



Jahresbericht 2019

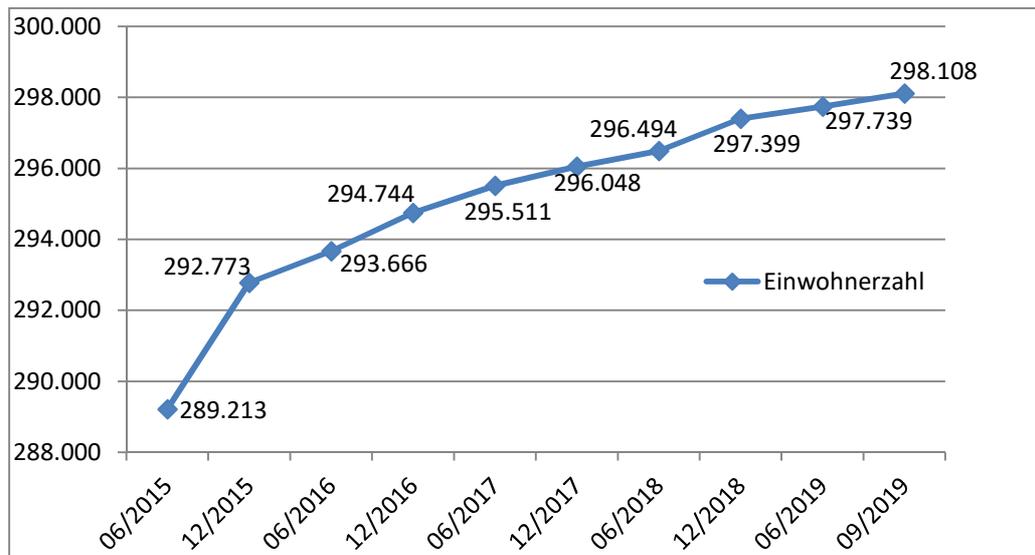
**an das Bundesministerium für
Arbeit und Soziales**

Darmstadt, den 25.05.2020

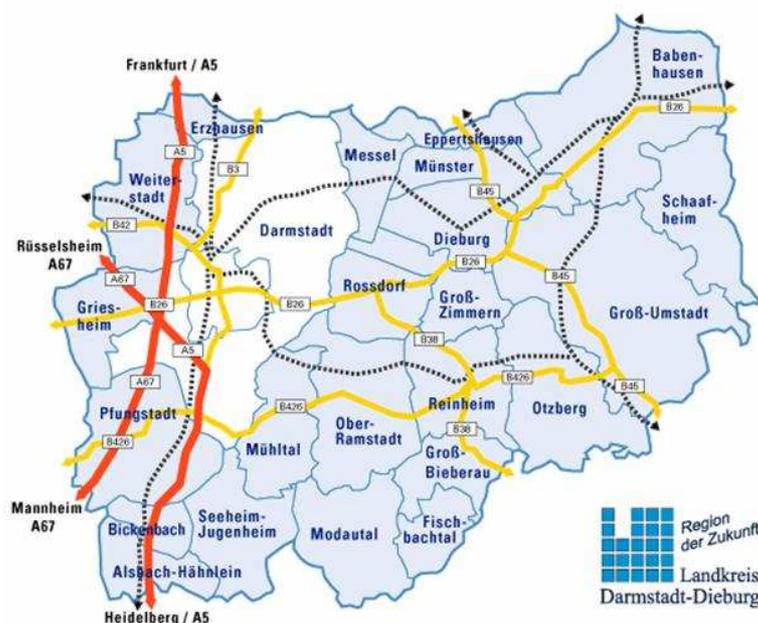
1.	DER LANDKREIS DARMSTADT-DIEBURG	3
1.1.	AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKTSTRATEGIE 2019 - 2021	6
2.	ZIELE DER KREISAGENTUR FÜR BESCHÄFTIGUNG	7
3.	WEITERENTWICKLUNG DER KREISAGENTUR FÜR BESCHÄFTIGUNG	8
3.1.	ARBEITEN IN DER DIGITALEN WELT	12
4.	TERMINIERTE BERATUNG, BERATUNGSCENTER UND SERVICEBEREICH	13
5.	PERSONAL- UND STRUKTURENTWICKLUNG.....	16
5.1.	TEAMENTWICKLUNG.....	16
5.2.	FORTBILDUNGEN	16
5.3.	GESETZESÄNDERUNGEN	17
6.	FACHBEREICHE „AKTIVIERENDE HILFE“	18
6.1.	ORGANISATION	18
6.2.	VERANTWORTUNG UND KOMPETENZ.....	19
6.3.	LEISTUNGSSTEUERUNG	21
6.4.	ERFOLGSKRITERIEN.....	21
6.5.	FALLMANAGEMENT U25.....	21
6.6.	WERKAKADEMIE „BLICKWINKEL“	23
6.7.	PROJEKT „CHANCE EUROPA“	24
6.8.	PROJEKT SPURWECHSEL, REHAPRO, MODELLVORHABEN ZUR STÄRKUNG DER REHABILITATION	26
6.9.	GESUNDHEITS-PROJEKT „GEMEINSAM GESÜNDER“	30
6.10.	SPRACHBERATUNG.....	31
6.11.	FACHSTELLE „MENSCHEN MIT BEHINDERUNG“ UND „REHABILITANDEN“	34
6.12.	FACHSTELLE „AUFSUCHENDE AKTIVIERUNG“	37
6.13.	FACHGEBIET ALLEINERZIEHENDE, „BERATUNG § 10“	40
6.14.	FACHGEBIET „Ü50“	45
6.15.	BoA - BEWERBERORIENTIERTE AKQUISE	46
6.16.	INTERNE DIENSTLEISTUNGEN	48
6.17.	PROJEKTTEAM ARBEITSMARKT.....	49
6.18.	AKTIVITÄTEN IM BEREICH FLÜCHTLINGE	52
6.19.	AUSBLICK.....	54
7.	ARBEITGEBERSERVICE.....	54
7.1.	BEWERBUNGSCENTER	57
8.	FACHBEREICH „MATERIELLE HILFE“	58
8.1.	UNTERHALTSSACHGEBIET	59
8.2.	BILDUNG UND TEILHABE (BUT).....	59
9.	WIDERSPRUCHSSACHGEBIET	60
9.1.	WIDERSPRUCHSVERFAHREN	61
9.2.	GERICHTSVERFAHREN (KLAGE- UND EINSTWEILIGE RECHTSSCHUTZ-VERFAHREN)	62
10.	ERMITTLUNGSDIENST	63
11.	FACHSTELLE FÜR SELBSTÄNDIGE	64
12.	BEAUFTRAGTE FÜR CHANCENGLEICHHEIT AM ARBEITSMARKT	65
13.	BESCHAFFUNG VON EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN	68
14.	EDV	69
15.	STATISTIK	70
16.	BEWERTUNG DER ERGEBNISSE.....	71

1. Der Landkreis Darmstadt-Dieburg

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg ist flächenmäßig einer der größten Kreise in Südhessen und inmitten des Rhein-Main-Gebietes in der größten Wirtschaftsregion Hessens eingefasst. Die gute Anbindung an die meistgenutzten Autobahnen in Süddeutschland und zum Flughafen Frankfurt, einem der größten Flughäfen Europas, macht den Landkreis Darmstadt-Dieburg zu einem attraktiven Wohngebiet. Mit 298.108 Einwohnern (Stand September 2019) ist der Landkreis auch hinsichtlich der Bevölkerungszahlen einer der bevölkerungsstärksten Kreise in Hessen und liegt mit der Anzahl der Zuzüge jedes Jahr weit vorne in der Statistik.



Der Landkreis Darmstadt-Dieburg setzt sich aus 23 Städten und Gemeinden zusammen. Die Kreisverwaltung und mit ihr die Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) sind zentral in Kranichstein, einem Stadtteil der Stadt Darmstadt, angesiedelt.



Durch diese zentrale Lage ist die KfB mit öffentlichen Verkehrsmitteln aus allen Teilen des Kreises relativ gut erreichbar.



Es gibt beim öffentlichen Personennahverkehr jedoch große Unterschiede in der Anbindung einzelner Kommunen und Ortsteile.



Die KfB ist eine von mittlerweile bundesweit 104 Kommunen, die sich seit 2005 für das Optionsmodell entschieden haben. Seit dem 01.01.2009 wird sie als Hauptabteilung bzw. seit 2014 als Fachbereich der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg geführt. Unterstützt wird die Arbeit der KfB durch den örtlichen Beirat, der seit 01.01.2011 in § 18d SGB II verankert ist.

Mit 15 weiteren hessischen Optionskommunen hat sich die KfB über die kommunalen Grenzen hinaus, unter dem Dach des Hessischen Landkreistages sowie des Hessischen Städtetages, zu einer „Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Jobcenter“ (AG KJC) zusammengeschlossen (vormals als „Arbeitskreis Option (AK Option)“ bezeichnet).

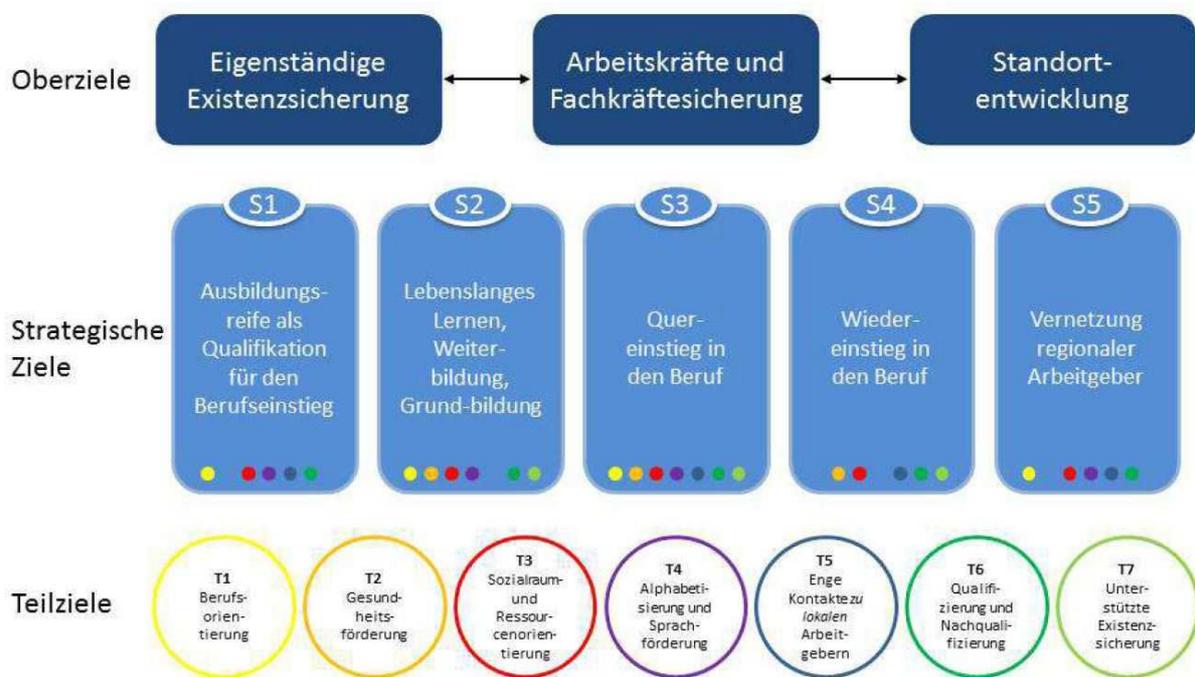
Dem Arbeitskreis haben sich auch vier nicht hessische Optionskommunen angeschlossen. Detailfragen und größere Zusammenhänge in einzelnen Themengebieten werden in vier ständigen Arbeitsgruppen (Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Leistungsrecht, Statistik und EDV, Finanzen) erörtert. Diese werden bei Bedarf von untergeordneten Arbeitsgruppen (z.B. Personal, Bildung und Teilhabe, Unterhalt, Kosten der Unterkunft und Heizung, Strategiegruppe, Digitalisierung, Datenschutz) jeweils zeitlich befristet unterstützt.

1.1. Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2019 - 2021

Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2019 – 2021 des Landkreises Darmstadt-Dieburg ist eine Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie aus dem Jahr 2015. Sie wurde in den politischen Gremien des Landkreises Darmstadt-Dieburg vorgestellt, diskutiert und am 25.09.2018 im Kreisausschuss sowie am 05.11.2018 im Kreistag ohne Änderung beschlossen.

Eine Steuerungsgruppe wurde durch das Büro der Sozial- und Jugenddezernentin und den Leiter des Kommunalen Jobcenters eingerichtet, die aus sieben Fachbereichen besteht. Beteiligt sind neben Fachbereichen aus der Kreisagentur für Beschäftigung das Jugendamt, das Sozialamt, Wirtschafts-, Standort- und Regionalentwicklung, Zuwanderung und Flüchtlinge sowie die Volkshochschule.

festgelegte Ziele der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2019 - 2021¹



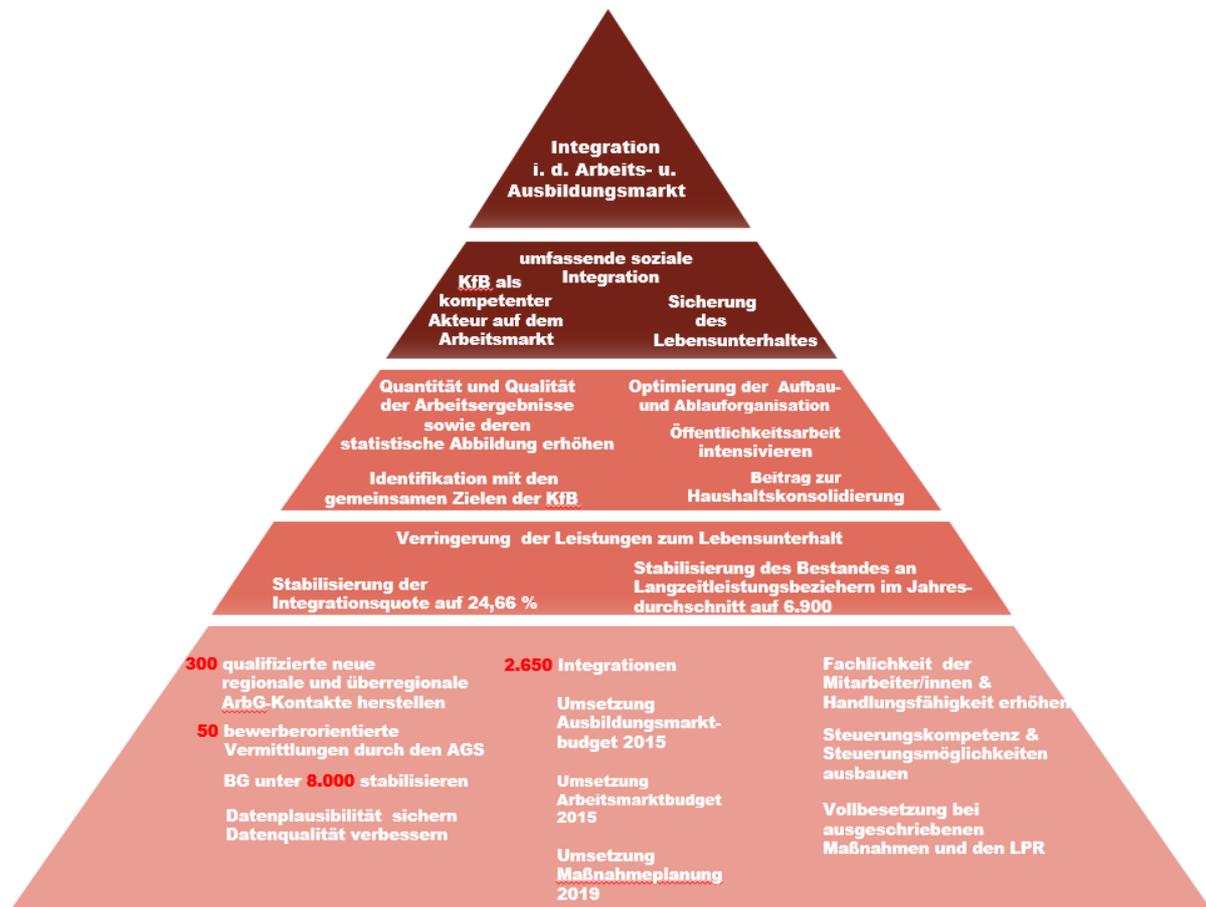
Die Steuerungsgruppe trifft sich kontinuierlich. Sie erarbeitete die vorliegende Strategie und ist gleichzeitig für die Überwachung der Umsetzung, die Auswertung und die kontinuierliche Weiterentwicklung zuständig.

Durch die Mitarbeit und Verantwortlichkeit von unterschiedlichen Fachbereichen soll gewährleistet werden, dass einerseits möglichst viele fachliche Aspekte in die Strategie einfließen und andererseits eine hohe Verbindlichkeit für die Umsetzung erreicht wird. So kann es gelingen, bestehende Expertise und laufende Prozesse einzubinden und Parallelstrukturen abzubauen bzw. zu verhindern.

¹ Bild S. 38 Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Landkreises Darmstadt-Dieburg

2. Ziele der Kreisagentur für Beschäftigung

Für das Jahr 2019 wurden erneut Ziele für die Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) definiert. Die operativen Schwerpunkte für das Jahr 2019 wurden in der Zielpyramide festgelegt.



Im Vergleich zum Jahr 2018 ist die Zahl der Bedarfsgemeinschaften um 620 im Jahresdurchschnitt auf 7.152 gesunken. Die sinkende Zahl von Bedarfsgemeinschaften geht insbesondere auf die guten ökonomischen Rahmenbedingungen mit entsprechend hoher Arbeitsnachfrage zurück, welche die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige und oft bedarfsdeckende Beschäftigungen ermöglichen. Das ursprüngliche Ziel der Stabilisierung der Bedarfsgemeinschaften unter der Zahl von 8.000 konnte deutlich übertroffen werden.

Im Jahr 2019 wurden 2.569 Integrationen erreicht. Das gesetzte Ziel von 2.650 Integrationen wurde in absoluten Zahlen somit um 81 Integrationen verfehlt. Die vereinbarte Integrationsquote von 24,66 % wurde jedoch erfüllt, da die Zahl der eLB ebenfalls gesunken ist. Im Jahr 2019 betrug die Integrationsquote 25,64 %. (Stand März 2019, T-3)

Die „Richtlinie zur Bemessung der angemessenen Unterkunftskosten im Landkreis Darmstadt-Dieburg“ wurde turnusgemäß im Februar 2019 aktualisiert. Diese wurde konsequent angewandt und umgesetzt. Die Aktualisierung der Richtlinie erfolgt regelmäßig nach zwei Jahren. Die nächste Aktualisierung ist für Februar 2021 vorgesehen.

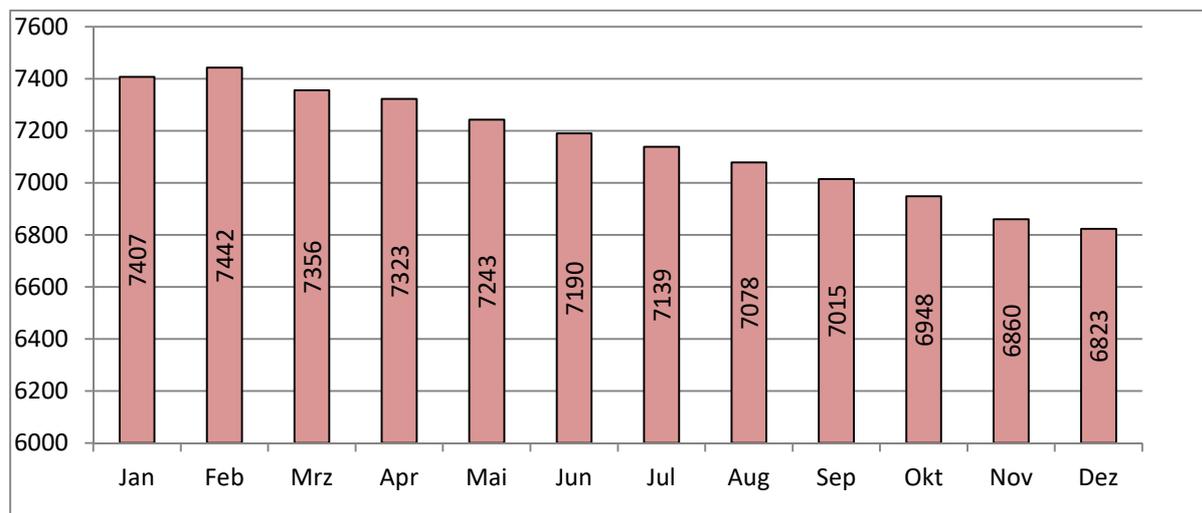
3. Weiterentwicklung der Kreisagentur für Beschäftigung

Im Jahr 2011 wurde im Bereich U25 festgestellt, dass eine Trennung der Kundengruppen nach einem vermittlungszentrierten oder beschäftigungsorientierten Ansatz nicht den sich schnell verändernden Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden gerecht wird. So wurde diese seit dem Jahr 2009 in der aktivierenden Hilfe durch das Fallmanagement praktizierte Vermittlungsmethode sowohl im Bereich U25 als auch im Bereich Ü25 ab dem 01.01.2013 aufgelöst.

Auch das mithilfe der 2011 eingeführten Werkakademie erreichte Erfolgsziel, Kundinnen und Kunden zeitnah in Arbeit vermitteln zu können, machte die Unterteilung in vermittlungszentriertes Fallmanagement und beschäftigungsorientiertes Fallmanagement nicht mehr notwendig. Die Kundenzuordnung erfolgt seither alters-, fachstellen- und ortsbezogen.

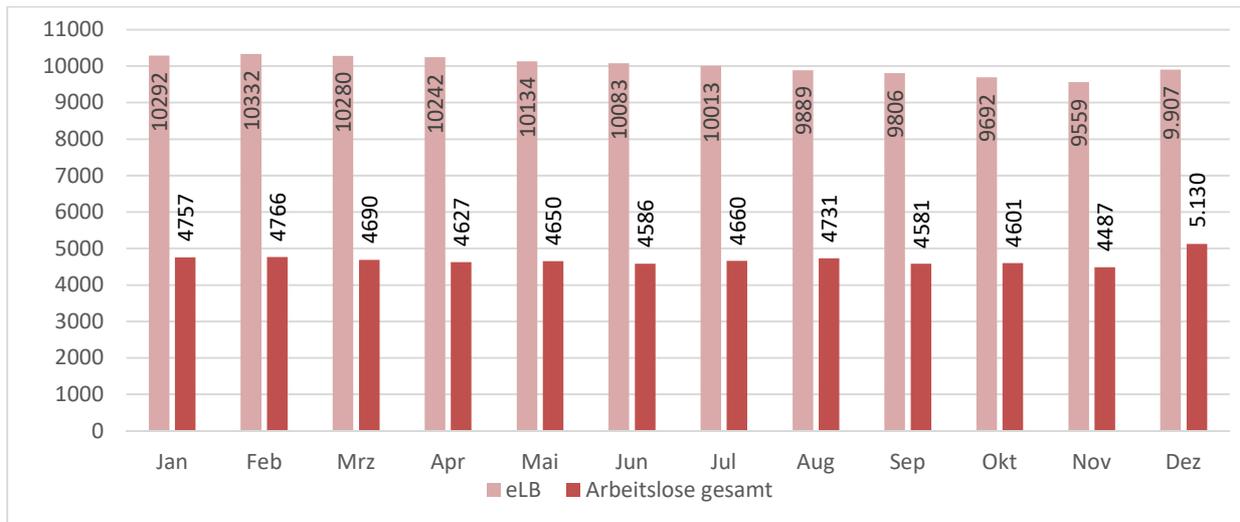
Die von der KfB insgesamt zu betreuenden Bedarfsgemeinschaften konnten im Jahr 2019 mit einer Zahl von 7.152 im Jahresdurchschnitt (März 2019, T-3) deutlich unter dem gesetzten Ziel von 8.000 gehalten werden.

Anzahl der Bedarfsgemeinschaften (Stand März 2019, T-3)

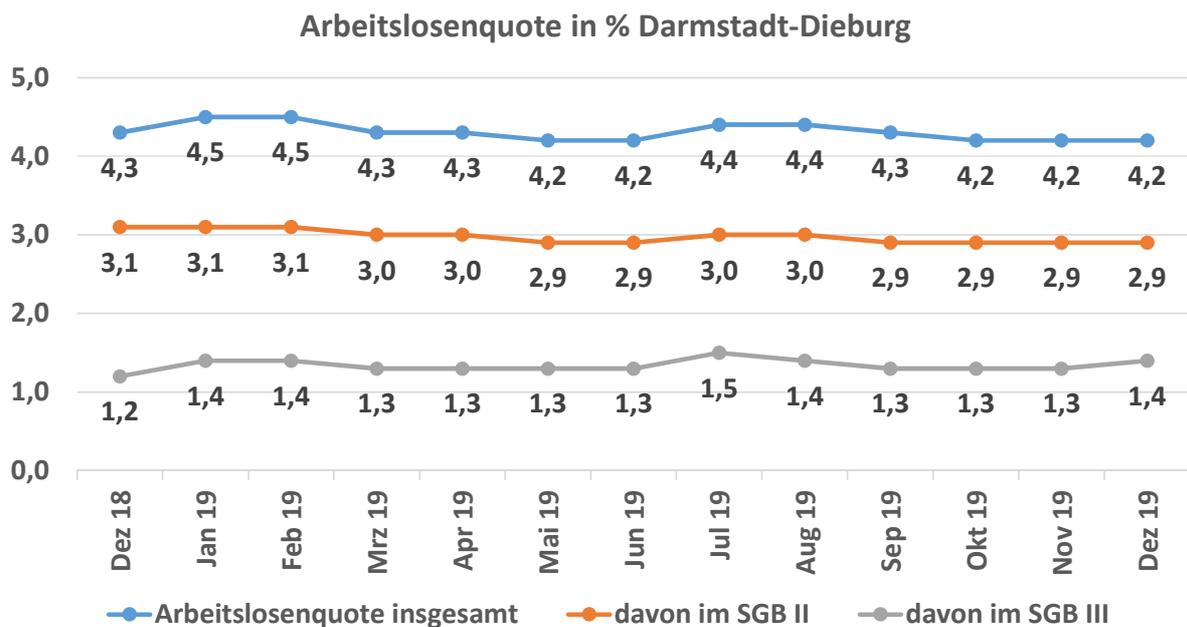


Die Zahl der eLb ist im Jahr 2019 durchschnittlich auf 10.019 gesunken (Vorjahr: 10.295). Der Jahresmittelwert der Arbeitslosen lag mit 4.689 leicht unter dem Vorjahreswert von 5.222 (Stand März 2020, T-3). Im Gegensatz zum Vorjahr spielte der Übergang von AsylbLG ins SGB II keine besondere Rolle mehr, wie die Zahl der Neuanträge auch zeigt (siehe unten).

**erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) und Arbeitslose gesamt im SGB II
(Stand März 2020, T-3)**

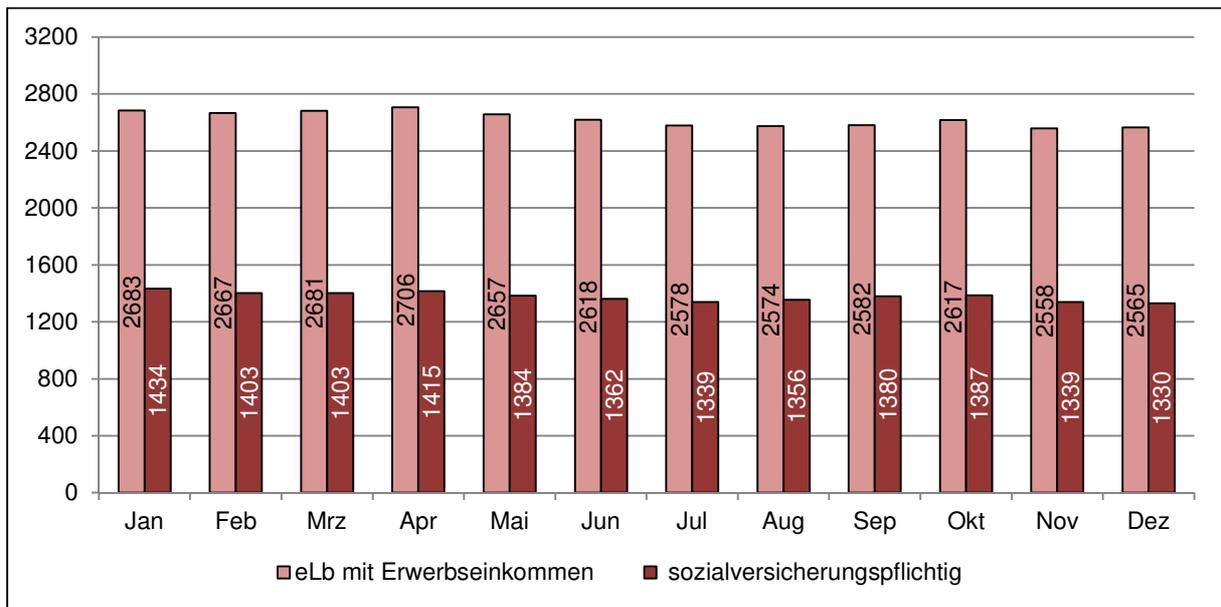


Arbeitslosenquote in Prozent im Landkreis Darmstadt-Dieburg



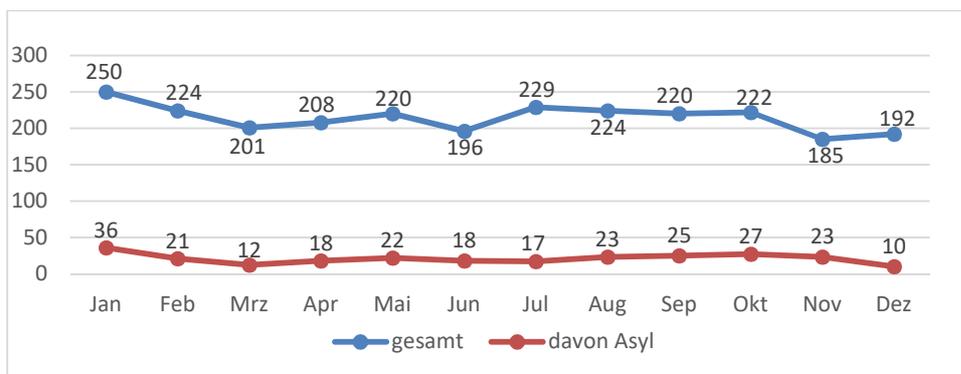
Im Vergleich zum Jahr 2018 ist die Anzahl der eLb mit Erwerbseinkommen im Jahr 2019 leicht um 10 auf einen Jahresdurchschnittswert von 2.624 gestiegen. Davon standen 52,51 % in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, was 1,59 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr waren.

Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen (Stand März 2020, T-3)



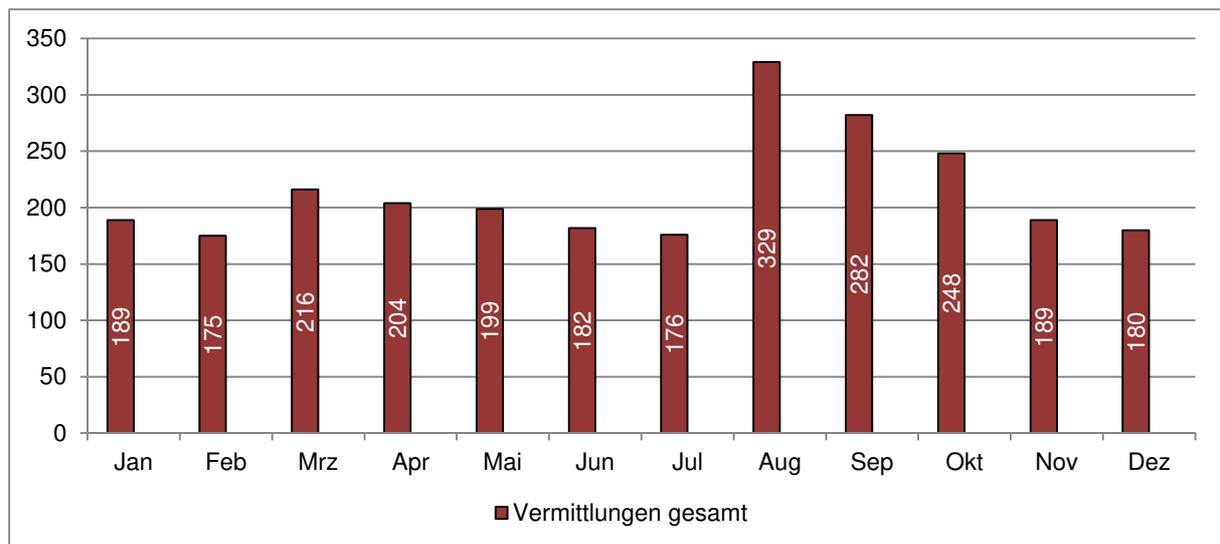
Im Jahr 2019 ist hinsichtlich der bewilligten Neuanträge wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Wurden im Jahr 2018 durchschnittlich 195 Neuanträge pro Monat bewilligt, waren es im Jahr 2019 monatlich 214 im Durchschnitt.

