



Eingliederungsbericht 2023

Kommunales Job-Center Odenwaldkreis

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

Stand 28.05.2024

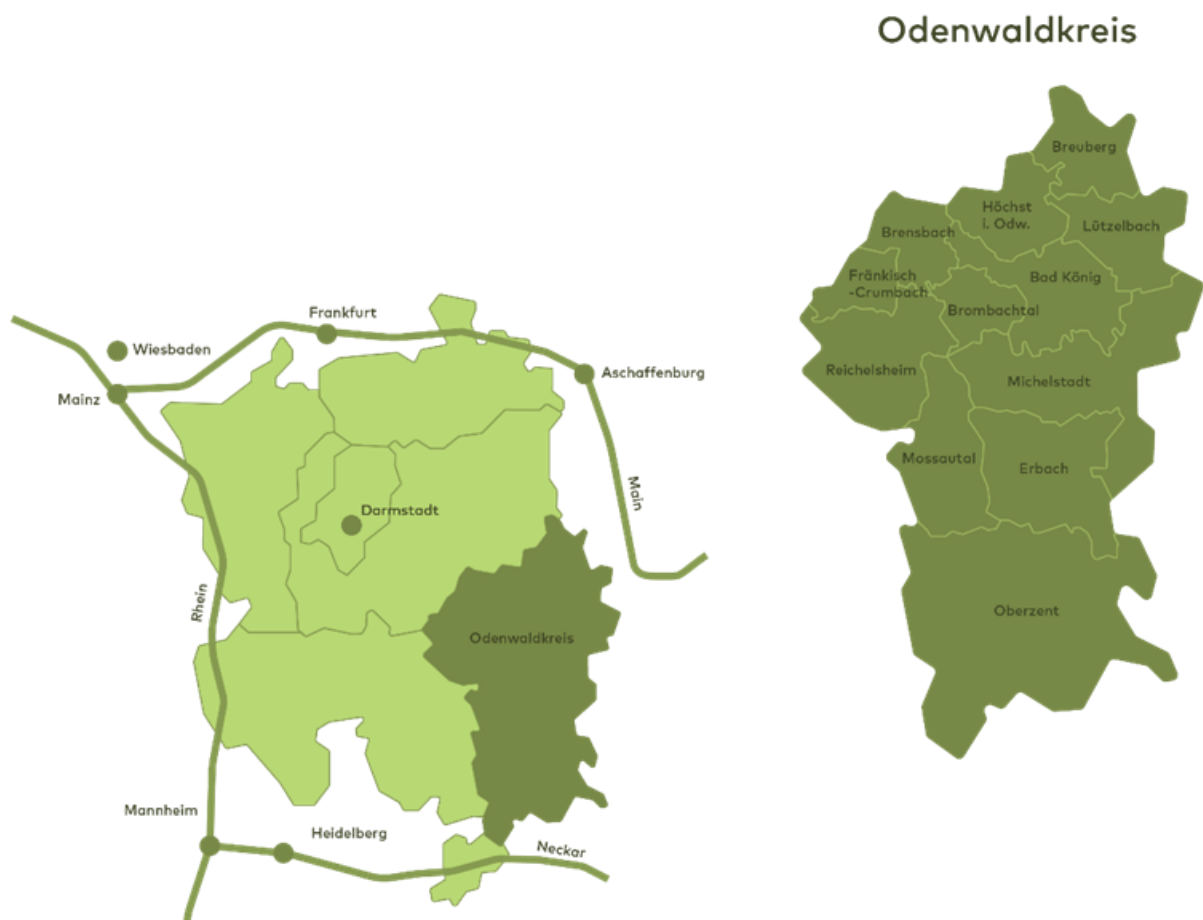
Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung und Rahmenbedingungen	4
2. Organisationsstruktur des kommunalen Trägers	7
3. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften	14
4. Zusammensetzung der Kundenstruktur	16
5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit	19
6. Eingliederungsmittel 2023	21
7. Zielvereinbarung 2023	21
7.1 Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1).....	22
7.2 Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K2)	23
7.3 Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K3).....	27
7.4 Integration von Langzeitleistungsbeziehern (K3E1).....	29
7.5 Integration von Alleinerziehenden (K2E4)	30
7.6 Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3)	31
7.7 Integration in voll qualifizierende berufliche Ausbildung.....	31
7.8 Integration von Menschen mit Schwerbehinderung	32
8. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen	35
8.1 Teamspezifische Integrationsstrategien.....	35
8.2 Alphabetisierungs-, Zweitschriftlerner- und Integrations Sprachkurse.....	36
8.3 Sofortberatung.....	37
8.4 Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16 a SGB II	39
8.5 Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen nach § 16 c SGB II.....	40
8.5.1 Existenzgründungsförderung und Existenzgründungsberatung	41
8.5.2 Überprüfung von Bestandsselbstständigen.....	43
8.6 Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II.....	45
8.7 Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 44 SGB III.....	46
8.8 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 SGB III.....	47
a) Fit 4 Future	49
b) Perspektive	50
c) Get Back	51

d) CaVi – Aufsuchende Jugend und Migrantenmaßnahme.....	52
e) Act – Die Arbeitswelt ist eine Bühne.....	53
f) App – Seniorenwegweiser.....	54
g) Brückenqualifizierung für Frauen	55
h) HaLLo – Handel, Lager & Logistik	56
i) HoGa – Hotel, Gastronomie & Hauswirtschaft.....	57
j) Stand up.....	58
k) Vermittlungs- und Anerkennungscoaching (VAC).....	59
l) AiD – Ankommen in Deutschland	60
m) BuILD – Begrüßung und Integrieren – Leben in Deutschland.....	61
n) Horizonte.....	62
o) Service-Point Bewerbungen	64
p) InA-Bewerbercenter	65
q) Quo Vadis	66
r) Migranten-Integration in Arbeit (MInA)	67
s) Migranten in Sozialwirtschaft (Sozialwirtschaft integriert)	68
t) Erziehende.....	69
BvB – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (fortlaufend).....	70
HAGE – Modellprojekt zur „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“	71
8.9 Nutzerzentrierte Betrachtung.....	72
8.10 Einstiegsqualifizierung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 54 a SGB III	74
8.11 Ausbildungsbegleitende Hilfen, außerbetriebliche Ausbildung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 SGB II i. V. m. § 75 - 76 SGB III.....	75
8.12 Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 SGB III.....	75
8.13 Eingliederungszuschüsse nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 SGB II i. V. m. §§ 88 - 90 ff SGB III.....	75
8.14 Teilhabechancengesetz nach § 16 e und i SGB II	75
8.15 Psychosoziales Coaching.....	76
9. Bewertung und Ausblick durch den kommunalen Träger	79

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 156 Einwohnern¹ je Quadratkilometer ist er – mit einer Bevölkerung von 97.577 Personen (Stand 31.12.2022) – 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 624 Personen angestiegen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Deutschen um 395 Personen zurückgegangen und bei den nichtdeutschen Personen um 1.019 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 0,6 % (Anzahl: 624) gestiegen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weist daraufhin, dass die Prognosen für das Jahr 2023 noch mehr als sonst mit großer Unsicherheit behaftet sind. Bei einer Verschärfung der aktuellen Krisen wäre auch eine deutlich ungünstigere Entwicklung des Arbeitsmarktes denkbar, so das IAB im IAB-Kurzbericht 12/2022 auf Seite 2.

In der IAB-Prognose 2022/2023 im Kurzbericht² 15/2022 wird ausgeführt, dass die drohende Rezession den boomenden Arbeitsmarkt bremst. Der Krieg Russlands gegen die Ukraine hat den Wirtschaftsaufschwung in Deutschland jäh beendet. Das weltwirtschaftliche Umfeld bremst auch die Erholung in Deutschland.

In ihrer Herbstprojektion 2022 geht das IAB von einem BIP-Wachstum von +1,5 % in diesem und einem Rückgang der Wirtschaftsleistung von -0,4 % im Jahr 2023 aus.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) prognostiziert für 2022 ein Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen um +561.000 und für 2023 nur eine weitere Zunahme um +216.000 auf 45,758 Mio.

Die Arbeitslosigkeit wird nach Schätzung des IAB im Jahresdurchschnitt 2023 um 55 Tsd. auf 2,472 Mio. Personen ansteigen. In der Prognose wird außerdem sichtbar, dass beide Rechtskreise vom Anstieg betroffen sind. Im SGB II wird ein höherer Anstieg im Vergleich zum SGB

¹ Quelle: [Statistik Hessen](#)
² [IAB-Kurzbericht 15/2022](#)

III prognostiziert. Im SGB II wird u.a. das Wiederaufleben arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu einer Entlastung führen.

Das IAB geht von einem Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials um 420.000 auf 47,81 Mio. im Jahr 2022 und für 2023 um 180.000 auf 47,98 Mio. Personen aus.

Nach den Regionalen Arbeitsmarktprognosen 2022/2023 des IAB dürfte die Arbeitslosigkeit in Hessen 2023 um 1,0 % nur leicht steigen, während sie im gesamten Bundesgebiet um 2,3 % ansteigen wird.

Bei der Arbeitslosigkeit im SGB II prognostiziert das IAB in Hessen keinen Anstieg, in Westdeutschland (1,9 %) und im Bundesdurchschnitt (2,6 %).

Die besonderen lokalen Rahmenbedingungen des Kommunalen Jobcenters sind dem lokalen Planungsdokument zu entnehmen, das gemeinsam mit den Zielwertangeboten für 2023 beim Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) eingereicht wurde.

Im weiteren Verlauf des Jahres 2023 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.

Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erwartet das IAB für 2023 eine Zunahme um +0,9 Prozent bundesweit. Für Hessen wird eine Zunahme um +1,3 Prozent prognostiziert. Bei dem Arbeitsagenturbezirk Darmstadt liegt die erwartete Wachstumsrate ebenfalls bei +1,3 Prozent. Das IAB erwartet für 2023 insgesamt ein Anstieg bei der Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen. Der Anstieg wird in beiden Bereichen des Sozialgesetzbuches erfolgen.

2. Organisationsstruktur des kommunalen Trägers

Das Kommunale Job-Center des Odenwaldkreises ist seit 15.04.2022 in zwei getrennte Organisationseinheiten (Eingliederungs- und Leistungsbereich) aufgeteilt. Die Aufgabenerledigung der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird in diesen Abteilungen durch insgesamt fünf verschiedene, organisatorisch voneinander getrennte, Teams wahrgenommen. Siehe hierzu Organigramm auf Seite 9.

Die Leistungsgewährung nach dem SGB II wird in der Abteilung Leistung 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 Bereich der Abteilung Eingliederung 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“ liegt, zusammen mit den Aufgabenbereichen Maßnahmenplanung, Vorbereitung und Begleitung von Vergabeverfahren sowie Maßnahmenabwicklung und -finanzierung, ebenfalls in der Zuständigkeit des Kommunalen Job-Centers. Auch ist in dem Zusammenhang die Koordinierungsstelle für Zusatzjobs (externe Arbeitsgelegenheiten) direkt im Kommunalen Job-Center, Team U25/Arbeitsmarktplanung, angesiedelt.

Auch die Stelle des „Arbeitgeberservice“ ist im Umfang von 1 VZÄ im Team U25/Arbeitsmarktplanung implementiert.

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 konnte die Stelle der Abteilungsleitung II.10 KJC/Leistung erst im April 2022 besetzt werden. Die Stelle der Abteilungsleitung II.10 KJC/Eingliederung sogar erst im Oktober 2022.

Bis zum 30.09.2022 nahm die jetzige Hauptabteilungsleitung noch in Personalunion die Leitung der Abteilung II.10 KJC/Eingliederung mit wahr.

Aufgrund einer Schwangerschaft, musste die Abteilungsleitung Leistung im November 2022 noch einmal mit einer neuen Stellvertretung besetzt werden.

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, was sich aufgrund von Einarbeitungszeiten auch noch in 2023 auswirkte. 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) war seit Mai 2022 bis Juni 2023 krankheitsbedingt nicht besetzt. Die Stelle konnte sodann im Juli 2023 intern neu besetzt werden.

Zudem kamen auch relevante Personalfluktuationen auf operativer Ebene (Vermittlungscoachs) bis zum Ende des Jahres 2023 hinzu. Verbunden mit hohen Krankenständen wirkten sich diese insbesondere negativ auf die Zielerreichung und Maßnahmenauslastung aus.

Der Bereich Maßnahmenmanagement und Vergabe ist aufgrund einer Kündigung und der Langzeiterkrankung der 2. Mitarbeiterin seit Januar 2023 nicht mit regulärem Personal besetzt. Vorläufig wurden die Aufgaben von 2 BASS-Studenten in Vertretung wahrgenommen. Zum 01.05.2023 erfolgte die Neubesetzung einer der beiden Stellen.

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

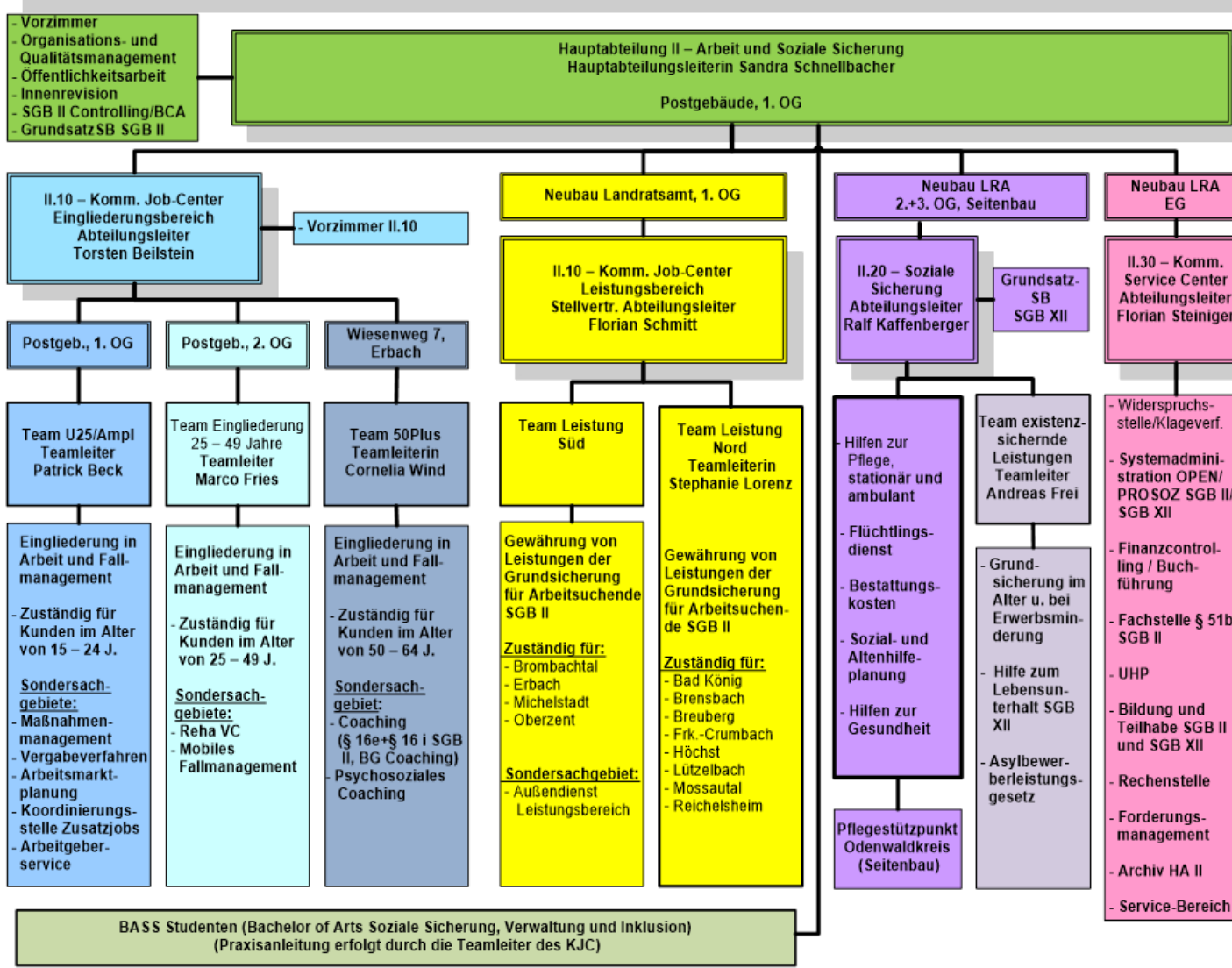
Personalentwicklung

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. 2023 wurden beim Kommunalen Job-Center insgesamt **141 Fortbildungstage** (Vorjahr: 287 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.



