



Jahresbericht 2021

**an das Bundesministerium für
Arbeit und Soziales**

Darmstadt, den 30.05.2022

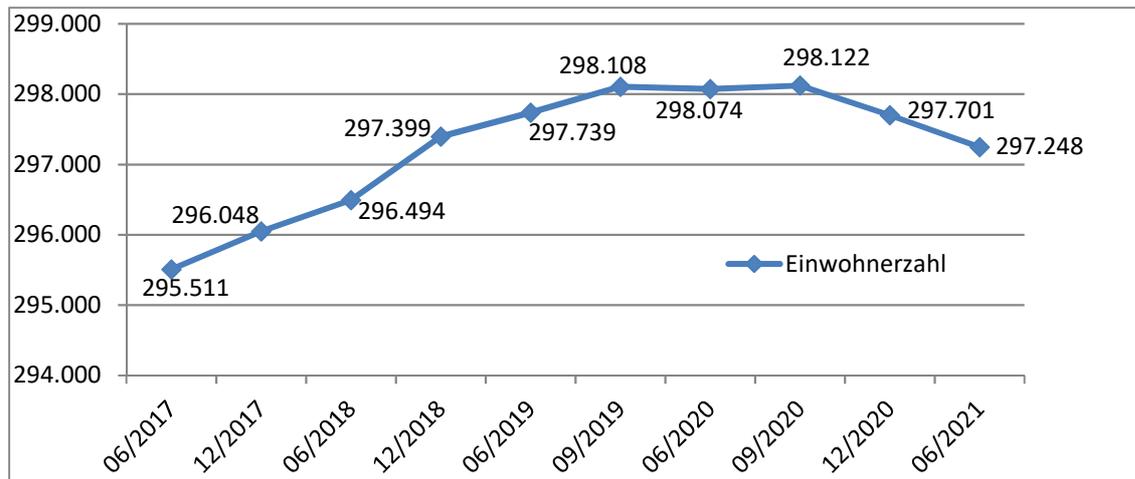
INHALTSVERZEICHNIS

1.	DER LANDKREIS DARMSTADT-DIEBURG	4
1.1.	PANDEMIE DER CORONAVIRUS-KRANKHEIT – HERAUSFORDERUNGEN UND NEUE WEGE.....	8
1.2.	AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKTSTRATEGIE 2022 - 2024	11
2.	ZIELE DER KREISAGENTUR FÜR BESCHÄFTIGUNG.....	13
3.	WEITERENTWICKLUNG DER KREISAGENTUR FÜR BESCHÄFTIGUNG.....	14
3.1.	ARBEITEN IN DER DIGITALEN WELT.....	18
4.	PERSONAL- UND STRUKTURENTWICKLUNG.....	21
4.1.	TEAMENTWICKLUNG.....	21
4.2.	FORTBILDUNGEN	22
4.3.	GESETZESÄNDERUNGEN	22
5.	SERVICETHEKE UND POSTSTELLE	23
6.	BERATUNGSCENTER UND CLEARINGSTELLE	25
7.	FACHBEREICHE „AKTIVIERENDE HILFE“	29
7.1.	ORGANISATION	29
7.2.	VERANTWORTUNG UND KOMPETENZ.....	29
7.3.	LEISTUNGSSTEUERUNG	32
7.4.	ERFOLGSKRITERIEN.....	32
7.5.	FALLMANAGEMENT U25.....	32
7.6.	PROJEKT „CHANCE EUROPA“	34
7.7.	PROJEKT REHA-WERKSTATT „SPURWECHSEL“	36
7.8.	GESUNDHEITS-PROJEKT „GEMEINSAM GESÜNDER“	43
7.9.	SPRACHBERATUNG.....	45
7.10.	FACHSTELLE „MENSCHEN MIT BEHINDERUNG“ UND „REHABILITANDEN“	48
7.11.	FACHSTELLE „AUFSUCHENDE AKTIVIERUNG“	51
7.12.	FACHGEBIET ALLEINERZIEHENDE, „BERATUNG § 10“	55
7.13.	FACHGEBIET „Ü50“	60
7.14.	UMSETZUNG DES TEILHABECHANGENGESETZES (§16E, §16I SGB II)	61
7.15.	BoA - BEWERBERORIENTIERTE AKQUISE	63
7.16.	INTERNE DIENSTLEISTUNGEN	64
7.17.	PROJEKTTEAM ARBEITSMARKT.....	66
7.18.	AUSBLICK.....	68
8.	ARBEITGEBERSERVICE.....	69
8.1.	BEWERBUNGSCENTER	71
9.	FACHBEREICH „MATERIELLE HILFE“	71
9.1.	UNTERHALTSSACHGEBIET	72
9.2.	BILDUNG UND TEILHABE (BuT).....	72
10.	WIDERSPRUCHSSACHGEBIET	73
10.1.	WIDERSPRUCHSVERFAHREN.....	74
10.2.	GERICHTSVERFAHREN (KLAGE- UND EINSTWEILIGE RECHTSSCHUTZ-VERFAHREN)	76
11.	AUßENDIENST	78
12.	FACHSTELLE FÜR SELBSTSTÄNDIGE	80
13.	BEAUFTRAGTE FÜR CHANCENGLEICHHEIT AM ARBEITSMARKT	82
14.	BESCHAFFUNG VON EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN	84

