KJC
- Zielorientierung
- Berichtswesen/Dokumentation
- Teilnehmerorientierung
- Organisation/ Durchführungsqualität.

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 auch im Jahr 2022 noch zurückgestellt werden. Die letzten Ausläufer der Coronapandemie, sowie weitere aufkeimende Krisenherde (Ukrainekonflikt/Energiekosten) und bereits benannte fehlende Stellenbesetzungen aufgrund fehlender Fachkräfte, ließen eine Befassung mit dem Thema nicht zu. In diesem Zusammenhang hoffen wir, dass sich die Situation in allen Bereichen in einer Weise entspannt, die eine umfassende Vorbereitung zu diesem Thema zulässt. Alsdann 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 2022 konnten **2 Jugendliche** mit dem Instrument der Einstiegsqualifizierung vermittelt werden. Davon waren zwei Jugendliche nichteuropäischer Herkunft. Die Vermittlungen erfolgten in das Handwerk – Friseur und KFZ.

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 2022 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 2022 wurden zur beruflichen Weiterbildung nach § 16 (1) S. 2 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 (4) SGB III insgesamt **22 Bildungsgutscheine** ausgestellt. Davon wurden 12 noch im gleichen Jahr abgeschlossen und 10 wurden jahresübergreifend in Anspruch genommen.

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungen durch ausgehändigte Bildungsgutscheine konnten insgesamt **4 Personen** eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – je eine Ausbildung / Arbeit – aufnehmen. In Summe konnte in 5 Fällen der Leistungsbezug aufgrund Arbeitsaufnahme bzw. Umzug eingestellt werden.

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

Im Jahr 2022 wurden insgesamt **13 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	
<b>Summe:</b>	<b>58</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	

## 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 (SGB II) 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.

## **Bewertung:**

Das Psychosoziale Coaching wird regelmäßig sehr gut angenommen. Im Jahr 2022 wurden von den Vermittlungscoaches insgesamt 122 Kundinnen und Kunden neu angemeldet. Hier-von kamen 82 zum Erstgespräch, was einer Quote von 67,2 % entspricht.

Auf die Quartale gerechnet lag der Durchschnitt der betreuten Personen bei 51 Personen. Die durchschnittliche Anzahl der Betreuungsstunden betrug pro Person ca. 4,1 Std.

Das Spektrum reicht von wiederkehrenden (oftmals eher schweren) Depressionen über Dro-gen- und/ oder Alkoholsucht, Persönlichkeits- und Traumafolgestörungen, Ängste und Zwänge sowie Epilepsie.

Dies spricht für einen deutlichen Bedarf.

Anzumerken ist, dass Personen, die zum Termin erscheinen, überwiegend sehr zuverlässig und motiviert mit dem psychosozialen Coach zusammenarbeiten. Eine mangelnde Auslas-tung, ob der nicht erschienenen Personen, ist nicht zu erkennen. Das offene Hilfs- und Ber-atungsangebot wird durch die Vermittlungscoaches gut vermittelt, so dass die Bereitschaft zur Teilnahme relativ hoch ist.

Auch ist anzumerken, dass bei vielen der betroffenen Kundinnen und Kunden akuter psycho-sozialer Beratungsbedarf bestand, der aufgrund der angespannten Lage durch die Regelver-sorgung nicht abgedeckt werden kann.

Vorteilhaft für die Kundinnen und Kunden ist, dass der psychosoziale Coach neben seiner Tätigkeit im KJC noch in der psychiatrischen Institutsambulanz in Erbach arbeitet. Aufgrund von Arbeitsaufnahme aus dem Bezug fallende Personen können hier teilweise weiterbetreut werden.

Festzuhalten ist ebenfalls, dass aus dem psychosozialen Coaching heraus mehrere Personen in Arbeit zugewiesen werden konnten, die vorher im Langzeitbezug waren.

## 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 2022 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 2022 nicht erreicht werden. Dies wurde insbesondere bedingt durch eine starke Personalfuktuation in Verbindung mit nicht besetzten Stellen. Zur Gesamtsituation im Kommunalen Job-Center wurde anfangs eingehend informiert. Zwar wird der Arbeitsmarkt erwartungsgemäß weiter aufnahmefähig bleiben, aufgrund der neuen Auswirkungen des Bürgergeldes, insbesondere mit der Einführung des Kooperationsplanes, ist noch nicht absehbar, wie sich dieses auf die möglichen Integrationen auswirkt. Aus diesem Grund wurden in der Zielvereinbarung für das Jahr 2023 niedrigere Werte angesetzt. Auch die Tatsache, dass für die Vermittlung kaum Fachkräfte zur Verfügung stehen, hindert teilweise die Integration.

Wie schon in der Vergangenheit 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 2022 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 2022 wurde die Vergabe der Maßnahme „Horizonte“ - speziell für **Frauen aus EU Ländern** (insb. Bulgaren, Rumänen, Thraker) - weitergeführt, die auf den Erfahrungen der 2020 durchgeführten Maßnahme „EU-Bürger“ aufbaute und bereits 2021 durchgeführt wurde. 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*“.

*Im Jahr 2022 wurde eine Servicestelle Teilzeitausbildung mit 6 regionalen Ansprechpartnern in Hessen beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft eingerichtet. Diese wurde über das Land Hessen gefördert. Darüber sollte das Thema Teilzeitausbildung bei den Arbeitgebern aktiv beworben werden. Die Servicestelle stand auch für potenzielle Kundinnen und Kunden bei Fragen zur Verfügung. Hierzu wurde die Internetseite [www.teilzeitausbildung.de](http://www.teilzeitausbildung.de) eingerichtet. Diese Servicestelle wurde über die Beauftragte für Chancengleichheit im Kommunalen Job-Center beworben.*

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. So wurden im Jahr 2022 wieder Präsenzs Schulungen im Eingliederungs- wie auch Leistungsbereich im Hinblick auf Beratungskompetenz- und Beratungsqualität durchgeführt.

Weitere Schulungen wurden digital durchgeführt. Durch die pandemiebedingt beschleunigte Digitalisierung in allen Bereichen der Zusammenarbeit hat die komplette Belegschaft des Kommunalen Job-Centers ihre digitalen Kompetenzen zeitnah stark erweitern können. So wurden alle Arbeitsplätze schon frühzeitig – im 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 Unterschriftenpads 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 & 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch dieses wird jährlich mit weiteren Mitarbeitenden fortgeführt, 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.

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, 31.05.2023

Kreisausschuss des Odenwaldkreises