Hauptabteilung II – Arbeit und Soziale Sicherung
Stand: 01.05.2024



InA gGmbH - Integration in Arbeit - Geschäftsführung
Siegfried Eberle

InA gGmbH - Integration in Arbeit - Geschäftsführung
Sandra Schnellbacher

- Finanzbuchhaltung
- Personal
- Ass. GF InA + QM

Hauptstraße 56, Erbach

Durchführung von Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung gem. § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
- Inhouse-Vergabe -

Maßnahmen:

- InA
- Bewerbercenter
- MinA
- Get Back
- Service-Point Bewerbungen
- Quo Vadis
- MinSoz
- Perspektive
- HAGE Projekt
- Gesund im Alltag

Arbeitnehmerüberlassung

Postgebäude, 1. OG

Schnittstelle InA gGmbH

Odenwaldkreis

BASS Studenten (Bachelor of Arts Soziale Sicherung, Verwaltung und Inklusion)
(Praxisanleitung erfolgt durch die Teamleiter des KJC)

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 2023 wurden im Rahmen sog. „Inhouse-Vergaben“ 16 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. Vorrangige Zielgruppe: ukrainische Geflüchtete.

c.) App Seniorenwegweiser

Das Projekt wurde ebenfalls im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets 2022 aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI), kofinanziert aus Eingliederungsmitteln SGB II und kommunalen Mitteln, 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.) 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.

f.) 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.

g.) MInA – Migranten Integration in Arbeit

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

h.) 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 zwei Transporter angeschafft und als mobiles Büro mit digitaler Ausstattung umgebaut, um die Zielgruppe besser erreichen und vor Ort beraten zu können.



i.) 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.

j.) 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.

k.) 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.

<https://rp-kassel.hessen.de/soziales/ausbildungs-und-arbeitsmarktfoerderung/sozialwirtschaft-integriert-iii>

l.) BulLD – Begrüßung und Integrieren – Leben in Deutschland

Das Projekt wurde im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets aus Fördermittel 2023 des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI)), kofinanziert aus Eingliederungsmitteln SGB II, finanziert und richtet sich an erwerbsfähige, erwachsene Kunden mit Migrationshintergrund aus den Bereichen des SGB II, SGB XII und AsylbLG.

m.) CaVi – Catch and Visit

Die Maßnahme wird auch im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets aus Fördermittel 2023 des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI)), kofinanziert aus Eingliederungsmitteln SGB II, finanziert und richtet sich an arbeitsmarktferne erwerbsfähige, jugendliche sowie erwachsene Kunden mit oder ohne Migrationshintergrund aus den Bereichen des SGB II, SGB XII und AsylbLG.

n.) HoGa – Hotel, Gastronomie & Hauswirtschaft

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Personen jeden Geschlechts und Alters, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Grundlegendes Interesse an einer Tätigkeit im Hotel-/Gastronomiegewerbe oder im Hauswirtschaftsbereich ist wünschenswert, die Teilnahme kann aber auch zur Orientierung erfolgen. Ziel der Maßnahme ist es, die Teilnehmenden auf die Integration in Berufe im Hotel-/Gastronomiegewerbe oder im Hauswirtschaftsbereich vorzubereiten. Die Qualifikation erfolgt in Theorie und Praxis. Neben der beruflichen Qualifikation werden auch die notwendigen Soft Skills aufgebaut.

o.) HaLLo – Handel, Lager & Logistik

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Personen jeden Geschlechts und Alters, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Grundlegendes Interesse an einer Tätigkeit im Bereich Handel, Lager oder Logistik ist wünschenswert, die Teilnahme kann aber auch zur Orientierung erfolgen. Ziel der Maßnahme ist es, die Teilnehmenden auf die Integration in Berufe der Handels-, Lager- und Logistikbranche vorzubereiten. Die Qualifikation in Theorie und Praxis soll, je nach individueller Zielsetzung, auch den Erwerb eines Staplerscheins umfassen. Neben der beruflichen Qualifikation werden auch die notwendigen Soft Skills aufgebaut.

p.) Stand up

Die Maßnahme wird auch im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets aus Fördermittel 2022 des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI)), kofinanziert aus Eingliederungsmitteln SGB II, finanziert und richtet sich an arbeitsmarktferne, erwerbsfähige, erwachsene Personen, die – rechtskreisübergreifend – Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II, SGB XII oder AsylbLG beziehen, ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben und über grundlegende Deutschkenntnisse verfügen. Die Maßnahme fokussiert sich auf Langzeitarbeitslose. Ziel der Maßnahme ist die Förderung der Motivation zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und damit die soziale und berufliche Teilhabe. Die

Teilnehmenden sollen durch eine begleitende, individuelle und bedarfsorientierte Unterstützung befähigt werden, eine Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben. Hierzu ist die Verfestigung einer Tagesstruktur sowie die Vermittlung grundlegender Arbeitstugenden und Schlüsselkompetenzen notwendig. Durch Motivation und Aktivierung soll ein persönlicher Entwicklungsprozess stattfinden.

3. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften

Auch das Jahr 2023 war, bedingt durch die Neueinführung des Bürgergelds, dem anhaltenden Krieg in der Ukraine, der Energiekrise sowie der steigenden Inflation, erneut kein gewöhnliches Jahr für das Kommunale Job-Center.

Die Anzahl der **Bedarfsgemeinschaften (BG)** ist zunächst stetig bis April angestiegen und hat den Höchststand mit 2.412 erreicht. Im Anschluss ist der Bestand kontinuierlich bis Dezember 2023 auf 2.297 zurückgegangen. Im Jahresdurchschnitt waren 2.366 Bedarfsgemeinschaften im Kommunalen Job-Center Odenwaldkreis im Bestand. Die durchschnittliche Anzahl der Personen in Bedarfsgemeinschaften im betrachteten Jahr 2023 beläuft sich auf 5.232. Der höchste Stand lag im April mit 5.357 Personen in Bedarfsgemeinschaften vor und hat den niedrigsten Stand mit 5.091 Personen im November erreicht. Zum Jahresende belief sich die Anzahl der Personen in den BGs auf 5.095 Personen. Im Jahresvergleich ist in beiden Bereichen ein Anstieg zu verzeichnen: Bedarfsgemeinschaften um 46 und Personen in Bedarfsgemeinschaft um 59.

Aus der nachstehenden Tabelle wird ersichtlich, dass im Jahresdurchschnitt nahezu ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern in den BGs mit 51,6 % (w) zu 48,4 % (m) bestand.

Unter allen Personen in den Bedarfsgemeinschaften befanden sich im Jahresdurchschnitt 2023 insgesamt 47,3 % Deutsche (Vorjahr 50,2 %) und ein erhöhter Ausländeranteil von mittlerweile 52,7 % – im Vergleich zum Vorjahr mit 49,8 %.

Tabelle 1 – Bedarfsgemeinschaften³:

2023	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Bedarfsgemeinschaften	2.388	2.403	2.412	2.416	2.402	2.368	2.361	2.365	2.355	2.321	2.308	2.297
Personen in BG	5.300	5.298	5.313	5.357	5.325	5.235	5.227	5.207	5.212	5.128	5.091	5.095
davon Frauen	2.784	2.778	2.788	2.815	2.798	2.751	2.732	2.723	2.705	2.651	2.636	2.630
davon Männer	2.516	2.520	2.525	2.542	2.527	2.484	2.495	2.484	2.507	2.477	2.455	2.465

³ 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&topic_f=zeitreihekreise-zr-gruarb

<i>Anteil:</i>												
Deutsche	2.487	2.478	2.493	2.509	2.489	2.462	2.464	2.487	2.477	2.456	2.450	2.470
Ausländer	2.813	2.820	2.820	2.848	2.836	2.773	2.763	2.720	2.735	2.672	2.641	2.625

Der Höchststand an **erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb)** im ersten Halbjahr 2023 war im April mit 3.468 erreicht. Danach erfolgte ein Rückgang bis auf 3.405 eLb im Monat Juni. Diese Entwicklung hat sich auch im zweiten Halbjahr fortgesetzt. Die Anzahl der eLb hat sich bis Dezember auf 3.305 Personen reduziert. Der Durchschnitt der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahr 2023 lag bei 3.392 Personen. Dies ist ein Anstieg um 65 zum Vorjahr (3.327 eLb).

Die Anzahl ausländischer erwerbsfähiger Leistungsberechtigter ist analog von Januar bis Mai kontinuierlich gestiegen (von 1.872 auf 1.923). Die Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit deutscher Staatsangehörigkeit verhält sich bis April ähnlich (von 1.536 auf 1.547). Ab Mai hat es sich umgekehrt. Die ausländischen Personen sind bis Dezember auf 1.776 erwerbsfähige Leistungsberechtigte zurückgegangen. Bei den Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit ist ein weiterer Rückgang bis auf 1.529 im Dezember 2023 erfolgt. Somit liegt im Jahresdurchschnitt bei den Deutschen ein Rückgang um 91 Personen und ein Anstieg um 156 Personen bei den Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Dezember 2023 vor.

Tabelle 2 – Erwerbsfähige Leistungsberechtigte³:

2023	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	3.408	3.423	3.441	3.468	3.458	3.405	3.400	3.374	3.386	3.329	3.306	3.305
davon Frauen	1.851	1.865	1.879	1.890	1.882	1.853	1.837	1.825	1.818	1.772	1.766	1.753
davon Männer	1.557	1.558	1.562	1.578	1.576	1.552	1.563	1.549	1.568	1.557	1.540	1.552
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	1.536	1.534	1.544	1.547	1.535	1.527	1.526	1.543	1.541	1.525	1.524	1.529
Ausländer	1.872	1.889	1.897	1.921	1.923	1.878	1.874	1.831	1.845	1.804	1.782	1.776

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 April mit 1.614 am höchsten waren, diese konnte im Jahresverlauf sodann kontinuierlich abgebaut werden. Final lag die Zahl der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei 1.544 Personen im Dezember. Im Jahresdurchschnitt waren 1.576 Personen nicht erwerbsfähig (VJM 1.551). Dies verteilt sich annähernd zu gleichen Teilen auf Männer und Frauen.

Tabelle 3 – Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte:

2023	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte	1.604	1.583	1.595	1.614	1.601	1.557	1.572	1.571	1.573	1.552	1.542	1.544
davon Frauen	800	777	782	795	793	772	777	772	769	758	756	762
davon Männer	804	806	813	819	808	785	795	799	804	794	786	782
<i>Anteil:</i>												
Deutsche	772	763	771	787	787	768	779	785	790	783	787	793
Ausländer	832	820	824	827	814	789	793	786	783	769	755	751

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 2023 im Durchschnitt bei 6,7 %. Die Hilfequote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag bei 5,5 % 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 – bei Bedarf einen Rechtskreiswechsel zu realisieren. Aufgrund der aufeinanderfolgenden Krisen und Herausforderungen – Krieg in der Ukraine, Inflation, Einführung des Bürgergelds etc. – hat das Kommunale Job-Center bei den Fallzahlen, nach einem leichten Anstieg im ersten Halbjahr, wieder eine Reduzierung 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 5,5 % erhöht.

4. Zusammensetzung der Kundenstruktur

Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag, wie bereits unter Ziffer 3 beschrieben, im Jahr 2023 im Durchschnitt bei 3.392 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 503 im Januar auf 467 Personen im Dezember 2023 zurückgegangen. Speziell **Alleinerziehende** stellen im Odenwaldkreis für das Jahr 2023, mit im Durchschnitt 494 Personen, eine relativ kleine Gruppe dar (Anteil 14,6 %). Von Januar bis Mai zeichneten sich keine größeren Schwankungen in der Entwicklung dieses Personenkreises ab, bevor die Anzahl sodann bis auf 467 Personen bis zum Jahresende zurückgegangen ist.

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 21,14 %.

Die Anzahl der Erwerbsaufstocker lag im Durchschnitt bei 717 Personen und unterlag nur geringfügigen Schwankungen. In der nachfolgenden Tabelle ist zu erkennen, dass sich die Art der Beschäftigung nur in Bezug auf das Gehalt verändert hat. Im Kommunalen Job-Center hat der Anteil der eLb mit Erwerbstätigkeit – Selbständige sowie Personen mit sv-pflichtiger Beschäftigung – von 726 Personen im Januar auf 694 Personen im November 2023 abgenommen. Erwerbstätige mit Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit hat von 685 im Januar nur gering auf 644 Personen im Dezember abgenommen. Ein Rückgang ist bei den Minijobs (Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze) von 309 im Januar auf 277 im November zu verzeichnen. Eine ähnliche Entwicklung ist auch im Übergangsbereich zu erkennen (von 338 auf 319). Nur über dem Übergangsbereich kann ein Anstieg der Beschäftigungen verzeichnet werden (von 38 auf 48).

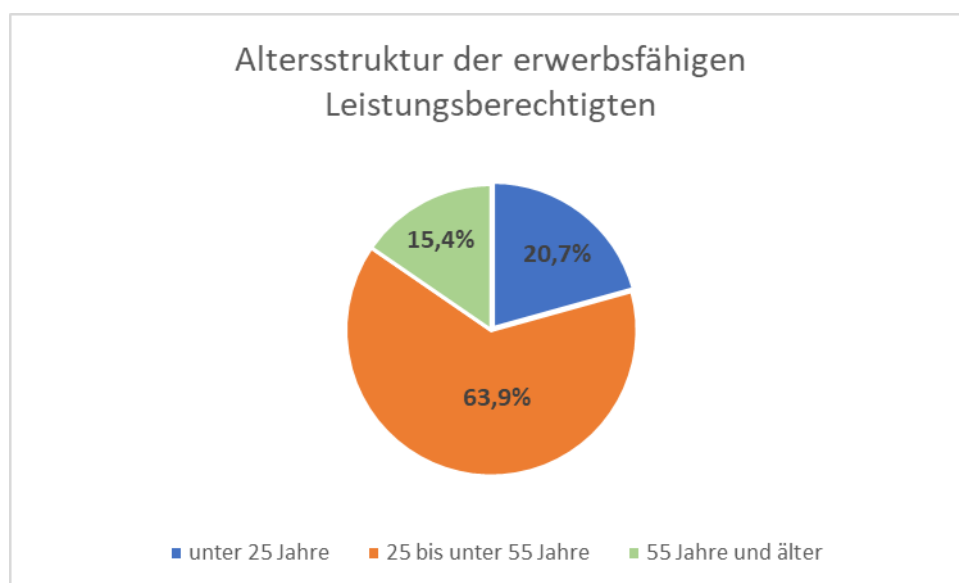
In Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaftsförderung konnten durch gezielte Maßnahmen auch Personen in selbständiger Erwerbstätigkeit unterstützt werden, wenn ihre Einnahmen zu gering ausfielen.

Tabelle 4 – Kundenstruktur:

2023	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	3.408	3.423	3.441	3.468	3.458	3.405	3.400	3.374	3.386	3.329	3.306	3.305
unter 25 Jahre	712	703	703	729	723	715	700	698	705	676	668	684
25 bis unter 55 Jahre	2.179	2.199	2.207	2.208	2.203	2.161	2.168	2.152	2.162	2.135	2.123	2.114
55 Jahre und älter	517	521	531	531	532	529	532	524	519	518	515	507
Alleinerziehende	503	505	509	519	509	499	494	501	493	471	462	467
Erwerbstätige eLb	726	730	723	739	737	712	713	701	708	706	694	686
mit Einkommen aus abhängiger Tätigkeit	685	685	678	698	693	670	673	658	664	660	644	639
bis zur Geringfügigkeitsgrenze (<= 520,00 €)	309	317	315	318	320	309	309	293	291	285	277	270
im Übergangsbereich 520,00 € <=2.000 €	338	324	322	336	327	318	317	320	331	326	319	322
über dem Übergangsbereich (> 2.000 €)	38	44	41	44	46	43	47	45	42	49	48	47

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 befindet sich die überwiegende Personenzahl in einer **Single-BG**, im Jahresdurchschnitt waren dies 1.038 Fälle. Im Vorjahr waren es demgegenüber nur 1.026 BGs. Danach folgen **Alleinerziehende-BGs mit einem oder mehreren Kindern** mit durchschnittlich 505 BGs, im Vorjahr waren hier nur 465 BGs zu verzeichnen.