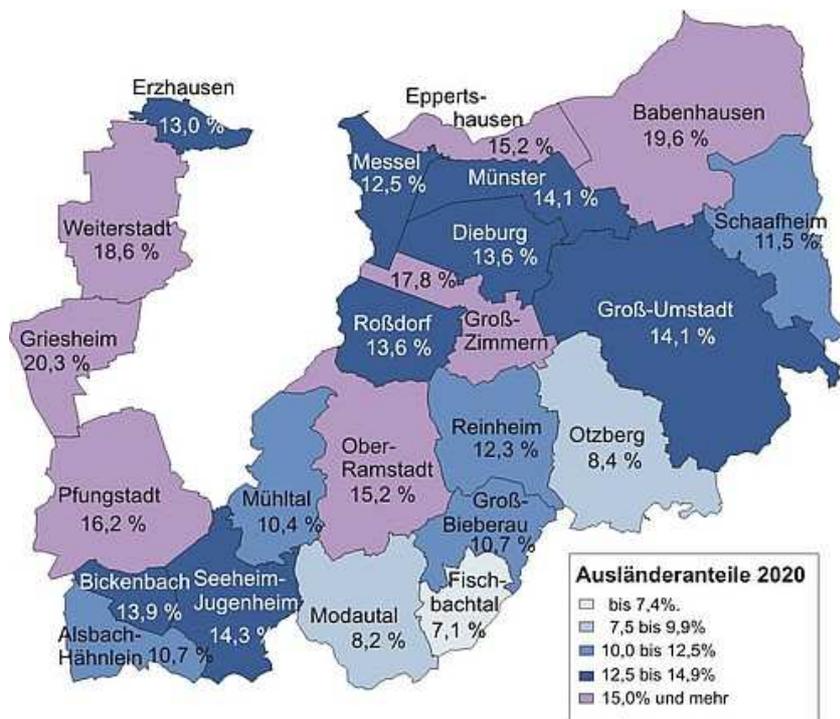
15.	EDV, STATISTIK UND CONTROLLING	86
16.	BEWERTUNG DER ERGEBNISSE.....	88
17.	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	96

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 297.248 Einwohnern (Stand Juni 2021) ist der Landkreis auch hinsichtlich der Bevölkerungszahlen einer der bevölkerungsstärksten Kreise in Hessen, auch wenn die Einwohnerzahl seit Ende 2020 leicht sinkt.



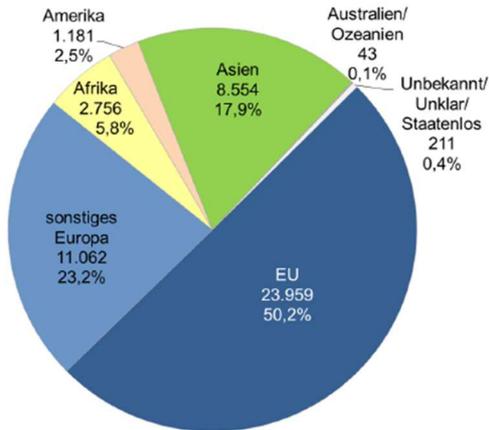
Die ausländische Bevölkerung spielt dabei eine wichtige Rolle im Landkreis.¹



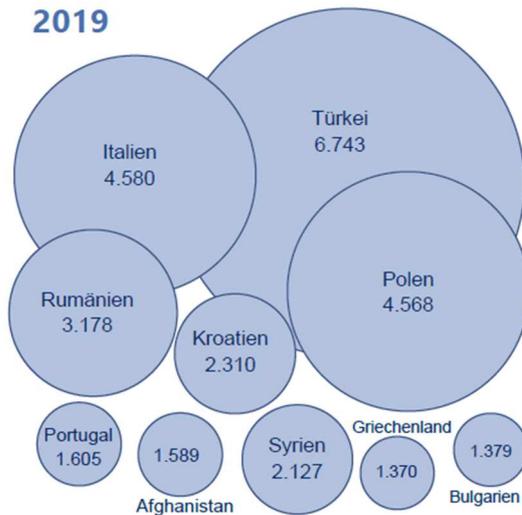
¹ Ausländeranteile im Landkreis Darmstadt-Dieburg 2020 (Datenquelle: Hessisches Statistisches Landesamt), Grafik auf <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik/bevoelkerung.html> (abgerufen am 05.04.2022)

Menschen verschiedener Nationalitäten nach Kontinenten

(31.12.2019)



2019



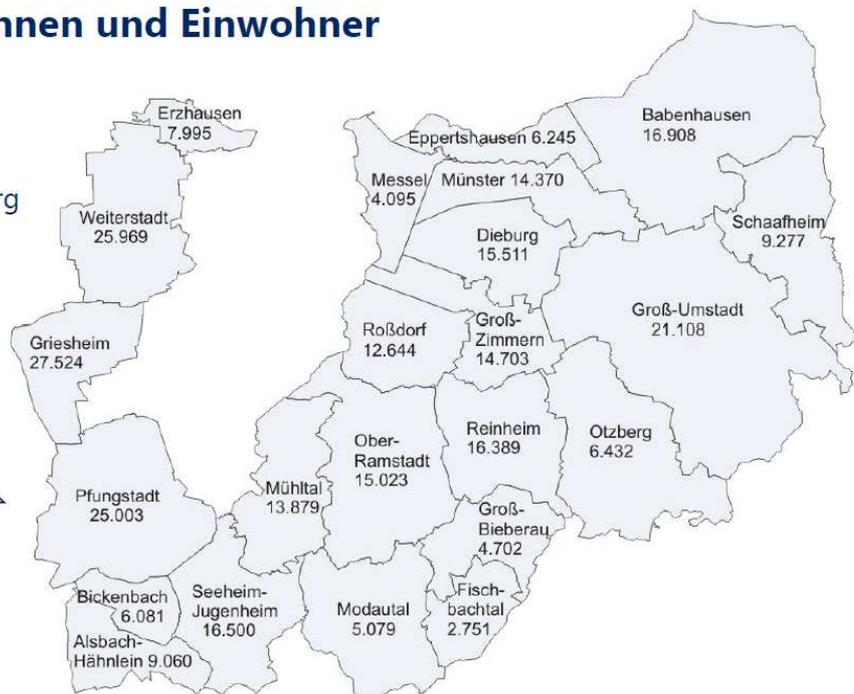
Etwa 73,4 % der nichtdeutschen Bevölkerung haben Staatsangehörigkeiten aus europäischen Ländern bzw. 50,2 % sind Staatsangehörige anderer EU-Staaten. Die meisten stammen aus der Türkei, Italien, Rumänien und Polen. (Datenstand 2019)²

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg setzt sich aus 23 Städten und Gemeinden zusammen. Die folgende Grafik zeigt, wie sich die Einwohnerinnen und Einwohner im Landkreis Darmstadt-Dieburg verteilen.³