Neuanträge 2019, gesamt und davon aus AsylbLG-Übergang (Stand Januar 2020)



Im Jahr 2019 konnten insgesamt 2.569 Vermittlungen (Stand März 2019, T-3) gezählt werden.

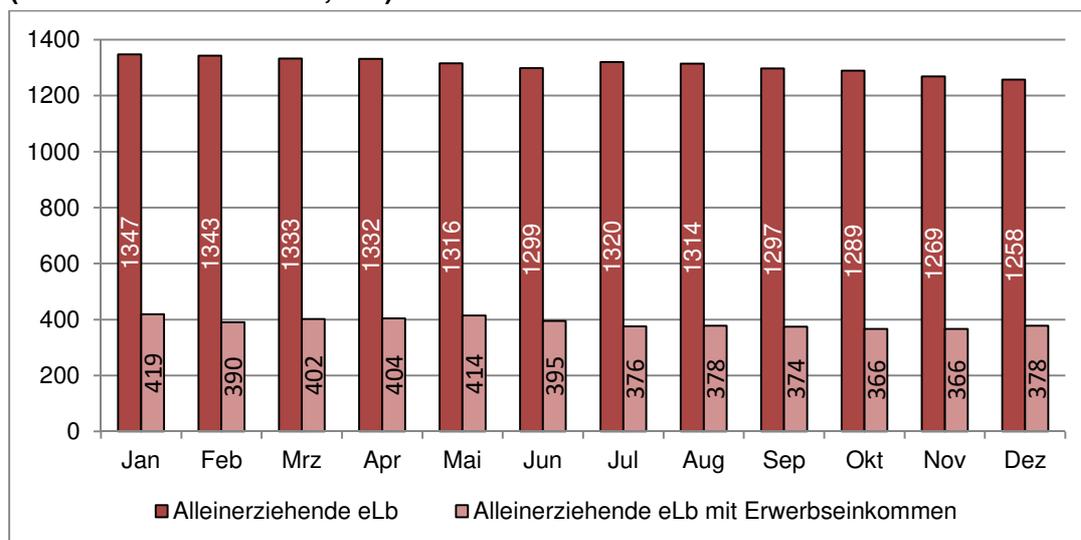
Vermittlungen im SGB II (Stand April 2019, T-3)



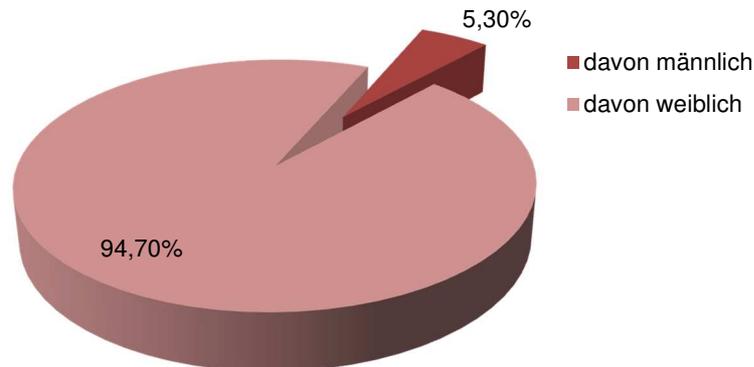
Die ab dem 01.01.2013 eingerichtete Fachstelle für Alleinerziehende wurde auch im Jahr 2019 erfolgreich weitergeführt. Im Jahresdurchschnitt betrug die Zahl der alleinerziehenden eLb 1.310. Im Vergleich zum Jahr 2018 mit 1.226 alleinerziehende eLb stieg die Zahl damit etwas. (Stand März 2020, T-3)

Im Jahr 2019 betrug der Anteil dieser Kundengruppe an den eLb insgesamt 13,07 % und ist damit im Vergleich zum Jahr 2018 mit 11,91 % etwas gestiegen. Von den alleinerziehenden eLb verfügten im Jahresdurchschnitt 389 über Erwerbseinkommen, was einer Quote von 30,43 % dieser Kundengruppe entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr (36,05 %) ist diese Quote etwas gesunken.

Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen (Stand Dezember 2019, T-0)



Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht (Stand Dezember 2019, T-0)

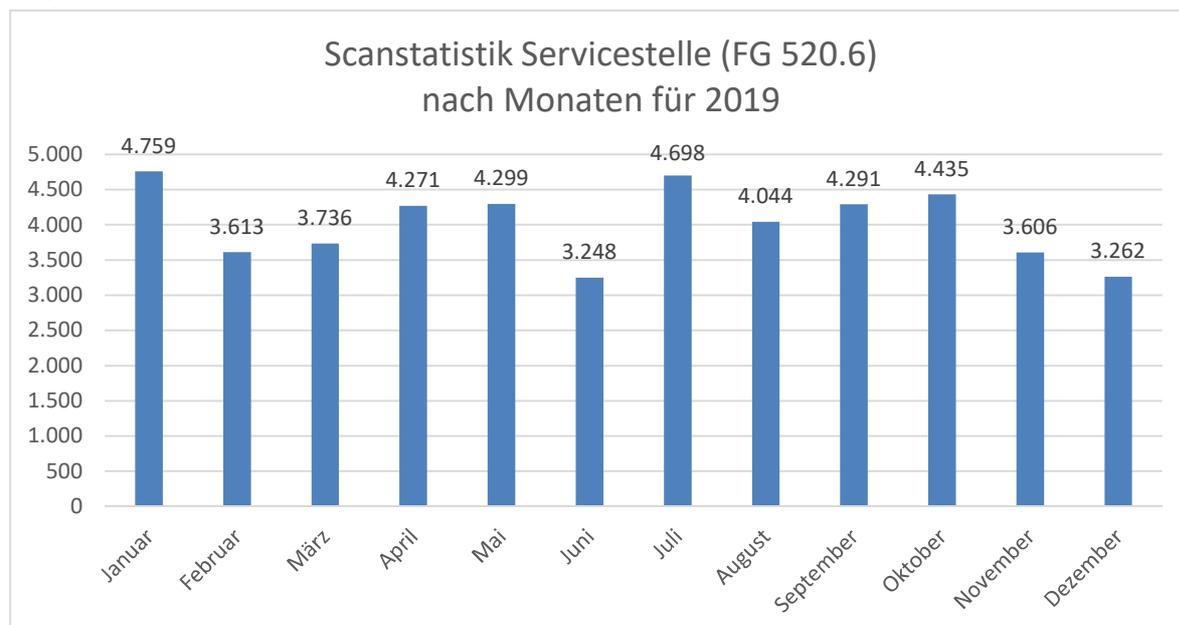


3.1. Arbeiten in der digitalen Welt

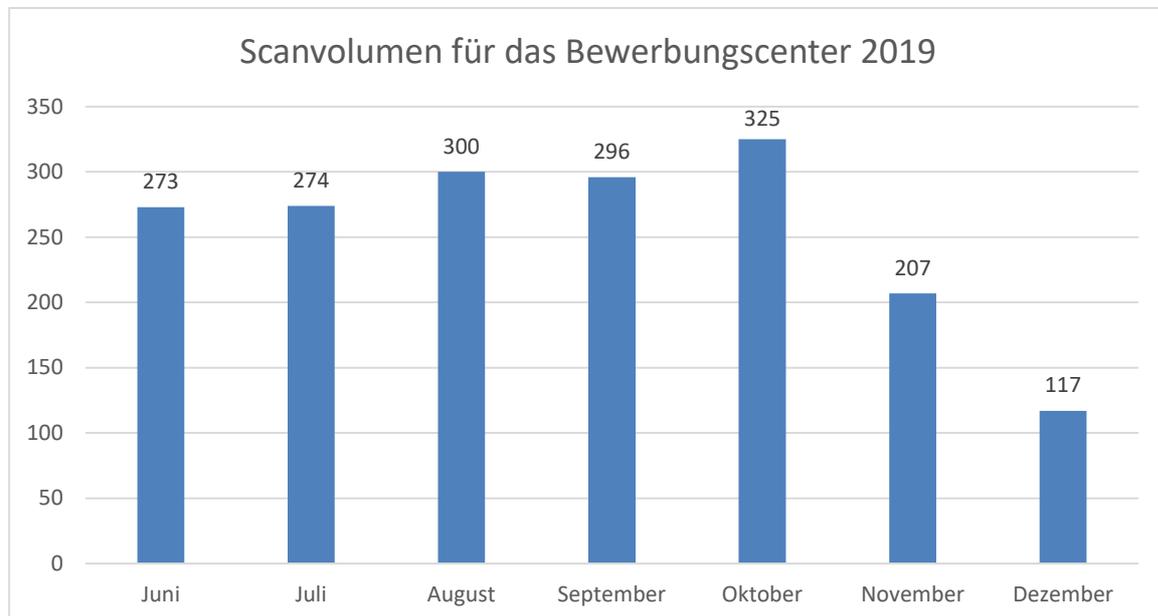
Durch die Einführung der E-Akte und zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt haben sich auch Anforderungen an die Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe stark verändert.

Sichtbar wird diese Änderung insbesondere in der Scan-Statistik und beim E-Mail-Eingang. Dies stellt insbesondere das Fachgebiet 520.6 „EDV, Beschwerde, Poststelle“ vor neue Herausforderungen.

Früher mussten eingegangene Schriftstücke per Hauspost an die zuständigen Personen weitergeleitet werden, heute erfolgt dies durch Weiterleitung von E-Mails oder durch Zustellung der gescannten Dokumente im Team-Postfach in enaio, dem System für die digitale Akte. Durch Zustellung ans Team-Postfach wird immer die Bearbeitung auch im Vertretungsfall gesichert.



Das Bewerbungscenter, das die Arbeitssuchenden bei der Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen und bei der Bewerbungserstellung unterstützt (siehe Kapitel 7.1), ermöglicht Bewerberinnen und Bewerbern, die selbst nicht über die entsprechenden Geräte verfügen, digitale Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Dazu sind Dokumenten-Scans unerlässlich.



4. Terminierte Beratung, Beratungszentrum und Servicebereich

Den Bürgerinnen und Bürgern des Landkreises Darmstadt-Dieburg standen im Jahr 2019 der Servicebereich und das Beratungszentrum der Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) zur Verfügung. Die Öffnungszeiten dieses Bereiches umfassen 30 Stunden an 5 Tagen pro Woche. Die Bürgerinnen und Bürger haben täglich die Gelegenheit, ohne vorherige Terminvereinbarung, persönliche Beratungen bezüglich Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II zu erhalten, Probleme zu klären und Unterlagen persönlich abzugeben.

Das Fachgebiet verfügt über acht Mitarbeitende. Hiervon entfallen 2,5 Vollzeitäquivalente auf drei Mitarbeiterinnen des Servicebereichs, 4,0 Vollzeitäquivalente auf die Sachbearbeitung des Beratungszentrums und 1,0 Vollzeitäquivalente auf die Fachgebietsleitung.

Die Mitarbeiterinnen des Servicebereichs sind die erste Anlaufstelle für Kundinnen und Kunden der KfB. Hier werden diese zu Ihren Terminen bei Sachbearbeitung oder Fallmanagement empfangen und weitergeleitet sowie zur Beratung im Beratungszentrum angemeldet. Die Kolleginnen nehmen darüber hinaus Unterlagen entgegen und geben Antragsunterlagen (SGB-II-Hauptanträge, Weiterbewilligungsanträge und Anträge auf Leistungen zur Bildung und Teilhabe) aus. Weiterhin werden von dieser Stelle aus die Städte und Gemeinden im Landkreis mit Antragsunterlagen und Informationsmaterialien versorgt.

Im Beratungszentrum haben die Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, Ihre Anliegen ohne vorherige Terminvereinbarung mit qualifizierten Fachkräften zu besprechen und Probleme zu schildern. Die Kolleginnen und Kollegen im Beratungszentrum nehmen darüber hinaus Neuanträge entgegen und beraten unter anderem bei Umzügen, Stromrückständen, Mietschulden

und fehlenden Leistungen. Durch die Einführung der elektronischen Aktenführung wurde es einfacher, die Probleme der Kundinnen und Kunden zu verstehen, da die vollständige Leistungsakte und der enthaltene Schriftverkehr, sowie die eingereichten Unterlagen der Kundinnen und Kunden sichtbar sind. Die Vergabe von Anschlussterminen in der Sachbearbeitung zur persönlichen Klärung unter Hinzunahme der Akte entfällt seitdem in der Regel vollständig.

Im Rahmen der Vorsprachen zur Neuantragsabgabe erfolgt im Beratungscenter die Erörterung des Fragebogens zur Integration mit den Antragsstellenden. Dieser wird nach Erfassung des Neuantrags an die Mitarbeitenden des Fachgebiets 522.8 „Interne Dienstleistungen“ weitergeleitet. Antragsstellende ohne gravierende Vermittlungshemmnisse werden von dort zur Informationsveranstaltung zur Maßnahme Werkakademie (siehe 6.6.) eingeladen und schließen zu Maßnahmebeginn eine Eingliederungsvereinbarung ab.

Die weiterhin vorhandenen Menschen mit Fluchthintergrund waren auch im Jahr 2019 eine große Herausforderung. Es galt Sprachbarrieren zu überwinden und sich auf andere Kulturen einzulassen.

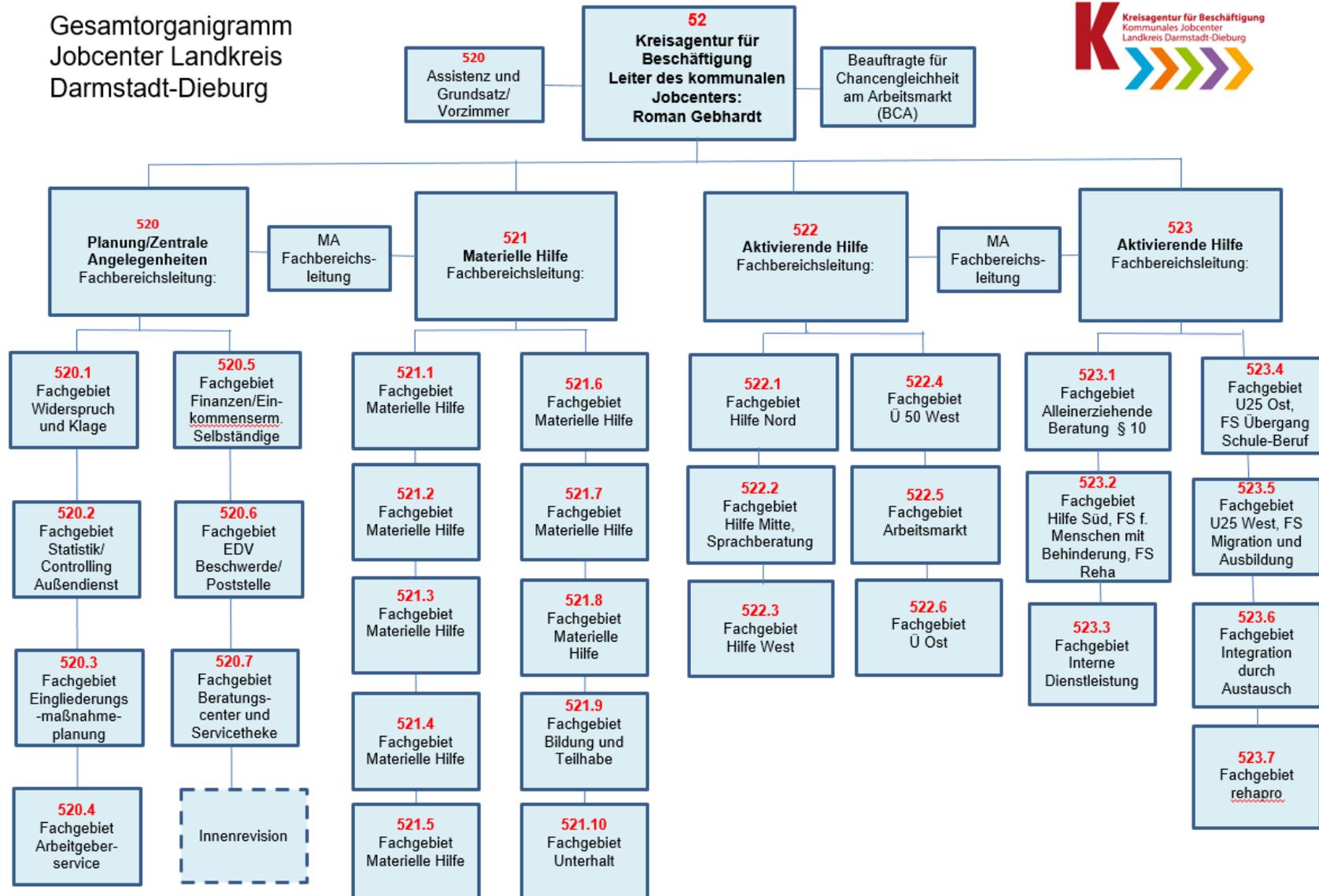
Seit März 2019 bietet die KfB in ihrem Servicebereich eine mehrsprachige Ausfüllhilfe in Türkisch, Arabisch, Somalisch, Italienisch, Englisch und Deutsch an. Damit lassen sich fehlerhaft ausgefüllte SGB-II-Anträge eher vermeiden und Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen, die Verständnis- und Sprachschwierigkeiten haben, werden bei der Antragstellung unterstützt.

Der im 4. Quartal 2018 begonnene Umbau des Eingangs- und Servicebereichs der KfB wurde im Januar 2019 abgeschlossen. Seit dem 01.02.2019 werden die Bürgerinnen und Bürger in einem weitläufig gestalteten Eingangsbereich empfangen. Die modern und neu gestalteten Räumlichkeiten werden von den Kundinnen und Kunden sehr gut angenommen. Auch für die Mitarbeitenden des Fachgebiets brachte der Umbau ein verbessertes Arbeitsumfeld.

Im Jahr 2019 wurde das Angebot der Servicetheke und des Beratungscenters sehr gut von den Kundinnen und Kunden angenommen. Die Verbesserung der infrastrukturellen Gegebenheiten und die Neugestaltung des Servicecenters erfüllen alle Erwartungen in Bezug auf einen optimierten Arbeitsablauf in allen Bereichen und eine höhere Kundenzufriedenheit. Daher wird auch in Zukunft an diesem Konzept festgehalten.

Für das Jahr 2020 ist die Überarbeitung des Konzeptes zur Neukundensteuerung ins Fallmanagement geplant, das auch Auswirkungen auf das Beratungscenter und die Servicetheke haben wird.

Gesamtorganigramm
Jobcenter Landkreis
Darmstadt-Dieburg



5. Personal- und Strukturentwicklung

Die KfB besteht inzwischen aus vier Fachbereichen des Landkreises Darmstadt-Dieburg und wird durch Roman Gebhardt als Jobcenterleiter geführt. Die Organisation der KfB wird auf der vorigen Seite im Detail abgebildet (Stand 31.12.2019).

Der Fachbereich (FB) aktivierende Hilfe (aH) wurde aufgrund seiner Größe geteilt und ab dem 01.07.2019 wurde neben dem bestehenden FB 522 der FB 523 neu gebildet. Die Stelle der Fachbereichsleitung 523 wurde zum 01.10.2019 besetzt.

Zum 31.12.2019 hatte die KfB einen Bestand von 199,57 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Dies entsprach zu diesem Stichtag einer Personenzahl von 273 Personen.

5.1. Teamentwicklung

Die Supervision und Teamtage in den Teams wurden weiter durchgeführt. Die Fachgebietsleitungen der aktivierenden Hilfe nahmen regelmäßig Coachings in Anspruch. Es fanden Teamtage mit dem Leitungsteam, den Teamleitungen der aktivierenden Hilfe, der Eingliederungsmaßnahmeplanung und des Arbeitgeberservice statt.

5.2. Fortbildungen

Im Jahr 2019 wurden erneut Fortbildungen beim Deutschen Verein, dem Bundesverband für Wohnungs- und Stadtentwicklung (VHW-Hessen) und dem Kommunalen Bildungswerk Berlin wahrgenommen.

Die neuen Mitarbeitenden wurden in der Fachanwendung OPEN/PROSOZ im Rahmen einer 4-tägigen Schulung zertifiziert. Die eingerichteten Stellen für Teamassistenzen in der materiellen Hilfe (mH) haben sich bewährt. Es wird angestrebt, dass diese zur Qualifizierung und Bewährung für zukünftige Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter dienen.

Im Fachbereich aktivierenden Hilfe (aH) wurde ein eigenes Fortbildungsprogramm mit 9 unterschiedlichen Seminarangeboten für die Arbeit des Fallmanagements konzipiert. Diese Fortbildungsreihe ist curricular aufgebaut und wird auch in den Folgejahren so angeboten. Außerdem besteht die Möglichkeit der regelmäßigen Teamsupervision.

Insgesamt wurden 2019 in der aH 13 und in der mH 5 Inhouse-Schulungen durchgeführt. In der aH wurden z.B. Fortbildungen zu den Themen traumasensible Beratung, Überschuldung und Eingliederungsleistungen für alle Personen im Fallmanagement angeboten. In der mH wurde zu den Themen vorrangige Leistungen, psychische Deeskalation und sprachsensible Beratung geschult.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind sowohl in der aH als auch in der mH Gesundheitszirkel aktiv, die sich mit dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigen.

Darüber hinaus wurde durch den Landkreis Darmstadt-Dieburg im Jahr 2019 ebenfalls ein umfangreiches Fortbildungsprogramm angeboten, welches für alle Mitarbeitenden der KfB offen steht und in hohem Umfang durch diese genutzt wurde. Im Durchschnitt hat jede Person

an 1,2 hausinternen Fortbildungen teilgenommen, was 1,1 Fortbildungstagen entspricht. Das Fortbildungsprogramm enthält neben Führungskräftebildungen für die Leitungsebene unter anderem Angebote zu Interkultureller Kompetenz, Selbstmanagement, Kommunikation sowie Recht und Praxis.

5.3. Gesetzesänderungen

Wie auch bereits in den vorangegangenen Jahren wurden im Jahr 2019 weitere Änderungen im SGB II beschlossen². Diese waren wie folgt:

Mit Wirkung vom (verkündet)	geändert durch	Fundstelle
01.01.2020	Artikel 7 MDK-Reformgesetz vom 14. Dezember 2019	BGBl. I S. 2789
01.01.2020	Artikel 7 Gesetz zur Änderung des Neunten und des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und anderer Rechtsvorschriften vom 30. November 2019	BGBl. I S. 1948
13.12.2019	Artikel 3 Gesetz zur Beteiligung des Bundes an den Integrati- onskosten der Länder und Kommunen in den Jahren 2020 und 2021 vom 9. Dezember 2019	BGBl. I S. 2051
05.11.2019 (11.12.2019)	Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts - 1 BvL 7/16 - zu § 31a i.V.m. den §§ 31 und 31b des Zweiten Buches Sozi- algesetzbuch vom 26. November 2019	BGBl. I S. 2046
26.11.2019	Artikel 120 Zweites Datenschutz-Anpassungs- und Umset- zungsgesetz EU (2. DSAnpUG-EU) vom 20. November 2019	BGBl. I S. 1626
01.08.2019	Artikel 4 Gesetz zur Anpassung der Berufsausbildungsbei- hilfe und des Ausbildungsgeldes vom 8. Juli 2019	BGBl. I S. 1025
18.07.2019	Artikel 5 Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleis- tungsmissbrauch vom 11. Juli 2019	BGBl. I S. 1066
01.08.2019, 01.07.2019 und 04.05.2019	Artikel 3 Starke-Familien-Gesetz (StaFamG) vom 29. April 2019	BGBl. I S. 530
01.01.2019	Artikel 3 Qualifizierungschancengesetz vom 18. Dezember 2018	BGBl. I S. 2651
01.01.2019	Artikel 1 Teilhabechancengesetz (10. SGB II-ÄndG) vom 17. Dezember 2018	BGBl. I S. 2583

² Quelle: <https://www.buzer.de/gesetz/2602/i.htm>

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 05.11.2019 hat zudem dem Gesetzgeber den Auftrag erteilt, eine Neuregelung der Sanktionsregelungen vorzunehmen, die voraussichtlich in 2020 erfolgen wird.

Darüber hinaus gibt es vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Ergebnisberichte im Rahmen des Zukunftsdialogs „Neue Arbeit. Neue Sicherheit“ („Zuhören. Ergebnisbericht Dialogphase“ und „Anpacken. Ergebnisbericht. Handlungsempfehlungen“), die auch hinsichtlich der Gestaltung von Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt sowie den Voraussetzungen für Förderung von beruflicher Fort-, Aus- und Weiterbildung in 2020 weitere Veränderungen im SGB II erwarten lassen.

6. Fachbereiche „Aktivierende Hilfe“

6.1. Organisation

Aufgrund der Größe des Fachbereiches und der im Landkreis Darmstadt-Dieburg vorgesehenen Führungsspanne von 1 : 15 wurde der Fachbereich aktivierende Hilfe (aH) zum 01.07.2019 umstrukturiert und in zwei Fachbereiche aufgeteilt.

Der Fachbereichsleitung 522 sind zum Stand 31.12.2019 drei Ü25-Regionalfachgebiete, zwei Ü50-Regionalfachgebiete und ein Fachgebiet Arbeitsmarkt unterstellt.

Der Fachbereichsleitung 523 sind zum Stand 31.12.2019 ein Ü25-Regionalfachgebiet, zwei U25-Fachgebiete, ein Fachgebiet Alleinerziehende und ein Fachgebiet interne Dienstleistungen unterstellt. Zudem gibt es ein Fachteam „Chance Europa“, welches mit zwei Personen ein transnationales ESF-Programm im Rahmen der Integrationsrichtlinie Bund umsetzt. Zum 01.10.2019 kam ein weiteres Fachteam hinzu, welches ebenfalls mit 2 Personen das Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ umsetzt.

Die beiden Fachteams sind direkt der Fachbereichsleitung 523 zugeordnet.

Die Fachgebiete werden jeweils durch eine eigene Fachgebietsleitung geführt. Jedes Fachgebiet im Fallmanagement ist mit 7 bis 13 Personen besetzt. Das Fachgebiet interne Dienstleistungen übernimmt administrative Verwaltungsaufgaben. Hierfür stehen Mitarbeitende mit insgesamt 8 Planstellen zur Verfügung.

Einzelnen Fachgebieten sind zusätzliche Fachstellen zugeordnet. Im Fachbereich 522 ist dies die Fachstelle Sprachberatung. Im Fachbereich 523 sind dies im Bereich U25 die Fachstellen „Übergang Schule und Beruf“ und „Migration und Ausbildung“. Im Ü25-Bereich gibt es die Fachstellen „Aufsuchende Aktivierung“, und die Fachstelle „Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden“.

In jedem Fachbereich ist zudem eine Fachgebietsleitung mit der Aufgabe der „stellvertretenden Fachbereichsleitung“ betraut.

Der Fachbereichsleitung 522 steht ein Sekretariat mit 0,5 Planstellen zur Verfügung.

In Arbeitshilfen und Arbeitsanweisungen sind alle notwendigen, gesetzlichen und organisatorischen Vorgaben geregelt. Diese stehen allen Fachkräften zur Verfügung und werden in verschiedenen Arbeitsgruppen unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben für die praktische Arbeit erarbeitet. Als Arbeitsmittel werden die Software OPEN/PROSOZ, enaio als Dokumentenmanagementsystem und die üblichen Anwendungen der Microsoft-Office-Reihe eingesetzt.

6.2. Verantwortung und Kompetenz

Die Fallmanagerinnen und Fallmanager haben für die zugeordneten Kundinnen und Kunden die ganzheitliche Fallverantwortung. Sie tragen auch für die Datenqualität der Falldaten in OPEN/PROSOZ und den angrenzenden Programmen die Verantwortung.

Mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird regelhaft analog der gültigen Arbeitsanweisung eine Eingliederungsvereinbarung (EGV) abgeschlossen. Alle EGV werden sowohl in der Software als auch in der dazugehörigen Fallmanagement-Akte dokumentiert. Alle Gespräche, Absprachen bzw. Vereinbarungen werden dokumentiert und sind damit im Vertretungsfall nachvollziehbar. Die Einführung der E-Akte in der aktivierenden Hilfe wurde im April 2019 abgeschlossen.

Zur Fallverantwortung gehört es unter anderem, ein Arbeitsbündnis mit der Kundin oder dem Kunden herzustellen. Dieses beinhaltet die Durchführung eines Profiling, das Abschließen einer EGV, das Zuweisen in Maßnahmen sowie das Erteilen von Bescheiden.

Weitere Bereiche des Fallmanagements sind die Prüfung, Bewilligung und Zahlbarmachung von individuellen Eingliederungsleistungen, die Überwachung der Zahlungen sowie das Aussprechen von Sanktionen.

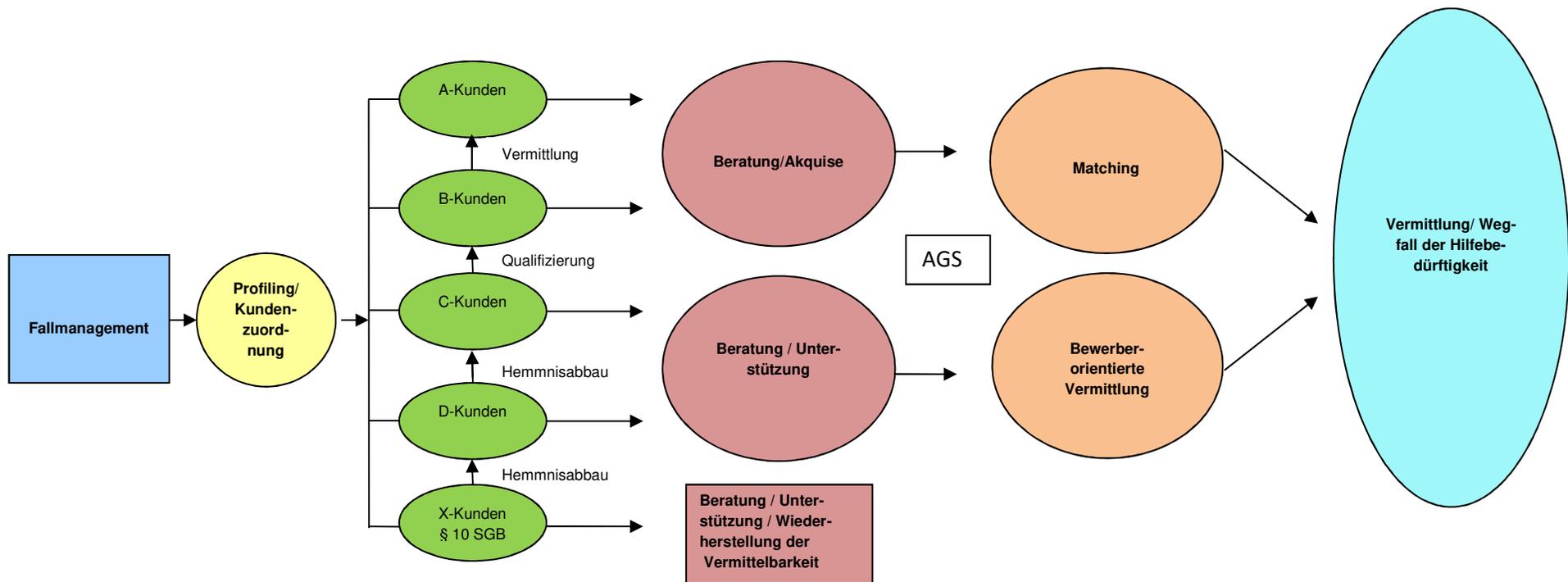
In ihrem Verantwortungsbereich haben die Fallmanagerinnen und Fallmanager dafür Sorge zu tragen, dass der Integrationsansatz immer Vorrang hat. Insbesondere bei der Förderentscheidung für Maßnahmen bei Arbeitgebenden bzw. für einen Eingliederungszuschuss ist eine intensive Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber notwendig, damit eine nachhaltige Integration gewährleistet werden kann. Der Matching-Prozess zur Arbeitsvermittlung findet durch das Fallmanagement in Zusammenarbeit mit dem hauseigenen Arbeitgeberservice statt.