Ein Fallzahlen Rückgang konnte im Jahresverlauf 2023 bei **Partner-BGs mit Kindern** - von 516 im Jahr 2022 auf 502 im Jahr 2023 verzeichnet werden. Bei den **Partner-BGs ohne Kinder** liegt ein Anstieg von 264 auf 268 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 1.931 im Januar kontinuierlich bis auf 1.896 Personen im April 2023 zurückgegangen. Danach ist wieder ein leichter Anstieg bis auf 1.901 Personen im Mai erfolgt. Der kontinuierliche Rückgang hat sodann ab Juni 2023 wiedereingesezt. Im Dezember 2023 hat sich der Bestand auf 1.822 Langzeitleistungsbezieher reduziert. Der Anteil der Lzb an den eLb ist demgegenüber von 56,7 % im Januar auf 55,1 % im Dezember 2023 zurückgegangen. Im Jahresdurchschnitt konnte das Kommunale Job-Center die Langzeitleistungsbeziehende auf 1.874 Personen reduzieren.

Der Arbeitsmarkt hat sich im Jahr 2023 trotz Krisen und Herausforderungen robust gezeigt. Dies hat bei der kontinuierlichen Reduzierung beigetragen. 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 2023 befanden sich unter den 686 erwerbstätigen eLb insgesamt 393 Lzb in einer Erwerbstätigkeit.

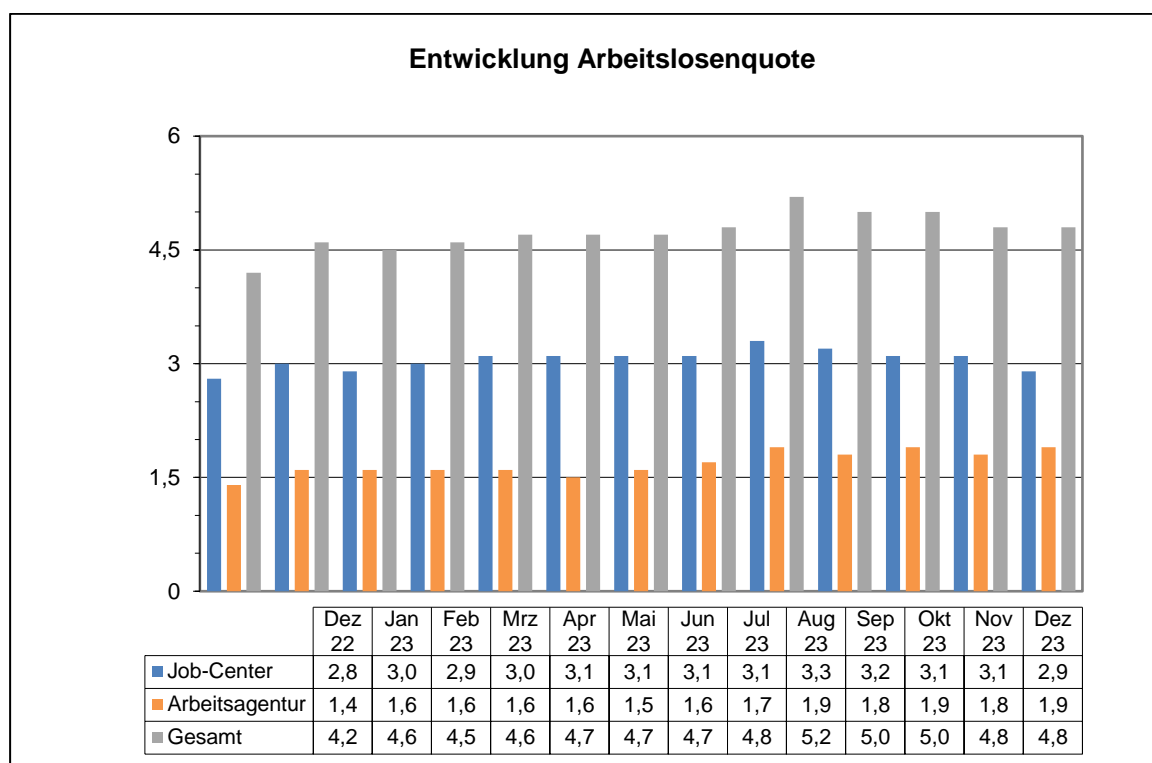
5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Quote der Arbeitslosigkeit ist 2023 kontinuierlich bis einschließlich August von 4,6 auf 5,2 gestiegen. Danach ist sie wieder bis auf 4,8 % im Dezember zurückgegangen.

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 1,6 % im Januar auf 1,9 % im August angestiegen ist. Danach sind leichte Schwankungen auf 1,8 % im September sowie fortführend bis zum Jahresende erfolgt. Im Dezember liegt die Quote sodann wieder bei 1,9 %.

Im Rechtskreis des SGB II hingegen liegt die Arbeitslosenquote im Januar bei 3,0 %. Im Jahresverlauf liegt ein leichter Anstieg zwischen März mit 3,0 % bis August mit 3,3 % vor. Ein Rückgang ist von September mit 3,2 % bis Dezember auf 2,9 % erfolgt.

Diagramm 2 – Entwicklung der Arbeitslosenquote:



Das Jahr 2023 stand unter Einfluss der Einführung des Bürgergelds inkl. der Neuerungen ab Juli 2023. Hierbei wurde immer versucht die Kontaktdichte mit den Kundinnen und Kunden stabil zu halten. Mit der Neuerung im Eingliederungsbereich hat es viel Zeit und zahlreicher Gespräche bedurft, um den Kundinnen und Kunden eine Vorteilsübersetzung des Kooperationsplans bis hin zur Teilnahme im Rahmen des Maßnahmenvorschlags verständlich zu machen.

Aufgrund der Inflation der deutschen Wirtschaft war der Arbeitsmarkt nur bedingt aufnahmefähig. Für den Odenwaldkreis wurden für das Jahr 2023 insgesamt 446 gemeldete Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt angezeigt. Dies stellt ein Rückgang um -29,1 % zum Vorjahr dar (629 in 2022).

Ausblick 2024

Das Jahr 2023 war geprägt von steigenden Preisen bis hin zur Inflation. Dies beeinträchtigt die gesamte Wirtschaft und somit auch den Arbeitsmarkt. Die Arbeitgeber sind zurückhaltender beim Melden von offenen Stellen sowie bei Einstellungen. Dies wird auch im Jahr 2024 noch spürbar sein.

Der Arbeitsmarkt im südhessischen Bereich zeigt sich standhaft und es wird mit einer positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes im Jahresverlauf gerechnet.

6. Eingliederungsmittel 2023

Für die nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) zu gewährenden Leistungen wurden dem Odenwaldkreis im Jahr 2023 folgende Mittel zur Verfügung gestellt:

Tabelle 5 – Finanzbudget:

	Eingliederungsmittel 2023	Eingliederungsmittel 2022
Eingliederungsmittel klassisch	3.896.646,00 EUR	4.069.212,00 EUR
Verwaltungskostenbudget	4.915.447,00 EUR	4.609.970,00 EUR
Gesamtbudget	8.812.093,00 EUR	8.679.182,00 EUR

Die **Bindungsquote des Jahres 2023** belief sich nach Schließung der Bücher auf **93,08%** (2022 = 86,66%).

Das Kommunale Job-Center konnte die anfängliche Unsicherheit bzgl. der Neuerung im Bürgergeld ab 01.07.2023 durch die kontinuierliche Kontaktdichte abfangen. Durch die damit verbundene gute Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden konnte eine Steigerung der Bindungsquote um 6,42 % im Vergleich zum Vorjahr erreicht werden.

7. Zielvereinbarung 2023

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 2023 folgende Ziele zur genauen Beobachtung oder mit konkreter Zielsetzung vereinbart:

7.1 Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1)

Ziel:

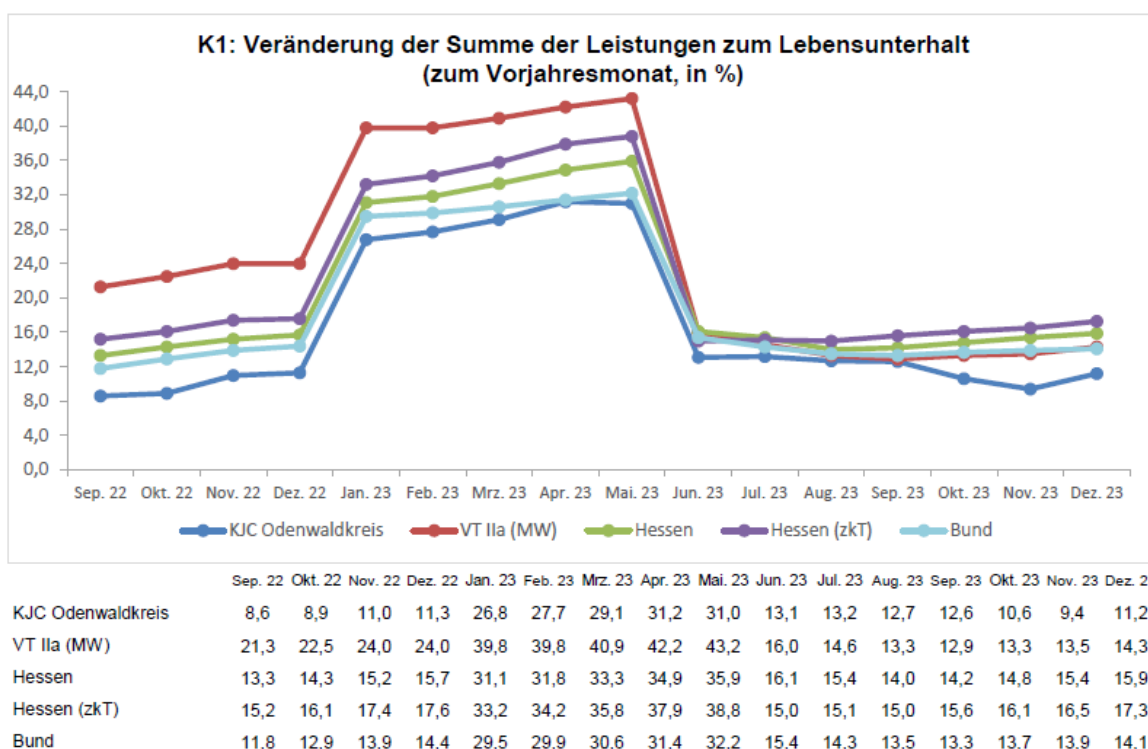
Die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (K1) wird im Jahresverlauf 2023 genau beobachtet.

Ergebnis:

Im Odenwaldkreis lag zum Jahresbeginn im Januar 2023 eine Steigerung der Leistungen zum Lebensunterhalt um 26,8 % vor. Der Anstieg hat bis April mit 31,2 % angehalten. Danach ist kontinuierlich eine Reduzierung bis auf 11,2 % im Dezember 2023 erfolgt. Im Jahresfortschrittswert 2023 lag ein Anstieg um 18,6 % vor.

Eine der Ursachen für den Anstieg der Hilfebedürftigkeit war die schwächelnde Wirtschaft aufgrund des anhaltenden Krieges in der Ukraine, steigende Inflation sowie Neugestaltung des Sozialgesetzbuches II (Bürgergeld). Im Vergleich zu Hessen liegt die Veränderung jedoch im unteren Bereich.

Diagramm 3 – Entwicklung der Verringerung der Hilfebedürftigkeit:



7.2 Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K2)

Ziel:

Zielindikator ist die Summe der Integrationen in sozialversicherte Beschäftigung, voll qualifizierende Berufsausbildung oder selbstständige Erwerbstätigkeit im Jahr 2023. Das Ziel ist erreicht, wenn die Summe der Integrationen des Kommunalen Job-Centers im Dezember 2023 (Wartestand 3 Monate) mindestens 672 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 2023 (Wartestand 3 Monate) mindestens 263 beträgt und die Summe der Integrationen der Männer mindestens 409 beträgt.

Ergebnis:

Der Odenwaldkreis hat für das Jahr 2023 insgesamt **580 Integrationen** erzielt, was einer **Integrationsquote von 17,1%** entspricht. Die Integrationen verteilen sich auf 333 Männer und 247 Frauen. Das vereinbarte Ziel in Gesamtsumme sowie pro Geschlecht wurde damit nicht erreicht. Jedoch liegt die Zielverfehlung der Frauen nur bei 16 fehlenden Integrationen. Bei den Männern fehlen 76 Integrationen bis zur Zielerreichung.

Negativ haben hier die Veränderung des Bürgergelds mit diversen Veränderungen sowie der Ukrainekrieg seit Februar 2022 mit seinen Folgen – Rohstoffknappheit, Lieferengpässe, steigende Preise, etc. – hineingespielt. Aufgrund der hohen Inflation waren die Arbeitgeber auch zurückhaltender mit Nachbesetzungen und dem Melden von offenen Stellen. Im Dezember 2023 waren nur 446 offene Arbeitsstellen gemeldet. Dies stellt ein Rückgang um -29,1 % zum Vorjahr dar (629 Stellen im Dezember 2022).

Die Integrationsquote der Frauen ist im Jahresvergleich von 13,7 % im Dezember 2022 um 0,3 % auf 13,4 % im Dezember 2023 zurückgegangen. Bei den Männern ist die Integrationsquote im Jahresverlauf von 25,9 % um 4,5 % auf 21,4 % zurückgegangen. Im Jahresdurchschnitt 2022 lag die Quote im Durchschnitt noch bei 27,5 % und ist auf 24,3 % im Jahresdurchschnitt 2023 zurückgegangen. Unter den 580 Integrationen befinden sich auch 47 Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit einer Staatsangehörigkeit aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern.

Betrachtet man das Faktenblatt⁴ Gleichstellung mit Datenstand März 2024 für Dezember 2023 so liegt im Kommunalen Job-Center des Odenwaldkreises (KJC) die Integrationsquote der Männer bei 21,4 % und damit um 4,3 % unter dem Durchschnittswert des Landes Hessen und um 5,0 % unter dem Durchschnittswert des SGB II-Typs IIa. Eine geringere Differenz liegt bei den Frauen vor. Der Wert des Kommunalen Job-Centers liegt hier bei 13,4 %, der Durchschnittswert im Land Hessen bei 13,8 % und der des SGB II-Typs IIa bei 14,4 %.

⁴ sgb2.info: [Faktenblatt 12/2023](#)

Bei der Integrationsquote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Partner-BGs ohne Kinder liegt die Integrationsquote der Frauen bei 11,6 %. Dies stellt eine positive Entwicklung um 0,6 % zum Durchschnitt des Landes Hessen mit 11,0 % dar. Gegenüber dem SGB II-Typ IIa ist der Wert des Odenwaldkreises um 0,4 % deutlich geringer. Die Integrationsquote der Männer liegt bei 19,1 % (Land Hessen: 20,9 %; SGB II-Typ IIa: 21,6 %).

Die Entwicklung bei den Erziehenden in Partner-BG mit Kindern sieht hingegen anders aus. Hier liegt das KJC bei der Integrationsquote der Frauen mit 7,3 % weiterhin deutlich hinter dem Durchschnitt des SGB II-Typs IIa mit 9,8 % und auch hinter der Quote des Landes Hessen mit 8,4 %. Die Integrationsquote der Männer liegt hier mit 28,2 % ebenfalls unter der des Landes Hessen mit 30,4 % sowie dem Durchschnitt des SGB II-Typs IIa von 32,5 %.

Die Integrationsquote der Alleinerziehenden bezieht sich auf durchschnittlich 471 Frauen sowie 26 Männer. Hier liegt das KJC bei den Frauen mit 14,9 % unter dem Durchschnitt des Vergleichstyps IIa mit 15,7 % sowie dem Wert des Landes Hessen mit 14,8 %. Bei den alleinerziehenden Männern ist die Integrationsquote von 38,5 % deutlich über den Werten des Typs IIa mit 19,9 % und den Werten von Hessen mit 21,2 % angesiedelt. Es wurden final 80 Integrationen von 497 Alleinerziehenden im Dezember 2023 verzeichnet. Dies stellt ein Anstieg um 6 Integrationen im Vergleich zum Dezember 2022 dar.