Einwohnerinnen und Einwohner

am 30. Juni 2021

Landkreis
Darmstadt-Dieburg
gesamt:
297.248



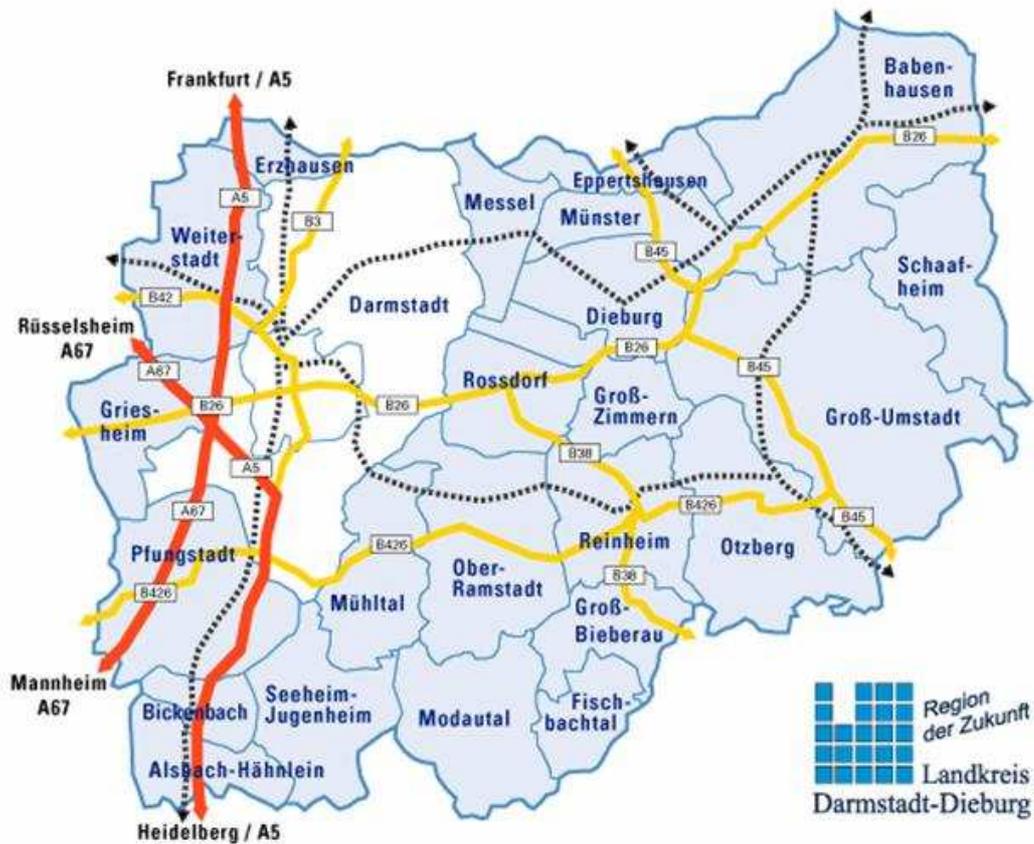
Kartengrundlage: Hessische Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation

Daten: Hessisches Statistisches Landesamt

² Quelle Grafik und Daten: Statistik-Journal des Landkreises Darmstadt-Dieburg Nr.15 aus April 2021

³ Quelle Grafik: Statistik-Journal des Landkreises Darmstadt-Dieburg Nr.17 aus Januar 2020

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.



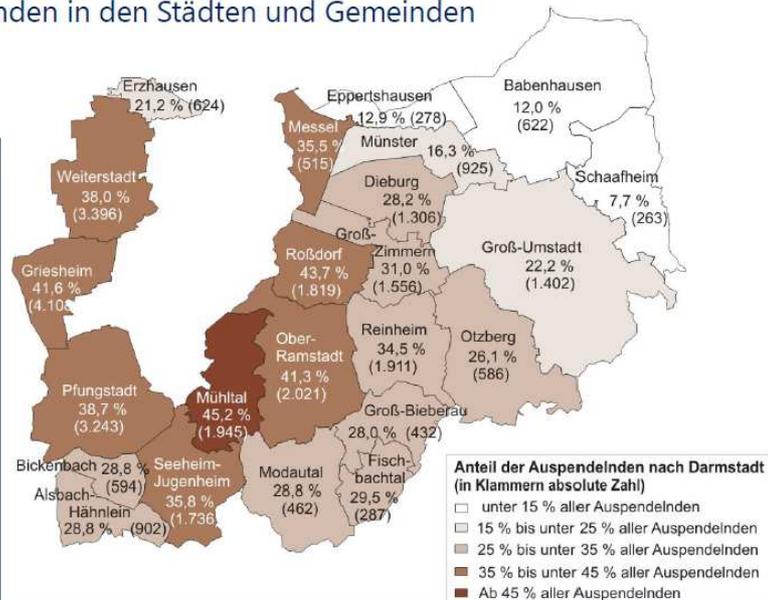
Aufgrund der Lage des Landkreises sind die Verflechtungen mit der Stadt Darmstadt und mit Frankfurt/Main in vielen Kommunen sehr stark. Auch pendeln viele Menschen aus dem Landkreis zur Arbeit nach Darmstadt oder Frankfurt/Main aus. Im Durchschnitt 2017 bis 2019 pendelten in diesem Zeitraum durchschnittlich 30.934 Personen (39,9 %⁴) nach Darmstadt und 11.506 Personen (14,8 %) nach Frankfurt aus. Dagegen pendelten aus Darmstadt nur 6.805 Personen (19,5 %⁵) und aus Frankfurt 1.475 Personen (4,2 %) in den Landkreis ein.⁶

Anteile der nach Darmstadt Auspendelnden

an den jeweiligen Auspendelnden in den Städten und Gemeinden (2017 bis 2019)

Besonders hohe Auspendelanteile nach Frankfurt (an jeweiligen Auspendelnden gesamt):

Erzhausen	25,7 %
Weiterstadt	16,4 %
Eppertshausen	16,0 %
Messel	14,9 %
Babenhausen	14,7 %
Griesheim	13,6 %



Kartengrundlage: Hessische Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation

Intensität der Verflechtungen mit Darmstadt

Synthese Datenanalysen und Befragungsergebnisse



Kartengrundlage: Hessische Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation

⁴ aller aus dem Landkreis Auspendelnden

⁵ aller in den Landkreis Einpendelnden

⁶ Quelle Zahlen und Grafiken: Statistik-Journal des Landkreises Darmstadt-Dieburg Nr.16 aus August 2021