Wenn eine zügige Integration nicht realisiert werden kann, sind geeignete vorhandene Maßnahmeangebote zur Erreichung der Integrationsfortschritte vorhanden. Es stehen hierfür vielfältige Integrationsinstrumente zur Verfügung, z. B. das direkt im Haus befindliche Bewerbungscenter, Weiterbildungsangebote (i.d.R. Förderung der beruflichen Weiterbildung), Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Arbeitsgelegenheiten sowie externe und interne Fach- und Beratungsstellen (z.B. Schuldner- und Suchtberatung). Dieses Angebot wird seit September 2019 durch eine Gesundheitsberatung ergänzt, welche sich aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des Landes Hessen und kommunalen Mitteln finanziert. Ziel ist es, die gesundheitliche Situation der SGB-II-Leistungsbeziehenden zu verbessern und so eine Arbeitsaufnahme zu ermöglichen.

Für die Erteilung von Sanktionen werden umfangreiche Informationen ausgewertet und entsprechende Dokumentationen erstellt. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu den Sanktionsregelungen im SGB II (Az: 1 BvL 7/16) und die hierzu veröffentlichten fachlichen Weisungen der Agentur für Arbeit werden umgesetzt.

Bei Missbrauchsverdacht von SGB-II-Leistungen wird unter Einschaltung der zuständigen Person in der Sachbearbeitung der materiellen Hilfe und des hauseigenen Ermittlungsdienstes offensiv vorgegangen.

Prozessablauf Fallmanagement



6.3. Leistungssteuerung

Die in der Integrationsplanung erarbeiteten Ziele beschäftigen sich sowohl mit der Vermittlung von passenden Unterstützungsangeboten als auch mit der Absicherung der getroffenen Vereinbarungen zwischen den Beteiligten während der Umsetzung (Monitoring).

Bei der Vermittlung von passenden Unterstützungsangeboten gibt es neben der Ermittlung der richtigen Leistungsanbieter und wirtschaftlich vertretbarer Angebote auch die Vorbereitung der Kontaktaufnahme. Um die Individualisierung der vermittelten Angebote zu gewährleisten, müssen oftmals Nachverhandlungen mit den Netzwerkpartnern geführt werden.

Die Aufgabe des Monitorings im Fallmanagement ist die Absicherung und Prüfung sowie die kontinuierliche quantitative und qualitative Bewertung der vermittelten Angebote. Für ein wirksames Monitoring sind funktionierende Kontakte sowie verbindliche Absprachen und Vereinbarungen mit den Anbietern notwendig. Entscheidend für diese Form der Leistungssteuerung ist das Denken und Handeln in Beziehungen.

6.4. Erfolgskriterien

Die messbaren Erfolge im Fallmanagement werden anhand der erhobenen Vermittlungszahlen bzw. anhand der Bewegungen in der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, der Kennzahlen nach § 48a SGB II und des internen Benchmarking widergespiegelt. Weitere Erfolgskriterien, wie z. B. Integrationsfortschritte und Erreichung von Teilzielen sowie Kundenkontakte, werden teilweise manuell auf den Einzelfall bezogen ausgewertet.

6.5. Fallmanagement U25

Im Bereich U25 der KfB wird nach wie vor strategisch zielgruppenbezogen gearbeitet. Die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, ihre Wünsche und Möglichkeiten hinsichtlich ihrer beruflichen Erstausbildung, ihre Bedürfnisse beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben, ihre altersspezifischen Unterstützungs- und Förderbedarfe stellen die wesentlichen Schwerpunkte des zielgruppenspezifischen Fallmanagements dar. Die schnellstmögliche Integration in voll qualifizierende Berufsausbildung ist in jedem einzelnen Fall das primäre Ziel. Wie die Förderung des Erwerbs von deutschen Sprachkenntnissen allgemein, so spielt weiterhin die Unterstützung zum Erwerb eines deutschen Schulabschlusses gerade bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB) unter 25 Jahren als notwendige Voraussetzung für eine Integration in den Arbeitsmarkt auch 2019 eine bedeutende Rolle. Weiterhin besteht der von Beginn an vorhandene Beratungsbedarf über das schulische und berufliche Bildungssystem im Land Hessen und der Bundesrepublik Deutschland.

Dem Fallmanagement bietet die Gliederung der Alterszielgruppe in drei übergeordnete Personengruppen hinsichtlich des vorrangigen Integrationszieles eine grundsätzliche Orientierung.

Im Wesentlichen ist zu unterscheiden zwischen:

- 1) arbeitsuchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- 2) ausbildungssuchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen

- 3) Jugendlichen und jungen Erwachsenen, welche zunächst vor allem die erforderlichen Sprachkenntnisse erwerben müssen, um in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden zu können

Innerhalb dieser drei Personenkreise finden sich die Zielgruppen

- a) Jugendliche und junge Erwachsene, welche durch zielgerichtete Beratung und ggf. ein kurzes Bewerbercoaching, intensive und unterstützte Bewerbungsbemühungen sowie die Übernahme von Bewerbungskosten, einen Eingliederungszuschuss, eine Ausbildungsplatzförderung des Landes Hessen und / oder die Förderung der Mobilität bzw. Mobilitätsfähigkeit kurzfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind.
- b) Jugendliche und junge Erwachsene mit wenigen, vor allem altersspezifischen Vermittlungshemmnissen, Beratungsdefiziten und unzureichender beruflicher Orientierung, die im Rahmen von entsprechenden Fördermaßnahmen in absehbarer Zeit vermittlungsfähig gemacht und anschließend in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Zu dieser Gruppe zählen auch junge Erwachsene, die nach einer kurzen fachlichen Qualifizierungsmaßnahme, wie z. B. einem Kurs zum Erwerb eines Fahrausweises für Flurförderfahrzeuge, unmittelbar in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind.
- c) Jugendliche und junge Erwachsene mit umfangreichen, oft multiplen Vermittlungs- und auch Beschäftigungshemmnissen (ausbildungs- bzw. arbeitsmarktfernere Personen) und demzufolge vergleichsweise geringen Integrationschancen. Hierzu zählen auch Jugendliche und junge Erwachsene mit Sprachkenntnissen in Deutsch auf maximal Niveaustufe A1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.

Die Zielgruppe der „Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktfernen“ (c), bei der größtenteils schon ein längerer Arbeitslosengeld-II-Bezug vorliegt oder die zuvor Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen haben, stellt unverändert die zahlenmäßig größte Zielgruppe in unserer Arbeit dar.

Unsere Eingliederungsstrategien und –instrumente stimmen wir weiterhin mit den in der Region relevanten Kooperations- und Netzwerkpartnern im Rahmen der landesweiten „OloV³“-Strategie ab und entwickeln sie kontinuierlich weiter.

Die erfolgreiche Arbeit unserer „Fachstelle Übergang Schule – Beruf“ wurde auch 2019 fortgeführt und ständig an die jeweiligen Erfordernisse hinsichtlich der Zusammensetzung der Zielgruppe weiterentwickelt. Hier spielte in 2019 die Gruppe der Jugendlichen mit Fluchthintergrund, welche durch Seiteneinstieg in das hessische bzw. bundesdeutsche Schulsystem eingetreten sind, eine erhebliche Rolle. Ein Teil dieser Jugendlichen besucht inzwischen weiterhin einen schulischen Bildungsgang und ist ins „reguläre“ schulische Bildungssystem übergegangen. Gerade bei Jugendlichen, welche zunächst schulische Sprachförderklassen, Integrationskurse oder weitere spezifische Sprachförderung absolviert hatten, besteht aber nach wie vor zum Teil großer Sprachförderbedarf. Die Anzahl der ausbildungsreifen und damit unmittelbar in eine voll qualifizierende Berufsausbildung zu integrierenden Schulabgängerinnen und Schulabgänger ist weiterhin leicht zurück gegangen, aufgrund der für Bewerberinnen und Bewerber aber weiterhin sehr positiven Situation auf dem Ausbildungsmarkt konnte die Anzahl

³ OloV steht für „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf“. Die hessenweite Strategie OloV wird gefördert von der Hessischen Landesregierung aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, des Hessischen Kultusministeriums und der Europäischen Union - Europäischer Sozialfonds. (siehe <https://www.oloV-hessen.de/>)

der unversorgten Schulabgängerinnen und Schulabgänger dennoch in nahezu gleichem Umfang wie im Vorjahr reduziert werden.

6.6. Werkakademie „Blickwinkel“

Das Projekt „Blickwinkel“ wird seit November 2011 bei der KfB angeboten. Organisatorisch ist das Projekt und die handelnden Mitarbeitenden seit Januar 2016 im Fachgebiet 522.6 Arbeitsmarkt angesiedelt. Aufgrund einer KfB internen Strukturänderung im Jahr 2019 ist das Projekt nun im Fachbereich 522, im Fachgebiet 522.5 Arbeitsmarkt verortet. Bei dem Projekt „Blickwinkel“ handelt es sich um ein Sofortangebot überwiegend für Neuantragstellende. Es wird als Maßnahme nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III umgesetzt. Die KfB hat einen externen Bildungsträger mit der Durchführung von „Blickwinkel“ betraut.

Die Anzahl der Maßnahmeplätze ist seit Beginn des Jahres 2019 auf 50 Plätze festgelegt. Der weiterhin signifikante Rückgang an Antragstellenden und die fehlende Arbeitsmarktnähe von vielen Neukundinnen und Neukunden, die eine kurzfristige Integration fraglich erscheinen lassen, führt zu einer aktuellen Maßnahmeauslastung von durchschnittlich knapp 70 % im Jahr 2019. Für das Jahr 2020 ist eine hausinterne Arbeitsgruppe vorgesehen, die das Thema Neukundensteuerung für die Zukunft bearbeitet und damit auch die Zustueckerung zur Werkakademie auf den Prüfstein stellt.

„Blickwinkel“ geht zurück auf das niederländische Modell der „Werkakademien“, bzw. den Ansatz „Work-First“.

Hinter „Blickwinkel“ steht eine Maßnahme, bei der die Aktivierung der Langzeitarbeitslosen eine besondere Rolle einnimmt. Angestrebt wird eine gezielte und nachhaltige Förderung bzw. Vermittlung der Kundinnen und Kunden in den ersten Arbeitsmarkt, Stärkung der Eigenverantwortung und der hiermit verbundenen Selbstbestimmung und Autonomie und die eigenverantwortliche Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Verschiedene Bausteine befähigen die Teilnehmenden, sich eigenständig und erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu bewerben. Ein wichtiger Baustein ist die Stärkung der Eigenverantwortung, um ein Leben ohne staatliche Transferleistungen zu ermöglichen.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist, dass „Blickwinkel“ frühzeitig greift. Bereits bei der Antragstellung, vor der Entscheidung über die Bewilligung des Antrags, wird in das Projekt zugewiesen. So kann das Ziel „Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden“ effektiv verfolgt werden. Auch spielt der wertschätzende Umgang mit den Teilnehmenden eine große Rolle, da ein wesentliches Ziel ist, das Selbstwertgefühl zu steigern. Nur so ist eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt wahrscheinlich.

Das Konzept beruht auf einer konsequenten Ausrichtung aller Bausteine nach dem Prinzip des „Förderns und Forderns“ in Verbindung mit einer sofortigen Aktivierung der Arbeitslosen. Im Vordergrund steht nicht die Leistungsgewährung zur Sicherung des Lebensunterhalts, sondern die eigenverantwortliche Suche nach einem neuen Arbeitsplatz mit dem Leitgedanken „Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“.

Das Konzept ist offen gestaltet, d.h. es können laufend neue Kundinnen und Kunden in die Maßnahme integriert werden. Den Teilnehmenden werden verschiedene Angebote unterbreitet, z.B. Bewerbungstrainings, Einzelcoachings und die Bildung von Erfolgsteams. Hintergrund hierbei ist, dass Eigenverantwortung nur über eigenverantwortliche Entscheidungen gestärkt werden kann. Die Erfahrung zeigt bisher, dass alle Teilnehmenden die Angebote der Träger annehmen und durch ihre bewusste Entscheidung für die Teilnahme aktiv mitarbeiten.

Die gruppendynamischen Prozesse, die durch diesen anderen Ansatz ausgelöst werden, sind von entscheidender Bedeutung: Teilnehmende unterstützen und motivieren sich gegenseitig bei der Arbeitsplatzsuche. Auch werden Vermittlungserfolge im „Blickwinkel“ für die Kundinnen und Kunden umgehend sichtbar. Dies trägt ebenfalls zur Erhöhung der Motivation bei der Stellensuche bei.

Die Kundinnen und Kunden erfahren eine intensive, individuelle Förderung von den speziell für „Blickwinkel“ zuständigen Personen im Fallmanagement der KfB und den Mitarbeitenden des beauftragten Weiterbildungsträgers, die beide als Ansprechpersonen bei „Blickwinkel“ direkt vor Ort zur Verfügung stehen. Der Weiterbildungsträger und die zuständigen Personen im Fallmanagement arbeiten hier als Team zusammen und haben regelmäßig gemeinsame Teamsitzungen. Hier beschreitet die KfB innovative Wege, denn die direkte und enge Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Weiterbildungsträger in der gleichen Maßnahme ist eher unüblich. Bei diesem Projekt ergänzen sich die Mitarbeitenden beider Organisationen mit ihren jeweiligen Ressourcen und Fachwissen, mit dem Ziel, die Kundinnen und Kunden bestmöglich zu fördern.

Die Erfahrungen aus mehr als acht Jahren Werkakademie haben gezeigt, dass die durch die KfB gesteckten Ziele erreicht werden. Seit Beginn des Projekts im November 2011 bis Ende 2019 haben mehr als 3.000 Menschen an den Werkakademien teilgenommen und es konnten mehr als 1.470 Personen aus den Werkakademien heraus in Arbeit integriert werden. Viele weitere Personen verzichteten ganz auf Leistungen oder verfolgten ihren Antrag nicht weiter.

Von vielen Kundinnen und Kunden der KfB wird das Angebot gut angenommen. Sie erhalten die erforderliche Unterstützung, um schnell wieder in Arbeit zu kommen. Darüber hinaus erleben sie durch eine wenig verschulte Methodik keine Einschränkung in ihrer Eigenverantwortung und werden darin bestärkt, wieder Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Chancen auf eine Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu Beginn des Leistungsbezuges besonders hoch sind und dass die Werkakademien auch im Landkreis Darmstadt-Dieburg große Erfolge verzeichnen können.

6.7. Projekt „Chance Europa“ aus dem Handlungsschwerpunkt IdA der ESF-Integrationsrichtlinie Bund

Mit dem Projekt „CHANCE EUROPA“ bietet die KfB ein ESF-gefördertes Angebot für 18- bis 35-jährige Arbeitsuchende an, das im Handlungsschwerpunkt IdA-Integration durch Austausch in der ESF-Integrationsrichtlinie Bund angesiedelt ist. Kern des Angebotes ist ein zweimonatiges Praktikum im Ausland. Kooperationspartner der KfB sind die VisMedNet Association in Malta, ECTE in Griechenland/Kreta und seit 2018 ist Tempo Libero in Brescia/Italien neu hinzugekommen. Eine Herausforderung war im Jahr 2019 der Tourismus-Boom auf der

Insel Kreta, der uns dazu zwang, einen neuen griechischen Partner zu suchen, den wir mit MD Hellas in Heraklion (auch Kreta) gefunden haben.

Gefördert werden junge Erwachsene, deren Integration in Ausbildung oder Arbeit aufgrund individueller oder struktureller Gründe noch nicht erfolgt ist. Dazu zählen insbesondere Geringqualifizierte, Personen mit einem schlechten oder fehlenden Schulabschluss, Langzeitarbeitslose oder Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund und/oder ungünstigen Integrationsperspektiven. Die Projektteilnahme erhöht die Wahrscheinlichkeit in hohem Maße, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu erhalten.

Mit dem Projekt „CHANCE EUROPA“ können wir Zielgruppen vor Ort stärker berücksichtigen und einen Ansatz umsetzen, der an den Bedarfen für die sehr differenzierte Ausgangssituation unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet ist. Das Projekt richtet sich an individuell beeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, deren Lebensbedingungen, familiäres Umfeld oder Gesundheitszustand einen erhöhten Unterstützungsbedarf begründet, um in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt einmünden bzw. eine schulische Laufbahn mit dem Ziel des Abschlusses wieder beginnen zu können. Die sozialpädagogische Betreuung in der Vorbereitung und im Ausland, die eine individuelle Unterstützung ermöglicht und die eigenen Ressourcen der Arbeitsuchenden stärkt, ist das Erfolgsrezept dieses Mobilitätsprojektes. Sich in einer fremden Umgebung zu bewähren, führt zu einer deutlichen Veränderung in der Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen und fördert die positive Entwicklung des Selbstwertgefühls. Die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden wird verbessert. Die Fülle an neuen Erfahrungen im Ausland, in den fremdsprachigen Praktikumsbetrieben, beim Zusammenleben in einer Gruppe, und das Gefühl, schwierige Herausforderungen bewältigt zu haben, verändern gewohnte Denk- und Verhaltensmuster der Teilnehmenden. Dieser individuelle Lern- und Entwicklungsprozess, der professionell pädagogisch begleitet wird, stärkt die sozialen Kompetenzen und ist ein Sprungbrett für weitere Aktivitäten, um auf dem heimischen Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. in Darmstadt, dem Projektpartner des Jobcenters, findet eine 8-wöchige Vorbereitung statt. Zunächst werden dabei die persönlichen und beruflichen Stärken der Teilnehmenden ermittelt, bevor eine intensive Vorbereitung auf den Aufenthalt im Ausland erfolgt. Der Sprachkurs füllt den größten Teil der Vorbereitung aus. Ergänzend erhalten die Teilnehmenden landesspezifische Informationen und ein Mobilitätstraining. Zusammen mit einer sozialpädagogischen Betreuung reist die Gruppe für ein betriebliches Praktikum ins Ausland. Je nach Fähigkeiten und Neigungen werden berufliche Erfahrungen z.B. im Restaurant, im Hotel, einer Gärtnerei, einer Schneiderei, im Verkauf und im Handwerksbetrieb gemacht.

Seit Projektbeginn am 01.07.2015 haben insgesamt 127 Arbeitsuchende die Möglichkeit, im Ausland wichtige neue berufliche und persönliche Erfahrungen zu sammeln. Bis zum 31.12.2019 haben insgesamt 102 Teilnehmende (TN) in 12 Gruppen ein Auslandspraktikum in Italien (25 TN), Malta (53 TN) und Griechenland (24 TN) absolviert.

66% aller Teilnehmenden, die ins Ausland gegangen sind, zählen zur Zielgruppe bis 27 Jahre, von denen genauso viele männlich wie weiblich sind. Zwei Drittel (66 %) der Ü27-Teilnehmenden sind männlich (entspricht 22 männlichen TN Ü27).

87 Teilnehmende von 102 besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft. Davon haben insgesamt 29 Personen einen Migrationshintergrund. Fast die Hälfte aller Teilnehmenden erfüllt die Kriterien der Langzeitarbeitslosigkeit. Als höchsten Schulabschluss besaßen 36 von 102 Teilnehmenden den Hauptschulabschluss und ebenso viele die mittlere Reife (40). Bezogen auf den höchsten absolvierten beruflichen Abschluss konnten nur wenige eine abgeschlossene berufliche Ausbildung vorweisen. Die meisten haben noch keine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen (67 von 102 TN). Viele Teilnehmenden waren grundsätzlich beruflich noch nicht orientiert.

Nach der Teilnahme am Auslandspraktikum ergibt sich folgendes Bild:

Bezogen auf 93 Teilnehmende, die im Jahr 2019 ihr Auslandspraktikum beendet haben, nahmen im Anschluss 31 Personen eine Ausbildung auf und 32 begannen mit einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit. 29 Teilnehmende haben ein erneutes Praktikum in Deutschland aufgenommen, eine Weiterbildung/Qualifizierung begonnen oder haben ein Studium oder einen weiterführenden Schulbesuch aufgenommen. 3 Personen beendeten den SGB-II-Leistungsbezug ohne Angabe von Gründen.

Erwähnenswert ist zudem, dass bisher 6 Teilnehmende nach dem Auslandspraktikum für eine Arbeitsstelle ins Ausland zurückgekehrt sind, um ihren Lebensmittelpunkt dorthin zu verlegen.

Das Projekt „CHANCE EUROPA“ fügt sich als ideale Ergänzung mit seinem Angebot des transnationalen Austauschs in die örtliche Integrationsstrategie ein. Durch die Verankerung des Projekts im Jobcenter, die eine direkte Zusammenarbeit mit den Fallmanagerinnen und Fallmanagern innerhalb der Aktivierenden Hilfe ermöglicht, können schnelle und direkte Umsetzungserfolge erzielt werden. Eine bisherige Lücke im Angebot mobilitätsfördernder Maßnahmen kann hiermit geschlossen werden.

Zum Jahresende 2019 erhielten wir den Bewilligungsbescheid, das Projekt bis zum Jahresende 2020 weiterführen zu dürfen. Dies erfreut auch die sieben weiteren Jobcenter im Umkreis, die uns in der Vergangenheit in einer gemeinsamen Erklärung ihre Bereitschaft zur aktiven Zusammenarbeit im Kooperationsverbund bestätigt hatten. Diese sind das Jobcenter Darmstadt, das Kommunale Jobcenter im Odenwaldkreis, Neue Wege Kreis Bergstraße, Pro Arbeit – Kreis Offenbach, das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau und die Jobcenter der Stadt und des Landkreises Aschaffenburg.

6.8. Projekt Spurwechsel, rehapro, Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Der Landkreis Darmstadt-Dieburg ist stolz darauf, nach einer arbeitsintensiven Antragsphase von 1 ½ Jahren, das Projekt rehapro als erster Projektempfänger in Hessen und siebter Zuwendungsempfänger im gesamten Bundesgebiet bewilligt bekommen und gestartet zu haben.

Die Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) führt das Projekt **rehapro** mit dem Akronym „Spurwechsel“ seit Oktober 2019 in Kooperation mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft aus. Die Projektlaufzeit beträgt 5 Jahre (01.10.2019- 30.09.2024).

In 2018 wurden im Landkreis Darmstadt-Dieburg rund 1.600 Personen mit Vermittlungshemmnissen in der Arbeitsmarktintegration gezählt, welche mutmaßlich zur Zielgruppe von **rehapro** gehören.

Welche Person gehört typischerweise zur Zielgruppe von rehapro-Spurwechsel?

Stellen Sie sich einen jungen Mann im Alter von 35 Jahren vor, der aufgrund von epileptischen Anfällen bereits mehrere Ausbildungsabbrüche hatte und der trotz der verschiedensten Wege einer Arbeitsmarktintegration immer noch ohne Arbeit im SGB-II-Leistungsbezug ist.

Trotz medikamentöser Behandlung durfte er seinen erlernten Beruf im Chemielabor nicht mehr ausüben. Voller Willenskraft einer für ihn sinnvollen Arbeit nachzugehen, suchte er sich eine neue berufliche Perspektive, holte sein Abitur nach und studierte vier Semester Informatik. Sein gesundheitlicher Zustand verschlechterte sich durch die viele PC-Tätigkeit. Der Teilnehmer musste sein Studium abbrechen, da die PC-Arbeit seine Anfallsleiden verstärkte.

Er kam wieder in den SGB-II-Bezug und qualifizierte sich weiter über eine Reha-Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann. Eine Integration in Arbeit konnte jedoch nach Ausbildungsende nicht erzielt werden, da kein Arbeitgeber bereit war, einen Arbeitnehmer einzustellen, der immer wieder an epileptischen Anfällen leidet.

Es gab weitere Versuche zur Arbeitsmarktintegration, in Form von Arbeitsgelegenheiten, Fördermaßnahmen oder kurzweiligen Arbeitsverhältnissen. Doch wegen anhaltender epileptischer Anfälle wurde keine längerfristige Arbeitsintegration erzielt.

Durch die jahrelangen gescheiterten Versuche in Arbeit integriert zu werden, hat sich die gesundheitliche Situation des Betroffenen zunehmend verschlechtert. Sozialer Rückzug und der fehlende Antrieb sind Folgen zunehmender depressiver Episoden.

Modellvorhaben und Förderziel

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) setzt aktuell das neue Bundesprogramm "Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – **rehapro**" um. Durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurden in § 11 SGB IX die Förderung von Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation beschlossen. Die Modellvorhaben sind auf maximal fünf Jahre befristet. Antragstellende und mögliche Kooperationspartner sind die örtlichen Jobcenter und die Rentenversicherungsträger.

Ziel des Bundesprogramms ist es, durch die Erprobung von innovativen Leistungen und innovativen organisatorischen Maßnahmen Erkenntnisse zu gewinnen, wie die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen noch besser erhalten bzw. wiederhergestellt werden kann. Auch die Zusammenarbeit der Akteure im Bereich der medizinischen und beruflichen Rehabilitation soll weiter verbessert und der Zugang in die Erwerbsminderungsrente und die Eingliederungshilfe bzw. Sozialhilfe nachhaltig gesenkt werden.

Im Rahmen des ersten Förderaufrufs sind die im zweiten Halbjahr 2019 genau 61 Modellprojekte von insgesamt 97 beantragten Projekten gefördert worden. Davon sind 28 Projekte aus dem SGB VI-Bereich, sowie 33 Projekte aus dem SGB II-Bereich. Die Bewilligung der Projekte aus einer zweiten Förderwelle ist für 2020 geplant.

Standortprojekt „rehapro Spurwechsel“

„Wieder teilhaben durch verbesserte Gesundheit. Neue Wege in den Alltag und ins Berufsleben.“

Mit diesen Leitgedanken richtet sich **Spurwechsel** an Personen, die trotz gesundheitlicher Einschränkungen wieder auf dem Arbeitsmarkt „Fuß fassen“ möchten. Eine besondere Aufmerksamkeit gilt der Verknüpfung von Gesundheit und Arbeit. Im Projekt werden neue Wege beschritten, die berufliche Teilhabe trotz Gesundheitsproblematiken ermöglicht. Das Spurwechsel-Team hat eine Manpower von neun Personen. Das Team der Coaches führt im BWHW die Maßnahme aus. Neben der zentralen Evaluation des Bundesprogramms **rehapro** wird auch das Einzelprojekt **Spurwechsel** wissenschaftlich begleitet. **Spurwechsel** richtet sich an SGB-II-Leistungsbeziehende mit komplexen gesundheitlichen Problemlagen, die Vermittlungshemmnisse darstellen und bisher nicht in angemessener Weise gefördert werden konnten. Übergeordnete Ziele sind die soziale und berufliche Teilhabe sowie die gesundheitliche Stabilisierung.



Was macht das **Spurwechsel-Team** aus?

Das entsprechende Engagement, gepaart mit und dem benötigten Kompetenzprofil langjähriger und erfahrener Coaches.



Projektteam Spurwechsel (Auszug)



Innovationspotenzial

- 1) Freiwilligkeit, Individualität und Selbst-Empowerment
- 2) Ein langer Trainingszeitraum: individuelle Projektteilnahme bis zu 18 Monaten
- 3) Neue Wege der Ansprache und Aktivierung, im Sinne von „Geh- statt Komm-Strukturen“, die aufsuchende Teilnehmenden-Akquise und die Förderung im Lebensumfeld
- 4) Die Verknüpfung von „Gesundheit und Arbeit“, über eine Verzahnung von Unterstützungsangeboten zur gesundheitlichen Rehabilitation und beruflichen Teilhabe
- 5) Engere und neue Vernetzungsstrukturen: jobcenterintern und in der regionalen und über-regionalen Schnittstellenarbeit zu anderen Leistungsträgern und Kooperationspartnern

Innovationsziele

Am Ende des Projektes soll ein Erkenntnisgewinn über die Zielgruppe stehen:

„Was sind das für Personen, die so schwer vermittelbar sind und was für passgenaue Unterstützungsformen brauchen diese Menschen?“ sowie die benötigten Strukturen auf Seiten der Leistungsträger und im Unterstützendensystem erforscht werden.

Umsetzung vom Innovationspotenzial (Stand 12/ 2019)

Seit Projektbeginn im Oktober 2019 wurde das jobcenterinterne Netzwerk zwischen dem Fallmanagement und dem Fachgebiet rehapro **Spurwechsel** immer engmaschiger gesponnen. Das Verfahren der Teilnehmendengewinnung und Projekt-Zuweisung läuft durch klare Zusteuerungs-Kriterien und gemeinsame Fallgespräche zwischen dem Fallmanagement und der Projektleitung.

Die Entwicklung neuer Wege der „Teilnehmenden-Akquise und -Aktivierung“ ist in enger Kooperation mit der „Aufsuchenden Aktivierung“, den Regionalprojekten, dem Fachgebiet Arbeitsmarkt und der Fachstelle Reha angelaufen. Der Ausbau von regionalen und überregionalen Netzwerkstrukturen zu anderen Leistungsträgern und Kooperationspartnern ist verstärkt für die erste Jahreshälfte 2020 geplant.

Was macht **Spurwechsel** inhaltlich?

Das Projekt verläuft über 4- Phasen (siehe unten). Als Forschungsprojekt verfolgt **Spurwechsel** einen Erkenntnisgewinn über passgenaue Hilfestellungen zu generieren: „Was brauchen die Menschen, um vermittlungsfähig zu sein?“.

Die gegenwärtige Breite an Maßnahmen wird sich im Projektzeitraum stetig verändern und konkretisieren, sodass nach 5 Jahren Projektlaufzeit eine Modell-Version eines entsprechenden Maßnahme-Katalogs steht, der die Forschungsergebnisse zu passgenauen und innovativen Unterstützungsformen abbildet. Gegenwärtig ist ein erster Entwurf eines Maßnahme-Kataloges in der Entwicklung, in den bereits erste Forschungserkenntnisse über passgenaue Unterstützungsformen mit einfließen.



Phasenverlauf Projektzeitraum Spurwechsel

Die Phase 1 dient zur Teilnehmendengewinnung. Die Phase 2 verfolgt das Ziel der Entwicklung eines individuellen Maßnahmeplans, welcher dem jeweils besonderen Hilfebedarf entspricht. Eine Bestandsaufnahme der sozialen, beruflichen Teilhabe und der gesundheitlichen Situation soll die Grundlage dafür sein.

In der Phase 3 werden Einzel- oder Gruppenmaßnahmen mit aufsuchenden Charakter oder beim BWHW umgesetzt. Beispiele: Einzel-Coaching, themenzentrierte Gruppenangebote, Begleitung zu Praktika, Arztbesuchen und diagnostische Angebote. Die Nachsorgephase 4 schließt mit der Alltagstransferbegleitung, und einem Maßnahme-übergreifenden Unterstützungs-Management ab.

Wie ist **Spurwechsel** in 2019 gestartet?

Zum Jahresende 2019 waren 26 Personen in **Spurwechsel**. Davon werden 2 Personen zu Hause aufgesucht. Ein Teilnehmer ist bisher aus dem Projekt ausgestiegen. 7 Teilnehmende sind in die Maßnahme-Umsetzungsphase (Phase 3) übergegangen. Nach der fünfjährigen Projektlaufzeit sollen insgesamt 155 Teilnehmende erreicht werden, die erfolgreich in Phase 3 eingestiegen sind.