Gerade für erwerbsfähige Frauen mit Kindern – alleinerziehend oder in einer Partner-BG – ist es unheimlich wichtig, auf eine kontinuierliche Kinderbetreuung zurückgreifen zu können. 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.

Bei der Veränderung des Bestands an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten konnte das Kommunale Job-Center bei den Frauen einen Rückgang um -5,3 % erreichen. Im Vergleich zum Durchschnitt des Landes Hessen liegt hier ein Anstieg um 0,7 % und beim Durchschnitt des SGB II-Typs IIa von 0,2 % vor. Über alle drei Vergleichsgruppen liegt bei den Männern ein Anstieg des Bestandes vor – 5,0 % beim Land Hessen, 7,5 % SGB II-Typ IIa sowie 0,9 % im Kommunalen Job-Center Odenwaldkreis.

[zurück zum Inhalt](#)

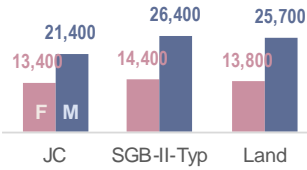
Integrationsquoten, erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) und Langzeitleistungsbeziehende (LZB)

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

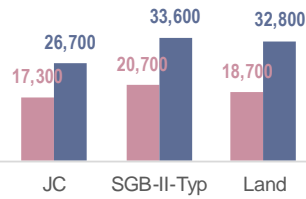
JC Odenwaldkreis

Dezember 2023 (Datenstand: März 2024)

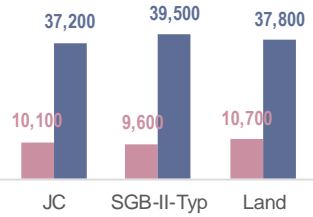
**Integrationsquoten
Alle ELB**



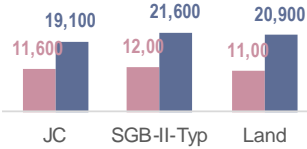
Arbeitslose ELB



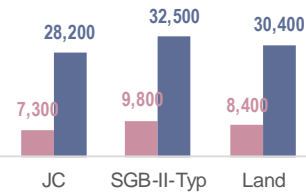
ELB im Kontext Flucht (ohne ukrainische Staatsangehörige)



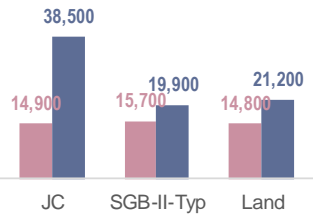
**Integrationsquoten
ELB in Partner-BG ohne Kinder**



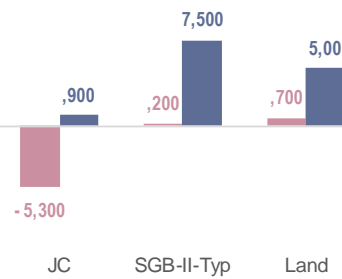
Erziehende in Partner-BG mit Kindern



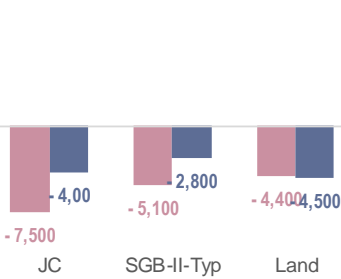
Alleinerziehende



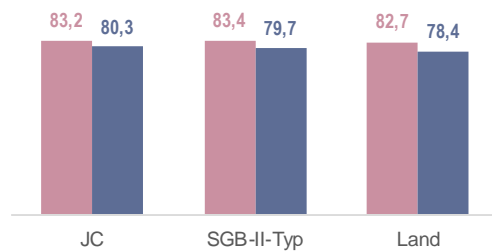
**Bestand ELB
Veränderung zum Vorjahr in %**



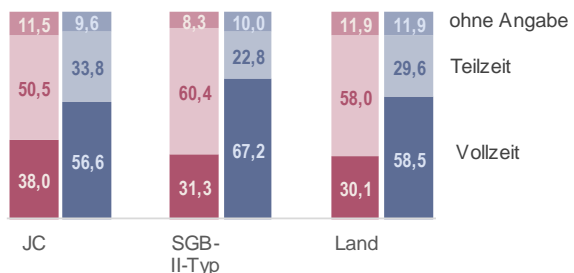
**Bestand LZB
Veränderung zum Vorjahr in %**



**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 2023)**



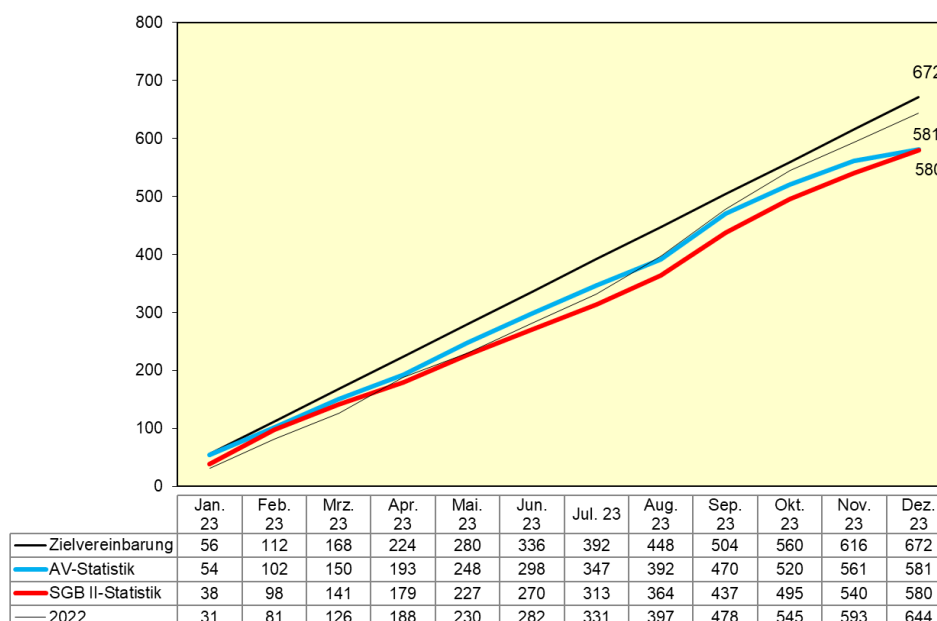
Die Reduzierung des Bestands Langzeitleistungsbezugs liegt im KJC bei den Frauen bei -7,5 %. Hier liegt das KJC im Vergleich zum Durchschnitt von Hessen mit 4,4 % um 3,1 % sowie beim Durchschnitt des SGB II-Typs IIa mit 5,1% um 2,4 % darüber. Lediglich bei der Veränderung des Bestands langzeitleistungsbeziehende Männer liegt das KJC mit einer Reduzierung um -4,0 % hinter dem Durchschnitt des Landes Hessen mit -4,5 %. Der Durchschnitt des SGB II-Typs IIa fällt mit -2,8 % hingegen geringer aus.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es zu schlechteren Vergleichswerten kam und dies deutlich die Erreichung der Integrationsziele negativ beeinflusste. Negativ haben sich die finalen Integrationen in der Jahressumme entwickelt. Das Kommunale Job-Center hat mit 580 Integrationen 39 Integrationen weniger erreicht als in der Prognose der BA mit 619 Integrationen. Diese Ergebnisse basieren auf diversen Maßnahmen und Aktivitäten, die zur Zielerreichung beitragen konnten. Die unsicheren Zeiten zwischen der Einführung des Bürgergelds zum 01.01.2023 und dem in Kraft treten der Neuerungen im Bereich der Eingliederung ab 01.07.2023 haben die Integrationsarbeit behindert. Die Veränderung von der Eingliederungsvereinbarung hin zum Kooperationsplan hat bis zur Akzeptanz auf beiden Seiten viel Zeit in Anspruch genommen. Das Kontaktdichtekonzept musste auch in diesen Zeiten weiterhin durch den Eingliederungsbereich gelebt und umgesetzt werden. Die persönliche Beratung der Kunden ist ein ganz wichtiger Faktor, um Veränderungen einzuleiten und Integrationsergebnisse zu erreichen. Ebenso haben eine kontinuierlich optimierte Maßnahmenplanung, teaminterne zielgruppenspezifische Integrationsstrategien, sowie die Umsetzung und Nachhaltung des eingeführten Fachaufsichtskonzeptes dabei unterstützt.

Für das Jahr 2024 soll diese Gesamtstrategie beibehalten und durch das interne SGB II Controlling zur weiteren Optimierung unterstützt werden.

Diagramm 4 – Entwicklung der Integrationen:

Zielvereinbarung Integrationen (K2)



7.3 Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K3)

Ziel:

Das Ziel ist im Jahr 2023 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden des Kommunalen Job-Centers auf 1.962 Personen sinkt.

Im Rahmen der geschlechterspezifischen Planung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt plant das Kommunale Jobcenter zudem, dass der Bestand von Frauen nicht über 868 steigt und der Bestand von Männern nicht über 1.094 steigt.

Ergebnis:

Die Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern lag im Dezember 2023 bei -5,9 %. Das Kommunale Job-Center verzeichnete bis März eine deutliche Reduzierung bis auf -7,8 %. Danach verändert sich der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern kontinuierlich ansteigend bis auf -5,9 % im Dezember. **Im Jahresdurchschnitt liegt die Reduzierung bei -6,2 %.**

Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden hat sich von 1.931 im Januar 2023 auf 1.822 Personen im Dezember 2023 reduziert; im Durchschnitt liegt der Odenwaldkreis bei 1.874. Das gesetzte Ziel wurde somit erreicht und deutlich unterschritten.

Bei den Frauen konnte im Jahresdurchschnitt eine Reduzierung auf 1.004 Frauen im Langzeitleistungsbezug erreicht werden. Bei den Männern liegt eine Reduzierung des durchschnittlichen Bestands auf 870 Männer vor. Das Kommunale Job-Center hat damit lt. Zielplanungsdokument vom 08.11.2022 das ambitionierte Ziel bei den Frauen deutlich erreicht und bei den Männern nur knapp um 2 Personen verfehlt. In der übersandten Zielvereinbarung vom HMSI wurden die beiden Werte vertauscht eingesetzt, aber dies wurde erst nach Unterzeichnung festgestellt.

Die Einführung des Bürgergelds und damit verbunden die Veränderungen im Bereich der Eingliederung haben die Zuweisungen in die jeweiligen Maßnahmen eingedämpft. Schließlich wird zunächst auf die freiwillige Mitwirkung gesetzt. Nach der Erstellung eines Kooperationsplans kann ein Maßnahmenvorschlag zur Unterstützung ausgegeben werden. Die Teilnahme an der Maßnahme ist auch zunächst freiwillig. Erfolgt daraufhin keine Mitwirkung kann zur Mitwirkung unter Hinweis auf mögliche Sanktionen aufgefordert werden. Dieses Verfahren verlängert den Weg bis zur ersten möglichen Minderung erheblich. Die Bereitschaft, die Unterstützung des KJC anzunehmen, hat sich erst seitdem letzten Quartal 2023 wieder verbessert.

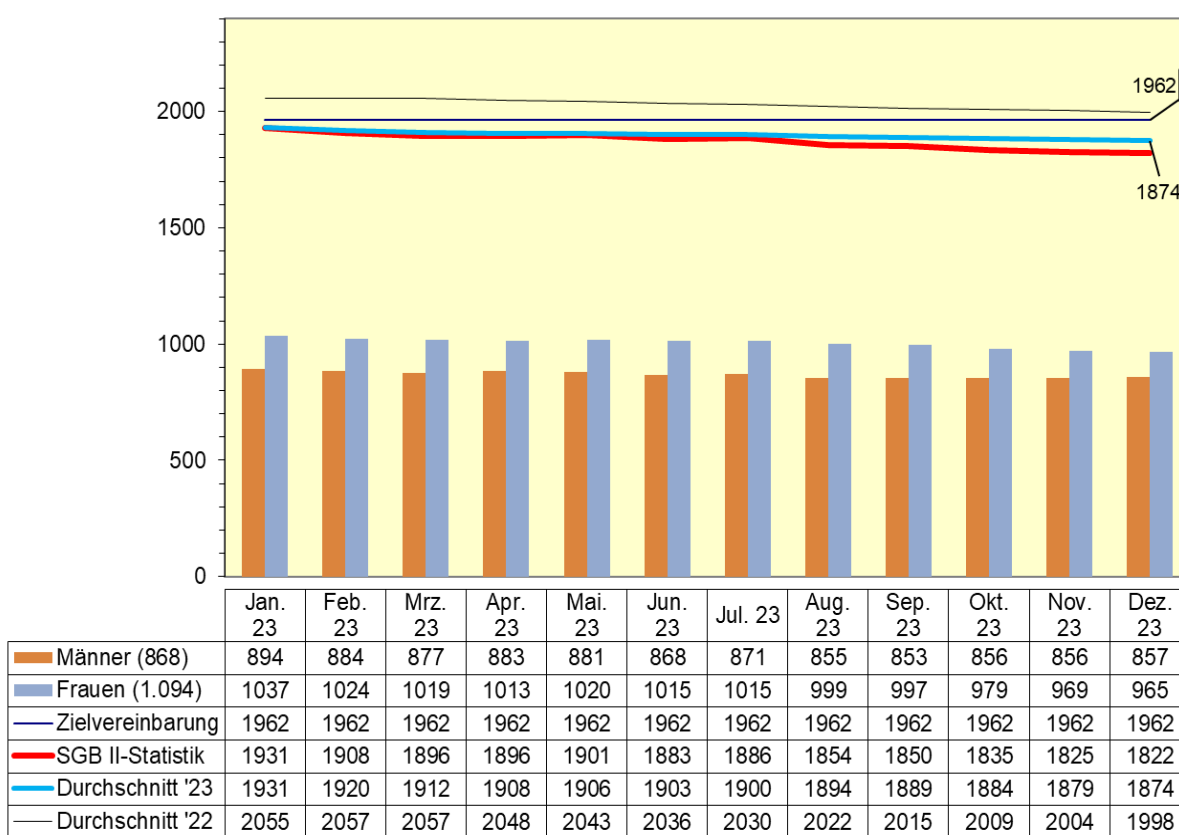
Der Arbeitsmarkt hat sich trotz aufeinanderfolgender Krisen resistent und noch im geringen Maße aufnahmefähig für diese Zielgruppe gezeigt.

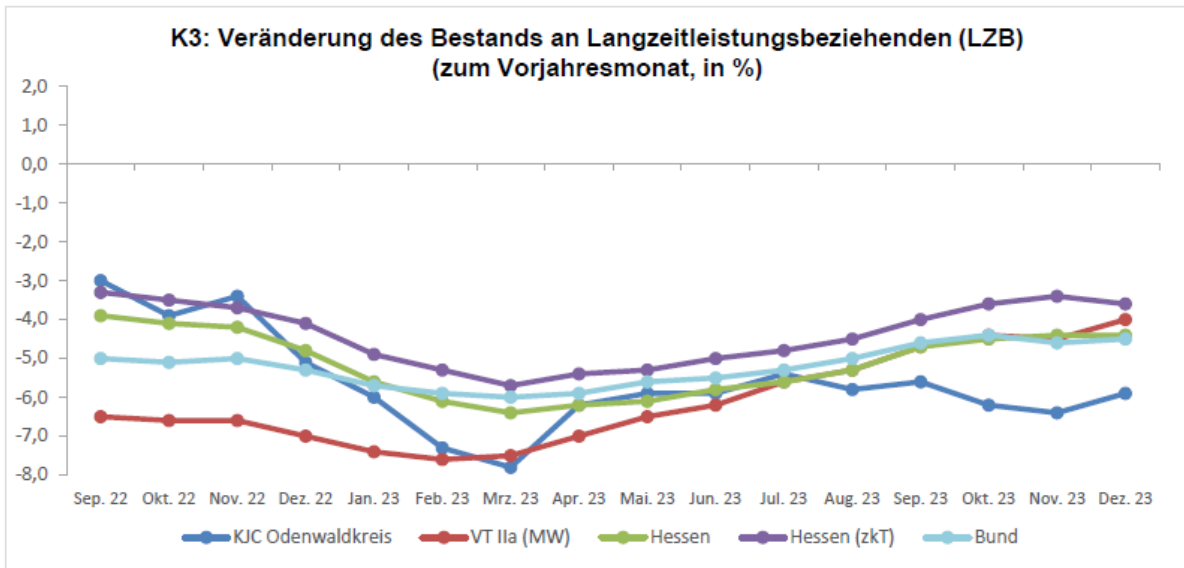
Im Rahmen der rückwirkenden Kennzahlenbetrachtung hat sich für das Kommunale Job-Center der ursächliche Zusammenhang zwischen Präsenzberatung, intensiver Fachaufsicht und

positiver Zielerreichung ausdrücklich bestätigt. Erfolgt keine umfassende Präsenzberatung oder intensive Fachaufsicht bzw. sind diese wg. der Rahmenbedingungen nur (noch) eingeschränkt möglich, entwickeln sich die maßgeblichen Kennzahlen rückläufig. Unter diesen Voraussetzungen wurde, auch durch Steuerung durch die Teamleitungen, dafür Sorge getragen, dass eine ausreichende Kontaktplanung zur Erreichung der festgelegten Kontaktdichte erfolgte.