Die KfB ist eine von 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 hatten sich auch vorübergehend 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. Pandemie der Coronavirus-Krankheit – Herausforderungen und neue Wege

Ende 2019 wurde die WHO über Fälle von Lungenentzündung mit unbekannter Ursache in der chinesischen Stadt Wuhan informiert. Daraufhin identifizierten die chinesischen Behörden Anfang Januar 2020 als Ursache ein neuartiges Corona-Virus, das inzwischen als SARS-CoV-2 bezeichnet wird. Ende Januar 2020 rief die WHO die höchste Warnstufe aus: Der Ausbruch des neuartigen Corona-Virus war eine gesundheitlichen Notlage von internationaler Tragweite.⁷

Seit März 2020 wurden viele Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des Corona-Virus ergriffen. Dazu gehörten viele Maßnahmen wie z.B. Absage von Fortbildungen und Veranstaltungen, Beschränkung der persönlichen Vorsprachen auf ein absolutes Minimum und Erweiterung der telefonischen Beratungsmöglichkeiten, Ausweitung der Home-Office-Möglichkeiten, Erstellung von Notfallplänen sowohl für die Kreisverwaltung als auch für die einzelnen Fachbereiche sowie Vorgaben zur Sicherstellung der Erreichbarkeit der Kreisverwaltung.

Während im Jahr 2020 die KfB für einige Monate geschlossen und nur für Notfall-Vorsprachen geöffnet war, ging die KfB ab September 2020 und im gesamten Jahr 2021 in einen Corona-Betrieb über, der terminierte, ggf. auch kurzfristig vereinbarte Vorsprachen unter Beachtung der Hygiene-Regeln in speziellen Büros mit besonderen Hygienevorkehrungen (z.B. Spuckschutz, Lüftungskonzept) ermöglichte. Neben individuellen Terminen im Fallmanagement oder in der Sachbearbeitung bot das Beratungscenter Termine an, z.B. zur Erstberatung, Abgabe von Anträgen und Ausgabe von Lebensmittelgutscheinen.

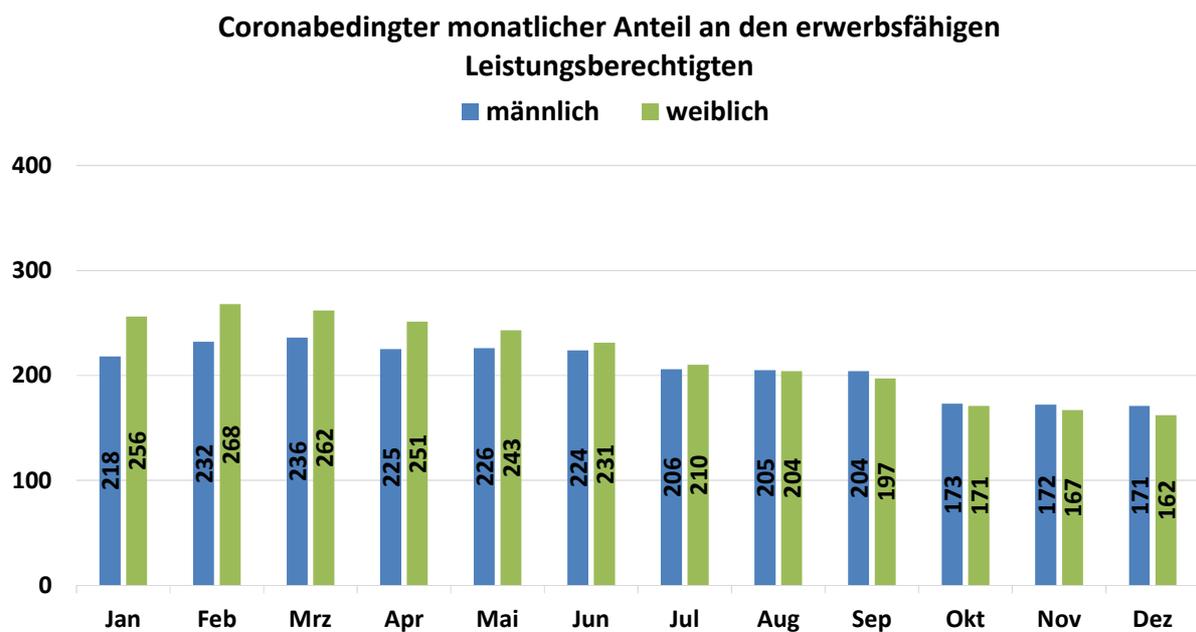
⁷ Quelle: <https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>

Die in 2020 eingeführten Änderungen beim Kreis der SGB-II-berechtigten Personen blieben auch in 2021 bestehen: Die Anerkennung der Kosten der Unterkunft blieb deutlich ausgeweitet sowie die Vermögensprüfung und Antragstellung für Selbstständige wurden deutlich vereinfacht. Dennoch gab es auch hier einige Nachsteuerungen, so z.B. dass bei einer vorläufigen Gewährung doch wieder von Amts wegen eine abschließende Entscheidung nach Ablauf des Bewilligungszeitraums zu treffen war.