Ausblick: Ein Schwerpunkt in der ersten Jahreshälfte 2020 ist die Bekanntmachung des Projektes im Landkreis Darmstadt-Dieburg, um weitere potentielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erreichen und weitere Kooperationspartner, z.B. Leistungsträger anderer Rechtskreise oder Selbsthilfegruppen, für ein regionales Unterstützungs-Netzwerk zu gewinnen.

6.9. Gesundheits-Projekt „Gemeinsam gesünder“

Weitere Informationen finden Sie auf:
www.projektgesuender.de

„Gemeinsam gesünder“ ist ein Projekt der Kreisagentur für Beschäftigung des Landkreises Darmstadt-Dieburg. Durchgeführt wird es vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Darmstadt.



Das Projekt „Gemeinsam gesünder“ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Landes Hessen gefördert.



...wir sind dabei!

Bildnachweis:
Titelfoto: © Rawpixel/istock.com
Rückseite von links nach rechts: © 50istock/istock.com;
© wundervisuals/istock.com; © Rawpixel/istock.com;
© Juanmonino/istock.com; © gradyreese/istock.com

Mit Zuwendungsbescheid der WI-Bank erhielt der Landkreis Darmstadt-Dieburg im August 2019 die Möglichkeit, ein individualisiertes Betreuungs- und Beratungsangebot im Bereich Gesundheit für die Gruppe der SGB-II-Kundinnen und -Kunden anzubieten. Ziel ist es, diese zu befähigen, wieder eigenständig an der Verbesserung ihrer physischen und psychischen Gesundheit zu arbeiten.

Mit den marktüblichen Förder- und Integrationsinstrumenten war diese Gruppe der Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen kaum oder gar nicht zu erreichen. Auf der

Basis eines wertschätzenden Beratungskontextes sollen sie erlernen, an ihren eigenen Ressourcen zu arbeiten und wieder Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben zu erreichen. Die Teilnahme am Projekt ist auf freiwilliger Basis.

Der Träger dieses Beratungsangebotes ist das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft in Darmstadt. Das Projekt „Gemeinsam gesünder“ startete mit den Erstberatungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Oktober 2019. Zuvor fanden die Schulung und Informationsveranstaltungen für alle Fallmanagerinnen und Fallmanager statt.

Das Angebot wurde von Seiten der Kolleginnen und Kollegen gerne angenommen und es wurden bis Mitte Dezember 2019 bereits 131 Personen für die Beratung vorgeschlagen und eingeladen.

Zu den Einladungen für das Erstgespräch im Jobcenter erschienen 96 Personen, 35 erschienen nicht, teilweise entschuldigten sich die Personen vorher aufgrund von Krankheit, hinzu kam ein Busfahrerstreik, wodurch es einigen Personen nicht möglich war, den Beratungstermin wahrzunehmen.

70 Personen sagten im Gespräch ihr Interesse an einer Teilnahme zu, 17 Personen lehnten die Teilnahme ab und 9 Personen baten sich Bedenkzeit aus.

Von den vorgeschlagenen Personen waren 53 männlich und 78 weiblich.

Bis zur Weihnachtspause 2019 nahmen bereits 32 Personen an den weiterführenden Beratungen und Angeboten im Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft teil.

Das Projekt läuft vom 01.09.2019 bis zum 31.08.2021. Insgesamt richtet sich das Angebot an 300 Teilnehmende. Der Bedarf an Beratungsplätzen ist bereits jetzt erkennbar wesentlich größer als das vorgesehene Kontingent.

Ergänzt wird das Beratungsangebot im Jobcenter durch Vor-Ort-Kurse aus den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung dezentral in einzelnen Kommunen.

Ein Kreis aus Personen des Fallmanagements, Beratenden des Bildungswerks, der Ansprechpartnerin der AOK sowie der Projektkoordinatorin trifft sich einmal im Quartal zum gemeinsamen Ideen-Entwickeln, zum Austausch, zur Planung der konkreten Angebote vor Ort und zur Erstellung der Jahresplanung für 2020. Dabei werden die Präventionsangebote über die AOK finanziert. Das erste startet am 16.01.2020 in Weiterstadt, bereits Mitte März 2020 wird es ein weiteres Angebot im Ostkreis (Babenhausen) geben. Auch in Dieburg ist bereits ab April 2020 ein Angebot geplant. Ziel ist es, verteilt über den Landkreis verschiedene Angebote zu installieren.

Mit ersten inhaltlichen Evaluationen ist ab März 2020 zu rechnen. Das Interesse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist enorm und wird voraussichtlich mit dem Bekanntheitsgrad und der Konkretisierung des Angebots sowie der mildereren Jahreszeit noch steigen.

6.10. Sprachberatung

Im Rahmen der „Sprachberatung“ werden Kundinnen und Kunden mit Sprachförderbedarf beraten; ggf. wird der Aufenthaltsstatus geklärt, das Sprachniveau wird eingeschätzt (z.B. hinsichtlich Alphabetisierung oder beruflichem Fachvokabular) und das vorhandene Kursangebot wird vorgestellt. Die Kundinnen und Kunden werden zudem bei der Beantragung des Integra-

tionskurses unterstützt oder werden nach § 44a des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) zur Teilnahme am Integrationskurs verpflichtet. Die Fachstelle fungiert auch als Bindeglied zwischen der KfB und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Seit 2016 nehmen zwei Kolleginnen diese Aufgabe wahr, seit Oktober 2019 wird die Fachstelle von einer dritten Kollegin unterstützt, da der Bedarf an Sprachberatung weiterhin sehr hoch ist. Eine der Stellen wird zu 100 % über das Arbeitsmarktbudget des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) finanziert.

Die Fachkräfte sind über alle Integrationskursangebote, Angebote im Rahmen der Berufssprachkurse gemäß § 45a AufenthG, zusätzlichen Förderangebote aus kommunalen Leistungen sowie Fort- und Weiterbildungen mit berufsbezogener Sprachförderung in der Region informiert. Die Beratung findet trägerunabhängig statt. Somit gewährleisten wir eine passgenaue Vermittlung in Integrations-, Berufssprachkurse etc. Dabei werden das Sprachniveau, der Bedarf an Alphabetisierung, die Unterrichtszeiten und Stundenzahl, Wohnortnähe und Kinderbetreuung berücksichtigt.

Da erfahrungsgemäß am Anfang des Lernprozesses der höchste zusätzliche Beratungsbedarf besteht, gilt ein besonderes Augenmerk den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die mit einem Integrationskurs begonnen haben. Nach Kursbeginn suchen die Fachkräfte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Bedarf in den laufenden Kursen auf. Sie klären Schwierigkeiten, die möglicherweise im Zusammenhang mit der Sprachkursteilnahme entstanden sind, direkt vor Ort. Wir gewährleisten somit eine zuverlässige Teilnahme der Kundinnen und Kunden am Integrationskurs, die Abbruchquote ist vergleichsweise gering.

Allerdings wird die Teilnahme für viele Teilnehmende nach wie vor dadurch erschwert, dass sie für die Fahrtkosten in Vorlage gehen müssen, da die Kursanbieter die Fahrtkostenerstattung durch das BAMF oft erst nach mehreren Monaten erhalten und nachträglich an die Teilnehmenden auszahlen. Dies kann für Arbeitslosengeld-II-Beziehende in einem Flächenlandkreis ein erhebliches Problem darstellen. In Bedarfsgemeinschaften von Menschen mit Fluchthintergrund, bei denen beide Erwachsene Deutschförderbedarf haben, verhindert diese Fahrtkostenregelung - neben der Problematik der Kinderbetreuung - oft, dass beide Elternteile gleichzeitig einen Sprachkurs besuchen können.

Die Problematik der fehlenden Kinderbetreuung besteht weiterhin. Kurse können deshalb nicht oder nicht kontinuierlich besucht werden. Dies ist insbesondere bei der U3-Betreuung ein Problem, aber auch im späteren Kindergartenalter, wenn Kinder einen Vorlaufkurs besuchen und von ihren Eltern dorthin gebracht und wieder abgeholt werden müssen. Längere Unterbrechungen kommen hier häufiger vor und bereits erworbene Sprachkenntnisse gehen wieder verloren. Ein Integrationskursangebot mit Kinderbetreuung gibt es für Kundinnen und Kunden aus dem Landkreis erst seit 2019; vorherige Angebote waren Teilnehmenden aus der Stadt Darmstadt vorbehalten. Da es in vielen Familien jedoch mehrere Kinder mit Betreuungsbedarf gibt, kann ein solches Angebot oft trotzdem nicht wahrgenommen werden, da die unterschiedlichen Betreuungsformen und die zusätzlichen Fahrtzeiten nicht kompatibel sind. Neben fehlender Kinderbetreuung sind Arbeitsaufnahme, körperliche und psychische Erkrankungen sowie Schwangerschaften weitere Gründe für Kursunterbrechungen oder -abbrüche. Auch für den Wiedereinstieg nach einer Kursunterbrechung steht die Sprachberatung zur Verfügung.

Nach Abschluss des Integrationskurses werden die Kundinnen und Kunden ggf. weiter beraten und bei Bedarf wird eine Berechtigung zur Wiederholung des Integrationskurses (weitere 300 Stunden) beantragt. Kundinnen und Kunden, die bereits das Sprachniveau B1 oder höher erreicht haben oder deren Stundenkontingent im Integrationskurs ausgeschöpft ist, werden in die Berufssprachkurse nach § 45 AufenthG (DeuFöV) vermittelt. Im Jahr 2019 wurden insgesamt 465 Berechtigungen für die Teilnahme an einem DeuFöV-Kurs erteilt.

Die im Rahmen der Berufssprachkurse angebotenen Spezialkurse, vor allem die Angebote, die mit dem Sprachniveau B1 bzw. A2 abschließen, stellen eine wichtige Ergänzung für unsere Kundinnen und Kunden dar. Insbesondere für Teilnehmende, die aus einem Alphabetisierungskurs kommen oder langsamer lernen, ist das Stundenkontingent des Integrationskurses oft nicht ausreichend, um das Sprachniveau B1 zu erreichen. Durch dieses zusätzliche Angebot können nun auch Personen das Sprachniveau B1 erreichen, für die dies ohne die DeuFöV-Spezialkurse nicht möglich war.

Eine im Jahr 2019 eingeführte Neuerung ist die Erweiterung des Berufssprachkurses B2 auf 500 Stunden (bzw. weiterhin 400 Stunden für lernstarke Teilnehmende) sowie die Erweiterung des C1-Kurses auf 400 Stunden. Diese Verlängerung der Kursdauer wirkt sich positiv auf die Prüfungsergebnisse unserer Kundinnen und Kunden aus und es zeigt sich, dass dadurch mehr Teilnehmende ihre Prüfung erfolgreich abschließen können. Dennoch ist die Quote der Absolventinnen und Absolventen, welche die Abschlussprüfung ihres DeuFöV-Kurses beim Erstversuch bestehen, weiterhin sehr niedrig.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 81 Personen in einen Spezialkurs DeuFöV B1 vermittelt; in DeuFöV A2 waren es 51 Personen. Zu einem DeuFöV C1-Kurs wurden insgesamt 60 Personen berechtigt. An einem DeuFöV B2-Kurs (mit 500 bzw. 400 Stunden) haben 271 Personen teilgenommen. In einen DeuFöV-Spezialkurs „Akademische Heilberufe“, der im Rahmen der Anerkennung von medizinischen Abschlüssen besucht werden kann, wurden 2 Personen vermittelt. Der prognostizierte starke Anstieg an DeuFöV-Teilnehmerinnen und Teilnehmern hat sich bestätigt; die Vermittlungen in Berufssprachkurse durch die Fachstelle stiegen im Jahr 2019 um 58 % an.

Die Absolventinnen und Absolventen, die nicht in das DeuFöV-Programm mündeten, erhielten in der Regel passgenaue Förderangebote im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW), Wirtschaft integriert, Einstiegsqualifizierung (EQ) oder nahmen Arbeit auf. Etwa 20 Kundinnen und Kunden wurden in Sprachförderangebote vermittelt, die aus kommunalen Mitteln finanziert wurden, da es keine zeitlich, örtlich oder vom Sprachniveau passenden Angebote von Seiten des BAMF gab (z.B. C1-Kurse zur Aufnahme eines Studiums oder kurzfristig notwendige B2-Kurse wegen Aufnahme einer Ausbildung).

Aufgrund des nach wie vor hohen Bedarfs an Sprachberatung reduzierte die Fachstelle ihr Angebot, Hilfe bei der Anerkennung von ausländischen Schul- und Berufsabschlüssen zu leisten. Diese Aufgabe wird seit 2017 durch das Fallmanagement - in enger Zusammenarbeit mit der Anerkennungsberatung des IQ-Netzwerks - übernommen.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 948 Kundinnen und Kunden mindestens einmal beraten. Neben den Neufällen handelt es sich hierbei um Kundinnen und Kunden, die schon in den Vorjahren zur Erstberatung in der Sprachberatung waren. Im Durchschnitt benötigt eine Person zwei Beratungstermine, bis eine zuverlässige Teilnahme am vermittelten Deutschkurs erfolgt.

Ungefähr 50 Personen konnten nicht in geeignete Integrationskurse oder Berufssprachkurse vermittelt werden. Die Gründe dafür waren ein fehlendes Kursangebot in erreichbarer Nähe (besonders für Analphabeten), die familiäre oder die gesundheitliche Situation sowie eine fehlende Kinderbetreuung.

Über die Abschlusszahlen in den Integrationskursen können für 2019 keine zuverlässigen Zahlen mehr angegeben werden, da die Sprachkursanbietenden aufgrund des Datenschutzes keine Zeugnisergebnisse mehr an die Sprachberatung weitergeben dürfen und ein sicheres Verfahren zum Datenaustausch zwischen BAMF, Integrationskursanbietenden und kommunalen Jobcentern noch nicht eingerichtet wurde.

Die Sprachberatung berät nach wie vor eine hohe Anzahl an Geflüchteten. Diese Zielgruppe hat außer den sprachlichen Schwierigkeiten oft noch zusätzlich erhebliche persönliche Belastungen (Kriegstraumata, familiäre Sorgen), sodass der Besuch des Integrationskurses in jedem Fall mit den Betroffenen gut abgesprochen werden muss. Die Zusammenarbeit und Absprache mit ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern war im letzten Jahr hingegen rückläufig.

Durch den deutlichen Rückgang des Zuzugs geflüchteter Menschen in den Landkreis bestand das Problem der Wartezeit auf einen Platz im Integrationskurs im letzten Jahr nicht mehr. Für die Fachstelle ist das Arbeitspensum trotz des Rückgangs an Neufällen hoch geblieben, da unsere Kundinnen und Kunden nun insbesondere bezüglich der weiterführenden Berufssprachkurse beraten werden müssen oder eine Beratung hinsichtlich eines Wiedereinstiegs nach einer Kursunterbrechung notwendig ist. Problematisch ist außerdem das fehlende ortsnahe Angebot für die nicht lateinisch alphabetisierten Personen. Insgesamt ist zu beobachten, dass die Beratungen komplexer werden und die einzelnen Kundentermine daher einen höheren Beratungsaufwand mit sich bringen.

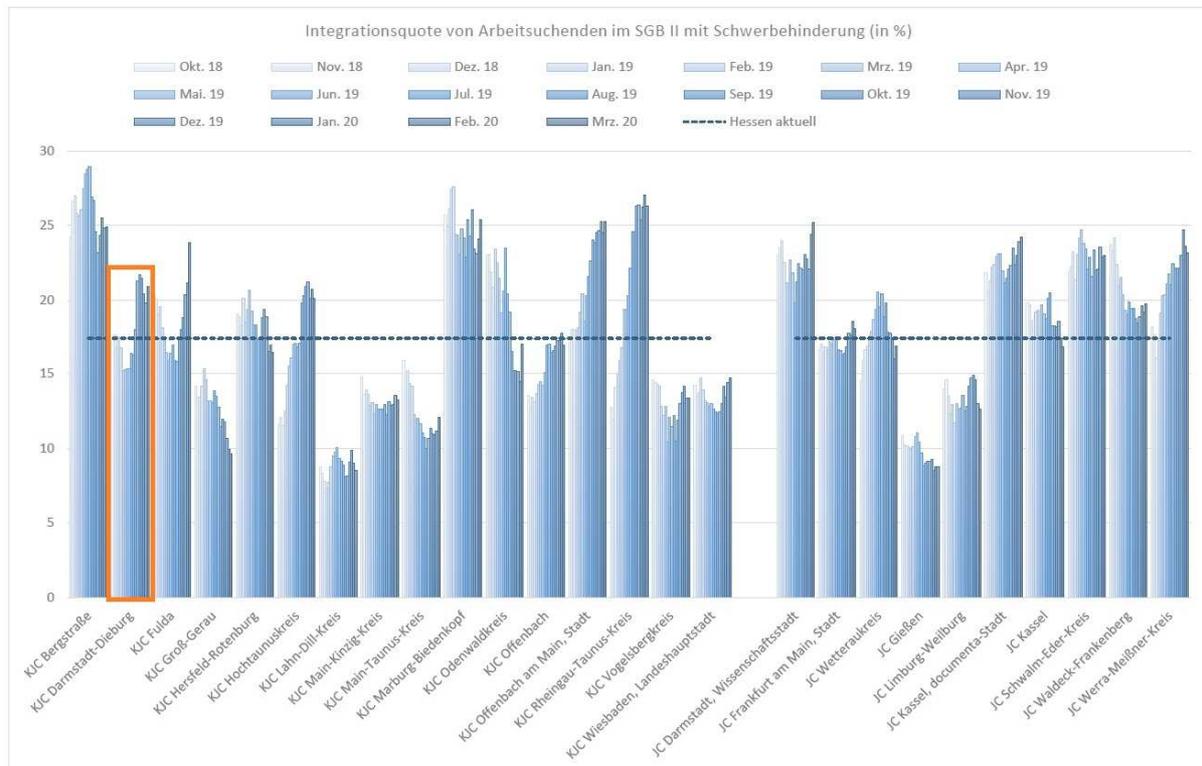
Um dem hohen Beratungsaufwand besser gerecht zu werden, wurde bereits 2018 beantragt, die Sprachberatung aus Mitteln des Arbeitsmarktbudgets weiter aufzustocken. Eine weitere Fachkraft soll zukünftig insbesondere Personen mit Erziehungsaufgaben beraten, um dieser Zielgruppe einen besseren Zugang zur Sprachförderung zu ermöglichen.

6.11. Fachstelle „Menschen mit Behinderung“ und „Rehabilitanden“

Bereich „Menschen mit Schwerbehinderung“

Die sechs Fallmanagerinnen für Menschen mit Schwerbehinderung innerhalb der aktivierenden Hilfe der KfB haben die Aufgabe, diesen Personenkreis zielgruppenspezifisch zu beraten und zu betreuen. Durch die Präsenz der Fachstelle und das aktive Wirken der Mitarbeiterinnen wird das Thema Behinderung und Erwerbsleben für ALG-II-Beziehende innerhalb und außerhalb der KfB seit 2005 wahrgenommen. Für die Kundinnen und Kunden bedeutet dies, dass durch intensive Beratung und durch ein auf den Einzelfall bezogenes Profiling eine angemessene Vermittlung in den Arbeitsmarkt möglich wird.

Dies belegt das Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen vom IWAK im Auftrag des HMSI (Stand April 2020).⁴



Der ressourcenorientierte Ansatz kommt den Anforderungen der behinderten Arbeitsuchenden entgegen und ermöglicht somit passgenaues Vermitteln. Durch den Einsatz von spezifischen Eingliederungsleistungen für Menschen mit Behinderung gelingt bei der Vermittlung überwiegend eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Trotz Spezifizierung wird dem Gedanken und dem Auftrag der Inklusion Rechnung getragen, da durch die professionalisierte Betreuung die Möglichkeit zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung erhöht wird.

Nach außen hin bietet die Fachstelle eine kontinuierliche Präsenz, welche von verschiedenen Kooperationspartnern und anderen Leistungserbringern geschätzt und genutzt wird.

Eine sozialraumorientierte Aufteilung wird, unter anderem aufgrund einer innerhalb der Fachstelle teilweise nochmals stattfindenden Binnendifferenzierung (z.B. Fallmanagement mit Gehörlosen), nicht vorgenommen.

⁴ Quelle der Grafiken: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) Abteilung Arbeit und Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK): Arbeitswelt in Hessen. Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. April 2020, S. 14; Rahmen um Landkreis Darmstadt-Dieburg ergänzt.

Bereich „Rehabilitanden“ (Teilhabe am Arbeitsleben)

Der Aufgabenbereich ist in die Erst- und die Wiedereingliederung unterteilt. In den beiden Teilbereichen arbeiten zusammen drei Reha-Beraterinnen. Hiermit bietet sich für alle Fallmanagerinnen und Fallmanager innerhalb der Fachbereiche der aktivierenden Hilfe die Möglichkeit, einen potentiellen Reha-Fall zur Abklärung des möglichen Reha-Bedarfes an die entsprechende Reha-Beraterin weiterzuleiten.

Beim Reha-Verfahren, in dem die Notwendigkeit für Integrationshilfen im Rahmen des SGB IX i.V.m. SGB II, SGB III, SGB VI und SGB VII geprüft wird und diese dann entsprechend dem festgestellten Umfang eventuell durchgeführt werden, geht es dann nicht primär um die Gesundung des Rehabilitanden, sondern um die Eingliederung in Arbeit (Teilhabe am Arbeitsleben).

Die Entscheidung über die Aufnahme, Durchführung und Aufrechterhaltung eines Reha-Verfahrens liegt beim zuständigen Träger (Rentenversicherung, Unfallversicherung, Bundesagentur für Arbeit).

Jeder Fall muss für sich einzeln von der jeweils zuständigen Reha-Beraterin innerhalb der KfB betrachtet, geprüft und an den entsprechenden Reha-Träger weitergeleitet werden.

Grundsätzlich ist die Agentur für Arbeit für die Ersteingliederung überwiegend Jugendlicher und junger Menschen weiterhin zuständig. Die Beraterin in der KfB klärt somit im Vorfeld, ob ein Reha-Bedarf bestehen könnte.

Anzumerken gilt, dass bei der Wiedereingliederung ins Arbeitsleben die Agentur für Arbeit das Feststellungsverfahren betreibt. In den Fällen, in denen die BA als Reha-Träger fungiert, hat sie die sogenannte Prozessverantwortung, während die Leistungs- und Integrationsverantwortung, also der eigentliche Wiedereingliederungsprozess, durch den zuständigen kommunalen Träger erfolgt. In den Fällen, in denen die Agentur für Arbeit einen Rehabilitationsbedarf feststellt, informiert sie die KfB darüber und macht einen Eingliederungsvorschlag. Die KfB entscheidet dann innerhalb von drei Wochen darüber, ob sie dem Eingliederungsvorschlag zustimmt oder nicht (§ 6a SGB IX).

Die Fachstelle ist Teilnehmer der hessenweiten Unterarbeitsgruppe „Berufliche Teilhabe Kommunaler Jobcenter in Hessen“, die durch den Hessischen Landkreistag, den Hessischen Städtetag und das Hessische Sozialministerium bereits 2012 initiiert wurde und sich seither verstetigt hat.

Darüber hinaus gab es unterschiedliche Netzwerktreffen mit dem ansässigen Integrationsfachdienst, der Servicestelle der deutschen Rentenversicherung, Integrationsbetrieben und unterschiedlichen Trägern der Behindertenhilfe.

Eine enge Zusammenarbeit findet auch mit dem neuen hausinternen Bundesprojekt **rehapro** „Spurwechsel“ (siehe Kapitel 6.8) statt, in dem es um soziale Teilhabe, gesundheitliche Rehabilitation und Arbeitsmarktintegration geht.

6.12. Fachstelle „Aufsuchende Aktivierung“

Die Fachstelle „Aufsuchende Aktivierung“ wurde zum 01.03.2018 ins Leben gerufen. Zunächst war ein Mitarbeiter, ein ehemaliger Fallmanager, für die aufsuchende Arbeit zuständig. Bis Juli 2019 konnten dann alle vorgesehenen Stellen besetzt werden, sodass inzwischen sechs Mitarbeitende bzw. 5,1 Vollzeitäquivalente in diesem Bereich tätig sind.

Die Fachstelle „Aufsuchende Aktivierung“ konnte 2019 nach erfolgter Stellenbesetzung innerhalb des Fallmanagements der KfB etabliert und flächendeckend umgesetzt werden.

Im gesamten Berichtszeitraum wurden insgesamt 701 Arbeitsaufträge (Ø 14 pro Woche) für die „Aufsuchende Aktivierung“ erstellt, was knapp 7 % aller gemeldeten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entspricht.

Im Rahmen eines Auftrags können bis zu fünf persönliche Gespräche stattfinden. Einige Klientinnen und Klienten wurden jedoch im Rahmen so genannter „Folgeaufträge“ auch öfter aufgesucht. Folgeaufträge erfolgen in der Regel dann, wenn der Kontakt zum Leistungsberechtigten erneut abgerissen ist.

Die Beauftragung eines Hausbesuchs erfolgt durch ein Zuweisungsformular, in dem angegeben werden kann, ob der Besuch vorher angekündigt werden soll. Dies geschieht in circa 25 % der Fälle. Um ein authentisches Bild über die persönliche und wohnliche Situation zu erhalten, führen die Kolleginnen und Kollegen die Hausbesuche in den übrigen Fällen zunächst ohne vorherige Ankündigung durch. Da ein großer Teil der unangekündigten Besuche erfolglos verläuft und die aufzusuchende Person nicht angetroffen wird, erfolgt für den zweiten Termin eine Ankündigung. Dies geschieht postalisch oder telefonisch, teilweise durch Einwurf einer Benachrichtigungskarte. Letztlich erfolgen 43 % aller Hausbesuche mit Ankündigung.

Im Schnitt erfolgen zwei bis drei Anfahrten, bis ein Hausbesuch tatsächlich durchgeführt werden kann.

Nur knapp 10 % der Aufträge enden ergebnislos. In der Mehrheit der Fälle kommt ein Ergebnis zustande. Dies bedeutet, dass der Hausbesuch durchgeführt wird, dass die Klientinnen und Klienten sich telefonisch melden oder dass Nachbarn unaufgefordert über die Lebenssituation des zu Besuchenden berichten.

In der überwiegenden Zahl der Fälle wird die „Aufsuchende Aktivierung“ beauftragt, die soziale und / oder gesundheitliche Situation von Leistungsberechtigten zu klären. Oftmals stehen Leistungsminderungen im Raum (meistens aufgrund nicht wahrgenommener Termine), während gleichzeitig der Verdacht besteht, dass eine Sanktionierung eine außergewöhnliche Härte darstellen könnte, z.B. aufgrund vermuteter gesundheitlicher Einschränkungen oder drohender Wohnungslosigkeit.

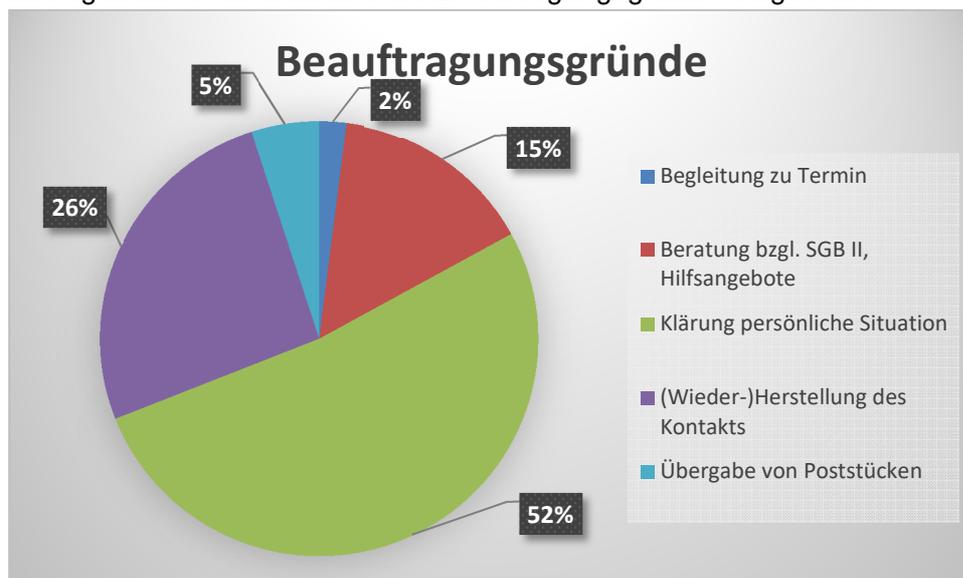
Die „Aufsuchende Aktivierung“ begleitet in Ausnahmefällen zu Terminen (z.B. Gesundheitsamt, Zentrum für Seelische Gesundheit oder Beratungsstellen), übergibt persönlich Poststücke oder unterstützt bei der Prüfung, ob eine Überleitung ins SGB XII erfolgen sollte und ggf. eine Prozessbegleitung durch sie dabei notwendig ist.

Folgende Aufgaben werden von der „Aufsuchenden Aktivierung“ beim Hausbesuch erfüllt:

- allgemeine Beratung zum SGB II, z.B. Mitwirkungspflichten, Fördermöglichkeiten, Prinzip „Fördern und Fordern“
- Aufzeigen der Konsequenzen von Verhaltensweisen
 - Gerade Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die noch bei ihren Eltern leben, ist oftmals nicht bewusst, dass die Familie Arbeitslosengeld II bezieht. Hier geht es darum, einerseits über Mitwirkungspflichten aufzuklären, damit (weitere) Sanktionen vermieden werden können, und andererseits zu verhindern, dass sich der langfristige Bezug von staatlichen Transferleistungen weiter fortsetzt.
- Motivationsarbeit, um die angetroffene Person zur Klärung ihrer gesundheitlichen oder sonstigen prekären Situation zu bewegen
- Begleitung zum Gesundheitsamt, zur Rentenberatung und anderen Stellen
- Herstellung von Kontakt zum Fallmanagement, zu Beratungsstellen und anderen Unterstützungseinrichtungen
- Bereitstellen von Informationen, z.B. Übergabe von Flyern von Unterstützungsangeboten oder Mitteilung von Kontaktdaten
- Überwindung der sozialen Isolation alleinstehender Personen durch Zuhören und Empathie für ihre Situation

Weitere Aufgabenstellungen können sich im Einzelfall ergeben.

Im folgenden Schaubild sind die Beauftragungsgründe dargestellt:



Das erste Fazit dieser neu eingerichteten Fachstelle ist insgesamt positiv.

- Die Hausbesuche werden überwiegend positiv bewertet. Viele der Aufgesuchten sind dankbar, dass „man sich um sie kümmere“. Sie fühlen sich dadurch wertgeschätzt, auch wenn teilweise unangenehme Themen angesprochen werden. Durch die Arbeit der Fachstelle wird das Leitbild der KfB mit Leben gefüllt und spürbar erlebbar.
- Entgegen erster Befürchtungen werden die Mitarbeitenden nur selten abgewiesen.
- Bisher gab es nur wenige Situationen, die für Mitarbeitenden als bedrohlich einzustufen gewesen wären. Es gibt jedoch Fälle, in denen die Kolleginnen und Kollegen aus Sicherheitsgründen zu zweit zu einem Hausbesuch fahren.