Diagramm 5 und 6 – Entwicklung Langzeitleistungsbezieher:

Zielvereinbarung Verringerung Langzeitleistungsbezieher (K3)





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

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:

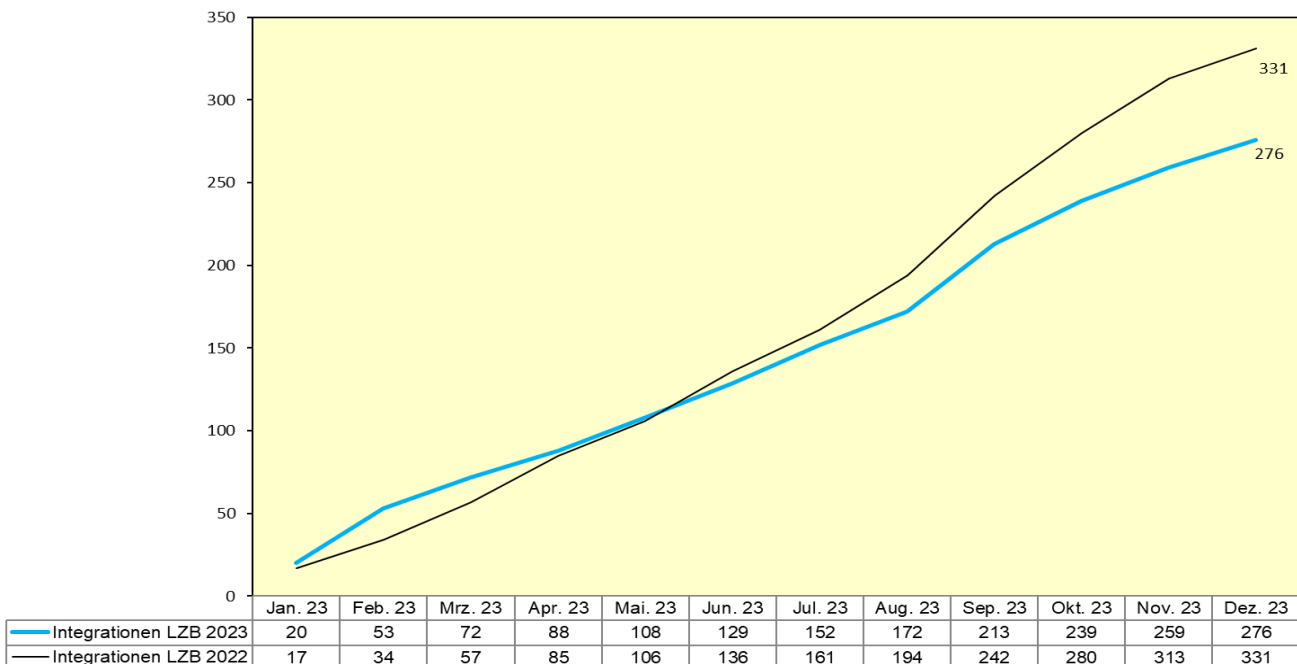
Bei der Zielgruppe der Langzeitleistungsbezieher konnten, auch ohne vorrangige Zielvereinbarung mit dem HMSI, 267 Integrationen im Jahr 2023 erzielt werden, dies ist ein Rückgang um 55 im Vergleich zum Vorjahr. Die Integrationsarbeit bei Langzeitleistungsbeziehern bedarf einer längeren, individuellen 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 14,7 % im Dezember 2023. Trotz der spürbaren Auswirkungen der Inflation auf den Arbeitsmarkt konnten im September 41 Lzb in Arbeit integriert werden, dies stellt den Bestwert des Jahres 2023 auf monatlich betrachteter Basis dar.

Im Jahresdurchschnitt konnten mtl. 22 Lzb im Jahr 2023 integriert werden – VJ mtl. Ø 28 Lzb. Die Hochphase der Integrationen liegt im Februar mit einer Quote von 17,6 % vor. Der Jahresdurchschnitt liegt bei 16,3 %.

Diagramm 7 – Integrationsergebnisse Langzeitleistungsbezieher:

Zielvereinbarung Integrationen LZB (K3E1)



7.5 Integration von Alleinerziehenden (K2E4)

Ziel:

Die Integrationen von Alleinerziehenden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, vollqualifizierende Berufsausbildung oder selbstständige Erwerbstätigkeit wurde im Jahr 2023 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 17,0 % im Januar, auf 16,1 % im Dezember 2023 um 0,9 % zurückgegangen. Für das Jahr 2023 konnten 70 alleinerziehende Frauen sowie 10 alleinerziehende Männer in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dies ist ein Anstieg um 6 Vermittlungen im Vergleich zum Vorjahr.

7.6 Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3)

Ziel:

Die Nachhaltigkeit der Integrationen hat nach wie vor eine hohe Bedeutung und wird deshalb auch im Jahre 2023 aufmerksam beobachtet.

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" steht nun besonders im Fokus. Das Ziel ist erreicht, wenn die Quote dieser Integrationen des Kommunalen Jobcenters 58 Prozent beträgt.

Ergebnis:

Im Kommunalen Job-Center lag die Quote der Kontinuierlichen Beschäftigung im März 2023 bei 58,7 %. Dies ist eine Steigerung um 0,4 % im Vergleich zum Vorjahresmonat mit 58,3 %.

Die kontinuierliche Beschäftigung nach Integration liegt für März 2023 bei 340 Vermittlungen. Dieser Wert setzt sich zusammen aus 217 Männer und 123 Frauen. Im Vorjahr lag er bei 365 Vermittlungen – 224 Männer und 141 Frauen. Der Anteil der nach Integration kontinuierlich Beschäftigten an allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt für März 2023 bei 59,1 % der Frauen und 58,5 % der Männer. **Insgesamt liegt die Quote bei 58,7 %. 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 2023 mindestens 65 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 2022/2023 wurden für den gesamten Odenwaldkreis (SGB II und SGB III) insgesamt 608 Bewerber für Berufsausbildungsstellen⁵ registriert. Dies stellt einen Anstieg um 54 Personen im Vorjahresvergleich dar. Seit Beginn des Berichtsjahres wurden für den Odenwaldkreis 386 Berufsausbildungsstellen gemeldet. Davon haben 273 Bewerber eine Ausbildung aufgenommen, was einer Quote von 44,9 % 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 vorläufigen Ausbildungsmarktstatistik von Oktober 2022 bis September 2023 werden für diese Zeit 13 Personen mit Ausbildungsprofil erfasst.

Das Kommunale Job-Center verfügt über eine interne, händisch erfasste Auswertung zu den Integrationen. Hier wurden für das gesamte Ausbildungsjahr 62 Integrationen in eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung registriert. Dies stellt einen leichten Anstieg im Vorjahresvergleich dar.

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat ergänzend das Tableau⁶ mit den Daten bis Dezember 2023 übersandt. Es wurden im betrachteten Jahr danach 57 Integrationen in voll qualifizierende berufliche Ausbildung erreicht, bei einem Bestand an eLb von 701 Personen unter 25 Jahren. Daraus ergibt sich eine Integrationsquote von 8,1 % für 2023. Im Vorjahr 2022 lagen die registrierten Zahlen mit einer Quote von 6,7 % deutlich darunter; die Quote hat sich nun um 1,4 % verbessert. Das gesetzte Ziel der voll qualifizierenden beruflichen Ausbildung wurde um 8 Integrationen 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.

⁵ Bundesagentur für Arbeit [Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit \(Monatszahlen\) - September 2022 – Odenwaldkreis](#)

⁶ IWAK - Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen; Erstellungsdatum: April 2024

Ergebnis:

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration stellt allen Kommunalen Job-Centern lt. vorliegender Zielvereinbarung regelmäßig ein Tableau⁷ mit den absoluten Werten und vergleichbaren Quoten zur Verfügung. Aus den erhaltenen Daten ist ersichtlich, dass sich die Integrationsquote dieser Zielgruppe von 9,6 % im Dezember 2022 auf 4,4 % im Dezember 2023 weiter verschlechtert hat. Sie liegen mit 5,2 % unter dem Vorjahreswert. Für das Jahr 2023 werden 3 Integrationen bei 69 Arbeitsuchenden im SGB II mit Schwerbehinderung verzeichnet.

Zusammenfassendes Fazit zur Zielerreichung des Jahres 2023:

Die Entwicklung der Zielerreichungsprozesse 2023 wird als verbesserungswürdig betrachtet, da bei einigen Kennzahlen das vereinbarte Ziel nicht erreicht werden konnte. Im Jahr 2023 haben viele ungünstige Rahmenbedingungen die Ziele beeinflusst. Dennoch konnten durchaus auch gute Ergebnisse erzielt werden.

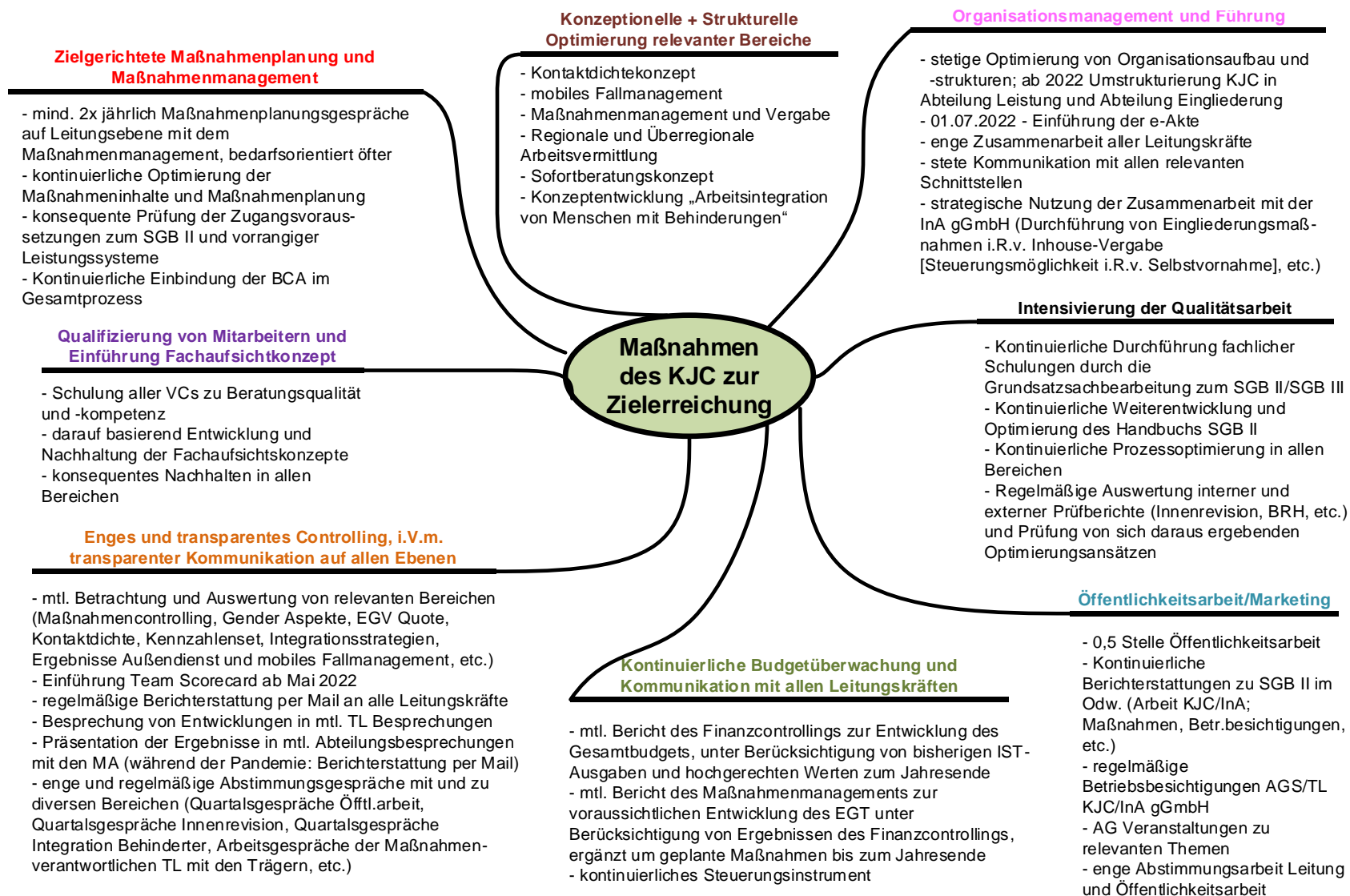
Die Entwicklung der Zielerreichungsprozesse 2023 wird final als durchaus positiv im Rahmen der Möglichkeiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt bewertet. Die Zahl der Langzeitleistungsbezieher konnte – trotz Krisen – deutlich reduziert werden.

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.

⁷ IWAK - Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen; Erstellungsdatum: April 2024

Maßnahmen des KJC und der InA gGmbH zur Zielerreichung



8. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Die Erkenntnisse aus den Vorjahren haben bestätigt, dass ein möglichst breites Maßnahmenportfolio – abgestimmt auf eine überschaubare Zahl ausgewählter Zielgruppen – wesentlich für die Zielerreichungsprozesse ist. Im Berichtsjahr 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 Betrachtungszeitraums 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 2023*“ 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 Langzeitarbeitslosen mit dem Ziel der Aktivierung und Arbeitsaufnahme
- Intensivbetreuung von Personen mit geringem Restanspruch von Leistungen/ Erwerbsaufstocker
- Intensivbetreuung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen
- Intensivbetreuung von integrationsfernen 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 Integrations Sprachkurse

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, neben dem Spracherwerb, 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 2023 insgesamt 21 Sprachtests angeboten. An der Durchführung der Sprachtests haben insgesamt 289 Personen teilgenommen. Im Anschluss sind diese sodann in 10 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 2022 und 2023 im Vergleich

2023	Anzahl Testtermine	Anzahl Personen	2022	Anzahl Testtermine	Anzahl Personen
01-2023	1	17	01-2022	2	4
02-2023	2	29	02-2022	2	5
03-2023	3	41	03-2022	2	14
04-2023	1	14	04-2022	2	13
05-2023	3	40	05-2022	2	13
06-2023	2	32	06-2022	5	42
07-2023	2	31	07-2022	4	28
08-2023	1	16	08-2022	3	38
09-2023	1	15	09-2022	2	37
10-2023	1	15	10-2022	2	36
11-2023	3	31	11-2022	3	63
12-2023	1	8	12-2022	1	22
Gesamt	21	289	Gesamt	30	315

Tabelle 7 – Übersicht gestartete Sprachkurse 2022 und 2023 im Vergleich

Kursarten	Anzahl Kurse 2023	Anzahl Kurse 2022
Alphabetisierungskurs	0	1
Zweitschriftlernerkurs	3	2
Allgemeiner Integrationskurs	6	4
Jugend-Integrationskurs	1	0
Nationale berufsbezogene Deutschförderung	0	
➤ A2		0
➤ B1	0	0
➤ B2	0	2
Gesamt	10	9

Unter Berücksichtigung der Anzahl förderfähiger Kunden, hier insbesondere Ukrainer, hätten dem Grunde nach deutlich mehr Sprachkurse im Odenwaldkreis durchgeführt werden können, allerdings war es den zuständigen Trägern nicht möglich, das hierfür erforderliche qualifizierte Personal (gem. den Anforderungen des BAMF) zu rekrutieren. Insofern werden auch im Jahr 2024 weiterhin zahlreiche Integrationskurse stattfinden müssen, um den bestehenden Bedarf zu decken.