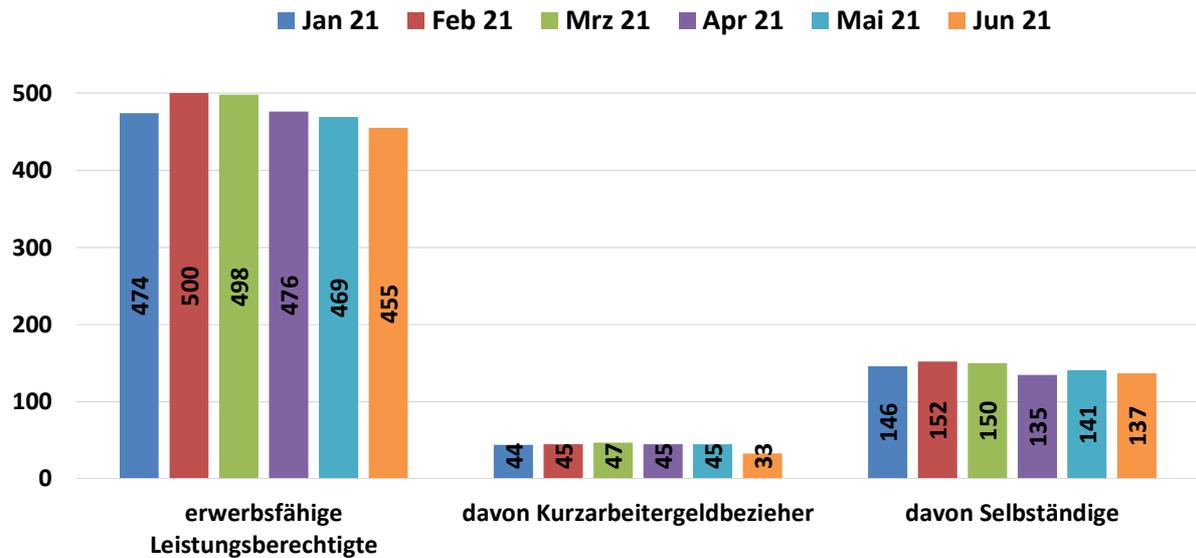
Die durch die Corona-Pandemie bedingten Fälle wurden in der KfB durch Einrichtung des Personenkreises 09 – COVID-19 (PK09) erfasst: Dieser Personenkreis umfasst Personen, die infolge der Lockdown-Maßnahmen, wie Geschäftsschließungen, Kurzarbeit oder fehlende Kinderbetreuung, erstmals in die Hilfebedürftigkeit kamen. Nicht erfasst wurden Personen, deren Leistungsanspruch aufgrund von Einkommensverringerung stieg.

Es gab Schwankungen in der Fallzahl je nachdem, welche Maßnahmen bzw. Teil-Lockdown vorlagen, allerdings war der Arbeitsmarkt nach Aufhebung der Maßnahmen relativ aufnahmefähig, sodass hier die Fallzahlen in 2021 langsam sanken.

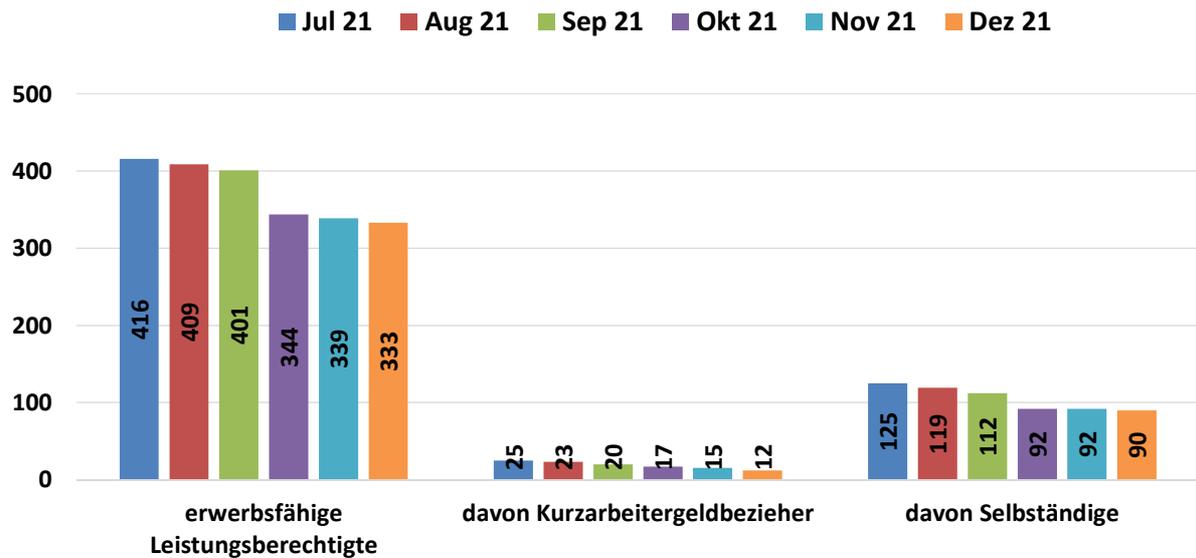
Die folgenden Schaubilder zeigen die Entwicklung des PK09 im Jahr 2021:



Personenkreis Covid 19



Personenkreis Covid 19



Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die SGB-II-Anträge überwiegend telefonisch, online oder postalisch gestellt. Der Kontakt zu den Leistungsbeziehenden wurde vom Fallmanagement über Telefon gehalten. Wo es technisch möglich und kundenseitig gewollt war, wurden Videoberatungen durchgeführt. Wenn es notwendig war, wurden Beratungstermine vor Ort vereinbart. Weiterhin fanden auch Beratungsgespräche an der frischen Luft mit Abstand statt, soweit möglich und sinnvoll („walk and talk“).

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen konnten in 2021 unter Beachtung von Hygieneregeln und spezifischer Hygienekonzepte weiterhin stattfinden. Dabei wurde die jeweilige Durchführungsform – in Präsenz mit Abstand oder ab Ende November unter Beachtung der 3G-Regel oder Umstellung auf Online-Formate bzw. Hybrid-Formate – an die jeweils

herrschende Verordnungslage in Hessen angepasst. Arbeitsgelegenheiten (AGH) konnten laufend unter Beachtung des Arbeitsschutzes und der speziellen Regelungen wegen der Corona-Pandemie durchgeführt werden. Dabei wurde im Einzelfall und mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zusammen abgewogen, ob die Fortführung sinnvoll und zielführend ist. Hervorzuheben ist, dass viele Leistungsberechtigte die AGH fortführen wollten, weil sie damit sozial integriert sind und nicht alleine zu Hause bleiben. Bei Bildungsmaßnahmen wurden Präsenz-Formate überwiegend in den Sommermonaten durchgeführt und später – als die Corona-Fälle wieder stiegen - wieder auf Online-Formate umgestellt.

Der Außendienst der KfB war mit Hygienekonzept in 2021 aktiv: der Ermittlungsdienst z.B. zur Prüfung von Beihilfen, die aufsuchende Aktivierung mit ihrer sozialen Arbeit und die Regionalprojekte mit ihrer Netzwerkarbeit vor Ort. Die rechtlichen Vorgaben sowie die Hygieneregeln wurden dabei beachtet.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die KfB einen geregelten „Corona-Betrieb“ im Jahr 2021 mit entsprechenden Anpassungen an die aktuelle Corona-Lage durchführen konnte. Hervorzuheben ist, dass sowohl der Zugang zum Jobcenter mit terminierten Vorsprachen als auch die Tätigkeiten des Außendienstes jeweils unter Einhaltung von Hygiene-Maßnahmen wieder zum Regelgeschäft gehörten.