- Die „Aufsuchende Aktivierung“ leistet einen wichtigen Beitrag, Hürden und Ängste im Umgang mit der Behörde abzubauen. Dies zeigt sich daran, dass ein großer Teil der wegen Terminversäumnissen aufgesuchten Personen (zumindest zunächst) wieder Kontakt zum Fallmanagement aufnimmt.
Laut Erhebung gelingt es in mehr als 60 % der Fälle, in den die „Aufsuchende Aktivierung“ zur (Wieder-)Herstellung eines Kontakts beauftragt wurde, dass nach mehreren erfolglosen Einladungen (ggf. verbunden mit einer anschließenden Leistungsminderung) wieder ein Kontakt hergestellt und weitere Schritte (zum Beispiel Vermittlung in Maßnahmen oder Beauftragung des Gesundheitsamtes) eingeleitet werden konnten.
- In den Fällen, in denen die Klärung der persönlichen Situation Gegenstand des Auftrags war, konnte in mehr als 80 % ein Hausbesuch durchgeführt werden und weiterführende Informationen ans Fallmanagement übermittelt werden.
- Es gibt jedoch Fälle, in denen Leistungsbeziehende nur den Kontakt zu den Mitarbeitenden der „Aufsuchenden Aktivierung“ halten, jedoch weiterhin nicht mit dem Fallmanagement in Kontakt treten wollen. An dieser Stelle ist weitere Überzeugungsarbeit notwendig.
- Viele SGB-II-Leistungsbeziehende sind tatsächlich mit den herkömmlichen Instrumenten nicht mehr erreichbar. So werden häufig Termine im Jobcenter nicht (mehr) wahrgenommen oder eine Arbeitsgelegenheit trotz Vereinbarung nicht angetreten. Die Ursachen für dieses Verhalten sind vielfältig, jedoch oftmals auf psychosoziale Belastungsfaktoren zurückzuführen. Im Rahmen der Gespräche im häuslichen Umfeld kann Vertrauen geschaffen werden, um in einem nächsten (ersten) Schritt Kontakt zu einem weiterführenden Beratungsangebot aufzunehmen und somit mittel- bis langfristig eine Veränderung der Situation zu erreichen.
- Neben psychischer Problemlagen weisen viele aufgesuchte Leistungsbeziehende körperliche Erkrankungen auf. Manche schaffen es aus diesem Grund nicht, einen Termin im Fallmanagement wahrzunehmen. Die Fachstelle versucht hier, motivierend auf die Person einzuwirken, sich um ihre Gesundheit zu kümmern.
- Häufig erfolgt ein Hausbesuch bei Personen, bei denen aufgrund einer psychischen oder physischen Erkrankung eine Überleitung ins SGB XII angezeigt ist. Hier handelt es sich jedoch um lange und schwierige Prozesse, die nicht immer erfolgreich verlaufen. Aufgrund dieser Erfahrungen haben sich inzwischen zwei Mitarbeitende auf solche Fälle spezialisiert und werden zukünftig Personen in diesem Prozess begleiten.
- Auffällig ist, dass viele gegenüber dem Fallmanagement das wahre Ausmaß ihrer äußerst prekären Lebenssituation zu kaschieren versuchen. Im Gespräch mit den Mitarbeitenden der „Aufsuchenden Aktivierung“ werden, nachdem Vertrauen aufgebaut wurde, auch sehr sensible Themen angesprochen. Diese Informationen sind für das Fallmanagement von großer Bedeutung, um ein „rundes Bild“ der Lebenswirklichkeit ihrer Kundinnen und Kunden zu bekommen, auf das sie dann ihre weitere Arbeit ausrichten können.
- Es gibt eine nicht unerhebliche Anzahl von Leistungsbeziehenden, die eine gesetzliche Betreuung benötigen würden, diese jedoch nicht haben.
- Weiterhin würden einige Personen Unterstützung im Rahmen von ambulantem betreuten Wohnen benötigen. Hier wird versucht, Kontakte herzustellen und „Brücken zu bauen“, damit ein entsprechender Beistand installiert werden kann.

- Die Mitarbeitenden der Aufsuchenden Aktivierung begegnen immer wieder Leistungsbeziehenden, denen ihre Mitwirkungspflichten nicht bewusst sind. Hier ist es wichtig, dass den Personen verdeutlicht wird, was „erwerbsfähig leistungsberechtigt“ bedeutet, und dass der SGB-II-Leistungsbezug nicht von Dauer sein soll.
- In Einzelfällen konnten Fälle von Sozialleistungsbetrug (z.B. Schwarzarbeit) aufgedeckt werden. Weiterhin konnten Fälle beobachtet werden, in denen sich Personen umgehend eine Beschäftigung gesucht haben bzw. die vorhandene „legalisiert“ haben, nachdem sie von der „Aufsuchenden Aktivierung“ besucht wurden.
- Für die Akzeptanz der Fachstelle ist einerseits eine enge Abstimmung mit dem Fallmanagement wichtig (z.B. durch vor- und nachbereitende Gespräche und Teilnahme an Teamsitzungen) und andererseits eine intensive Vernetzung mit den lokalen Akteuren (Caritas, Sozialpsychiatrischer Dienst und andere).
- Gerade auch im Hinblick auf das aktuelle Urteil des Bundesverfassungsgerichts, in dem die Bedeutung des Vorliegens einer „außergewöhnlichen Härte“ herausgehoben wurde, zeigt sich die Bedeutung der Aufsuchenden Aktivierung. Durch die aufsuchende Arbeit erlangt das Fallmanagement viele Erkenntnisse, die bei der Beurteilung von Sanktionssachverhalten eine wichtige Rolle spielen. So können unnötige „Sanktionsschleifen“ beendet werden und das Bundesverfassungsgerichtsurteil optimal umgesetzt werden.
- Das Angebot der „Aufsuchenden Aktivierung“ schließt eine Lücke im Instrumentenportfolio des Fallmanagements und wird zukünftig aufgrund der veränderten Kundenstruktur (u.a. eine höhere Zahl von Menschen mit psychischen Einschränkungen) noch weiter an Bedeutung gewinnen.
- Nachdem 2019 alle Stellen besetzt wurden und erste Anpassungen des Konzepts erfolgt sind, ist davon auszugehen, dass die „Aufsuchende Aktivierung“ im folgenden Jahr ihr Potential noch weiter entfalten wird und so Leistungsbeziehende auf dem Weg in ein selbstbestimmtes Leben begleitet, die derzeit noch Unterstützung benötigen, welche über das Regelinstrumentarium des SGB II hinaus geht.

Das Berichtswesen der Fachstelle „Aufsuchende Aktivierung“ soll weiterentwickelt werden, um die Arbeit und die damit verbundenen Auswirkungen nachhaltig zu dokumentieren und evaluieren zu können.

6.13. Fachgebiet Alleinerziehende, „Beratung § 10“

Im Berichtszeitraum wurden von den Fallmanagerinnen der Fachstelle im Durchschnitt rund 1.000 alleinerziehende Frauen und Männer betreut. Der Fallbestand entsprach somit dem Vorjahresniveau.

In der Fachstelle werden jedoch nicht alle Alleinerziehenden betreut, die im Landkreis Darmstadt-Dieburg Arbeitslosengeld II beziehen. Folgende Personengruppen sind ausgenommen:

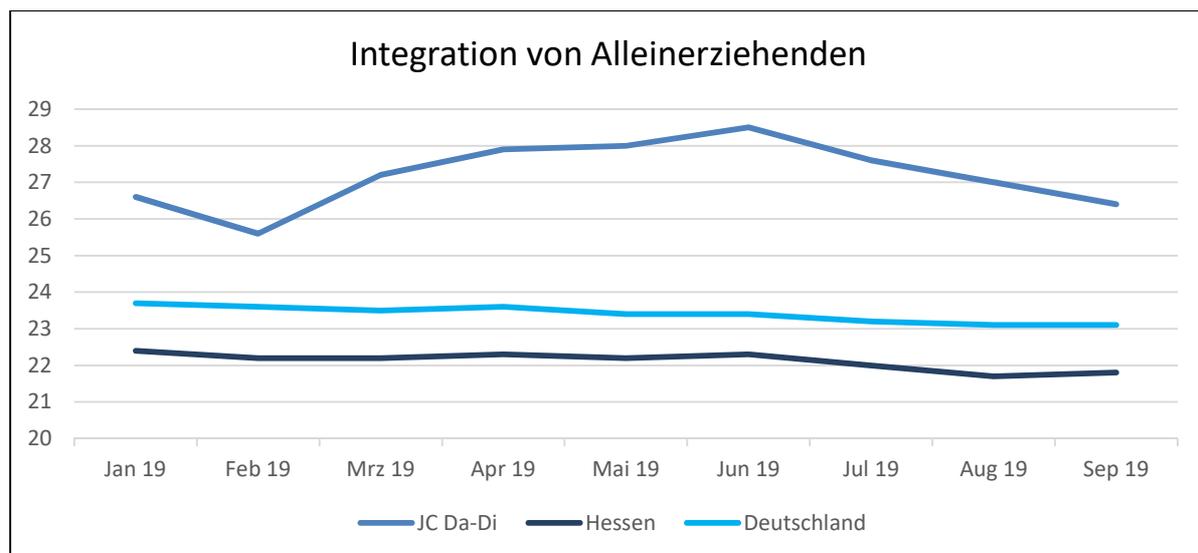
- Alleinerziehende, deren jüngstes Kind 15 Jahre und älter ist,
- Alleinerziehende, die einen anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 50 bzw. eine Gleichstellung haben,
- Alleinerziehende, die das 50. Lebensjahr erreicht haben.

Die erstgenannte Gruppe wird im Regelfallmanagement betreut, da hier die Problematik der Kinderbetreuung keine bzw. nur noch eine untergeordnete Rolle spielt. Für die beiden folgenden Teilgruppen gibt es spezielle Fachgebiete.

Im Fachgebiet gibt es ferner eine Fallmanagerin, die sich speziell um die Integration von Alleinerziehenden unter 25 Jahren kümmert. Da gerade bei dieser Gruppe für die Zielerreichung eine hohe Kontaktdichte zwischen der zuständigen Kollegin und ihrem Kundenkreis gewährleistet sein muss, ist der Fallschlüssel in der Beratungsstelle bewusst niedriger gehalten als im Ü25-Bereich.

Eine enge Zusammenarbeit mit dem Regelfallmanagement U25 und anderen Schnittstellen findet statt. Zur Integration junger Alleinerziehender in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stehen alle arbeitspolitischen Instrumente zur Verfügung. Um junge Mütter für eine Ausbildung in den MINT-Berufen zu gewinnen bzw. sie beim Finden einer Teilzeit-Ausbildung zu unterstützen, wird insbesondere auch das Projektangebot „Quali4U – Berufsausbildung für junge Frauen und Mütter“ genutzt.

Obwohl die Zahlen zurückgegangen sind, konnte die Fachstelle für Alleinerziehende der Kreisagentur für Beschäftigung eine im Hessen- und im Deutschlandvergleich überdurchschnittliche Integrationsquote (Kennzahl K2E4) erzielen⁵.



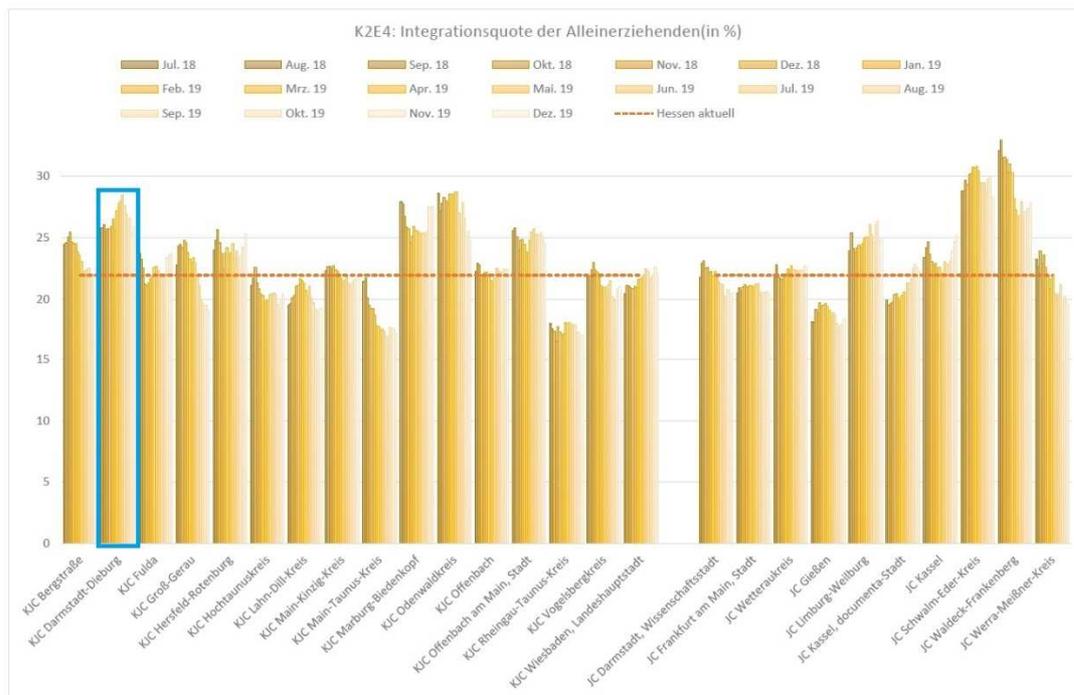
⁵ Quelle: Servicestelle SGB II: <https://www.sgb2.info/DE/Kennzahlen/SGBII-Kennzahlentool/kennzahlen-tool.html> (abgerufen am 24.01.2020)

Auch im Vergleich mit den einzelnen hessischen Jobcentern nimmt die KfB einen Spitzenplatz bei der Integrationsquote von Alleinerziehenden (K2E4) ein⁶.

Toolentwicklung: Institut für
Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)

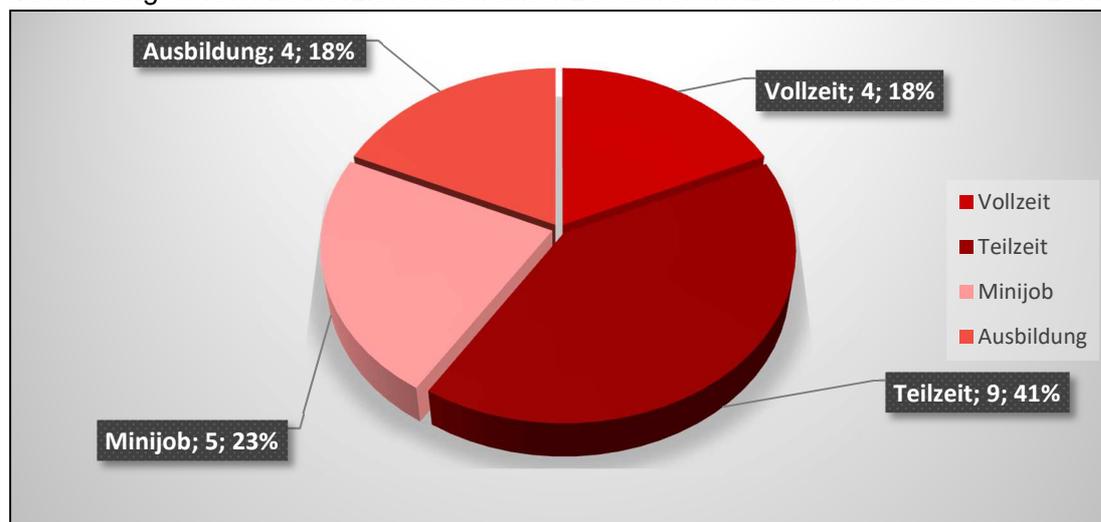
3. Integrationsquote der Alleinerziehenden (K2E4)

Hessisches Ministerium für
Soziales und Integration



Das folgende Schaubild zeigt die im Jahr 2019 erreichten Vermittlungen der Beratungsstelle für Alleinerziehende U25. Von Januar bis Dezember 2019 gab es insgesamt 22 Vermittlungen, dies stellt einen Rückgang um mehr als 30 Prozent im Vergleich zum Vorjahr dar (2018: 36 Vermittlungen).

Vermittlungen von Alleinerziehenden unter 25 Jahren im Zeitraum Januar bis Dezember 2019:

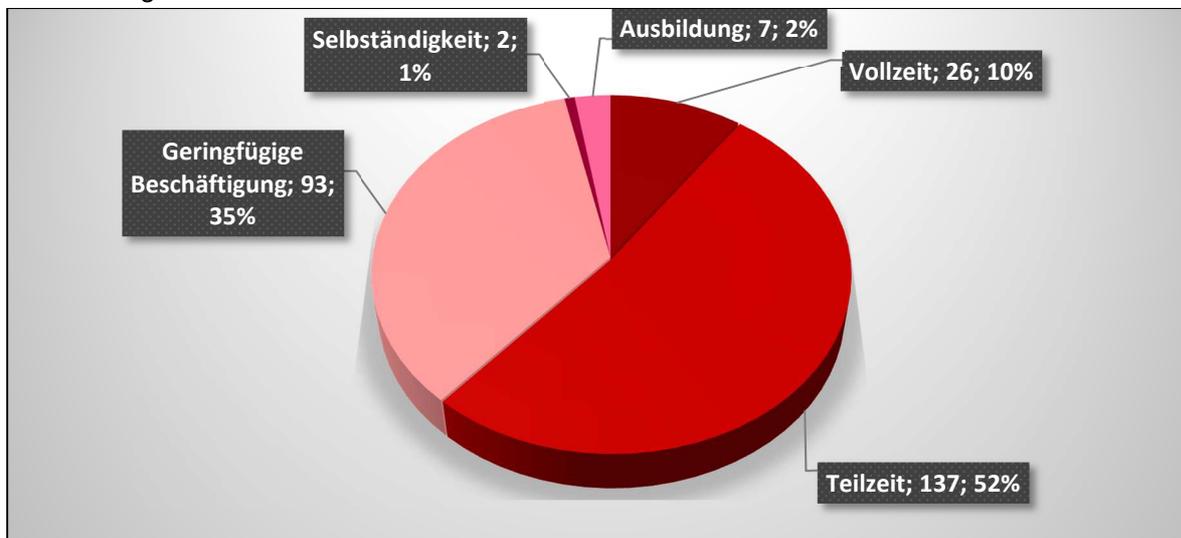


⁶ Quelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) Abteilung Arbeit und Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK): Arbeitswelt in Hessen. Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. April 2020, S. 8; Rahmen um Landkreis Darmstadt-Dieburg ergänzt.

Auch wenn die Zahlen gegenüber dem Vorjahr gesunken sind, kommt der Fachstelle „Alleinerziehende U25“ bei der Heranführung junger Menschen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine große Bedeutung zu, da hier eine besonders intensive Unterstützung geleistet werden kann.

Im Bereich der Alleinerziehenden Ü25 sind die Vermittlungszahlen im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen. Als Hauptursache lässt sich weiterhin beobachten, dass aufgrund der positiven Entwicklungen am regionalen Arbeitsmarkt die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die eine große Arbeitsmarktnähe aufweisen, inzwischen vermittelt sind, sodass es sich bei den im Arbeitslosengeld-II-Bezug verbliebenen Kundinnen und Kunden um eine Personengruppe handelt, die zunächst individuell und intensiv auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden muss. Dies ist mitunter ein langwieriger Prozess, der aus vielen kleinen Einzelschritten besteht.

Vermittlungen von Alleinerziehenden über 25 Jahren im Zeitraum Januar bis Dezember 2019:



Generell ist es von großer Wichtigkeit, bei der Betreuung und Beratung von Alleinerziehenden nicht nur arbeitsmarktspezifische Aspekte zu berücksichtigen, sondern die Person als Ganzes in ihrem sozialen Kontext zu sehen und auch ihr emotionales Empfinden zu berücksichtigen; Ängste müssen abgebaut, Perspektiven aufgezeigt werden. Der Organisation und Sicherstellung einer zuverlässigen Kinderbetreuung kommt hierbei eine große Bedeutung zu. Die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen gestaltet sich in den einzelnen Kommunen des Landkreises Darmstadt-Dieburg jedoch sehr unterschiedlich, was den Arbeits- und Ausbildungsmarktzugang mitunter massiv erschweren kann.

Durch den regelmäßigen Besuch von Fortbildungsveranstaltungen und Fachtagen und durch kollegiale Fallbesprechungen und Supervision reflektieren die Mitarbeiterinnen der Fachstelle kontinuierlich ihre Arbeit.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Arbeit der Fachstelle ist die frühzeitige Aktivierung von Alleinerziehenden in Elternzeit. Um möglichst nahtlos den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, ist es zwingend notwendig, bereits während der Elternzeit Perspektiven zu entwickeln und Vorbereitungen für den Übergang ins Erwerbsleben zu treffen (z.B. Erstellung von

Bewerbungsunterlagen, Organisation der Kinderbetreuung). Das bestehende „Frühaktivierungskonzept“ dient als Leitfaden für die Zusammenarbeit mit den Alleinerziehenden und soll weiter fortentwickelt werden.

Zusätzlich zu den herkömmlichen Eingliederungsinstrumenten gibt es folgende Angebote, auf welche die Mitarbeiterinnen der Fachstelle im Berichtszeitraum zurückgreifen konnten:

- Regionalprojekte „Ich lebe und arbeite in...“: Motivierte und qualifizierte SGB-II-Leistungsbeziehende sollen in ihrem Wohnort unterstützt und in ein ortsansässiges Unternehmen vermittelt werden. Aufgrund der oftmals nicht gegebenen zeitlichen Flexibilität stellt dieses Projekt gerade für Alleinerziehende eine große Chance auf eine langfristige Beschäftigung dar. Dieses Angebot richtet sich primär an den Kundenkreis Ü25, im letzten Jahr wurde das Projekt jedoch auch für Alleinerziehende unter 25 Jahren geöffnet, da diese Kundengruppe aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation oftmals reifer als ihre Altersgenossen ohne Erziehungsverantwortung sind.
- „Perspektive Wiedereinstieg“: Dieses Bundesprogramm richtet sich vor allem an gut qualifizierte Kundinnen, die nach der Elternzeit wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollen.
- „Coaching und Arbeitsvermittlung für Frauen (CoAF)“: Dieses Angebot richtet sich an Frauen mit Vermittlungshemmnissen, die mittels Einzel- und Gruppencoaching mittelfristig in Arbeit vermittelt werden sollen. Die intensiven Einzelcoachingsitzungen werden gerade von Alleinerziehenden gerne angenommen, um gemeinsam mit den in der Maßnahme tätigen Sozialpädagoginnen eine tragfähige berufliche Zukunft zu entwickeln, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulässt.
Aufgrund der hohen Belegungszahlen ist für das kommende Jahr eine Ausweitung des Maßnahmeangebots geplant.
- „Joblinge“: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, ausschließlich aus dem Bereich der unter 25-Jährigen, erhalten durch eine ehrenamtliche Mentorin oder einen ehrenamtlichen Mentor (1:1-Betreuung) Unterstützung beim Finden eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes.
- „ABC-Messung“: Hierbei handelt es sich um ein EDV-basiertes Messverfahren zur Identifizierung vorhandener Ressourcen, Stärken und Interessen und zur Einschätzung der Arbeitsmarktnähe, das von mehreren zertifizierten Fallmanagerinnen in der Fachstelle durchgeführt wird. Die Teilnahme hieran ist freiwillig.

Darüber hinaus sind auch einige hausinterne Angebote zu nennen, die Alleinerziehende beim Finden einer passenden Arbeitsstelle unterstützen sollen. Hierzu zählt unter anderem auch „BoA - Bewerberorientierte Akquise“. Während der dreimonatigen intensiven Betreuung nehmen die zugewiesenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an mehreren Workshops teil und führen im Abstand von zwei Wochen Einzelgespräche mit ihrer zuständigen Vermittlerin bzw. ihrem zuständigen Vermittler. Sollte innerhalb der drei Monate keine Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Stelle erfolgen, kann noch eine dreimonatige Nachbetreuungszeit angehängt werden. In dieser Zeit erhalten die Kundinnen und Kunden regelmäßig einen Newsletter mit passenden Stellenangeboten.

Weitere Unterstützung erhielt die Fachstelle für Alleinerziehende im Berichtszeitraum durch den Arbeitgeberservice der KfB. Neben der bewerberorientierten Stellensuche war es Aufgabe

einer dort ansässigen Kollegin, „Lobbyarbeit“ für Alleinerziehende zu betreiben. Dies bedeutet unter anderem, dass Arbeitgebende von den Potentialen alleinerziehender Mütter und Väter überzeugt werden sollen, um dieser Personengruppe beispielsweise Arbeitszeiten, die mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen kompatibel sind, anzubieten oder die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit zu eröffnen.

Darüber hinaus stehen den Fallmanagerinnen in ihrer Arbeit die Kolleginnen und Kollegen der „Aufsuchenden Aktivierung“ zur Seite. Die in diesem Bereich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen Kundinnen bzw. Kunden zu Hause auf, beispielsweise wenn mehrere Termine nicht wahrgenommen wurden oder der Verdacht besteht, dass bei der Kundin oder dem Kunden besondere soziale Problemstellungen vorliegen. Ziel ist es, konkrete Hilfestellung zu leisten und diese Personen in das regionale Hilfenetzwerk einzubinden sowie eine Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement auf den Weg zu bringen.

Neben Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben im Berichtszeitraum wieder mehrere Alleinerziehende eine Weiterbildung absolviert bzw. begonnen. Die Weiterbildungen erfolgten zum größten Teil in den Branchen „Pflege“ und „Erziehung“.

Der Integrationsprozess von Personen mit Fluchthintergrund stellt sich hier als besonders langwierig dar, da neben dem Erlernen der deutschen Sprache auch an Rollenbildern gearbeitet werden muss.

Zu den Aufgaben der Fachgebietsleitung gehört neben der fachlichen Anleitung auch die Netzwerkarbeit. Dies beinhaltet beispielsweise den regelmäßigen Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) sowie die Einbindung in verschiedene Netzwerke (u.a. Mitglied der Steuerungsgruppe zu „Perspektive Wiedereinstieg“) und regelmäßige Kontakte zum Jugendamt. Diese Zusammenarbeit konnte im Jahr 2019 weiter intensiviert werden.

6.14. Fachgebiet „Ü50“

Im Berichtszeitraum 2019 wurden rund 2.000 Kundinnen und Kunden Ü50 von den 15 Fallmanagerinnen und Fallmanagern sowie einer Sozialarbeiterin im Anerkennungsjahr zielgruppenspezifisch beraten und betreut. Die Zielgruppe der Ü50-Jährigen wurde nach Abschluss des Bundesprogramms Perspektive 50Plus Ende 2015 als fester Bestandteil in die Organisation des Fachbereichs „Aktivierende Hilfe I“ implementiert.

Als besondere Herausforderung wird dabei die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit wahrgenommen. Es zeigt sich, dass die Zielgruppe der über 50-Jährigen mit ihren langjährig erworbenen, aber teilweise nicht mehr verwertbaren Qualifikationen, gesundheitlichen Einschränkungen und sonstigen Vermittlungshemmnissen trotz eines guten Arbeitsmarktes große Schwierigkeiten mit einer nachhaltigen Rückkehr ins Berufsleben hat.

Unterstützend zur Fallmanagementarbeit konnte dabei seit 01.01.2017 auf die zielgruppenspezifische Maßnahme NEUSTART, als Maßnahme nach § 16 Abs. 1 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 SGB III zurückgegriffen werden, die sich an Kundinnen und Kunden Ü50 mit marktnahen Potenzialen und Ressourcen, aber auch multiplen Vermittlungshemmnissen richtet. Auf-

grund des besonderen Konzeptes und der daraus resultierenden Kontaktdichte ist es u.a. möglich, dezidierte Aussagen zur Lebenssituation, beruflichen Vermittlungshemmnissen und daraus ableitende Einschätzungen zur Wettbewerbsfähigkeit für das Fallmanagement zu erhalten.

Parallel gilt es, die Kundengruppe in die Lage zu versetzen, eigene Ressourcen und Potenziale in Bezug auf die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes besser zu erkennen, aktive Bewerbungsstrategien zu entwickeln und in das Alltagshandeln zu integrieren. Sofern möglich, ist die Vermittlung in Praktika und versicherungspflichtige Beschäftigung vorgesehen.

Verstärkt werden passende und zeitlich überschaubare Qualifizierungen im Rahmen von Vermittlungs- und Aktivierungsgutscheinen, welche die Neuorientierung und möglichst baldige Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit ermöglichen können, mit den Kundinnen und Kunden besprochen und angeboten. Auch die Förderung der aktiven Teilhabe am Arbeitsmarkt über die § 16e und § 16i SGB II wird für diese Zielgruppe geprüft und in die Wege geleitet. Eine gezielte Arbeitgeberansprache wurde im Haus installiert und bietet nicht nur aber gerade auch für die Zielgruppe der älteren Langzeitarbeitssuchenden eine Chance, noch einmal auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Ebenso können arbeitsmarktf fernere Kundinnen und Kunden in eine Tagesstruktur gebende gemeinnützige, zusätzliche Arbeitsgelegenheit vermittelt werden.

Große Chancen sehen die Fallmanagerinnen und Fallmanager auch in der engagierten Arbeit der Aufsuchenden Aktivierung (siehe Kapitel 6.12), die den Personenkreis, der in der Regel in äußerst prekären Lebensumständen lebt und nicht mehr im Jobcenter erscheint, Sozialraum orientiert besucht und dahingehend begleitet, Mitwirkung wieder zu ermöglichen.

6.15. BoA - Bewerberorientierte Akquise

Seit 2018 ist im Fachgebiet 522.5 Arbeitsmarkt die Aufgabenstellung der Bewerberorientierten Akquise (BoA) mit einem drei Personen-Team fest verankert. Allerdings hat das Fachteam über mehr als sechs Monate im Jahr 2019 faktisch nur aus einer Person bestanden (plus einer BASS-Studierenden), da andere Teammitglieder aufgrund Mutterschutz/Elternzeit sowie aufgrund Langzeiterkrankung nicht zur Verfügung standen. Der Personalnachbesetzungsprozess nahm ebenfalls Zeit in Anspruch.

Das 2016 erarbeitete Konzept sowie die Zusteuerungskriterien wurden 2019 noch einmal überarbeitet und an die Bedürfnisse der Fachbereiche 522 und 523 „Aktivierende Hilfe“ und an die veränderte Kundenstruktur angepasst.

Das angepasste Konzept sieht vor, dass vom Fallmanagement der Aktivierenden Hilfe jederzeit gemäß vereinbarter und im Jahr 2019 angepasster Zusteuerungskriterien (Empfehlung) Kundinnen und Kunden an BoA vorgeschlagen werden können. Nach Prüfung der Kriterien werden die Kundinnen und Kunden zu einem Erstgespräch eingeladen (mit anschließendem Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung [EGV]). Dann geht die Fallhoheit an eine Person im BoA-Team über. Alle Teilnehmenden erhalten mit Abschluss ihrer EGV auch ein sogenanntes „Starter-Kit“. Der Inhalt wurde 2019 überarbeitet.

Das „Starter-Kit“ ist ein roter Kunststoffordner mit folgenden Inhalten:

- Kontaktdaten zu den BoA-Ansprechpersonen
- Ablaufschema BoA und Terminplan
- Informationen zum Bewerbungsprozess, zu Jobbörsen, zur Arbeitsaufnahme, zu sonstigen Beratungsangeboten, FAQ und häufige Fehler bei Bewerbungen u.v.m.

Zu einem späteren Zeitpunkt finden Gruppenveranstaltungen statt. Hier erfahren die Teilnehmenden vieles rund um das Thema Bewerbungen, Arbeitsmarkt, Do's und Don'ts im Kontext Stellensuche sowie über Möglichkeiten von Förderleistungen.

Der Ordner füllt sich im Laufe der Zusammenarbeit mit dem Team BoA durch weitere Informationen aus der Gruppenveranstaltung zu den Themen Arbeitsmarkt und Stellen (auch regional) sowie den Kopien der gefertigten Bewerbungen und Protokolle.



(BoA Starter-Kit für Kundinnen und Kunden)

Die Kundinnen und Kunden sind aufgefordert, den Ordner selbst zu pflegen, zu befüllen und zu jedem Termin bei BoA mitzubringen. Er unterstützt die Selbstorganisation und dient als Arbeitsunterlage im Zeitraum der dreimonatigen Intensivbetreuung und kann nach Betreuungsende von den Kundinnen und Kunden weiter verwendet werden.

Zu Beginn der dreimonatigen Betreuungsphase – nach dem Erstgespräch mit Profiling - finden regelmäßig Einzelcoachings in persönlichen Gesprächen, spätestens alle 2 Wochen, statt sowie Telefonate zu aktuellen Bewerbungen und Stellen. BoA prüft regelmäßig aktuell vorliegende Stellenangebote hinsichtlich möglicher Vermittlungsvorschläge für betreute Kundinnen und Kunden, die ebenso angehalten sind, auf Basis der vereinbarten Bewerbungsstrategie Stellenangebote zu identifizieren und sich zu bewerben.