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 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 mittlerweile 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.

Im Jahr 2023 wurde das ursprüngliche Konzept zur Sofortberatung nach coronabedingter Unterbrechung wiederaufgenommen. Die postalisch eingegangenen Anträge wurden gesichtet und erwerbsfähige Leistungsberechtigte zur Beratung beim zuständigen Vermittlungscoach der Eingliederung eingeladen. Zudem erfolgt eine sofortige Zuweisung zum Kompetenzfeststellungsverfahren „Quo Vadis“, welches zur Unterstützung des Profilings durch die VC vom kreiseigenen Träger, der InA gGmbH, durchgeführt wird. Im abgelaufenen Zeitraum war auffällig, dass viele (gut 200) Personen einen ergänzenden Antrag aufgrund geringem Einkommen (55) oder Arbeitslosengeld I (149 Personen) gestellt haben. Hier wurde die hohe Inflation im Jahr 2023 auch nochmal deutlich.

Tabelle 8 – Übersicht zur Entwicklung der Antragstellungen und Sofortberatungen:

Neuanträge Gesamt 2023	1.210
• Anträge mit Anspruch (lt. OPEN)	856
• davon bereits wieder aus dem Leistungsbezug	140
davon umgehende Beratung durch die Eingliederungsteams	712

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 2023 zu 2022 dar.

Tabelle 9 – Kostendarstellung Kommunale Eingliederungsleistungen:

8.4 Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16 a SGB II)		
Für alle anspruchsberechtigten Leistungsempfänger des SGB II werden im Bedarfsfall kommunale Eingliederungsleistungen nach den Bestimmungen des § 16 a SGB II erbracht. Im abgelaufenen Wirtschaftsjahr 2023 wurden in den einzelnen Hilfearten folgende Ausgaben getätigt:		
Leistungsart	<u>Verausgabte Mittel 2023</u>	<u>Verausgabte Mittel 2022</u>
Kinderbetreuung	1.566,55 €	0,00 €
Schuldnerberatung	10.032,44 €	297.934,43 €
Suchtberatung	301.111,00 €	264.367,87 €
Psychosoziale Betreuung	<u>369.074,74 €</u>	<u>314.340,07 €</u>
Gesamt	681.784,73 €	876.642,37 €

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.

8.5.1 Existenzgründungsförderung und Existenzgründungsberatung

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

Die weiterführenden Beratungen und Begutachtungen sowie die erforderliche Tragfähigkeitsanalyse erfolgt bei der Wirtschaftsförderung der OREG mbH. Die Antragsteller müssen hierfür einen aussagekräftigen Businessplan bei der OREG mbH vorlegen. Im Jahr 2023 fanden in insgesamt 5 Fällen Existenzgründungsberatungen mit allen erforderlichen Folgeprozessen statt.

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

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

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

Tabelle 10 – Übersicht Existenzgründungsberatungen und Ergebnisse:

Anzahl der Fälle im Jahr 2023 Gesamt	5
• davon in Bearbeitung	4
• davon ruhende Fälle	0
• davon abgeschlossene Fälle	1
→ mit negative Bescheinigung	0
→ Aufgabe des Gründungsvorhabens (ohne Stellungnahme)	0
→ Aufgabe des Gründungsvorhabens (mit Stellungnahme)	0
→ Wechsel in anderes Projekt (ohne Stellungnahme)	1

Im Jahr 2023 waren bedingt durch die wirtschaftlichen Einbrüche (hohe Inflation) aus nachvollziehbaren Gründen nur sehr wenige Förderanträge zu verzeichnen.

Gründungsoffensive Bergstraße-Odenwald

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

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

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

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

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 2023 wurden nachfolgend aufgeführte Fall- und Betreuungszahlen ermittelt:

Tabelle 11 – Übersicht Beratungen und Ergebnisse Bestandsselbständige:

Fälle in Bearbeitung	5
Bearbeitung ruht	1
Abgeschlossene Fälle mit positiver Tragfähigkeit	1
Abgeschlossene Fälle mit bedingter / vorläufiger Tragfähigkeit	0
Abgeschlossene Fälle mit negativer Tragfähigkeit	0
Abgeschlossene Fälle ohne Tragfähigkeit /Bescheinigung	3
Gesamte Fälle	10
davon aus 2021	0
davon aus dem Vorjahr	1

Bewertung:

Unter den insgesamt zehn betrachteten Fällen konnte in 10,0 % der Fälle ein Ende des Leistungsbezugs erzielt werden.

Die Möglichkeit zur Überprüfung ist in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten – u.a. hohe Inflation – nach wie vor ein wichtiger Bestandteil für die Beratung. Unter schwierigen wirtschaftlichen Umständen wurden gute Ergebnisse erzielt. Unter allen zehn überprüften Fällen wurde rückblickend ein Fall dauerhaft eingestellt und in einem Fall konnte die Erhöhung des Einkommens aus selbständiger Tätigkeit erzielt werden. Dies entspricht einer Quote von 20,0 %. 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.

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 bzw. ab 01. Juli 2023 mit Kooperationsplan, 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.

Anfragen von externen Einsatzstellen sind im Jahr 2023 nicht beim KJC eingegangen, so dass derzeit von einem nicht bestehenden 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 2023 wurde für die Förderungen zur Anbahnung und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein Anteil von **165.751,41 €** 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 2023, 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 Maßnahmenportfolio⁸ unter Berücksichtigung der Entwicklungsstufen

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

aufgeführt und ergebnisorientiert bewertet.

⁸ Maßnahmenportfolio: siehe nächste Seite

Maßnahmenportfolio 2023 - Auftragsvergaben und geplante Maßnahmen (Planungen = grau + gestrichelte Umrandung; AQB finanziert = rot umrandet) - Kommunales Job-Center Odenwaldkreis

Zielgruppe:	U25	allgemeine Zielgruppe (jede Altersgruppe)	gesundheitlich Beeinträchtigte	Erziehende / Alleinerziehende	Asyl- u. Migrationshintergrund	
Ziel:	Integration in Arbeit					
Integration	<p>Einstiegsqualifizierung diverse Anbieter</p> <p>BVB (im Auftrag der Agentur für Arbeit) Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - Berufsvorbereitung - betriebliche Erprobung - Vermittlung in Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung</p>	<p>Service Point Bewerbungen Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Unterstützung beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen</p> <p>Quo Vadis Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Kompetenzfeststellung - Profiling</p> <p>Existenzgründungsberatung Träger: OREG mbH Ort: Erbach</p>	<p>InA-Bewerbercenter Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Bewerbungstraining - bewerberorientierte Vermittlung in Arbeit</p> <p>Überprüfung Bestandsselbständige Träger: OREG mbH Ort: Erbach</p>	<p>Reha-Umschulung oder -Ausbildung diverse Anbieter bis zu 3 Jahre</p>	<p>Erziehende 2022 (AQB 18/19/20) Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - Organisation und Sicherstellung Kinderbetreuung - berufliche Orientierung - Vermittlung in Arbeit</p>	<p>Migranten in Sozialwirtschaft (MinSoz) (Sondermittel AQB 2021) Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Arbeitsmarktsintegration - Vermittlung fachlicher Grundlagen - Abbau sprachlicher Defizite</p> <p>MInA - Migranten - Integration in Arbeit Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Vermittlung von Schlüsselkompetenzen - Stärkung beruflicher Sprachkompetenzen - berufsvorbereitende Kenntnisvermittlung - Vermittlung in Arbeit</p>
Aktivierung, Qualifizierung, Unterstützung	<p>EMIL - Europa: Mobilität und Integration leben! (im Auftrag der KfB DA-DI) Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt - Auslandspraktikum - Persönlichkeitsstabilisierung - berufliche Orientierung</p> <p>Act - Die Arbeitswelt ist eine Bühne Träger: InA gGmbH</p> <p>Fit 4 Future (AQB 2021) Träger: BWHW e.V. Ort: Michelstadt - Praxisprojekt "Repair-Cafe" - Heranführung an Arbeitsmarkt - digitale Projektbegleitung - (Weiter-)Entwicklung von Teamfähigkeit und Sozialverhalten</p>	<p>App - Seniorenwegweiser Odenwaldkreis (AQB 2023/EGT) 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>HaLlo (EGT) Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - berufl. Integration - berufsspez. Qualifikation - Unterstützung/Begleitung im Bewerbungs- und Integrationsprozess</p> <p>HoGa (EGT) Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - berufliche Integration - berufsspez. Qualifikation - Unterstützung/Begleitung im Bewerbungs- und Integrationsprozess</p>	<p>Psychosoziales Coaching (AQB 2020) Träger: KIC Odw. Kooperationsprojekt SGB II/SGB XII in Zusammenarbeit mit der Dt. Depressionshilfe und dem ZSG</p>	<p>Brückenqualifizierung für Frauen (EGT) Träger: InA gGmbH Ort: Erbach/digital - Qualifizierung in Gesundheits- und Pflegeberufen, Lager/Logistikbranche</p> <p>Horizonte (AQB 2021) Träger: F&U Ort: Michelstadt - Unterstützung bei soz./berufl. Integration - berufs begleitende Sprachförderung - Vermittlung in Sprachkurse und Praktika - Organisation Kinderbetreuung</p>	<p>Wirtschaft integriert (HM Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen) Träger: BWHW e. V. Ort: Michelstadt B0plus, EQplus, A0plus Flüchtlinge + Migranten (alt. Sprachförderbedarf)</p> <p>VaC Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Unterst. im Bew.-prozess - Recherche v. Arbeitsplätzen - Begleitung Anerkennungsverfahren</p> <p>AID (AQB 2022) Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt - Traumbegl. - berufsbez. Sprachqualif.</p> <p>"BUILD" (EGT/AQB) Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Integration in Gesellschaft u. Arbeitsmarkt - Traumbegl. - berufsbez. Sprachqualif. - Unterstützung im Bewerbungsprozess - Recherche von Arbeitsplätzen - Begleitung Anerkennungsverfahren</p> <p>Integrations- und Alphabetisierungskurse (im Auftrag des BAMF) Träger: F&U GmbH - JWO e. V. - VHS</p>	
Stabilisierung, Heranführung		<p>Perspektive Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Stärkung der Mitwirkungsbereitschaft - Motivationsaufbau - bedarfsorientierte Unterstützung - Förderung von Stärken und Kompetenzen</p>	<p>Stand up - Maßnahme für Langzeitarbeitslose (AQB 2022) Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - Festigung einer Tagesstruktur - Vermittlung von Arbeitstugenden und Schlüsselkompetenzen - Erwerb v. Qualifikationsbausteinen - Akquise von Praktikums-, Ausbildungs- u. Arbeitsplätzen</p> <p>Get Back Träger: InA gGmbH Ort: Erbach - (Wieder-)Herstellung einer Tagesstruktur - Stabilisierung - bedarfsorientierte Hilfe - Herstellung grundlegender Beschäftigungsfähigkeit</p>	<p>Modellprojekt HAGE Verknüpfung Arbeit Gesundheit für alle Kund*innen geöffnet</p>	<p>CaVi - Aufsuchende Jugend- und Migrantenmaßnahme (AQB 2023) Träger: InA gGmbH Ort: Erbach Zielgruppe: Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahre und Migranten jeder Altersgruppe - Schwerpunkt ist „aufsuchende Arbeit“ im Rahmen eines mobilen Coachings - (Wieder-)Herstellung einer Tagesstruktur - Stabilisierung - bedarfsorientierte Hilfe - Aufklären und Veranschaulichen der Lebens- und Arbeitswelt in Deutschland - Allgemeine und berufsbezogene Sprachförderung - Schlüssel- und Grundbildungskompetenzen</p>	

Stand 22.01.2024

Maßnahmen zur Stabilisierung und Heranführung:

a) Fit 4 Future

- 01.08.2022 – 31.07.2023
- Zzgl. 6-monatiger Option vom 01.08.2023 – 31.01.2024

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 wurde ein Repair-Café eröffnet, in welchem Bürgerinnen und Bür-ger elektronische Kleingeräte zur Reparatur abgeben können. Die Kundinnen und Kunden übernehmen dabei Annahme, Kundenbetreuung und kleinere Hilfstätigkeiten bei der Repara-tur.

Bewertung:

Als Zwischenbilanz für die erste Laufzeit von August 2022 bis Juli 2023 konnten in diesem Zeitraum 32 Zuweisungen erfolgen. Der Teilnahmekorridor liegt zwischen 10 und 15 Personen und konnte mit durchschnittlich 12 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 37,0 %, sie liegt jedoch unter dem Soll von 40 %. Daraus resultiert auch, dass die Inhalte mit Praxisbezug nur verzögert und in

geringem Umfang vermittelt werden konnten. Das Praxisprojekt der Reparaturwerkstatt „Repair-Café“, welches Teil der Maßnahme ist, findet sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den die Werkstatt nutzenden Dritten Anklang. Im Jahr 2023 konnten zwei Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit Unterstützung durch den Träger verzeichnet werden. Dies entspricht einer Integrationsquote von 6,3 %.

Die Maßnahme ist insgesamt positiv zu bewerten. Nach anfänglichen Schwierigkeiten, konnten die Zuweisungen gesteigert und die durchschnittliche Teilnahme leicht erhöht werden. Die Ergebnisse und die guten Bewertungen aus den Teams rechtfertigen es, die Option der Verlängerung um weitere sechs Monate zu nutzen.

b) Perspektive

- **01.09.2022 – 31.08.2023**
- **01.09.2023 – 31.08.2024**

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: 13,0 %

Die Maßnahme wurde ab dem 01.09.2022 als Inhouse-vergabe bei der InA gGmbH durchgeführt. 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. Die zugewiesenen Teilnehmenden konnten in dieser Maßnahmenlaufzeit nur sehr vereinzelt vom Träger erreicht werden. Dies spiegelt sich auch in der relativ hohen Fehlzeitenquote von 45,8% wider. Die Abbruchquote liegt bei 2,6 %. Als wesentlich ist festzuhalten, dass der Erfolg aufsuchender Arbeit auch maßgeblich mit dem eingesetzten Personal einhergeht.

Trotz dieser Problemlagen konnten drei 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

- **01.05.2022 – 30.04.2023**
- **01.05.2023 – 30.04.2024**

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 30 bis 66 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: 7,0 %

Die Maßnahme wurde von insgesamt 56 Kunden durchlaufen. Die Maßnahme war im Durchschnitt mit 11 TN pro Monat besetzt. Die Fehlzeitenquote lag zu diesem Zeitpunkt bei 17,7 %. Die Abbruchquote lag insgesamt bei 21,4 % und umfasst 12 von 56 Personen. Daneben konnten in diesem Durchlauf eine Integration verzeichnet werden. Dies entspricht einer Quote von 7,0 %.

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, große Fortschritte bei der digitalen Kompetenzvermittlung 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.

d) CaVi – Aufsuchende Jugend und Migrantenmaßnahme

- **15.12.2023 – 14.06.2024**
- **zzgl. Option bis 14.12.2024, kann wg. knapper Finanzmittel nicht gezogen werden**

Im Rahmen der Maßnahme „CaVi“ möchte das Kommunale Job-Center den Teilnehmenden den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtern und die Integration sicherstellen. Die Unterstützung beinhaltet u.a. die aufsuchende Arbeit bei Kunden, die aus diversen Gründen Einladungen und Angebote des kommunalen Job-Centers bisher nicht wahrnehmen konnten.

Der Handlungsradius der Teilnehmenden soll erweitert und Perspektiven eröffnet werden, so dass Teilnehmende nach Abschluss eine berufliche Perspektive finden können.

Die aufsuchende Migranten- und Jugendmaßnahme wird im Rahmen der sozialräumigen Arbeit durch das Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets des Landes Hessen mitfinanziert.