Darüber hinaus kommt die KfB als Jobcenter ihrer Verantwortung als kritische Infrastruktur nach. Personen, die sich vertreten, und Schlüsselpersonen, also solche die insbesondere für die Berechnung und Auszahlung der SGB-II-Leistungen zuständig sind, arbeiten nicht gemeinsam in Präsenz, sondern vornehmlich im Wechsel vor Ort und im Home-Office. Soweit Arbeiten vor Ort notwendig ist, werden die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben und die Hygiene-Regeln bzw. –Pläne eingehalten. In den Sommermonaten waren diese Regeln vorübergehend gelockert: Es fand z.B. wieder mehr in Präsenz statt. Seit Herbstanfang wurden die Regeln jedoch wieder verschärft, sodass ein größtmöglicher Schutz im Arbeitsumfeld und in Kontakt mit den SGB-II-Leistungsbeziehenden gewährleistet ist.

1.2. Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2022 - 2024

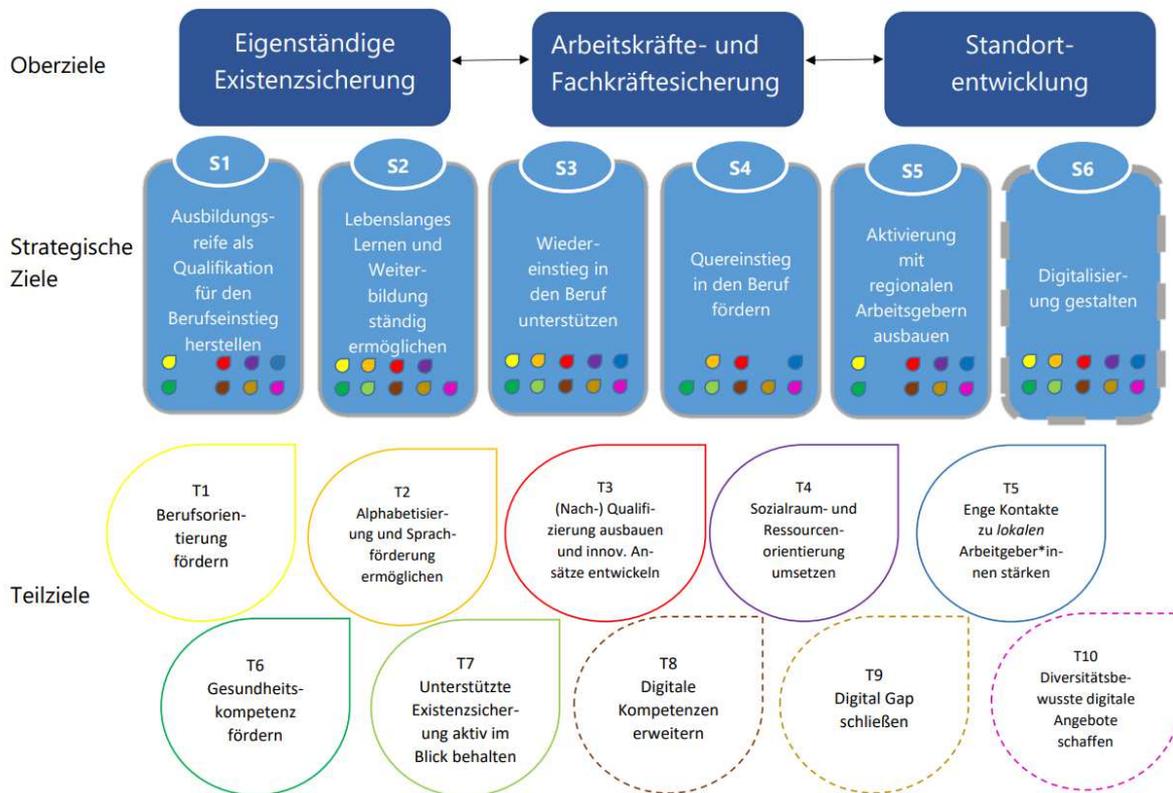
Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2022 – 2024 des Landkreises Darmstadt-Dieburg ist eine Fortschreibung und Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie aus den Jahren 2015 und 2019.

Begleitet wurde die Fortschreibung durch die Steuerungsgruppe, die schon die Strategie 2019 erarbeitet hatte. Sie setzt sich aus verschiedenen Fachbereichen und Büros der Kreisverwaltung zusammen. Dies sind: Büro für Chancengleichheit; Büro für Migration und Inklusion; Büro der Sozial- und Jugenddezernentin; Jugendamt, Prävention und Bildung; Kreisagentur für Beschäftigung; Soziales und Teilhabe; Klimaschutz, Infrastruktur und Standortförderung; Zuwanderung und Flüchtlinge; VHS, Bildungsbüro.

Durch die Mitarbeit von unterschiedlichen Fachbereichen und Büros, die Querschnittsthemen (Gender, Inklusion, Diversität) bearbeiten, können verschiedene fachliche Perspektiven in die Strategie einfließen. Auch die Verbindlichkeit bei der Umsetzung kann dadurch erhöht werden.