Die Arbeitgeberansprache durch das Team BoA erfolgt bewerberorientiert. Zu BoA zugewiesene Kundinnen und Kunden werden nach Berufsfeldern geclustert. Daraufhin wird mit möglichen Arbeitgebern Kontakt aufgenommen und die Leistungsbeziehenden als potentielle Bewerberinnen und Bewerber für passende Stellen vorgeschlagen.

Alle integrationsrelevanten Arbeitsschritte und Vereinbarungen mit Kundinnen und Kunden während der Betreuung werden dokumentiert. Zu Personen, die nach der dreimonatigen Vermittlungsbemühungen nicht in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einmünden, werden Handlungsempfehlungen dokumentiert und an die zuständige Person im Fallmanagement der aktivierenden Hilfe bei Rücksteuerung des Falls kommuniziert.

Im Jahr 2019 wurden trotz der Personalengpässe rund 110 Personen dem Team BoA zugewiesen. Mit 85 Personen wurde u.a. dauerhaft in Einzelcoachings gearbeitet und 44 erfolgreiche Integrationen realisiert.

Personen, die sich nicht aktiv am BoA-Prozess beteiligten, (mehrfach) zu Terminen nicht erschienen sind oder (mehrfach) gegen Vereinbarungen der EGV verstoßen haben, wurden nach Anhörungen ggf. sanktioniert und anschließend aus der Fallhoheit des Teams BoA angesteuert.

6.16. Interne Dienstleistungen

Das Fachgebiet Interne Dienstleistung übernimmt administrative und Prüftätigkeiten aus dem Fallmanagement.

Ganz im Sinne des vom Bund-Länder-Ausschuss Ende 2014 definierten Begriffs „Qualitätsarbeit“ arbeitet das Fachgebiet an der kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse innerhalb der Aktivierenden Hilfe und den Schnittstellen zu anderen Fachgebieten der KfB.

Aufgaben des Fachgebiets:

- Prüfung und Abwicklung von Anträgen auf „Eingliederungszuschuss (EGZ)“ und „Einstiegsgeld (ESG)“ inklusive Kommunikation mit Arbeitgebern und Prüfung der Voraussetzungen zur Gewährung, Bescheiderteilung und Auszahlung
- Prüfung und Abrechnung der vorgelegten Gutscheine im Rahmen „Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)“ und „Aktivierungs- und Vermittlung (AVG-T und AVG-PAV)“ inklusive Kommunikation mit Trägern, Arbeitsvermittlungen und Teilnehmenden bezüglich Teilnahmezeiten, Maßnahme- und Fahrtkosten sowie deren Auszahlung; Abstimmung und Abrechnung mit dem Jugendamt bezüglich Kinderbetreuungskosten
- Fallspezifische Zuweisung von Neuantragstellenden in der Aktivierenden Hilfe (Werkakademie, Fachstellen, Regelfallmanagement), Erfassen von grundlegenden statistischen Daten zum Fall und Terminierung der Erstgespräche
- Zweitprüfung und Auszahlung von Dritten gestellter Rechnungen und Anlegen von neuen Zahlungsempfängern
- Prüfung der Zumutbarkeit von Erziehenden in den ersten 3 Lebensjahren des Kindes
- Verwalten der Wiedervorlage bestimmter Kundengruppen für das Fallmanagement
- Abwicklung des Anhörungs- und Sanktionsverfahrens im Rahmen von Terminversäumnissen; Prüfen von wichtigen Gründen in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Fallmanagement; Ansprechperson für Leistungsbeziehende und Fallmanagement; Berechnung und Buchung von Sanktionen in der Fachsoftware
- statistische Erfassung
- Prüfen des Leistungsbezugs und Archivierung von Akten
- Abwicklung aller administrativen Aufgaben rund um Gruppenveranstaltungen
 - Einladungen, Erstellung von Handouts, Pflegen von Teilnehmendenlisten, Anhörungen, Sanktionen, Erfassen von Eingliederungsvereinbarungen und Profiling
- Abwicklung des Anhörungs- und Sanktionsverfahrens im Rahmen des Sofortangebots Werkakademie (Meldeversäumnisse und Pflichtverletzung); Prüfen von wichtigen Gründen in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Fallmanagement; Berechnung und Buchung von Sanktionen in der Fachsoftware
- Erstellen, Verwalten und kontinuierliche Weiterentwicklung eines Intranets speziell für die Aktivierende Hilfe: Dieses bietet Zugriff auf Arbeitshilfen und -anweisungen, nützliche Links, Maßnahmenüberblick und Gesetztestexte
- Erstellen von Auszahlungs- / Annahmeanordnungen sowie Sachkontenbuchungen

- Erstellen von Rückforderungs- und Aufrechnungsbescheiden; Dokumentation in der Fachsoftware und Prüfung von Machbarkeit und Zeitraum der Aufrechnung
- Statistische Maßnahmepflege in der Fachsoftware in Absprache mit Bildungsträgern, Maßnahmekoordination und Eingliederungsmaßnahmeplanung

Auch ist das Fachgebiet Interne Dienstleistung teilweise Ansprechpartner für Fragen zu internen Prozessen.

Das Jahr 2019 war weiterhin geprägt von der Einführung der elektronischen Akte (enaio-System), was insbesondere für das Fachgebiet der internen Dienstleistungen mit seinen vielen Informationsschnittstellen zu verschiedenen anderen Fachgebieten eine besondere Herausforderung darstellte. Die Prozesse wurden weiter verfeinert und auf leichtere Umsetzbarkeit geprüft.

6.17. Projektteam Arbeitsmarkt

Seit dem 01.02.2015 gibt es in der KfB im Bereich der Aktivierenden Hilfe das „Projektteam Arbeitsmarkt“ als Bestandteil des 2016 entstandenen Fachgebiets 522.5 Arbeitsmarkt. Ziel des Projektteams ist es, die Kundinnen und Kunden der KfB durch intensive Betreuung und hohe Kontaktdichte zeitnah bei der nachhaltigen und bedarfsdeckenden Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Die Anzahl der Kundinnen und Kunden, die einen hohen Fallmanagementbedarf haben, um das Ziel einer Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen, ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Die Chancen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt sollen durch eine quantitativ erhöhte Kontaktdichte und die damit verbundene Aktivierung und durch individuell zugeschnittene Integrationsprozesse gesteigert werden.

Im Projektteam ist, um eine solche Betreuung zu gewährleisten, ein Betreuungsschlüssel von 1:60 bis 1:75 vorgesehen. Die Chancen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt sollen durch eine quantitativ erhöhte Kontaktdichte und die damit verbundene Aktivierung und durch individuell zugeschnittene Integrationsprozesse gesteigert werden.

Das Projektteam soll schnell und flexibel auf Veränderungen am Arbeitsmarkt, Veränderungen in der Kundenstruktur oder auf gesamtgesellschaftliche Veränderungen reagieren können. Aus diesem Grund wurde im Gegensatz zu anderen Spezialisierungen im Haus darauf verzichtet, eine feste Zielgruppe zu definieren, da sich diese abhängig von der Lage auf dem Arbeitsmarkt oder der politischen Situation verändert. Eine Neufokussierung ist jederzeit denkbar und kurzfristig in die Praxis umsetzbar, sodass zeitnah und zielgerichtet auf neue Schwerpunktsetzungen reagiert werden kann.

Die derzeitige Zielgruppe bilden Langzeitleistungsbeziehende (LZB). Hierbei handelt es sich um Personen, die in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen nach dem SGB II bezogen haben. Veränderungen bei dieser Zielgruppe werden in der Kennzahl K3 (Veränderung des Bestandes an LZB) erhoben.

Um bei dieser Kennzahl eine Veränderung zu erreichen, ist es notwendig, dass die LZB ihren Leistungsbezug beenden. Wichtig hierzu ist, dass eine bedarfsdeckende Beschäftigung gefunden wird. Dies stellt aufgrund der verhältnismäßig hohen Mieten im Landkreis Darmstadt-

Dieburg eine Herausforderung dar, da der gesetzliche Mindestlohn auch für eine alleinstehende Person häufig nicht ausreicht, um den Bedarf zu decken.

Das sich bei der Zielgruppe der LZB die Situation meistens über Jahre verfestigt hat und ein Ausbrechen aus den gewohnten Strukturen häufig nur durch starke Impulse von außen möglich ist, stellt eine weitere Herausforderung für die drei Mitarbeitenden des Projektteams dar.

Wichtig ist es, sich die Lebensrealität vieler LZB bewusst zu machen, die seit vielen Jahren, teilweise seit Jahrzehnten auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind und für die eine von staatlichen Transferleistungen unabhängige Lebensweise kaum vorstellbar ist. Hier gilt es, Ängste zu nehmen und in der ersten Zeit nach der Arbeitsaufnahme zu unterstützen.

Durch gezielte Unterstützung soll der Leistungsbezug beendet werden. Dieses Ziel kann durch Aufstockung der bisherigen Arbeitszeit, durch Übergang in verantwortungsvollere Positionen mit höherer Vergütung oder durch Vermittlung in eine neue Beschäftigung mit höherem Einkommen erreicht werden. Zudem sollen LZB, die noch in keinem Arbeitsverhältnis stehen, in eine bedarfsdeckende Beschäftigung vermittelt werden.

Um ALG-II-Beziehende in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, sind besondere Vermittlungsstrategien notwendig. Hierbei ist es erforderlich, die zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern passgenau zusammenzubringen. Eine Orientierung an Kundinnen und Kunden einerseits und an Unternehmen andererseits ist hierfür förderlich, sodass im Vermittlungsprozess sowohl bewerberorientiert als auch arbeitgeberorientiert gearbeitet wird.

Aus diesem Grund wird im Projektteam Arbeitsmarkt mit bewerberorientierter Stellenakquise gearbeitet. Hiermit wurden schon in anderen Bereichen der KfB bereits gute Erfahrungen gemacht.

Die beiden wichtigsten Säulen in der Vermittlungsarbeit sind die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden sowie die Kontaktaufnahme zu den aktuellen und potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Die Kundinnen und Kunden werden im Regelfall für sechs Monate dem Projektteam Arbeitsmarkt zugesteuert. In dieser Zeit sind die Mitarbeitenden des Projektteams die Ansprechpersonen für die Kundinnen und Kunden im Bereich des Fallmanagements. Voraussetzung für die Zusteuerung ist, dass es sich um LZB handelt und dass eine realistische Chance vorhanden ist, mit Hilfe einer intensiven Betreuung den SGB-II-Leistungsbezug in den nächsten Monaten zu beenden.

Entscheidend ist hierbei nicht die Anzahl der Vermittlungshemmnisse oder eine besonders hohe Vermittlungswahrscheinlichkeit, sondern dass es der Person oder der Bedarfsgemeinschaft möglich ist, den Leistungsbezug zu beenden, also ein bedarfsdeckendes Einkommen zu erzielen. Aus diesem Grund konzentriert sich das Projektteam derzeit auf kleine Bedarfsgemeinschaften und Bedarfsgemeinschaften mit einem geringen ALG-II-Restanspruch.

Unterstützend dazu läuft die Maßnahme „Perspektive Job+“, die an einen Träger vergeben ist. Dort sind durchweg rund 20 Teilnehmende in Coaching- und Vermittlungsprozessen, um ihr Einkommen zu steigern bzw. eine bedarfsdeckende Stelle zu finden. Diese flexibel gestaltete

Maßnahme unterstützt die Teilnehmenden in individuellen Zeitfenstern, um eine Zielerreichung binnen sechs Monaten zu gewährleisten.

Die Entwicklungen der letzten Jahre lassen vermuten, dass die intensive Betreuung und die Arbeit des Projektteams einen positiven Einfluss auf die Kennzahlen K3 und K3E1 haben. So hat sich die Kennzahl K3, im Vergleich zum hessischen Landesschnitt, seit Einführung des Projektteams positiv entwickelt. Allerdings lässt sich eine veränderte Kundenstruktur seit 2017 und verstärkt auch im Jahr 2019 feststellen, die sich in den Ergebnissen darstellt.

Gleichzeitig stellt sich in den statistischen Zahlen ein Effekt dar, der seinen Ursprung in der Aufnahme von geflüchteten Menschen im Landkreis Darmstadt-Dieburg hat. In den Jahren 2015 bis 2017 kam eine signifikante Anzahl geflüchteter Menschen im Landkreis Darmstadt-Dieburg an, die zunächst im AsylbLG verortet waren und nach einem gewissen Zeitraum dann im SGB-II-Leistungsbezug angekommen sind. Mittlerweile stellt sich der statistische Effekt ein, dass diese Menschen von den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate im SGB II Leistungsbezug sind und somit zu der Zielgruppe der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) zählen. Dieser Effekt zeigt sich sehr deutlich ab Dezember 2018. Diese Zielgruppe erreichen wir allerdings mit den Angeboten und Methoden des Projektteams nicht.

	Okt 18	Nov 18	Dez 18	Jan 19	Feb 19	Mrz 19	Apr 19	Mai 19	Jun 19	Jul 19	Aug 19
JC Da-Di	0,6	1,0	3,5	4,9	6,6	6,3	6,8	6,2	6,5	7,6	6,4
Hessen	2,2	2,7	3,0	3,7	4,0	4,1	4,2	4,1	3,9	3,3	2,4

Abb. 1: Entwicklung Kennzahl K3-Veränderung des Bestandes an LZB im Vorjahresvergleich (gerundet)
(Quelle: www.sgb2.info/statistik)

Die Kennzahl K3E1 hat sich im selben Zeitraum auf gutem Niveau gehalten. Es zeigt sich auch, dass eine gute Integrationsquote aufgrund der hohen Mieten im Landkreis alleine nicht ausreicht, um den Leistungsbezug zu beenden.

	Okt 18	Nov 18	Dez 18	Jan 19	Feb 19	Mrz 19	Apr 19	Mai 19	Jun 19	Jul 19	Aug 19
JC Da-Di	19,8	20,1	20,3	20,8	20,7	21,1	21,5	21,4	21,6	21,6	21,4
Hessen	20,1	20,3	20,3	20,3	20,3	20,4	20,5	20,4	20,4	20,3	20,3

Abb. 2: Entwicklung Kennzahl K3E1- Integrationsquote der LZB (gerundet)
(Quelle: www.sgb2.info/statistik)

Neben der Veränderung der Kennzahlen K3 und K3E1 lassen sich weitere Effekte beobachten. So ist auffallend, dass viele Kundinnen und Kunden nach drei bis vier Minderungen wegen Meldeversäumnissen innerhalb eines kurzen Zeitraums anfangen mitzuarbeiten, sodass die Aufnahme einer Arbeitsbeziehung möglich wird.

Ein weiterer Effekt ist, dass Minderungen nach Pflichtverletzung selten vorkommen. Der Grund hierfür könnte sein, dass die hohe Kontaktdichte für Kundinnen und Kunden hilfreich ist, um

ihren Eigenbemühungen nachzukommen. Auch werden viele Vermittlungshemmnisse durch die enge Kontaktdichte schneller aufgedeckt und können so früher bearbeitet werden. Je nach Schwere des Vermittlungshemmnisses wird der Fall entweder durch das Projektteam oder durch das reguläre Fallmanagement weiter betreut. Hier hat die zuständige Person im Fallmanagement die Möglichkeit anzuknüpfen und weiterzuarbeiten.

6.18. Aktivitäten im Bereich Flüchtlinge

Der Fachbereich Aktivierende Hilfe in der KfB hat im Jahr 2019 das Angebot für den Bereich Migration und Geflüchtete weiterentwickelt und angepasst. Aufgrund der sinkenden Fallzahl von Neuanträgen aus dem Bereich Flüchtlinge wurden die Erstberatung und die Sofortangebote weniger nachgefragt und daher entsprechend reduziert. Hingegen wurden die Angebote zur beruflichen Orientierung, zur Sprachförderung, zur Aufnahme einer Ausbildung und nicht zuletzt zur Arbeitsaufnahme erneut stärker nachgefragt und deshalb weiter differenziert und ausgeweitet.

Es gab weiterhin vielseitige Angebote für die Zielgruppe:

Schwerpunkt Sprache

Sprachberatung

Geflüchtete ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse, die in den SGB-II-Leistungsbezug kommen und noch nicht an einem entsprechenden Sprachkurs teilnehmen, werden durch die Sprachberatung beraten. Sie werden bei den Anträgen auf Teilnahme an Sprachkursen und bei der Auswahl eines geeigneten Kurses unterstützt.

Sprachförderung mit kommunalen Mitteln

In erforderlichen und begründeten Einzelfällen wird der Erwerb von Sprachkompetenzen kommunal gefördert.

Coaching für Menschen in Integrationskursen (CIK)

Für Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Sprachkursen besteht die Möglichkeit, zusätzlich an einem Coaching teilzunehmen. Es sollen Abbrüche von Sprachkursen vermieden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimiert, weitere Vermittlungshemmnisse abgebaut und eine berufliche Perspektive entwickelt werden.

Schwerpunkt Integration in Arbeit und Ausbildung

Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Geflüchtete erwerbsfähige Leistungsberechtigte werden durch das Fallmanagement bei der Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Kooperation mit dem IQ-Landesnetzwerks Hessen unterstützt.

Fachstelle Migration und Ausbildung

Die Beratung der Fachstelle ist fokussiert auf Angebote, welche den jungen Geflüchteten den Weg in Ausbildung ebnen sollen. In flucht- und migrationspezifischen Sachverhalten unterstützt diese Stelle die anderen Eingliederungsbereiche.

Unterstützung für geflüchtete Akademiker und Akademikerinnen

Die KfB kooperiert im Rahmen des IQ Netzwerks mit dem Projekt InAqua (Träger: IB Darmstadt), das gezielt Geflüchtete mit akademischem Abschluss und Berufserfahrung aus dem Ausland bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt unterstützt.

Einstiegsqualifizierung

Der Arbeitgeberservice der KfB bietet eine Ausbildungsberatung für alle Kundinnen und Kunden aus dem SGB-II-Bereich an. Auch werden dort geeignete Geflüchtete beraten und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt.

Joblinge Kompass

Nach dem Erwerb ausreichender Deutschkenntnisse können junge Geflüchtete unter 25 Jahren am Programm „Joblinge Kompass“ teilnehmen, mit dem sie sehr individuell und mit der Unterstützung ehrenamtlicher Mentorinnen und Mentoren in ihrer beruflichen Orientierung unterstützt und in Ausbildung vermittelt werden.

Wirtschaft integriert

Das Angebot des BHW in Darmstadt, gefördert durch das Hessische Wirtschaftsministerium, richtet sich mittlerweile an Menschen jeden Alters mit Sprachförderbedarf. Angestrebt wird der erfolgreiche Berufsabschluss durch eine Vermittlung in Ausbildung oder in eine den Bedürfnissen angepasste Einstiegsqualifizierung mit vorgeschalteter Orientierungsphase. Das Projekt Wirtschaft integriert wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Hessen.

Wirtschaft integriert in Teilzeit

Dieses Angebot richtet sich ausschließlich an Frauen mit Sprachförderbedarf. Diese können das Projekt Wirtschaft Integriert in Teilzeit durchlaufen. Durchgeführt wird das Projekt durch die BAFF-Frauen-Kooperation gGmbH in Kooperation mit dem BHW. Angestrebt wird der erfolgreiche Berufsabschluss durch eine Vermittlung in Ausbildung oder in eine den Bedürfnissen der Frauen angepasste Einstiegsqualifizierung mit vorgeschalteter Orientierungsphase. Das Projekt Wirtschaft integriert wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Hessen.

Sozialwirtschaft integriert

Die KfB führt in Kooperation u.a. mit BAFF-Frauen-Kooperation gGmbH das Projekt „Sozialwirtschaft integriert“ durch. In diesem Projekt werden Migrantinnen und Migranten, nicht ausschließlich Geflüchtete, sehr individuell und bei Bedarf auch langfristig auf die Aufnahme einer Ausbildung im Sozialbereich vorbereitet und befähigt. Unter anderem ist im Rahmen der Maßnahme auch der Erwerb des Hauptschulabschlusses möglich.

Gemeinsam leben und arbeiten im Landkreis Darmstadt-Dieburg (GeLA)

Dieses Projekt wird vom Zentrum Information Beratung Bildung (ZIBB) mit Unterstützung des Landkreises Darmstadt-Dieburg durchgeführt und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Hessen gefördert. Zielgruppe sind zugewanderte Frauen mit Fluchthintergrund. Schwerpunkte sind der Erwerb von Sprache, digitale Basiskompetenzen und berufliche Orientierung, durch berufs- und arbeitsplatzorientierten Deutschunterricht (mit angestrebtem Abschluss B1 oder B2), Bewerbungstraining und Bewerbungsunterstützung, betriebliche Praktika und durchgehende sozialpädagogische Betreuung.

Schwerpunkt Verbesserung der Beratungskompetenz

Beratung von Geflüchteten

Im Rahmen des IQ-Netzwerks kooperiert die Kreisagentur für Beschäftigung mit Fresco e.V. in Wiesbaden und bietet im Fallmanagement mehrere Fortbildungen zur sprachsensiblen Beratung sowie zur Beratung von traumatisierten Kunden und Kundinnen an.

Dolmetscherpool

Die Kreisverwaltung hat einen Dolmetscherpool aus der eigenen Belegschaft aufgebaut, auf den die zuständigen Personen im Fallmanagement zugreifen können, wenn Geflüchtete ohne hinreichende Deutschkenntnisse oder ohne Begleitung einer sprachkundigen Begleitperson erscheinen. Des Weiteren wird auf den Sprachmittlerdienst des DRK in Darmstadt zurückgegriffen, der aus kommunalen Mitteln des Landkreises mitfinanziert wird.

Antragsservice

Es wurde ein Dolmetscherservice für Antragstellerinnen und Antragsteller in den Räumen der KfB installiert. Dieser ist jeden Tag besetzt und verfügt über Sprachkompetenzen in allen gängigen Sprachen und unterstützt die Antragstellung auch in deutscher Sprache. Alle Kundinnen und Kunden der KfB werden hier beim Ausfüllen ihrer SGB-II-Anträge unterstützt.

Schwerpunkt Netzwerke

Mitarbeitende der KfB arbeiten in zahlreichen Netzwerken und Arbeitskreisen im Landkreis zum Thema Migration mit. Dies hat sich als sehr erfolgreich herausgestellt, da auf diesem Wege sowohl professionell als auch ehrenamtlich Tätige über die Möglichkeiten und Grenzen der Förderung im Rahmen des SGB II informiert werden konnten, Bedarfe aufgegriffen und geklärt werden sowie unterstützende Angebote außerhalb des Rechtskreises des SGB II etabliert wurden.

6.19. Ausblick

Im Jahr 2020 stehen verschiedene Änderungen an, welche sich auf die Arbeit der aktivierenden Hilfe auswirken werden. Die größten Auswirkungen auf die Arbeitsweise und Abläufe dürften die geplanten Veränderungen in der Neukundensteuerung haben. Ziel ist gemäß § 3 Abs. 2 SGB II bei Beantragungen von SGB-II-Leistungen unverzüglich Leistungen zur Eingliederung in Arbeit zu erbringen und dies nicht auf den Kreis der für die Werkakademie geeigneten Antragstellenden zu begrenzen.

7. Arbeitgeberservice

Der Arbeitgeberservice (AGS) der KfB agiert als Dienstleister für die aktivierende Hilfe sowie als Schalt- und Schnittstelle aller Akteure des Arbeitsmarktes wie Arbeitgebenden, Kammern und Verbände und arbeitet eng mit den zuständigen Personen der aktivierenden Hilfe, dem Team Arbeitsmarkt und dem Team BoA und mit den ALG-II-Kundinnen und -Kunden zur bewerberorientierten Vermittlung zusammen.

Der AGS ist mit drei Akquisefachkräften im Ü25-Bereich in regionaler Aufteilung im Landkreis mit seinem Kerngeschäft der Vermittlung in Arbeits- und Ausbildungsplätze aufgestellt. Weitere Aufgaben sind die Leitung des Bewerbungscenters und die Mitarbeit im Existenzgründungsgremium der KfB als Fachstelle zur Beurteilung, Bewertung und Genehmigung von Existenzgründungsfällen aus ALG II. Zudem arbeitet der AGS mit einer halben Personalstelle mit der Fachstelle für Alleinerziehende und mit einer halben Personalstelle mit der Fachstelle für Menschen mit Behinderung zusammen - hier als Akquisekraft, um Arbeitgeber für das Thema Alleinerziehende bzw. Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren und zu informieren, aber auch in direkter Zusammenarbeit mit alleinerziehenden bzw. behinderten Kundinnen und Kunden zur bewerberorientierten-assistierten Vermittlung. Die assistierte Vermittlung für diese zwei Zielgruppen hat sich bewährt, weil sich für diese Zielgruppen doch erhöhte Unterstützungsbedarfe bei der Vermittlung in Arbeit herausgestellt haben.

Die Zusammenarbeit mit der Fachstelle der Berufswahlförderung hat sich etabliert. Hier werden Schulabgänger/innen in Ausbildung beraten und vermittelt. Des Weiteren werden die EQ-Praktikantinnen und EQ-Praktikanten von dieser Fachkraft des AGS betreut.

Für das Regionalprojekt „Ich lebe und arbeite in...“ wurden 5 Jobcoaches im Landkreis eingesetzt. Ein Jobcoach hat sich in 2019 der Überarbeitung des Konzeptes der Regionalprojekte und dem Qualitätsmanagementprozess gewidmet, sodass jetzt das externe Audit ansteht. In den Regionalprojekten gilt es, alle regionalen Akteure, wie Bürgermeisterin oder Bürgermeister, Wirtschaftsförderung, Gewerbeverein und Unternehmen einer Gemeinde zu vernetzen und mit den ALG-II-Kundinnen und -Kunden der Wohnortgemeinde zusammen zu bringen und somit wohnortnahe Arbeitsplätze zu sichern. Das Projekt ist in der Aktivierung der Kundschaft und der Arbeitsvermittlung sowie in der Vernetzung aller Akteure so erfolgreich, dass inzwischen alle 23 Städte und Gemeinden des Landkreises in das Projekt mit einbezogen werden konnten, d.h. in jeder Kommune im Landkreises hat das Regionalprojekt stattgefunden. Die laufende Projektarbeit wurde durch eine aktive Pressearbeit unterstützt und begleitet, was zu einer sehr positiven Außenwirkung und -darstellung des AGS bzw. der KfB und des Landkreises geführt hat. Insgesamt wurden in 2019 neun Regionalprojekte in neun Städten und Gemeinden des Landkreises durchgeführt bzw. gestartet oder beendet.

Karte mit den bisher durchgeführten Regionalprojekten (Stand 11/2019)



1. mal in Kommune

2. mal in Kommune

3. mal in Kommune

4. mal in Kommune

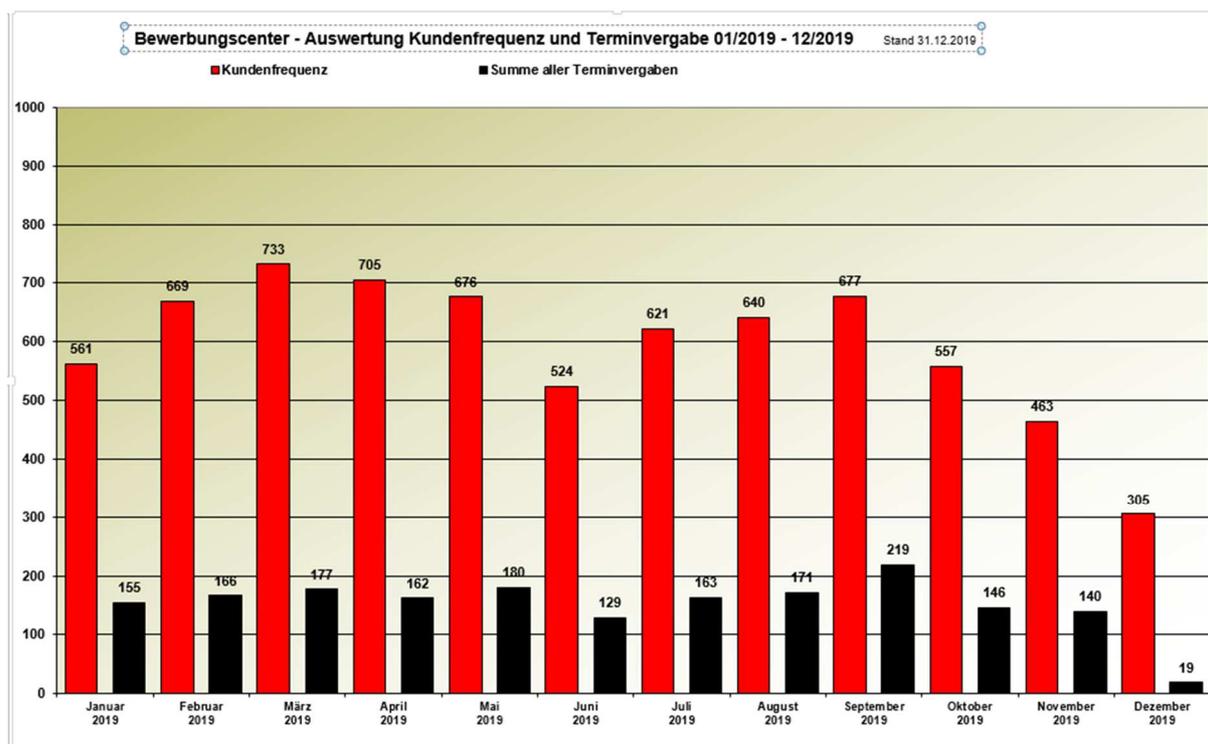
In 2019 wurde weiterhin die Dienstleistung für die aktivierende Hilfe durch die Akquise des AGS professionalisiert und konzeptionell überarbeitet. Die Mitarbeitenden im AGS arbeiten verstärkt in der Firmenakquise bei ortsansässigen Unternehmen des Landkreises, um die Akquise von vakanten Stellen und deren Besetzung weiterhin voranzutreiben. Der Fokus liegt dabei auf der bewerberorientierten Vermittlungstätigkeit, die auf ein passgenaues Matching zwischen Bewerberin bzw. Bewerber und Arbeitgeber abzielt. Als weiteres Vermittlungsinstrument, welches sich in den vergangenen Jahren sehr bewährt hat, wurden weiterhin Bewerbungsrunden mit Firmen und Personaldienstleistern durchgeführt. Außerdem wurden in 2019 fast 150 neue qualifizierte Arbeitgeberkontakte akquiriert.

Die Vermittlung in Arbeits- und Ausbildungsstellen, sowie ein Informationsaustausch und die Vernetzung mit weiteren Akteuren des Arbeitsmarktes wurden zudem durch Besuche fachspezifischer Tagungen und die Mitgliedschaft in Kompetenznetzwerken vorangetrieben. Ein weiterer Schwerpunkt war die Präsentation der Projekt- und Vermittlungsarbeit durch Auftritte bei verschiedenen Veranstaltungen in den Gemeinden, wie Gewerbedialoge, Wirtschaftstreffen, Unternehmerfrühstücke, Unternehmerstammtische etc. Unter anderem gibt es eine Kooperation mit den Arbeitgeberserviceteams aus angrenzenden Jobcentern. Hier wurde in 2019 zwei gemeinsame Flughafenjobvermittlungsbörsen am Frankfurt Flughafen durchgeführt, bei der knapp 529 Kunden der KfB eingeladen wurden. Auch dies hat zu dem Vermittlungserfolg der KfB beigetragen.