Ursprünglich sollten hier zwei getrennte Maßnahmen gestartet werden. „Catch“ als aufsuchende Jugendmaßnahme und „Visit“ als aufsuchende Migrantenmaßnahme. Beide wurden 2023 öffentlich ausgeschrieben. Aufgrund der Tatsache, dass sich kein Träger auf die Maßnahme beworben hatte, diese jedoch als sehr wichtig für einen Teil des Kundenkreises des KJC angesehen wird, wurden beide Maßnahmen zu „CaVi“ verbunden und Inhouse vergeben.

Maßnahmen zur Aktivierung, Qualifizierung und Unterstützung:

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:

Der Maßnahme waren 33 Teilnehmende zugewiesen. Im Durchschnitt war die Maßnahme mit 4 Teilnehmende besetzt. Die Zuweisung von Teilnehmenden hat sich aufgrund der Bezeichnung der Maßnahme und der Information zur Theaterpädagogik als schwierig gestaltet. Insgesamt sind 9 Personen überhaupt nicht in der Maßnahme angekommen. Die Fehlzeitenquote beläuft sich auf 14,7 %. Daraus haben sich 9 Abbrüche von Teilnehmende ergeben und dies entspricht einer Quote von 27,3 %.

Nach erfolgreichem Ankommen in der Maßnahme konnten die Teilnehmende den positiven Nutzen der Maßnahme erkennen. Insgesamt haben 6 der 24 angekommenen Teilnehmenden eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen.

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**
- **01.08.2023 – 31.07.2024**

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 niedrigschwelligen Zugang zu den Informationen des Seniorenwegweisers zu ermöglichen. Diese Kosten werden aus kommunalen Mitteln des Kreises finanziert.

Bewertung:

Im abgelaufenen Zeitraum konnten insgesamt 22 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 18,8 %, die Fehlzeitenquote bei 3,1 %. 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. Die Veröffentlichung der App und des Printmediums sind erfolgt.

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 abgeschlossenen Zeitraum erfolgten 34 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 Berührungängsten der Kundinnen und Kunden mit diesen Berufen, was eine Zuweisung erschwerte.

Die Integrationsquote betrug im Zeitraum 20,0 %. Die Fehlzeitenquote betrug 24,7 %. Die teilnehmenden Frauen hatten öfters Probleme mit der Kinderbetreuung insbesondere, wenn Kinder unterschiedlichen Alters zu betreuen sind. Im Rahmen der Maßnahme wurden Praktika durchgeführt und es konnten 4 Frauen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen integriert werden.

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) HaLLO – Handel, Lager & Logistik

- **01.08.2023 – 31.07.2024**
- **zzgl. Option bis 31.01.2025, kann wg. knapper Finanzmittel nicht gezogen werden**

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Personen jeden Geschlechts und Alters, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Grundlegendes Interesse an einer Tätigkeit im Bereich Handel, Lager oder Logistik ist wünschenswert, die Teilnahme kann aber auch zur Orientierung erfolgen.

Ziel der Maßnahme ist es, die Teilnehmenden auf die Integration in Berufe der Handels-, Lager- und Logistikbranche vorzubereiten. Die Qualifikation in Theorie und Praxis soll, je nach individueller Zielsetzung, auch den Erwerb eines Staplerscheins umfassen. Neben der beruflichen Qualifikation werden auch die notwendigen Soft Skills aufgebaut.

Damit einhergehend werden die Teilnehmenden durch individuelle und bedarfsorientierte sozialpädagogische Begleitung sowie Bewerbungstraining im Integrationsprozess unterstützt. Die Teilnehmenden werden in ihrer Motivation gestärkt, entsprechend ihrer Interessen und individuellen Stärken gefördert. Zur Zielerreichung ist auf eine regelmäßige aktive Teilnahme, ohne unentschuldigte Fehlzeiten, hinzuwirken.

Um die Praxisnähe der Maßnahme zu stärken, sind regionale Partner einzubeziehen. Die Zusammenarbeit bezieht sich u.a. auf Praktika, Arbeitsplätze und Qualifizierungen.

Bewertung:

Integrationsquote: 19,4 %

Der Maßnahme waren 43 Teilnehmende bis März 2024 zugewiesen. Die Maßnahme war im vorangegangenen Zeitraum im Durchschnitt mit 11 Personen besetzt.

Die Fehlzeiten betragen 23 %. Daraus resultieren auch acht Abbrüche und dies entspricht einer Quote von 20 %.

Die Maßnahme hat dazu beigetragen, dass sieben Personen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt wurden. Dies entspricht einer Quote von 19,4 %.

Bei gleichbleibend positivem Maßnahmenverlauf wird angestrebt, die Maßnahme auch weiterhin durchzuführen.

i) HoGa – Hotel, Gastronomie & Hauswirtschaft

➤ **01.08.2023 – 31.07.2024**

➤ **zzgl. Option bis 31.01.2025, kann wg. knapper Finanzmittel nicht gezogen werden**

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Personen jeden Geschlechts und Alters, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II beziehen und ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben. Grundlegendes Interesse an einer Tätigkeit im Hotel-/Gastronomiegewerbe oder im Hauswirtschaftsbereich ist wünschenswert, die Teilnahme kann aber auch zur Orientierung erfolgen.

Ziel der Maßnahme ist es, die Teilnehmenden auf die Integration in Berufe im Hotel-/Gastronomiegewerbe oder im Hauswirtschaftsbereich vorzubereiten. Die Qualifikation erfolgt in Theorie und Praxis. Neben der beruflichen Qualifikation werden auch die notwendigen Soft Skills aufgebaut.

Damit einhergehend werden die Teilnehmenden durch individuelle und bedarfsorientierte sozialpädagogische Begleitung sowie Bewerbungstraining im Integrationsprozess unterstützt. Die Teilnehmenden werden in ihrer Motivation gestärkt, entsprechend ihrer Interessen und individuellen Stärken gefördert. Zur Zielerreichung ist auf eine regelmäßige aktive Teilnahme, ohne unentschuldigte Fehlzeiten, hinzuwirken.

Um die Praxisnähe der Maßnahme zu stärken, sind regionale Partner einzubeziehen. Die Zusammenarbeit bezieht sich u.a. auf Praktika, Arbeitsplätze und Qualifizierungen.

Bewertung:

Integrationsquote: 23,1 %

Der Maßnahme waren im betrachteten Zeitraum 17 Personen zugewiesen. Davon sind 5 Personen nicht in der Maßnahme angekommen. Im Durchschnitt war die Maßnahme bisher mit 6

Teilnehmenden besetzt. Die Fehlzeitenquote beträgt 7,1 % und daraus resultieren 2 Abbrüche. Die Abbruchquote liegt bei 15,4 %.

Während der bisherigen Laufzeit konnten drei sv-pflichtige Vermittlungen erreicht werden. Die Integrationsquote liegt bei 23,1 %.

j) Stand up

- **01.02.2023 – 31.01.2024**
- **zzgl. Option bis 31.01.2025**

Die Maßnahme richtet sich an arbeitsmarktfremde, erwerbsfähige, erwachsene Personen, die rechtskreisübergreifend - Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II, SGB XII oder AsylbLG beziehen, ihren Wohnsitz im Odenwaldkreis haben und über grundlegende Deutschkenntnisse verfügen. Die Maßnahme fokussiert sich auf Langzeitarbeitslose.

Ziel der Maßnahme ist die Förderung der Motivation zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und damit die soziale und berufliche Teilhabe. Die Teilnehmenden sollen durch eine begleitende, individuelle und bedarfsorientierte Unterstützung befähigt werden, eine Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben. Hierzu ist die Verfestigung einer Tagesstruktur sowie die Vermittlung grundlegender Arbeitstugenden und Schlüsselkompetenzen notwendig.

Durch Motivation und Aktivierung soll ein persönlicher Entwicklungsprozess stattfinden. Die Förderung der Teilnehmenden kann in Präsenz sowie zusätzlich auch im Onlineformat erfolgen.

Der Auftragnehmer geht auf die individuelle Lebenssituation der Teilnehmenden ein. Dies bezieht sich auch auf die Methodik, indem bspw. im Rahmen der aufsuchenden Arbeit eine flexible Gesprächsführung außerhalb der Trägerräumlichkeiten (z.B. „walk and talk“) angeboten wird. Mit zunehmender Maßnahmendauer wird vom Auftragnehmer eine Steigerung der Anforderungen an die Teilnehmenden der Maßnahme erwartet.

Bewertung:

Integrationsquote: 19,0 %

Mit Stand August 2023 war die Maßnahme im Durchschnitt mit 11 Teilnehmenden besetzt. Insgesamt sind von den 42 Zuweisungen 9 Personen nie in der Maßnahme angekommen.

Die Maßnahme weist eine Fehlzeitenquote von 15,5 % aus. Ebenso liegt eine geringe Abbruchquote von 7,1 % vor. Dies entspricht 3 Abmeldungen bei 42 Zuweisungen. Der Träger hat die Motivation der Teilnehmenden positiv gestärkt. Dadurch konnten 8 Teilnehmende eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. Dies entspricht eine Integrationsquote von 19,0 %.

k) Vermittlungs- und Anerkennungscoaching (VAC)

➤ **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 77 Teilnehmende zugewiesen. Im Durchschnitt war die Maßnahme mit 18 Teilnehmenden belegt. In der Maßnahme sind drei Personen mit Zuweisung nicht angekommen. Sowohl die Abbruch- als auch die Fehlzeitenquote sind äußerst gering (0,0 % + 2,7 %).

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. Die Integrationsquote liegt bei 1,5 %.

I) 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: 6,1%

Der Maßnahme wurden 62 Teilnehmende zugewiesen. Im Durchschnitt war diese mit 13 Personen belegt, sieben Abbrüche sind zu verzeichnen. Die Abbruchquote liegt somit bei lediglich 11,3 %. Auch die Fehlzeitenquote ist mit 10,8 % nicht sehr hoch.

Aufgrund der Sprachbarrieren haben sich Integrationen nicht so einfach realisieren lassen. Unter den angekommenen Teilnehmenden konnten zwei sv-pflichtige Integrationen erzielt werden. Die Integrationsquote beträgt 6,1 %.

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.

Die Zusteuerung von Personen mit u.a. schulpflichtigen Kindern, gestaltete sich hierbei etwas schwierig. Auch die Problematik parallel stattfindender Sprachkurse erschwerte teilweise den Ablauf.

Aufgrund der guten Belegungszahlen werden die Inhalte und Erfahrungen in der neuen Maßnahme BulLD ab 01.07.2023 fortgeführt und berücksichtigt.

Zusammenfassend wird die Maßnahme als sehr hilfreich und eine Fortführung der Inhalte im Rahmen weiterer Flüchtlingsbewegungen als notwendig angesehen.

m) BulLD – Begrüßung und Integrieren – Leben in Deutschland

➤ 01.07.2023 – 30.06.2024

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

Der Teilnehmerkreis wird heterogen besetzt sein (keine Einschränkungen bezüglich Geschlecht, Alter, Bildungsgrad, Ausbildungshintergrund, vorhandenem Berufsabschluss, Berufserfahrung oder Migration).

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.

Einen Schwerpunkt der Maßnahme bildet die berufsbezogene Sprachqualifizierung, die als Grundlage zur Integration verstanden wird.

In die Maßnahme fließen die Erkenntnisse aus den Maßnahmen „Vermittlungs- und Anerkennungscoaching (VAC)“ und „Ankommen in Deutschland (AiD)“ ein.

Bewertung:

Der Maßnahme waren 73 Teilnehmende zugewiesen. Davon sind 5 Personen nicht in der Maßnahme angekommen. Die Maßnahme war im Durchschnitt mit 28 Teilnehmende besetzt. Die Fehlzeitenquote beläuft sich auf 6,2 %. In der abgelaufenen Zeit wurden keine Maßnahmenabbrüche verzeichnet. Dafür konnten fünf Personen in jeweils sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Die Quote beläuft sich auf 11,6 %.

n) 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. Insgesamt sind 41 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.

Zu Beginn der Maßnahme gestaltete sich die Zusammenarbeit mit dem Träger noch etwas schleppend. Durch zahlreiche Gespräche mit den Verantwortlichen hat sich dies jedoch innerhalb der ersten Monate gut eingespielt und war zum Schluss durchgängig konstruktiv und sehr teilnehmerorientiert.

Die Zielgruppe war sehr besonders. Tatsächlich gestaltet sich die Motivation und Vorbereitung zu einer Beschäftigungsaufnahme bei der Zielgruppe Frauen (vorwiegend aus Rumänien, Bulgarien; „Thraker“) trotz intensiver Bemühungen der Maßnahmen-Coaches ganz erheblich schwieriger als bei den Männern der gleichen Nationalität. Die familiäre Abschottung der meist jungen Frauen konnte kaum überwunden werden. Die traditionellen Rollenbilder, die innerhalb der Familien sehr häufig von den Schwiegervätern vehement vertreten werden, erlaubten es in mehreren Fällen nicht, an die zugewiesenen Frauen „heranzukommen“.

Den jungen Frauen war die eigene Situation oft nicht bewusst, bzw. sie fügten sich in das bestehende Rollenbild, dessen Einhaltung in der Regel von Ehemann, Schwiegervater und Schwager überwacht wurde. Dies führte häufig dazu, dass Hilfsangebote nicht angenommen wurden.

Häufig sind insbesondere junge Teilnehmerinnen nicht zur Maßnahme erschienen. Ältere Frauen dagegen waren sich ihren Problemen sehr viel öfter bewusst und haben jegliche Hilfe dankend angenommen. Auffällig waren die teils erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen auch der jüngeren Teilnehmerinnen.

Die Integrationsquote von 35% konnte aufgrund der oben beschriebenen Problematik, mangelnder Deutschkenntnisse und oft kaum vorhandener Alphabetisierung der Teilnehmerinnen nicht erreicht werden.

Die aufsuchende Arbeit wurde innerhalb der ersten Maßnahmenmonate kontinuierlich erweitert und nach konzeptionellen Vorgaben durchgeführt. Die Teilnehmerinnen wurden regelmäßig auch zu Hause und im Sozialraum aufgesucht, vorrangig aufgrund Nichterscheinens zur Maßnahme. Die Kontakte gestalteten sich aufgrund sprachlicher Barrieren und vor allem der sozialen Kontrolle durch die Familien dennoch schwierig.

Das Teilnehmer bezogene Berichtswesen war aussagekräftig und wurde fristgerecht vorgelegt. Die Maßnahmenbezogenen Berichte wurden fristgerecht eingereicht. Im Verlauf der Maßnahme wurden die Berichte umfangreicher und mit besserer Struktur vorgelegt.

Integrationsmaßnahmen:

- o) Service-Point Bewerbungen**
 - **01.05.2022 – 30.04.2023**
 - **01.05.2023 – 30.04.2024**

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter zwischen 15 und 66 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 0,2 %, die Abbruchquote 3,9 %. Im Durchschnitt war die Maßnahme mit 9 Personen besetzt. Die Zugewiesenen waren in der Maßnahme sodann verlässlich. Lediglich zwei Personen haben 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.

Zwei Personen haben aus der Maßnahme heraus eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen.

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.

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

p) InA-Bewerbercenter

➤ **01.01.2023 – 31.12.2023**

Die Maßnahme richtet sich an alle arbeitsmarktnahen Kunden, die im Leistungsbezug des SGB II stehen. Das Bewerbercenter bietet den Teilnehmenden 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 34 Plätzen belegt. Insbesondere die Einführung des Bürgergelds und damit verbunden die Änderungen ab 01. Juli 2023 hat die Zuweisung zur Maßnahme hier erheblich erschwert, so dass im Schnitt monatlich nur 22 Teilnehmende zugewiesen werden konnten. 49 Personen sind in der Maßnahme nicht angekommen. Insbesondere in den Monaten Juli bis November lag die Fehlzeitenquote sehr hoch. Hier wurde vom

Träger, der InA gGmbH, entsprechend gegengesteuert. Die Gesamtfehlzeitenquote liegt bei 19,5 % und damit leicht über dem Zielkorridor. Die Abbruchquote betrug 14,1 % und liegt damit unter dem Zielkorridor.

Die InA gGmbH hat den Teilnehmenden im betrachteten Zeitraum insgesamt 68 Workshops angeboten. Die Teilnehmende haben dadurch in Summe je 4 Workshops besucht.