Es hat sich allerdings auch gezeigt, dass es eine große Herausforderung darstellt, den Prozess lebendig zu halten.

festgelegte Ziele der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2022 - 2024⁸



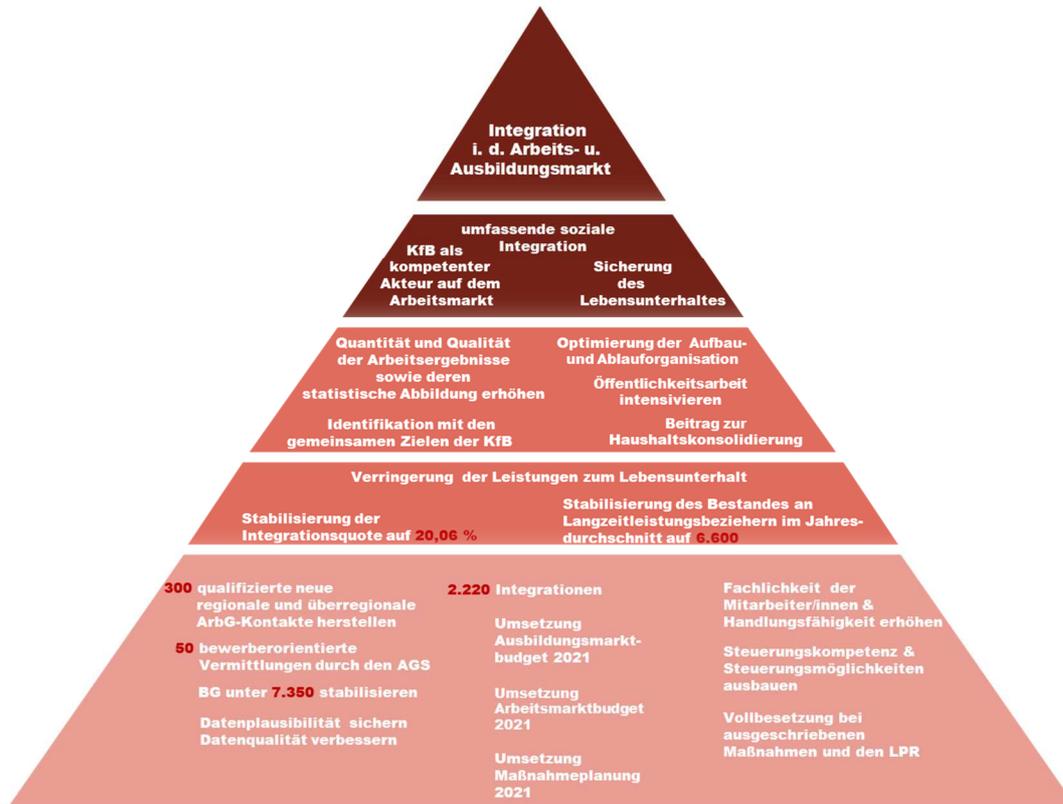
Die Steuerungsgruppe trifft sich kontinuierlich. Sie erarbeitete die vorliegende Strategie und ist gleichzeitig für die Überwachung der Umsetzung, die Auswertung und die kontinuierliche Weiterentwicklung zuständig.

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.

⁸ Bild S. 47 Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Landkreises Darmstadt-Dieburg 2022-2024

2. Ziele der Kreisagentur für Beschäftigung

Für das Jahr 2021 wurden erneut Ziele für die Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) definiert. Die operativen Schwerpunkte für das Jahr 2021 wurden in der Zielpyramide festgelegt.



Im Vergleich zum Jahr 2020 ist die Zahl der Bedarfsgemeinschaften um 90 im Jahresdurchschnitt auf 6.945 gesunken. Die im Jahresdurchschnitt gesunkene Zahl von Bedarfsgemeinschaften geht auf die Erholung des Arbeitsmarktes ab dem zweiten Quartal 2021 mit guten ökonomischen Rahmenbedingungen mit entsprechend hoher Arbeitsnachfrage zurück, welche die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige und oft bedarfsdeckende Beschäftigungen ermöglichte. Das ursprüngliche Ziel der Stabilisierung der Bedarfsgemeinschaften unter der Zahl von 7.350 konnte im Jahresdurchschnitt erfüllt werden, da sich der Arbeitsmarkt schneller als erwartet erholte.

Im Jahr 2021 wurden 2.117 Integrationen erreicht. Das gesetzte Ziel von 2.200 Integrationen wurde in absoluten Zahlen somit nur um 83 Integrationen verfehlt. Die für 2021 vereinbarte Integrationsquote von 20,06 % wurde mit 21,8 % allerdings deutlich übertroffen. (Stand März 2022, T-3)

Die „Richtlinie zur Bemessung der angemessenen Unterkunftskosten im Landkreis Darmstadt-Dieburg“ wurde turnusgemäß im Februar 2021 aktualisiert. Die konsequente Anwendung war aufgrund der pandemie-bedingten Sonderregelungen zur Angemessenheit der Unterkunftskosten erschwert. Die Aktualisierung der Richtlinie erfolgt regelmäßig nach zwei Jahren. Die nächste Aktualisierung ist für Februar 2023 vorgesehen.

3. Weiterentwicklung der Kreisagentur für Beschäftigung

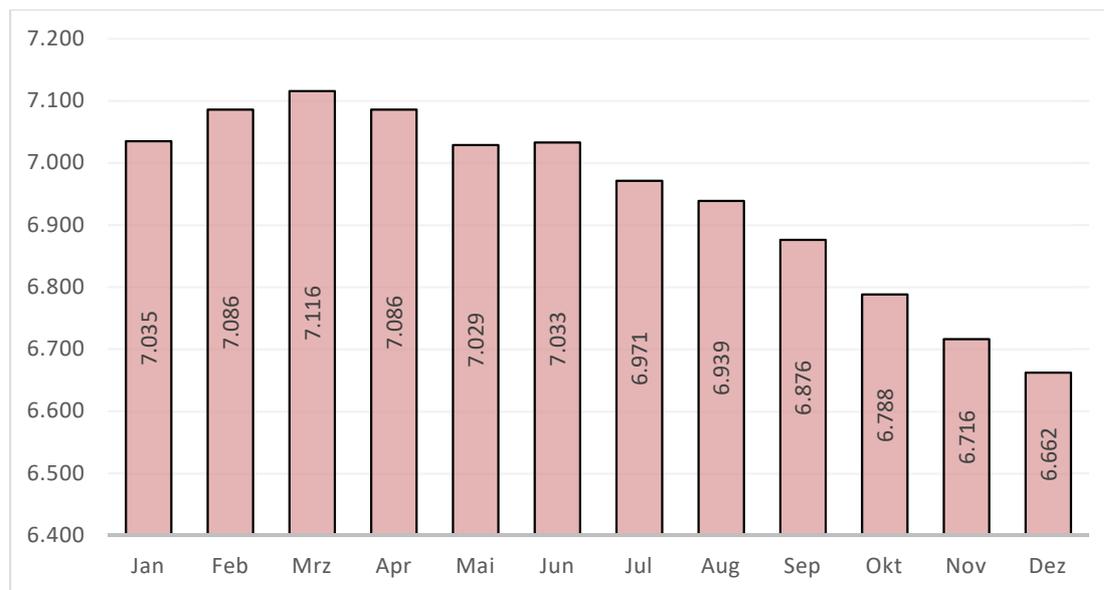
Im Jahr 2011 wurde im Bereich U25 festgestellt, dass eine Trennung der Kundengruppen nach einem vermittlungszentrierten oder beschäftigungsorientierten Ansatz nicht den sich schnell verändernden Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden gerecht wird. So wurde diese seit dem Jahr 2009 in der aktivierenden 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.