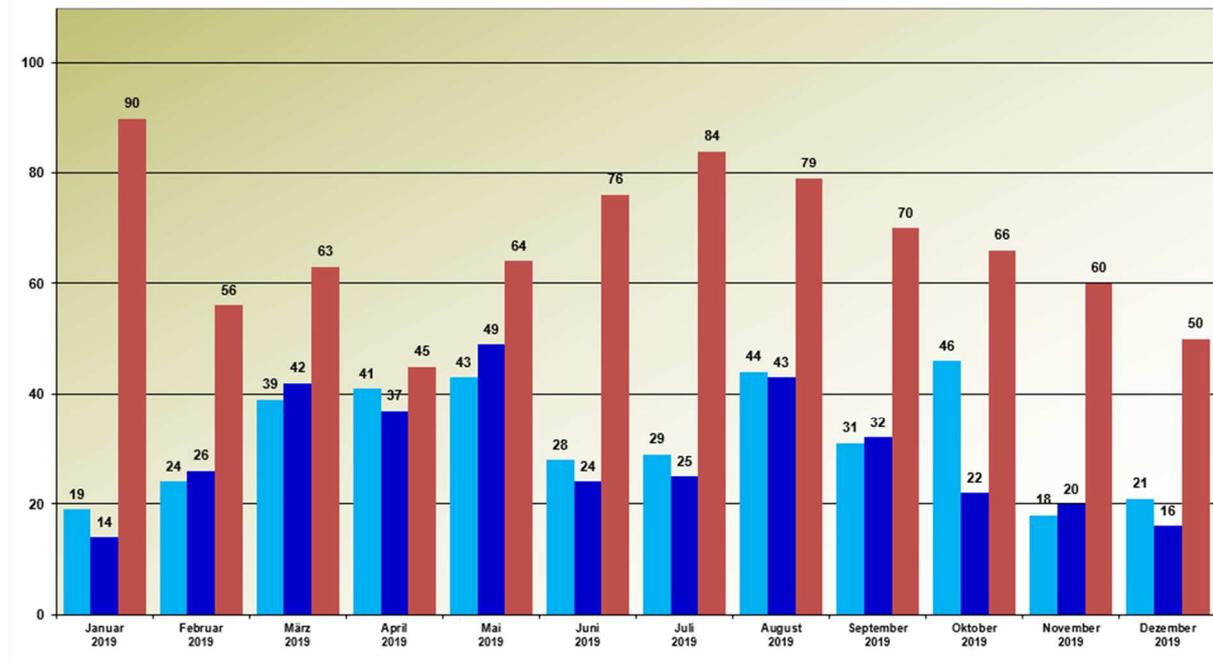
Arbeitgeber schätzen die Beratungs- und Vermittlungskompetenz des AGS der KfB, denn sie finden hier einen erfahrenen Partner bei der Personalbeschaffung. Ein großer Fundus an Lebensläufen steht interessierten Arbeitgebern für eine passgenaue Auswahl aus den Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung. Mögliche Eingliederungszuschüsse und Finanzierung von Qualifizierungsbedarfen bei der Einstellung von ALG-II-Kundinnen und Kunden runden das Leistungsportfolio des Arbeitgeberservice der KfB für Arbeitgeber ab.

7.1. Bewerbungscenter

Das Bewerbungscenter, welches sich in den Räumen der KfB befindet, ist ein Dienstleistungscenter für die Arbeitslosengeld-II-Beziehenden im Landkreis. Auch in 2019 wurde dieses durch einen Bildungsträger als Maßnahme ganzjährig durchgeführt. Der Arbeitgeberservice ist Betreuer der Maßnahme „Bewerbungscenter“. Das Serviceangebot unterteilt sich in ein offenes Angebot – das Suchen von Stellenangeboten an den Internetterminals im Internet – und das betreute Angebot mit Bewerbungstrainern und Coaches. Bei diesem werden Lebensläufe sowie Bewerbungsanschreiben erstellt und Bewerbungsfotos angefertigt. Weiterhin finden Beratungsgespräche und spezielle Coachings zur beruflichen Perspektivenentwicklung und als Vorbereitung für Vorstellungsgespräche statt. Das besondere Leistungsspektrum des Bewerbungscenters hat in 2019 maßgeblich die Vermittlungen unterstützt, vor allem weil die Servicedienstleistung weiter professionalisiert wurde. Die Kundenfrequenz blieb in 2019 mit gesamt 7.126 auf gutem Niveau. Ein weiteres Serviceangebot ist ein zweitägiger Bewerbungsworkshop, der vom gleichen Maßnahmeträger als Gruppenangebot in den Regionalprojekten in den Gemeinden vor Ort mit den Teilnehmenden des Projektes durchgeführt wird.



■ Foto erstellt ■ LL neu ■ LL Änderungen



8. Fachbereich „Materielle Hilfe“

Der Fachbereich „Materielle Hilfe“ ist die Leistungssachbearbeitung in der KfB. Hier werden sowohl die Erst- als auch die Weiterbewilligungsanträge für Leistungen nach dem SGB II bearbeitet. Die Anträge werden beschieden und die Leistungen ausgezahlt.

Zum 07.10.2013 wurde ein Beratungcenter mit vier Personen eingeführt. 2017 wurde das Beratungcenter mit einer weiteren Stelle aufgestockt. Seit diesem Zeitpunkt werden dort die Erst- und Weiterbewilligungsanträge persönlich entgegen genommen. Erstantragstellende erhalten von dort einen persönlichen Vorsprachetermin bei ihrer zuständigen Person in der Sachbearbeitung.

Die Sachbearbeitung des Fachbereichs „Materielle Hilfe“ besteht aus acht Fachgebieten, die jeweils von einer erfahrenen Fachgebietsleitung angeleitet und geführt werden. In jedem Fachgebiet sind neben der Fachgebietsleitung vier bis acht Personen in der Sachbearbeitung tätig, die hauptsächlich über folgende Ausbildungen verfügen: Diplom-Verwaltungswirt/in, Verwaltungsfachwirt/in, Verwaltungsfachangestellte, Diplom-Sozialjurist/in oder Volljurist/in. Außerdem verfügt jedes Fachgebiet über eine Teamassistentin. Die 23 Städte und Gemeinden des Landkreises werden je nach Fallzahl in Buchstabengruppen von den Teams betreut.

Der Fachbereich arbeitet seit 01.01.2013 ausschließlich mit dem Programm OPEN/PROSOZ. Ende 2017 wurde mit der Einführung der E-Akte mit dem Programm enaio begonnen. Jetzt arbeitet der gesamte Fachbereich mit der E-Akte. Außerdem wurde zu Ende des Jahres 2018 das Programm Vision.iC eingeführt. Hier handelt es sich um ein Führungsinformationssystem, das monatlich Feedback aller Mitarbeitenden mit Status und Prognose zur Zielerreichung liefert. Dadurch wird eine neue Feedback-Kultur geschaffen.

Seit 2016 finden regelmäßig Qualifizierungsschulungen durch Mitarbeiterinnen der Firma Prosoz in unserem Haus statt. Die Schulung dauert drei volle Tage plus einen Workshoptag nach ca. 8 Wochen nach der Einführungsschulung. In 2019 konnten dadurch insgesamt 4 Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter bzw. Teamassistenzen in OPEN/PROSOZ zertifiziert werden.

Neben diversen Kommentaren steht allen Mitarbeitenden eine stets aktualisierte Sammlung von maßgeblichen Gerichtsentscheidungen (FEVS) zur Verfügung.

Darüber hinaus findet alle 2 Wochen eine Teamsitzung statt, in der alle Bereiche der KfB repräsentativ vertreten sind. Das hieraus resultierende Protokoll steht allen zur Verfügung und dient als „Roter Faden“ und Arbeitsanweisung. Hier werden die Erkenntnisse aus vielfältigen Schulungen und der AG Leistungsrecht der kommunalen Jobcenter in Hessen aufgearbeitet. Parallel hierzu wurde eine Wissensdatenbank aufgebaut, in der alle Mitarbeitenden nach Schlagworten Informationen und Arbeitsanweisungen suchen können.

Für alle Mitarbeitenden in der Sachbearbeitung wurden Inhouse-Schulungen zu den Themen „Vorrangige Leistungen nach § 12a SGB II erkennen“, „Psychologische Deeskalation“, „Sprachsensible Beratung“ und „Betriebskosten“ angeboten.

Die Leistungssachbearbeitenden haben im Jahr 2019 vermehrt das Online-Verfahren zum Kontenabruf beim Bundeszentralamt für Steuern in Berlin genutzt. Dieses stellt eine große Unterstützung beim Aufdecken von Leistungsmissbrauch dar. Insgesamt wurden 134 Anfragen durchgeführt. Die Fachbereichsleiterin nimmt regelmäßig an KIB-Sitzungen mit Vertretungen von Staatsanwalt, Polizei, Finanzamt, Hauptzollamt usw. teil.

Im Jahresbericht 2018 wurde von dem im Sommer stattgefundenen regionalen Netzwerktreffen zwischen der Familienkasse Hessen und den hessischen Jobcentern berichtet. Hieraus hat sich eine sehr gute Zusammenarbeit insbesondere mit Ansprüchen auf Kinderzuschlag entwickelt. Von der Familienkasse wurde für die KfB eine Potenzialanalyse durchgeführt und ein verkürztes Erstattungsverfahren für KIZ-Fälle eingeführt.

8.1. Unterhaltssachgebiet

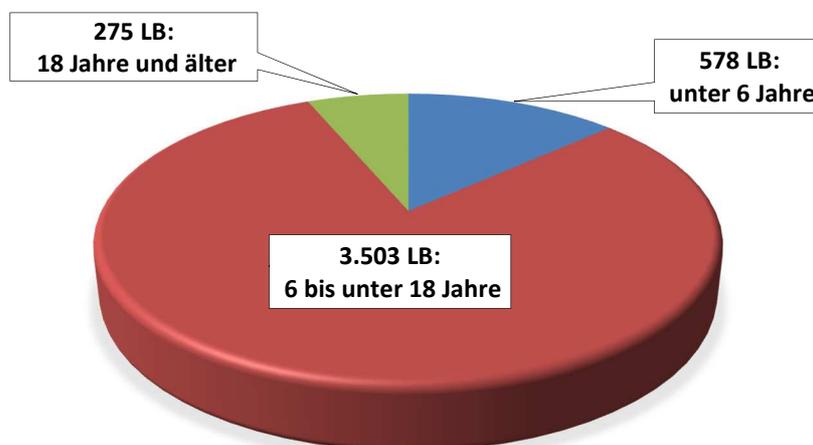
Für das Unterhaltssachgebiet stehen vier Stellen zur Verfügung. Diese setzen sich zusammen aus einem Wirtschaftswissenschaftler, einer Verwaltungsfachangestellten und drei Diplom-Verwaltungswirten, wobei eine hiervon das Unterhaltssachgebiet leitet. Aufgabe ist es, die auf die KfB übergegangenen Unterhaltsansprüche festzustellen. Sodann werden diese geltend gemacht und realisiert. Die Mitarbeitenden des Unterhaltssachgebiets leiten die Beitreibung von Unterhaltsansprüchen ein und bereiten deren gerichtliche Durchsetzung vor.

8.2. Bildung und Teilhabe (BuT)

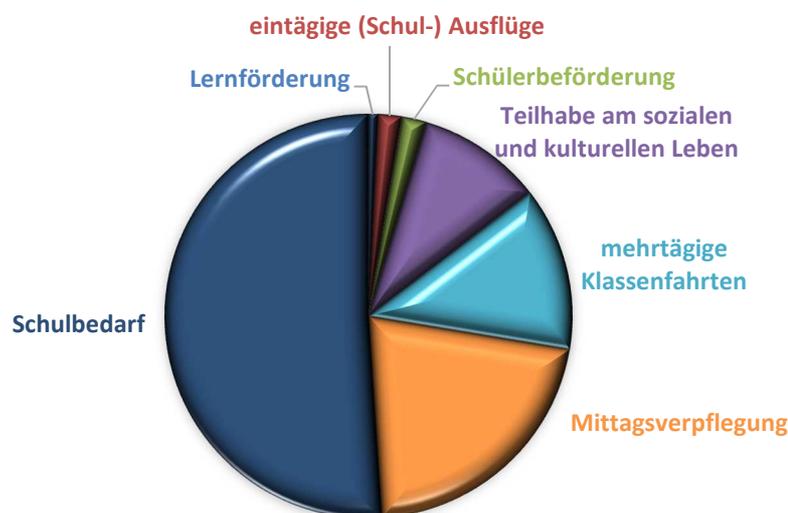
Zum 01.05.2011 wurde aufgrund der Gesetzesänderung ein Fachgebiet zur Umsetzung des Bildungs- und Teilhabepaketes gebildet. Dieses besteht aus vier VZÄ, welche derzeit durch 5 Personen besetzt sind.

Die Mitarbeitenden bei BuT sind Ansprechpersonen für die Leistungsberechtigten, Leistungsanbietenden sowie Schulen und Kindertageseinrichtungen. Sie entscheiden über die zahlreichen Anträge und leisten eine hohe Öffentlichkeitsarbeit. Sie sind zuständig für die Anspruchsberechtigten nach dem SGB II und dem Bundeskindergeldgesetz (BKKG).

Leistungsberechtigte (LB) im Landkreis Darmstadt-Dieburg 2019 mit Anspruch auf mindestens eine Leistungsart Bildung und Teilhabe⁷



Leistungsberechtigte im Landkreis Darmstadt-Dieburg 2019 nach Anspruch auf Leistungsarten⁸



9. Widerspruchssachgebiet

Im Jahr 2019 ist die Anzahl der Widersprüche gegenüber dem Vorjahr angestiegen (883 Widersprüche im Jahr 2018, 1019 Widersprüche im Jahr 2019). Die Anzahl der gerichtlichen Verfahren ist demgegenüber weitestgehend gleich geblieben (174 Verfahren in 2018 und 175

⁷ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: März 2020

⁸ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: März 2020

Verfahren in 2019). Die Anzahl der Eilverfahren war im Jahr 2019 rückläufig. So waren es im Jahr 2019 in erster Instanz 37 Eilverfahren gegenüber 49 Eilverfahren in 2018. Die Zahl der Klagen in erster Instanz hat sich demgegenüber von 118 im Jahr 2018 auf 130 im Jahr 2019 erhöht.

Der Großteil der Verfahren in erster Instanz betrifft weiterhin den Bereich der materiellen Hilfe (144 Verfahren). Die Anzahl der den Bereich der aktivierenden Hilfe betreffenden Verfahren ist von 15 Verfahren im Jahr 2018 auf 10 Verfahren im Jahr 2019 gesunken. Bei 13 der Klagen handelte es sich um Untätigkeitsklagen, von denen allerdings 10 bereits wieder zurückgenommen wurden.

Eine Vielzahl der Klagen betrifft die Bereiche Kosten der Unterkunft (12), Rückforderungen (21) und Ablehnungen aufgrund unklarer wirtschaftlicher Verhältnisse bzw. nicht nachgewiesener Hilfebedürftigkeit (12).

Die Verteilung der Anzahl der Widersprüche auf die Bereiche materielle Hilfe, aktivierende Hilfe und die Fachgebiete Unterhalt und Bildung und Teilhabe hat sich gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig geändert. 89,5 % aller eingegangenen Widersprüche betreffen den Bereich der materiellen Hilfe. Im Bereich der aktivierenden Hilfe sind 76 Widersprüche im Jahr 2019 eingegangen, was einem Anteil von 7,46 % an allen eingegangenen Widersprüchen entspricht. Der größte Teil dieser Widersprüche betrifft weiterhin den Bereich Sanktionen (51).

An der Gewichtung der Widerspruchsgründe im Bereich der materiellen Hilfe hat sich wenig geändert. Die meisten Widersprüche wurden wieder aufgrund der Ablehnung / Einstellung / Versagung / Entziehung von Leistungen eingelegt (253 Widersprüche). Auch in den Bereichen Kosten der Unterkunft (110 Widersprüche), Einkommensanrechnung (115 Widersprüche) und Rückforderungen (125 Widersprüche) blieb die Anzahl der Widersprüche unverändert hoch. 24 Widersprüche waren dem Bereich der Leistungen zur Bildung und Teilhabe zuzuordnen.

9.1. Widerspruchsverfahren

Zahl der eingegangenen Widersprüche 2019:	1019
davon im Bereich materielle Hilfe:	912 (89,5 %)
davon im Bereich aktivierende Hilfe:	76 (7,46 %)
davon im Fachgebiet Bildung und Teilhabe:	24 (2,36 %)
davon im Unterhaltssachgebiet	7 (0,69 %)
Auswertung: Widerspruch eingelegt von:	
Kunde oder Kundin:	767 (75,27 %)
Bevollmächtigte oder Bevollmächtigter:	252 (24,73 %)
Auswertung der Widersprüche nach „erledigt durch“	
Widerspruchsbescheid:	475 (46,61 %)
teilweise Abhilfe + Widerspruchsbescheid:	73 (7,16 %)
Abhilfeentscheidungen:	
Abhilfebescheid:	275 (26,99 %)
(davon Abhilfeentscheidungen aufgrund der Nachholung von Mitwirkungspflichten im Widerspruchsverfahren: 205)	

Rücknahme:	43	(4,22 %)
Erledigung / Einstellung des Widerspruchsverfahrens:	12	(1,18 %)
derzeit ruhend gestellt:	1	(0,10 %)
noch offen:	140	(13,74 %)

Angegebene Gründe im (ersten) Widerspruchsschreiben (Mehrfachnennungen möglich)

Ablehnung / Einstellung / Versagung / Entziehung der Leistungen	253
• davon wegen Ausschluss Ausländer, AsylbLG	97
• davon fehlende Mitwirkung §§ 60/66 SGB I	45
• davon wegen übersteigendem Einkommen	41
• davon wegen unklarer wirtschaftlicher Verhältnisse	15
• davon wegen einzusetzendem Vermögen	12
• davon wegen Umzug / fehlender Zuständigkeit / stationärem Aufenthalt	12
• davon wegen ungenehmigter Ortsabwesenheit	10
• davon wg. Ausschluss Auszubildende	8
• davon wegen fehlender Erwerbsfähigkeit	7
• davon wegen vorrangigen Leistungen	6

Rückforderungen	123
• davon Aufhebung und Erstattung, §§ 45, 48 SGB X	91
• davon abschließende Feststellung, § 41a Abs. 6 SGB II	31
• davon Erstattung nach §§ 34, 34a SGB II	1
Anrechnung Einkommen / Freibeträge	115
Kosten der Unterkunft	110
Sanktionen / Anhörungen Sanktionen ohne Begründung	51
Aufrechnung	48
Eingliederungsleistungen/-maßnahmen	45
Bildung und Teilhabe	24
Berechnung allgemein / Höhe Regelbedarf / Leistungsbeginn / Dauer Gewährungszeitraum	24
Mehrbedarfe	20
Heizkosten	15
Erlas eines VA anstelle einer EGV	8
	1

9.2. Gerichtsverfahren (Klage- und einstweilige Rechtsschutz-Verfahren)

Neueingänge 2019:

insgesamt:	175 (alle Instanzen)
in erster Instanz:	167
davon Hauptsacheverfahren:	130
davon einstweiliger Rechtsschutz:	37
in zweiter Instanz:	8
davon Hauptsacheverfahren:	3
davon Nichtzulassungsbeschwerden:	3
davon einstweiliger Rechtsschutz:	2

abgeschlossene Gerichtsverfahren in 2019:

insgesamt:	144 (alle Instanzen)
Verfahren in erster Instanz:	138
davon Hauptsacheverfahren:	102
	<u>Ergebnis:</u>
	Klagestattgabe 1 (0,98 %)
	Klagerücknahme 41 (40,20 %)
	Vergleich 25 (24,51 %)
	Erledigung nach
	Teilanerkenntnis 3 (2,94 %)
	sonstige Erledigung 2 (1,96 %)
	Klageabweisung 21 (20,59 %)
	Anerkenntnis 9 (8,82 %)
davon einstweiliger Rechtsschutz:	36
	<u>Ergebnis:</u>
	Ablehnung 12 (33,33 %)
	Erledigung / Rücknahme nach
	Abhilfe / Anerkenntnis 2 (5,56 %)
	Erledigung / Rücknahme nach
	Teilanerkenntnis 2 (5,56 %)
	Antragsrücknahme / Erledigung 14 (38,89 %)
	Antragsstattgabe 1 (2,78 %)
	Vergleich 5 (13,89 %)
Verfahren in zweiter Instanz:	6
davon Hauptsacheverfahren:	1
davon einstweiliger Rechtsschutz:	3
	<u>Ergebnis:</u>
	Zurückweisung 5 (83,33 %)
	Erledigung 1 (16,67 %)

10. Ermittlungsdienst

Der Ermittlungsdienst ist dem Fachgebiet 520.2 - Statistik, Controlling, Außendienst - zugeordnet. Im Stellenplan 2019 sind 5,0 VZÄ ausgewiesen. Im laufenden Jahr 2019 war der Ermittlungsdienst allerdings nur mit 4,5 VZÄ besetzt.

Im laufenden Berichtsjahr wurde ein Rückgang der Aufträge um rund 6,5 % verzeichnet

Durch den Ermittlungsdienst werden vor Ort Ermittlungsaufträge der Sachbearbeitung und des Fallmanagements ausgeführt. Hierbei geht es im Wesentlichen um die Überprüfung von Anspruchsvoraussetzungen und Angaben der Antragstellenden sowie um Prüfung von geltend gemachten Bedarfen.

Im Detail wurden 2019 folgende Aufträge durch den Ermittlungsdienst übernommen:

1 = Eheähnliche Gemeinschaft	9
2 = keine Eheähnliche Gemeinschaft	30
3 = Eheähnliche Gemeinschaft nicht eindeutig	11
4 = Umzug notwendig	15
5 = Umzug nicht notwendig	4
6 = Aufenthalt hält sich auf	65
7 = Aufenthalt hält sich nicht auf	113
8 = Renovierung notwendig	35
9 = Renovierung nicht notwendig	4
11 = Antrag vom eLb zurückgezogen	12
12 = Darlehen notwendig	104
13 = Darlehen nicht notwendig	9
14 = Ortsabwesenheit festgestellt	4
15 = Beihilfe notwendig	307
16 = Beihilfe nicht notwendig	15
17 = Beihilfe teilweise notwendig	264
18 = Wohnverhältnisse prüfen	390
19 = Hausbesuch verweigert	10
20 = unbekannt verzogen	1
21 = Auftrag durch SB/FM zurückgenommen	30
22 = Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen	86
23 = positive Feststellung der Prüfung gewährter Beihilfen	5
24 = negative Feststellung der Prüfung gewährter Beihilfen	1
25 = Zustellungen Bescheide und Briefe	5
26 = andere Behörde eingeschaltet	5
Gesamt (1.1. bis 31.12.2019)	1.534

11. Fachstelle für Selbständige

Seit November 2008 verfügt die KfB über eine Fachstelle für die Einkommensermittlung Selbstständige, welche aktuell mit 2,77 Stellen besetzt ist. Hierbei übernehmen die Mitarbeitenden die Aufgabe, das Einkommen selbstständiger Antragstellenden unter Berücksichtigung der Arbeitslosengeld-II-Verordnung zu bemessen. Die eingereichten Referenzunterlagen werden inhaltlich sowie auch der Höhe nach mit den Angaben der eingereichten Anlage EKS abgeglichen und auf Plausibilität geprüft. Das Einkommen wird dann vorläufig ermittelt und der Sachbearbeitung der materiellen Hilfe mitgeteilt.

Nach Ablauf des Bewilligungszeitraumes wird das tatsächliche Einkommen berechnet und die SGB-II-Leistungen abschließend festgesetzt.

Die berechneten Gewährungszeiträume sind in der Regel sechs Monate.

Im Jahr 2019 konnten durch die durchgeführten intensiven Prüfungen und Bewertungen des Fachteams Einkommensermittlung Selbstständige eine durchschnittliche Einkommensermittlung bei selbstständigen Antragstellenden von 94.796,050 € je Monat errechnet werden, die Gesamtermittlung in 2019 betrug 1.137.562,86 €.

Hinsichtlich der Fallzahlentwicklung wurden in 2019 insgesamt 885 Gewährungszeiträume zur Prüfung und Bearbeitung (sowohl vorläufig als auch abschließend) der Fachstelle für Selbstständige vorgelegt. Diese verteilten sich auf 370 Antragstellende, bzw. Bestandsfälle im Jahr 2019. 489 persönliche Gespräche mit den Kunden wurden im Jahre 2019 durchgeführt.

232 Selbstständige waren dann unterjährig tatsächlich davon im Leistungsbezug, mit einem tatsächlichen angerechneten Einkommen von 554.634,61 €.

Neben den Berechnungen von vorläufigen und abschließenden Einkommen, hat die Fachstelle für Einkommensermittlung auch die Aufgabe das Fallmanagement hinsichtlich der Tragfähigkeit der Selbstständigkeit zu beraten, u.a. auch bei Antragstellungen auf Einstiegsgeld und/oder Existenzgründungszuschüssen nach § 16c SGB II.

Weiterhin unterstützt die Fachstelle im Widerspruchs- und Klageverfahren das Fachgebiet Widerspruch. Bei eingelegtem Widerspruch bzw. einem Klagverfahren werden die festgesetzten Einkommen zeitnah nochmals überprüft und eine Empfehlung hinsichtlich des weiteren Vorgehens ausgesprochen.

12. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Für die Tätigkeit als BCA steht seit dem 01.01.2013 eine Teilzeitstelle (50 % einer Vollzeitstelle) zur Verfügung.

Einbindung in Maßnahmeplanung 2020

Die BCA hat sich auch 2019 an der Maßnahmeplanung beteiligt und darauf geachtet, dass ein gleichberechtigter, zielgruppengerechter Zugang zu den geplanten Maßnahmen möglich ist.

Sowohl den Kunden und Kundinnen mit Familienpflichten als auch den Aufstockern kommt entgegen, dass die KfB seit Jahren im Erwachsenenbereich (Ü25) fast nur noch Maßnahmen in Teilzeit oder mit individuell abgestimmten Einzelterminen anbietet. Einzige Ausnahmen sind die Maßnahme Chance Europa (mit Auslandspraktikum) sowie JobAct Sprachkultur. Dennoch konnte die letztgenannte Maßnahme zu über 50 % mit weiblichen Geflüchteten oder Migrantinnen besetzt werden. JobAct Sprachkultur fördert sowohl die Sprach- als auch die Sozialkompetenzen, bietet Berufsorientierung und Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. So kann immerhin ein kleiner Teil der weiblichen Geflüchteten oder Migrantinnen über mehrere Monate intensiv gefördert werden.

Unsere 2018 eingeführte Maßnahme CIK (Coaching in Integrationskursen) richtet sich an dieselbe Zielgruppe. Im Vordergrund des parallel zum IK stattfindenden Coachings steht neben der Beratung und Unterstützung bei Alltagsproblemen die berufliche Orientierung. 70 % der Plätze sollten mit weiblichen Teilnehmern belegt werden, was jedoch nicht gelungen ist. Um zukünftig auch diejenigen zu erreichen, die noch nicht an einem IK teilnehmen können, wird das Angebot 2020 auf diese Personengruppe (Anwärterinnen und Anwärter IK) ausgeweitet. Dies betrifft zumeist Kundinnen, die vorerst wegen nicht ausreichender Kinderbetreuung am Besuch eines IK gehindert sind.

Die derzeit einzige Frauenmaßnahme „CoAF“ (Coaching und Arbeitsvermittlung für Frauen aus dem Ü25-Bereich in Darmstadt) wird weitergeführt und seit 2019 zusätzlich zum Standort Darmstadt auch in Dieburg angeboten. In den sehr heterogenen Frauengruppen (Migrantinnen, Flüchtlinge, Einheimische, mit Kindern und ohne Kinder, unterschiedlicher Bildungsstand usw.) kommen Themen wie mangelndes Selbstvertrauen oder Gewalterfahrungen offener zur Sprache und die Teilnehmerinnen stärken sich gegenseitig.

Frühaktivierung von Kunden und Kundinnen, die wegen Kinderbetreuung gem. § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II vorübergehend dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen

Anfang 2019 mussten von der BCA noch die letzten der 2018 durchgeführten Informationsveranstaltungen für Mütter und Väter in der Betreuungszeit abgewickelt werden (Dokumentation, Anhörungen und Entscheidungen über Sanktionen wegen Meldeversäumnissen). Wegen des hohen zeitlichen und organisatorischen Aufwandes soll demnächst entschieden werden, ob die Veranstaltungen in der bekannten Form weitergeführt werden sollen. Das Ziel, die Mütter und Väter frühzeitig anzusprechen und auf den beruflichen (Wieder-) Einstieg vorzubereiten, soll aber beibehalten werden.

Die für 2019 geplanten Veranstaltungen speziell für Geflüchtete sowie Migrantinnen und Migranten mit keinen oder nur sehr geringen Deutschkenntnissen mussten aus organisatorischen Gründen auf 2020 verschoben werden. Hierbei soll mit Übersetzerinnen und Übersetzern für die jeweilige Muttersprache insbesondere über die Rechte von Frauen, ihre beruflichen Möglichkeiten sowie die vorbereitenden Schritte einer Arbeitsmarktintegration informiert werden (Stichwort: Orientierungsinformation).

Kooperation mit Mehrgenerationenhaus (MGH)

Seit 2013 besteht eine Kooperation der KfB mit dem MGH des Landkreises Darmstadt-Dieburg in Groß-Zimmern sowie der Agentur für Arbeit Darmstadt. Die Akteurinnen (Mitarbeiterin des MGH, BCA der Arbeitsagentur Darmstadt sowie BCA der Kreisagentur für Beschäftigung) führen jährlich vier bis sechs Informationsveranstaltungen für Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen durch. Die Veranstaltungen richten sich an alle Interessierten aus der Region. Dabei werden ein kleines Frühstück und Kinderbetreuung angeboten.

Durch die Zusammenarbeit lernen die Besucher und Besucherinnen das MGH als einen Ort kennen, an dem die gesellschaftliche Teilhabe, die Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird. Für unser Kommunales Jobcenter bietet die Nutzung der Räumlichkeiten die Möglichkeit, an einem neutralen Ort in entspannter Atmosphäre und außerhalb des sonst bestehenden Zwangskontextes informieren und beraten zu können.

2019 hat die BCA erneut über Qualifizierungsmöglichkeiten in Teilzeit in der Region informiert und an den beiden so genannten „Infobörsen“ mitgewirkt. Hierzu werden immer auch Kunden und Kundinnen der Kreisagentur eingeladen. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist freiwillig. Bei den Infobörsen erhalten die Besucher und Besucherinnen allgemeine Informationen sowie individuelle Beratung zum Wiedereinstieg, aktuelle Stellenangebote und Auskünfte zum ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg - Potenziale erschließen“.

Mitarbeit in Netzwerken

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit als BCA ist der Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen BCAs, mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie weiteren in der Frauenförderung Tätigen. In den Netzwerken werden aktuelle Entwicklungen besprochen, Strategien entwickelt und Veranstaltungen gemeinsam organisiert und durchgeführt.

Netzwerk Chancengleichheit Südhessen:

Hier tauschen sich die BCAs der Rechtskreise SGB II und SGB III sowie die kommunalen Frauenbeauftragten der Stadt Darmstadt und der Landkreise Bergstraße, Groß-Gerau, Odenwaldkreis und Darmstadt-Dieburg vierteljährlich aus. Zusätzlich findet pro Jahr eine Klausurtagung zur Reflexion und zur Planung der weiteren Zusammenarbeit statt. Übergeordnetes Ziel ist es, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und Erziehende in der Region zu verbessern.

2019 wurden verschiedene Themen bearbeitet. Unter anderem informierte sich die Runde über die beiden neuen am 01.01.2019 in Kraft getretenen Gesetze: Qualifizierungschancengesetz und Teilhabechancengesetz. Bei Letzterem wollen die BCA darauf achten, dass die Kundinnen gemäß ihrem Anteil an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei der Förderung berücksichtigt werden. Ein weiteres Thema war die Vorbereitung der 2020 erstmals stattfindenden Woche der Chancengleichheit. Vom 04. bis 09. Mai sollen hessenweit Veranstaltungen zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt durchgeführt werden. Initiatoren sind das HMSI und die RD Hessen. Die Koordinierung hat der Dialog Chancengleichheit Hessen (HMSI, RD Hessen, BCA SGB II und III) übernommen. Alle Veranstaltungen sollen gemeinsam unter einem eigenen Logo in Presse und Rundfunk beworben werden. Mit diesem bundesweit einzigartigen Format soll eine möglichst große Aufmerksamkeit für das Thema erreicht – und der Schulterschluss aller beteiligten Institutionen verdeutlicht werden.

UAG BCA (Unter-AG der AG Eingliederung, angesiedelt beim Hessischen Landkreistag. Teilnehmerinnen sind die BCAs aus allen hessischen Optionskommunen):

Hier erfolgt ein regelmäßiger Austausch über die Aktivitäten und Projekte in den einzelnen KJC zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 2019 standen die Themen Teilhabechancengesetz, Konzepte zur Beratung von § 10-Kundinnen und –Kunden sowie die Frage, welche Daten und Auswertungen von den BCA benötigt werden im Vordergrund.