Das Ziel der gesetzten 140 Integrationen konnte durch den Träger nicht erreicht werden. Insgesamt wurden 45 Integrationen erzielt. Dies ist eine Verschlechterung um 28 Integrationen zum Vorjahr, bei fast identischer Platzbelegung. Allerdings war auch der Arbeitsmarkt im Odenwaldkreis nur bedingt aufnahmefähig. Die steigende Inflation, der Einbruch im Bereich der Baubranche und damit verbunden die zurückhaltende Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber fließen hier ebenso mit ein.

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 2024 weitergeführt.

q) Quo Vadis

- **01.07.2022 – 30.06.2023**
- **01.07.2023 – 30.06.2024**

Die Maßnahme – ein speziell vom Träger für das Kommunale Job-Center Odenwaldkreis 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: 94,7 %

Die Maßnahme war über die Laufzeit im Durchschnitt mit 19 Teilnehmenden besetzt. Erst ab November wurde die Mindestbelegung erreicht. Von den vereinbarten Zuweisungen von 300 TN sind 265 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	265
-davon Maßnahmenabbruch	0
<u>-nicht angekommene TN</u>	<u>38</u>
Abgeschlossene Exposés	215

Von den 265 Teilnehmenden hat niemand die Maßnahme abgebrochen. Die Fehlzeitenquote beläuft sich bei den eingemündeten Teilnehmenden auf 0,2 %.

Der Träger konnte für 215 Teilnehmende jeweils ein Exposé erstellen. Dies entspricht 94,7 %.

Die Kompetenzfeststellung ist als Sofortangebot vorrangig für Neufälle angedacht.

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.

r) Migranten-Integration in Arbeit (MIInA)

- **01.05.2022 – 30.04.2023**
- **01.05.2023 – 30.04.2024**

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 Teilnehmenden, 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: 15,5 %

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 (30.04.2023) ein gutes dar.

Der Maßnahme waren abschließend insgesamt 117 Personen zugewiesen. Die Anzahl der Tage mit Fehlzeiten liegen seit Maßnahmenbeginn im Durchschnitt bei 69 Tagen pro Monat. Daraus ergibt sich eine Fehlzeitenquote von 17,6 %, welche sich im Vergleich zur Zwischenbewertung verringert hat. Daneben haben 33 von 117 Personen die Maßnahme überhaupt nicht angetreten. Dies ergibt eine Quote von 28,2 %.

Der Träger hat insgesamt 160 Workshops angeboten. Die zugewiesenen Personen haben im Durchschnitt an 15,8 Workshops/pP teilgenommen. Der Träger hat zur Forcierung der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe auch Arbeitgeber Speeddatings mit positiver Rückmeldung durchgeführt.

13 Personen konnten durch die Maßnahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Dies ergibt eine Quote von 15,5 %.

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

s) 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 in Verbindung mit Praktika.

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. Aufgrund des akuten Fachkräftemangels im Bereich der Sozialwirtschaft, insbesondere im Pflegebereich, wurde die Antragstellung und Maßnahmendurchführung des Trägers jedoch ausdrücklich begrüßt.

Durch das KJC erfolgt hier lediglich eine Zusteuerung der Kunden, deshalb sind von dieser Seite explizit keine Quoten zu erfüllen.

Der Maßnahme wurden für die gesamte Laufzeit 81 Personen zugewiesen. Insgesamt konnten 10 sv-pflichtige Beschäftigungen durch die Maßnahme erreicht werden. Dies entspricht einer Integrationsquote von 15,4 %.

t) 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 31.07.2023): 11,6 %

Die Maßnahme war im Durchschnitt mit der Mindestbelegung von monatlich 13 Teilnehmenden besetzt.

Die Fehlzeitenquote belief sich auf 19,7 %. Die Abbruchquote betrug 23,3 %.

Von 43 zugewiesenen Teilnehmenden haben 5 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Dies entspricht einer Quote von 11,6 %.

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 -zusteuering in die BvB bereits seit einigen Jahren als eher schwierig, da die Jugendlichen in zunehmendem Maße den Anforderungen dieser Maßnahme nicht mehr gewachsen sind. Im Durchgang 2022/2023 nahm eine Person aus dem Kundenbereich Team u 25 des Kommunalen Job-Centers an der BvB teil. Der aktuelle Durchgang startete am 23.09.2023, darunter befinden sich derzeit drei Teilnehmende 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“.

In Kooperation mit der HAGE e.V. und der InA gGmbH wurde zunächst 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, eingerichtet. 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.

Seit 14.10.2023 wurde das Projekt um einen Gesundheitstreff mit der Bezeichnung „Wohlzeit-treff“ ergänzt. Dieser findet in den Räumlichkeiten der AWO Kreisverband Odenwaldkreis e.V. statt. Ziel ist es, in einem persönlichen Austausch Erfahrungen mit Kundinnen und Kunden des KJC zu teilen. In einem gemütlichen Ambiente unterstützt eine Coachingkraft die Teilnehmenden zu verschiedenen gesundheitlichen Themen, unter anderem auch mit praktischer Anleitung.

8.9 Nutzerzentrierte Betrachtung

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

Bei allen durch das Kommunale Job-Center extern ausgeschriebenen Maßnahmen und In-house-Vergaben finden regelmäßige **Arbeitsgespräche mit den Trägern** über den Maßnahmenverlauf und die Entwicklung der Kunden statt. Kurz vor oder nach dem Maßnahmenstart findet ein Auftaktgespräch statt. Im weiteren Verlauf finden alle 2-3 Monate intensive Arbeitsgespräche statt. Zum Schluss werden im Abschlussgespräch sämtliche Erkenntnisse aus der Maßnahme gemeinsam erörtert und Verbesserungen für etwaige Folgemaßnahmen thematisiert.

Teilnehmer des KJCs an diesen Arbeitsgesprächen:

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

Die Beteiligung der Vermittlungscoaches für alle Maßnahmen erfolgt in 2023 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

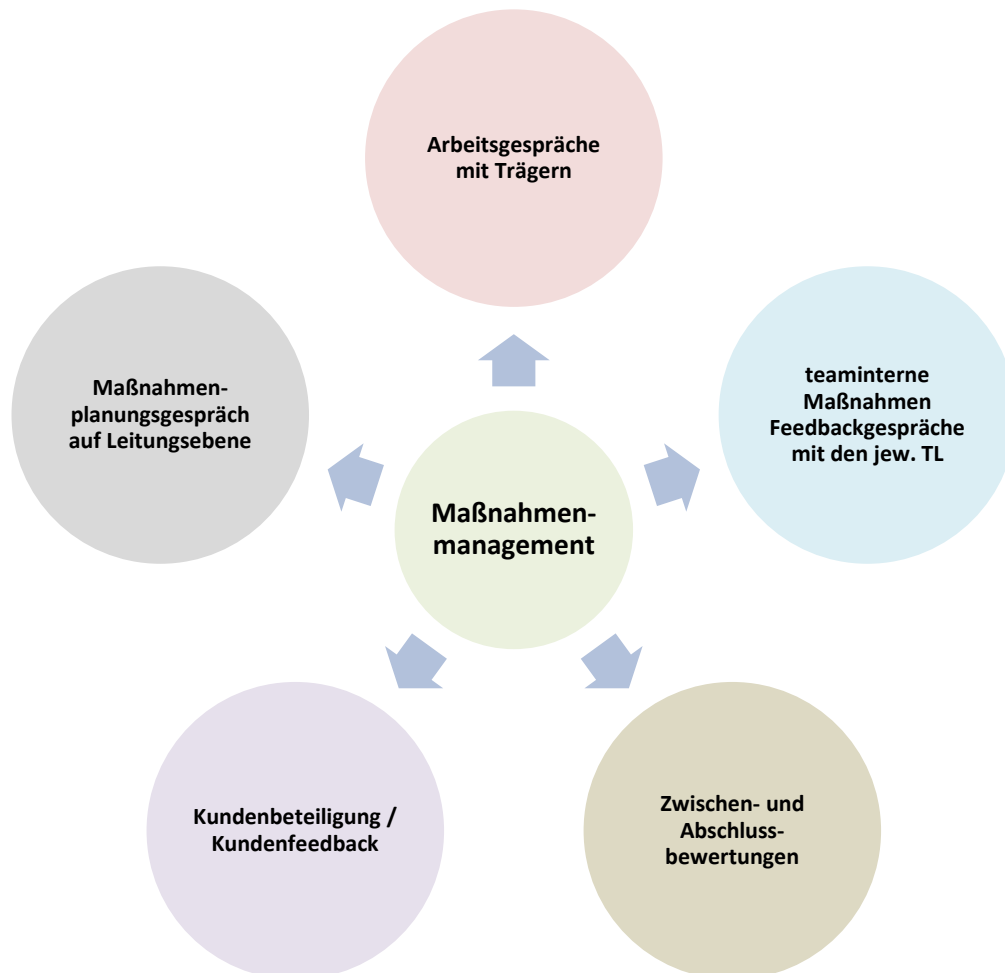
- Zusammenarbeit des Trägers mit dem KJC
- Zielorientierung
- Berichtswesen/Dokumentation
- Teilnehmerorientierung
- Organisation/ Durchführungsqualität.

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.

Für eine umfassende 360° Betrachtung im Übergangsmanagement sollen regelmäßig vor Beendigung einer Maßnahme Feedbackgespräch mit dem jeweiligen Träger, den Kundinnen und Kunden sowie dem Kommunalen Job-Center erfolgen, damit unter anderem persönliche und direkte Einschätzungen zur Maßnahme sowie eigene Wünsche und Vorschläge für künftige Maßnahmenplanungen oder -optimierungen eingebracht werden können.

Diagramm 8:

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 2023 konnten **6 Jugendliche** mit dem Instrument der Einstiegsqualifizierung vermittelt werden. Davon waren drei Jugendliche aus EU-Mitgliedsstaaten sowie ein Jugendlicher aus einem europäischen Drittstaat. Die Vermittlungen erfolgten in das Handwerk – KFZ, Tierpflege und Zierpflanzenanbau sowie Verkauf.

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 2023 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 2023 wurden zur beruflichen Weiterbildung nach § 16 (1) S. 2 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 (4) SGB III insgesamt **21 Bildungsgutscheine** ausgestellt. Davon wurden 5 noch im gleichen Jahr abgeschlossen und 16 wurden jahresübergreifend in Anspruch genommen. In 38,1 % der ausgestellten Bildungsgutscheine wurde das Bildungsziel Alltagsbegleiter nach § 53b SGB XI angestrebt. In weiteren 28,6 % wurde das Bildungsziel im Bereich Büro/IT verfolgt. Das Kommunale Job-Center hat mit 14,3 % auch den Hauptschulabschluss über Bildungsgutscheine gefördert.

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungen durch ausgehändigte Bildungsgutscheine konnten insgesamt **3 Personen** eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. In Summe konnte in 3 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 2023 wurden insgesamt **11 Eingliederungszuschüsse** gewährt. Einstellungen fanden branchenübergreifend statt. Die Förderdauer und die Förderhöhe richteten sich nach den individuell bestehenden Hemmnissen und den Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz. Höhere Zuschüsse werden nach § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 SGB II i. V. m. § 90 SGB III namentlich für „behinderte und schwerbehinderte Menschen“ gewährt.

8.14 Teilhabechancengesetz nach § 16 e und i SGB II

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

Der § 16 e SGB II sieht dabei vor, dass eine Person mindestens zwei Jahre arbeitslos sein muss, um gefördert werden zu können. Ferner kann eine Förderung nur dann erfolgen, wenn

eine sozialversicherungspflichtige (Voll- oder Teilzeit-)Beschäftigung aufgenommen und der neue Mitarbeiter für ein beschäftigungsbegleitendes Jobcoaching in den ersten sechs Monaten zeitweise freigestellt wird. Die Förderdauer beträgt zwei Jahre, wobei der Lohnkostenzuschuss im ersten Jahr bei 75 % und im zweiten Jahr bei 50 % liegt.

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

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

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

Tabelle 12:

Förderumfang Teilhabechancengesetz:

Stand:	Anzahl	m	w	befristet	befristet	befristet	unbefristet	Schon wieder beendet	Kommunen	Träger (AWO, DRK, Caritas)	Freie Wirtschaft	2019	2020	2021	2023	Übernahme in ungeforderte Beschäftigung
05.10.2023				5 Jahre	bis 2 Jahre	2-5 Jahre										
§ 16 i SGB II	25	14	11	4	3	13	5	11	4	7	14	11	12	1	1	0
§ 16 e SGB II	36	28	8	-	2	9	25	34	2	2	32	12	21	1	2	14
Summe:	61	42	19	4	5	22	30	45	6	9	46	23	33	2	3	14

Aufgrund der hohen Kosten dieser Förderung, in Verbindung mit mehrjähriger finanzieller Bindung im Rahmen von Verpflichtungsermächtigungen zu Lasten des EGT, musste das anfänglich extrem erfolgreiche Projekt seit 2021 extrem reduziert werden, da eine dauerhafte Finanzierung der Förderfälle aus dem EGT nicht länger möglich war.

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 2023 wurden von den Vermittlungsscoachs insgesamt 107 Kundinnen und Kunden neu angemeldet. Hiervon kamen 62 zum Erstgespräch, was einer Quote von 57,9 % entspricht.

Auf die Quartale gerechnet lag der Durchschnitt der betreuten Personen bei 52 Personen. Die durchschnittliche Anzahl der Betreuungsstunden betrug pro Person ca. 3,57 Std.

Das Spektrum reicht von wiederkehrenden (oftmals eher schweren) Depressionen über Drogen- 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 Auslastung, ob der nicht erschienenen Personen, ist nicht zu erkennen. Das offene Hilfs- und Beratungsangebot wird durch die Vermittlungscoachs gut vermittelt, so dass die Bereitschaft zur Teilnahme relativ hoch ist.

Auch ist anzumerken, dass bei vielen der betroffenen Kundinnen und Kunden akuter psychosozialer Beratungsbedarf bestand, der aufgrund der angespannten Lage durch die Regelversorgung 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 2023 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 2023 nicht erreicht werden. Dies wurde insbesondere bedingt durch eine starke Personalfuktuation in Verbindung mit nicht längerfristig nicht besetzten Stellen. Auch ein hohes Maß an krankheitsbedingten Ausfällen trug einen Teil dazu bei. Zur Gesamtsituation im Kommunalen Job-Center wurde anfangs eingehend informiert. Zwar wird der Arbeitsmarkt erwartungsgemäß weiter aufnahmefähig bleiben, die Auswirkungen des Bürgergeldes, insbesondere die Einführung des Kooperationsplanes, lassen es jedoch weiterhin nicht genau absehen, wie sich die Integrationen entwickeln. Auch die Tatsache, dass für die Vermittlung kaum Fachkräfte zur Verfügung stehen, hindert teilweise die Integration. Aus diesem Grund wurden in der Zielvereinbarung für das Jahr 2024 niedrigere Werte angesetzt.

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 2023 die bewährten Termine zur Planung und Überprüfung der Maßnahmen vereinbart. Es findet 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 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 eingerichtet. Diese Servicestelle wurde über die Beauftragte für Chancengleichheit im Kommunalen Job-Center beworben.

Hinzu kam im Jahr 2023 eine Infoveranstaltung zum Thema Teilzeitausbildung unter Beteiligung der Servicestelle, die auch im Jahr 2024 wiederholt wird.

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 2023 wieder Präsenzs Schulungen im Eingliederungs- wie auch Leistungsbereich im Hinblick auf Beratungskompetenz- und Beratungsqualität durchgeführt. Hinzu kam ein mehrtägiger Workshop zum Thema „Haltung im Bürgergeld“.

Weitere interne Schulungen zum Thema wurden überwiegend in Präsenz 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. Neben der Einführung der E-Akte sind alle Arbeitsplätze mit Kameras, Headsets, Scannern und digitalen Unterschriftenpads ausgestattet. Die damit einhergehende

papierlose Sachbearbeitung ermöglicht hier grundsätzlich flexibleres Arbeiten. Auch die Kommunikation, insbesondere mit Kollegen und Netzwerkpartnern, wurde durch die digitalen Möglichkeiten stark verbessert.

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, 28.05.2024

Kreisausschuss des Odenwaldkreises