TAff (Teilzeitausbildung in Hessen finden und fördern):

TAff in Hessen ist ein mit ESF-Mitteln gefördertes Netzwerk unter Federführung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration. Ziel ist es, die Chancen für Frauen und Männer auf eine Ausbildung oder Umschulung in Teilzeit zu verbessern. Jährlich finden zwei Treffen statt. Beim letzten Treffen im September stand die Neuregelung der dualen Teilzeitausbildung in der BBiG-Novelle im Vordergrund. Die ab 01.01.2020 geltende regelhafte Verlängerung der Dauer der TZBA wird vom Netzwerk kritisch gesehen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Gesetzesänderung in der Praxis auswirken wird. Über die Webseite (<http://www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsmarkt/teilzeitausbildung>) lassen sich Informationen und Ansprechpersonen vor Ort finden.

Facharbeitskreis Frauen und Erwerbsarbeit (Wissenschaftsstadt Darmstadt und Landkreis Darmstadt-Dieburg):

Der 2016 gegründete AK möchte es den Frauen in der Region erleichtern ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und so zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Unter Berücksichtigung der speziellen Lebenslagen von Frauen sollen bedarfsgerechte arbeitsmarktpolitische Instrumente, Initiativen und Weiterbildungsangebote entwickelt werden. 2019 stand das Thema Digitalisierung im Vordergrund. Am 31.10.2019 hat in Darmstadt der Fachtag #DigitalWoman – Wiedereinstieg mit Zukunft stattgefunden. Dabei ist erneut deutlich geworden, wie unabdingbar inzwischen digitale Kompetenzen für den Arbeitsmarkt sind. Ohne diese sind attraktive, gut bezahlte Arbeitsstellen kaum erreichbar. Die BCA wird daher zukünftig besonders darauf hinwirken, dass immer auch auf die digitalen Kompetenzen der Kunden und Kundinnen geschaut wird und diese erforderlichenfalls gefördert werden.

Verschiedenes

Die BCA hat auch 2019 die Kreisagentur bei verschiedenen Veranstaltungen vertreten und an den Fachbeiratssitzungen teilgenommen.

Zur Abstimmung der Aktivitäten wurden und werden regelmäßig Jour-fixe-Gespräche mit der Jobcenterleitung geführt.

In Einzelfällen berät die BCA Kunden und Kundinnen anderer Fallmanagerinnen und Fallmanager zu speziellen Themen, wie zum Beispiel Teilzeitausbildung.

13. Beschaffung von Eingliederungsleistungen

Im abgelaufenen Berichtsjahr 2019 wurden insgesamt in 3 Ausschreibungsverfahren 4 Eingliederungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Zentralen Auftragsvergabestelle (ZAVS) der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg nach Vergaberecht neu beschafft.

Die Verfahren und Maßnahmen im Einzelnen:

Nr.	Maßnahmebezeichnung	Lose	Ort	Maßnahmedauer	gesetzliche Grundlage
1	Coaching Plus	004-0127	DA	01.05.19 – 30.04.20	§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
2	Coaching Plus	004-0128	DI	01.05.19 – 30.04.20	§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
3	Perspektive Job+	004-0125	DA	01.06.19 – 31.05.20	§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
4	Teilzeitmaßnahme zur Aktivierung von Frauen Ü25 (CoAF)	004-0132	DA	01.09.19 – 31.08.20	§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III

Legende:

DA = Darmstadt, DI = Dieburg, Ü25 = über 25 Jahre

In der oben angegebenen Aufstellung sind Eingliederungsmaßnahmen, die in Vorjahren beschafft und aufgrund einer vertraglich vereinbarten Verlängerungsoption nach 2019 verlängert wurden, nicht berücksichtigt.

Das Angebot von sogenannten „Sofortangeboten“ (Maßnahme „Sofortangebot Blickwinkel“) für Antragstellende von Grundsicherungsleistungen wurde auch in 2019 fortgeführt, bei einer bereits bestehenden Maßnahme wurde die Möglichkeit der Verlängerungsoption wahrgenommen.

Daneben wurde der Ansatz der projekt- und sozialraumorientierten Gruppenarbeit mit Langzeitleistungsbeziehern in den Kommunen des Landkreises Darmstadt-Dieburg (Maßnahme „Leben und Arbeiten in ...“ – sogenannte Regionalprojekte) auf hohem Niveau fortgeführt. Die Verstetigung der Regionalprojekte in Selbstvornahme als Regelangebot im Angebotsportfolio der Arbeitsmarktdienstleistungen der KfB auf Grundlage einer AZAV-Zertifizierung (Trägerzulassung) wurde 2016 begonnen. In 2019 konnten die für eine externe Zertifizierung notwendigen Qualitätsmanagementinstrumente, interne Auditierung und das Managementreview zum Abschluss gebracht werden. Die externe Zertifizierung durch eine fachkundige Stelle und damit die verbundene Trägerzulassung soll im ersten Quartal 2020 erfolgen.

Es soll 2020 die Querschnittfunktion des Qualitätsmanagementbeauftragten als Stabsstelle für die KfB installiert und in allen Fachbereichen systematisches Prozessmanagement eingeführt werden.

In Hessen ist für den Unterschwellenbereich im Vergaberecht weiterhin noch keine landeseigene Regelung erfolgt.

Die bereits eingeführte Qualitätssicherung für den Arbeitsbereich der Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II konnte in 2019 wieder systematisch fortgeführt werden.

14. EDV

Im Jahr 2019 konnte die operative Ebene des Jobcenters vollständig, also die Leistungssachbearbeitung und das Fallmanagement, auf die eAkte@KfB umgestellt werden. Die Schulungen wurden entgegen den ersten Überlegungen der Projektgruppe und der Verwaltungsleitung vollständig hausintern durch die EDV der KfB durchgeführt. Die Schulungen wurden fachspezifisch für jedes Fachgebiet einzeln vor Ort am Arbeitsplatz der Kollegin und des Kollegen durchgeführt, sodass eine große Akzeptanz und Neugier auf diese neue digitale Arbeitsweise - trotz der Umstellung der eigenen Arbeitsgewohnheiten - erreicht wurde.

Für die Zukunft wurde ein Schulungskonzept für neue Mitarbeitende entwickelt, sodass die KfB in der Lage ist, innerhalb der ersten drei Arbeitstage nach Stellenantritt in der KfB die neue Kolleginnen und Kollegen mit der Digitalen Akte vertraut zu machen.

Für den Bereich des Arbeitgeberservice es ist es uns gelungen, ohne Unterstützung des Softwareherstellers eine separate Umgebung innerhalb der digitalen Akte zu entwickeln. Diese ermöglicht den Kolleginnen und Kollegen die Abbildung ihrer Tätigkeiten, Akquise-Bemühungen, Kommunikation mit Trägern und auch mit den Kundinnen und Kunden. Dieses System dient nicht nur der Dokumentation, sondern bietet auch verschiedene Auswertungsmöglichkeiten dazu.

Inzwischen erfolgen Administration, Anwendungsbetreuung, Schulungen und hausspezifische Weiterentwicklungen nicht nur für die Fachanwendung OPEN/PROSOZ im Leistungs- und Fallmanagementbereich, sondern auch für den gesamten Bereich der digitalen Akte (enaio-System) im gesamten Kommunalen Jobcenter durch die „EDV@KfB“. Das Fachgebiet 520.6 „EDV, Beschwerde, Poststelle“ leistet an dieser Stelle einen enormen und relevanten Beitrag zur Funktionsfähigkeit der KfB insgesamt.

Aufgrund des Aufgabenzuwachses konnte sich das Team auch über eine personelle Verstärkung freuen. Allerdings musste deren Einarbeitung mitten in die Projektarbeit mit integriert werden, was eine besondere Herausforderung war.

Auf dem Weg in die Digitalisierung hat sich die KfB und insbesondere das Team EDV@KfB neben der Teilnahme an vielen Veranstaltungen und der Mitgliedschaft in der AG mobil und digital des Hessischen Städtetags der Aufgabe angenommen, die Digitalisierung den Kolleginnen und Kollegen näher zu bringen. Sie sollen spüren können, dass „Papier“ aus den Räumen der KfB mehr und mehr auszieht.

Für den Bereich des Archivs konnten zwei neue Mitarbeitende im Rahmen eines 6-wöchigen Praktikums angelernt und im Anschluss daran über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt werden.

Der Anfang des papierlosen Büros ist nicht immer leicht und erfordert erhöhten Koordinationsaufwand und Ressourceneinsatz, aber nun ist die KfB in der Lage in enger Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister die Papier-Akten aus den Zimmern zu entfernen und entsprechend einem Archivierungssystem extern einlagern zu lassen. Die Digitalisierung wird durch mehr freien Platz in den Büroräumen spürbar. Die KfB ist auf einem guten Weg, sich mit den neuen Arbeitswelten anzufreunden. Sie nimmt in diesem Zusammenhang auch an einem Prozess innerhalb der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg zur Schaffung neuer Arbeitswelten teil.

Durch die intensive Einbindung und Ausweitung der eAkte musste die Arbeit des Fachgebiets 520.6 neu strukturiert werden, denn auch der Bereich des Postein- und -ausgangs hat sich völlig verändert. Das Postteam ist mehr und mehr ein Scan-Team geworden und erbringt digitale Servicedienstleistungen für Sachbearbeitung, Fallmanagement und andere Bereiche der KfB.

Das Arbeiten in der digitalen Welt spiegelt sich in den Scan-Statistiken wider (siehe Kapitel 3.1).

15. Statistik

Eine integrierte Arbeitsmarktstatistik setzt die systematische und standardisierte Zusammenführung von Informationen zu den einzelnen betreuten Arbeitslosen, erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Bedarfsgemeinschaften voraus. Die Daten sind entsprechend der gesetzlichen Regelung des § 51b SGB II zu erheben und zu übermitteln. Im Bereich der KfB wurden die Datenlieferung im gesamten Berichtsjahr entsprechend der Datenbeschreibung zur Regelung der Datenübermittlung nach § 51b SGB II für zugelassene kommunale Träger nach § 6a SGB II nach dem X-Sozial-BA SGB-II-Version 4.7.0 erhoben und übermittelt.

Im gesamten Berichtszeitraum wurden die zu liefernden Zeitscheiben mit Hilfe der jeweiligen Validierungstools geprüft und fehlerlos übermittelt. Vor dem offiziellen Termin der Pflichtstatistik wird ein Testlauf durchgeführt, um offensichtliche Fehlerquellen zu bereinigen. Zum Meldetermin wird die erstellte xml-Datei mittels der geltenden Prüfregeln auf Wohlgeformtheit geprüft und nachfolgend konsolidiert.

Nach der Verarbeitung der Datenlieferung durch die BA werden Fehler- und Hinweislisten zur Verbesserung der Datenqualität unserer Pflichtstatistik an die beteiligten Abteilungen übersandt. Die Auswertungen der RD Südwest zeigen, dass weitestgehend eine zeitnahe Korrektur der Fehler erfolgen konnte.

Die X-Sozial-Meldung zum Stichtag wird in eine Datenbank konvertiert um aussagekräftige Werte zur Anzahl der Bedarfsgemeinschaften, der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, Arbeitslosen, Maßnahmeteilnehmenden und bewilligten Neuanträgen zu ermitteln.

Im Berichtsjahr 2019 konnten für alle Zeitscheiben valide Meldung übermittelt werden.

Bei allen folgenden Lieferungen konnten alle Kriterien der Plausibilität, der Validität sowie der Wohlgeformtheit erfüllt werden. Die KfB hat alle erforderlichen Einzeldatensätze geliefert, deren Auswertung zu einem Ergebnis führt, welches die Realität plausibel darstellt.

Die Meldungen der KfB waren in sich plausibel. Es existieren keine konkurrierenden Inhalte in unterschiedlichen Modulen. Alle Meldungen bezüglich Arbeitslosigkeit (Modul 14) bewegten sich in den gesetzten Vertrauensintervallen.

Im Jahr 2019 wurden die Vorbereitungen zur Einsetzung eines Qualitätszirkels getroffen. Dieser wird sich intensiv mit dem Thema „Datenqualität und Statistik“ auseinandersetzen, um im Ergebnis ein entsprechendes Handbuch – abgestimmt auf die Erfordernisse und Gegebenheiten in der KfB – für die Erfassung der Daten in der Fachsoftware zur korrekten Abbildung in der Statistik für alle Mitarbeitenden zur Verfügung stellen zu können, welches in der Folge immer wieder fortgeschrieben werden soll. Der Qualitätszirkel wird im 1. Quartal 2020 seine Arbeit aufnehmen.

16. Bewertung der Ergebnisse

Die KfB kann auf ein erfolgreiches Jahr 2019 zurückblicken. Der geänderten Struktur von erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden im Rechtskreis SGB II wurde mit entsprechenden zielgruppenorientierten Angeboten und Maßnahmen begegnet.

Dabei hat die KfB in 2019 ihr Portfolio weiter geschärft und mit der Fachstelle der „Aufsuchenden Aktivierung“ (Kapitel 6.12), dem Gesundheitsprojekt „Gemeinsam gesünder“ (Kapitel 6.9) und dem 5-jährigen Bundesprojekt rehapro Spurwechsel eine deutliche Fokussierung auf die besonderen Bedürfnisse der SGB-II-Leistungsbeziehenden gelegt. Zwar sind im Jahr 2019 die oben genannten Projekte an den Start gegangen, es ging aber jeweils eine etwa zweijährige Planungs-, Vorbereitungs- bzw. Antragsphase voraus. Dabei war es insbesondere wichtig und

notwendig, die finanziellen Mittel an unterschiedlichen Stellen einzuwerben und danach das notwendige Fachpersonal zu akquirieren.

Diese inhaltliche Weiterentwicklung und Neuausrichtung ist auch im Rahmen des Leitbilds der KfB (siehe unten) und der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie (Kapitel 1.1.) zu sehen. Hier entstehen wichtige Synergieeffekte für die Zukunft.

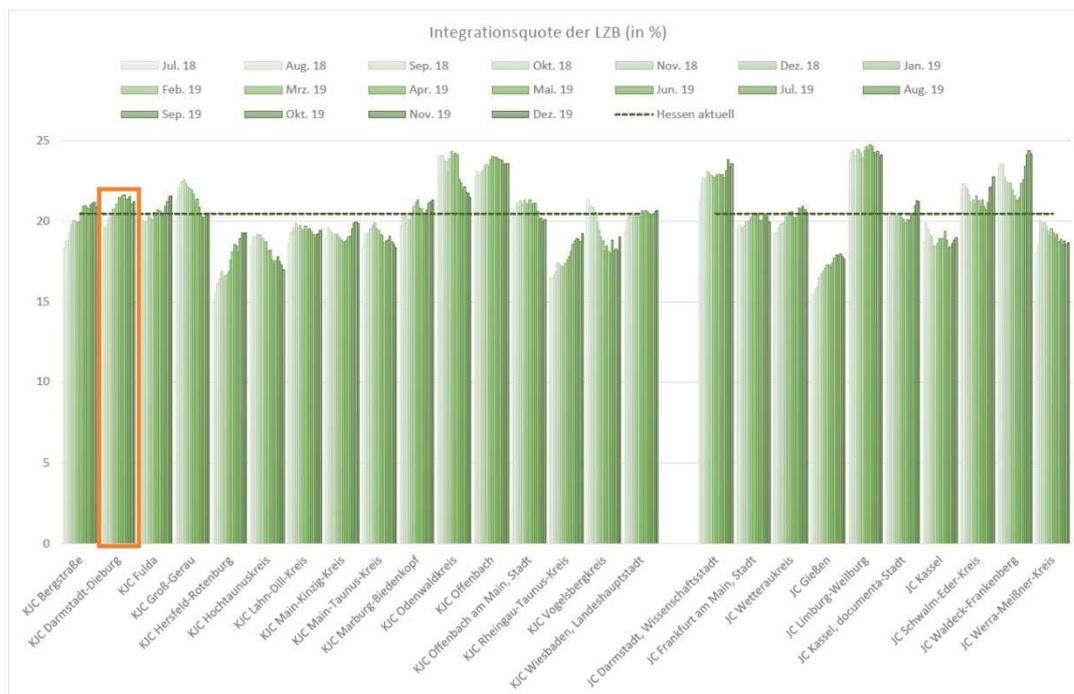
Die mit dem Land Hessen vereinbarten Ziele konnten ganz oder annäherungsweise erreicht werden. Bei 2.650 Integrationen sollte eine Integrationsquote von 24,66 % erreicht werden. Auch wenn die KfB die absolute Zahl der Integrationen mit 2.569 nicht erreicht hat, konnte aufgrund der niedrigeren Zahl an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine Quote von 25,64 % (T-3 März 2019) erreicht werden.

Von Seiten der Kommunen, der Sozialverbände und Beratungsvereine wird der KfB eine hohe Kompetenz, ein hohes Engagement und eine starke Präsenz vor Ort bescheinigt. Durch die regionale Vernetzung einerseits – z.B. durch die Werkakademie, Arbeitgeberservice, Regionalprojekte oder das Projektteam Arbeitsmarkt – sowie die überregionale und internationale Netzwerk-Bildung andererseits – z.B. durch IdA, BCA oder die zahlreichen Fachstellen – erreicht die KfB eine einzigartige Mischung, die insbesondere sehr gute Ergebnisse für die nachhaltige Integration und kontinuierliche Beschäftigung nach der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration gewährleistet, wie das Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen vom IWAK im Auftrag des HMSI für das Berichtsjahr 2019 belegt⁹.

Toolentwicklung: Institut für
Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)

1. Integration der Langzeitleistungsbeziehenden (K3E1)

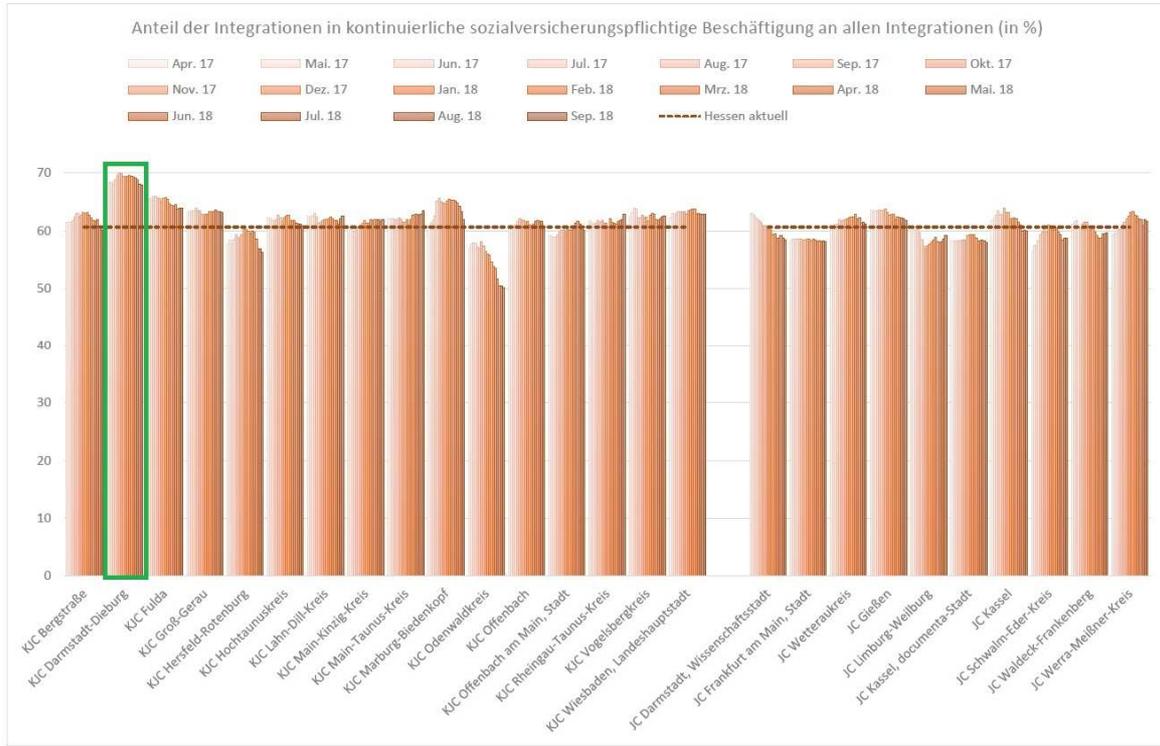
Hessisches Ministerium für
Soziales und Integration



(Hinweis: K3E1 misst die Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) in den vergangenen 12 Monaten im Verhältnis zu dem durchschnittlichen Bestand an LZB im selben Zeitraum.)

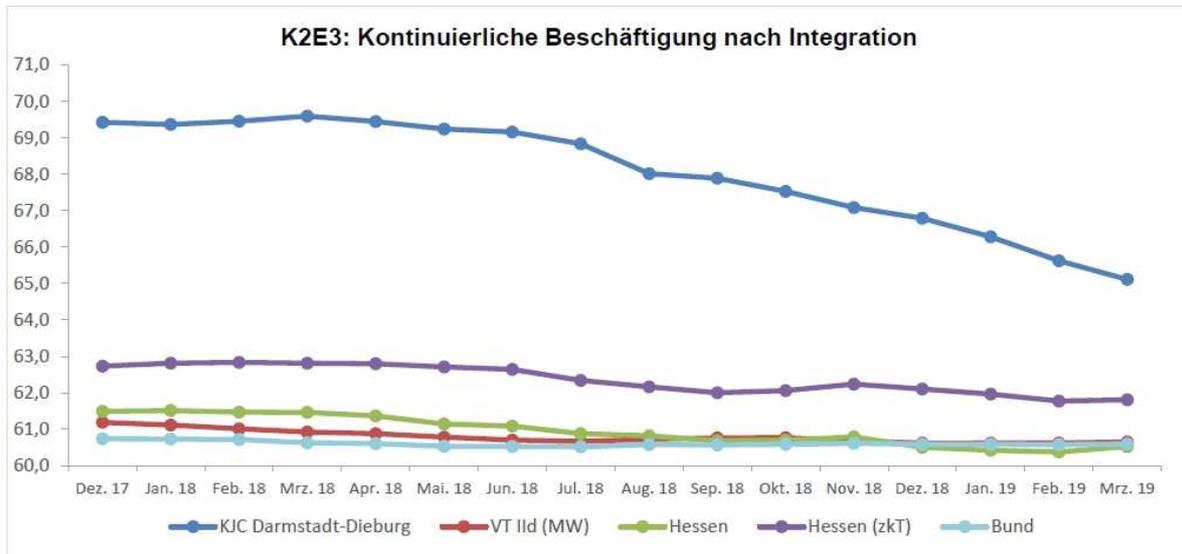
⁹ Quelle der Grafiken: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) Abteilung Arbeit und Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK): Arbeitswelt in Hessen. Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. April 2020, S. 2 und 4; Rahmen um Landkreis Darmstadt-Dieburg ergänzt.

2. Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3)



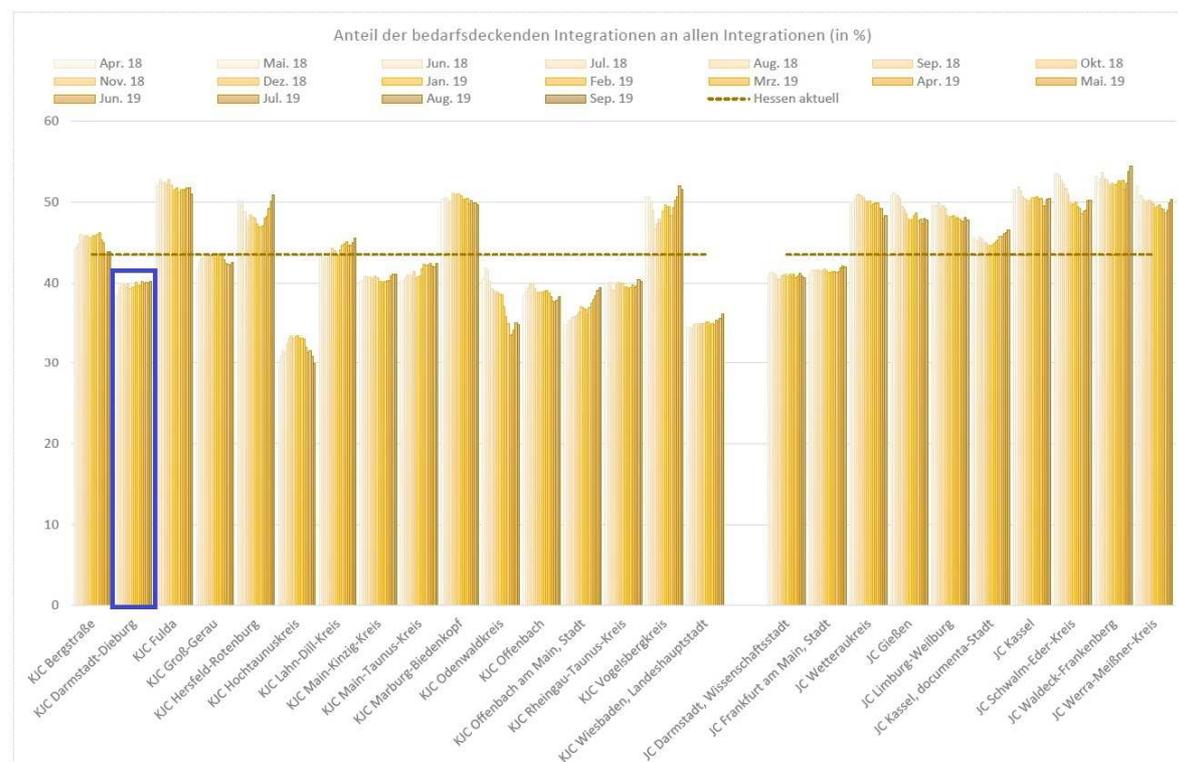
(Hinweis: K2E3 misst den Anteil der nachhaltigen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der vergangenen zwölf Monate an allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in diesem Zeitraum. Als nachhaltig wird eine Integration bezeichnet, wenn die betreffende Person auch zwölf Monate darauf sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.)

Auch im Vergleich zu Bund, Land Hessen und Vergleichstypen IId bestätigt sich, dass die KfB überdurchschnittlich nachhaltige Integrationen erreicht.¹⁰



¹⁰ Quelle der Grafik: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) Abteilung Arbeit und Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK): Arbeitswelt in Hessen. SGB II – Report des Landes Hessen zur Analyse der Kennzahlen nach § 48a SGB II im Landkreis Darmstadt-Dieburg. April 2020, S. 10.

Trotz der guten Zahlen zur nachhaltigen Integration besteht für die KfB das Problem, dass im Landkreis Darmstadt-Dieburg ein hohes Mietniveau gegeben ist. Daher ist der Anteil in bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit im hessischen Vergleich unter dem Durchschnitt.¹¹



Im Rahmen des Kundenkontaktes verlaufen die Beratungen positiv und Entscheidungen werden transparent und nachvollziehbar getroffen.

Die Fluktuation ist bei den Mitarbeitenden im Gegensatz zum Vorjahr leicht gesunken auf 9,01 % (11,66 % im Vorjahr), wobei die Fachbereiche unterschiedlich betroffen waren. Während im Fachbereich 520 „Planung/Zentrale Angelegenheiten“ die Fluktuationsquote bei 6,58 % (im Vorjahr 23,44 %) lag, betrug diese im Fachbereich 521 „Materielle Hilfe“ 7,69 % (im Vorjahr 10,71 %) und im Fachbereich 522 „Aktivierende Hilfe I“ 10,97 % (im Vorjahr 6,67 %). Für die neu gebildeten Einheiten Fachbereich 52 und Fachbereich 523 wurde noch keine Fluktuationsrate erhoben.

Das Ziel, die Kompetenz in Beratung, Betreuung und Vermittlung weiter zu stärken, wurde auch im Jahr 2019 durch die Wahrnehmung zahlreicher Fortbildungen weiterverfolgt. Die KfB ist ein anerkannter Partner auf dem regionalen Arbeitsmarkt und insbesondere die Angebote des Arbeitgeberservice werden bei der Rekrutierung von Arbeitssuchenden durch Arbeitgeber gern in Anspruch genommen und geschätzt.

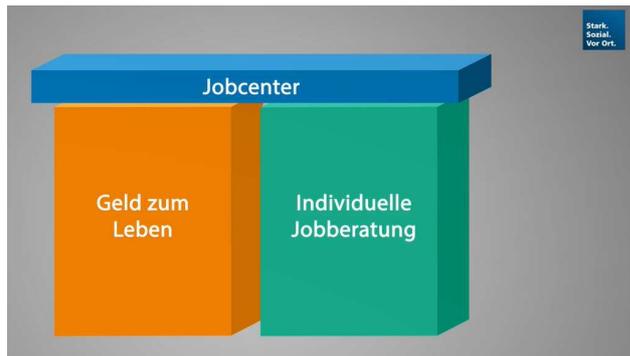
Der Wiedererkennungswert des Logos mit dem „roten K“ hat erneut deutlich zugelegt.

¹¹ Quelle der Grafik: HMSI Abteilung Arbeit und IWAK: Arbeitswelt in Hessen. Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. April 2020, S. 18

Die Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit wird seit Ende 2018 auch durch Teilnahme an der gemeinsamen Kampagne der kommunalen Jobcenter „Stark. Sozial. Vor Ort.“ vorangetrieben. Dies wurde im Jahr 2019 fortgesetzt. Dies erfolgte durch die Aufnahme der Kampagne in die E-Mail-Signaturen sowie durch die Anschaffung von entsprechenden Anstecker. Außerdem beteiligte sich die KfB an der Aktionswoche vom 26. Bis 30.08.2019.



Außerdem wurden zwei Erklärvideos angeschafft, mit denen zum einen die SGB II-Leistungen und zum anderen die Leistungen für Bildung und Teilhabe einfach erklärt werden. Diese werden im Internetauftritt der KfB zur Verfügung gestellt.



Die KfB legt besonderen Wert auf die persönliche und wertschätzende Kommunikation mit allen Akteuren des Arbeitsmarktes, vor allem aber mit den Leistungsberechtigten. Das im Frühjahr 2018 als Print-Broschüre auf der Vollversammlung der KfB verteilte Leitbild dient weiterhin als Orientierung und wird aktiv von Führungskräften und Mitarbeitenden gelebt. Es findet sich als Tagesordnungspunkt in der Standardagenda bei Teambesprechungen und kann in den strukturierten Jahresgesprächen thematisiert werden. Alle 2 Jahre ist eine Befragung der Mitarbeitenden dazu geplant, die in 2019 wieder durchgeführt werden soll.

Darüber hinaus erfolgte eine Visualisierung des Leitbilds mit Leitbildtafeln im Gebäude der KfB (Trakt 7). Dies wurde mit einem Farbleitsystem entsprechend dem KfB-Logo verbunden, so dass nun jedes Stockwerk der KfB eine eigene Farbe aus dem KfB-Logo zugeordnet ist. Das Farbleitsystem findet sich in den Aufzügen, an den Durchgangstüren sowie bei den Leitbildtafeln.



Auf Grundlage des Leitbilds und mit Hilfe des Führungskräfteinformationssystems Vision.iC wird weiterhin intern eine persönliche und wertschätzende Feedback-Kultur geschaffen. Dadurch kann ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess erreicht werden.

WIR, DIE KREISAGENTUR FÜR **BESCHÄFTIGUNG** DARMSTADT-DIEBURG, SIND EIN **UNSER LEITBILD** ZUKUNFTSORIENTIERTES DIENSTLEISTUNGS-UNTERNEHMEN MIT EINEM **TEAM** VON MOTIVIERTEN UND KUNDENORIENTIERTEN MITARBEITENDEN.



www.ladadi.de/kfb

Kreisausschuss des Landkreises Darmstadt-Dieburg
Kreisagentur für Beschäftigung
Kommunales Jobcenter
Jägertorstr. 207
64289 Darmstadt
www.ladadi.de/kfb

Redaktionelle Anmerkung:

In dem Bericht wird aus Gründen der Lesbarkeit teilweise auf die zusätzliche Ausformulierung in der weiblichen Form verzichtet. In jedem Fall ist sowohl die männliche als auch die weibliche Person angesprochen.