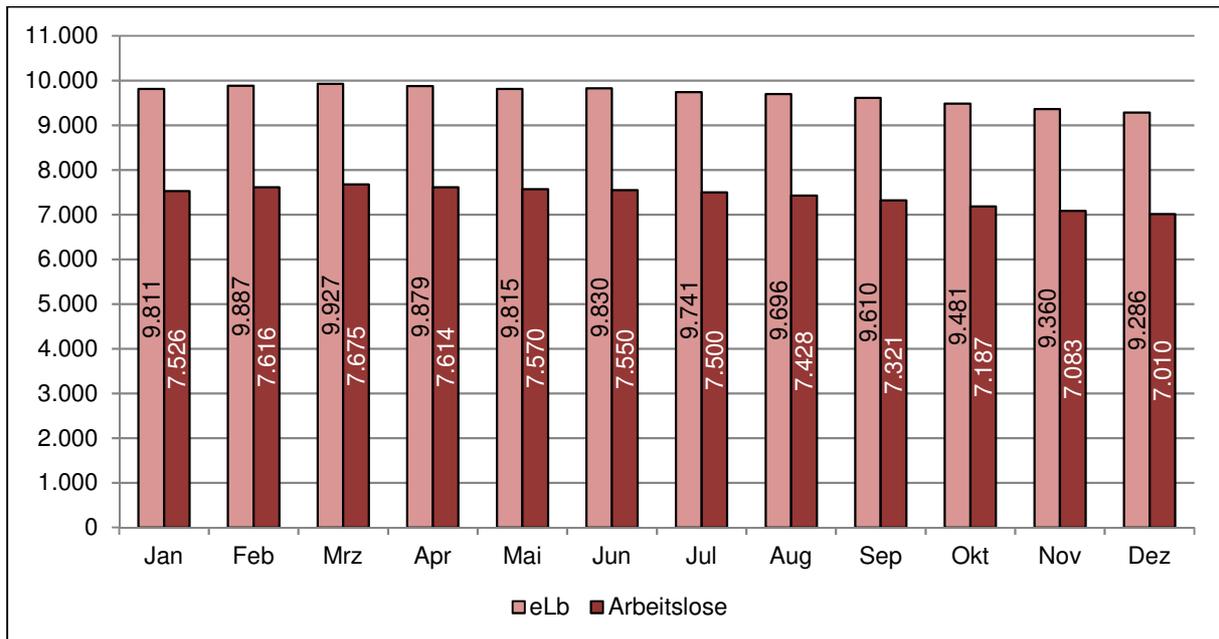
Die von der KfB insgesamt zu betreuenden Bedarfsgemeinschaften konnten im Jahr 2021 mit einer Zahl von 6.945 im Jahresdurchschnitt (Stand März 2022, T-3) deutlich unter dem gesetzten Ziel von 7.350 gehalten werden.

Anzahl der Bedarfsgemeinschaften (Stand März 2022, T-3)

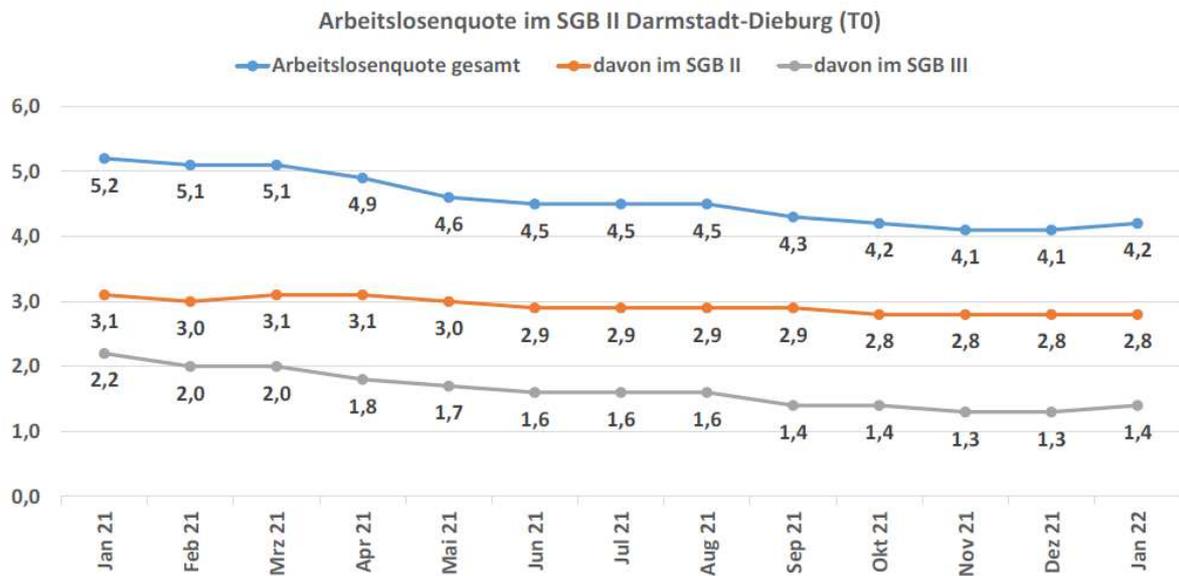


Die Zahl der eLb ist im Jahr 2021 auf durchschnittlich 9.694 leicht gesunken (Vorjahr: 9.786). Der Jahresmittelwert der arbeitslosen eLb lag dagegen mit 7.423 deutlich über dem Vorjahreswert von 5.164 (Stand März 2022, T-3).

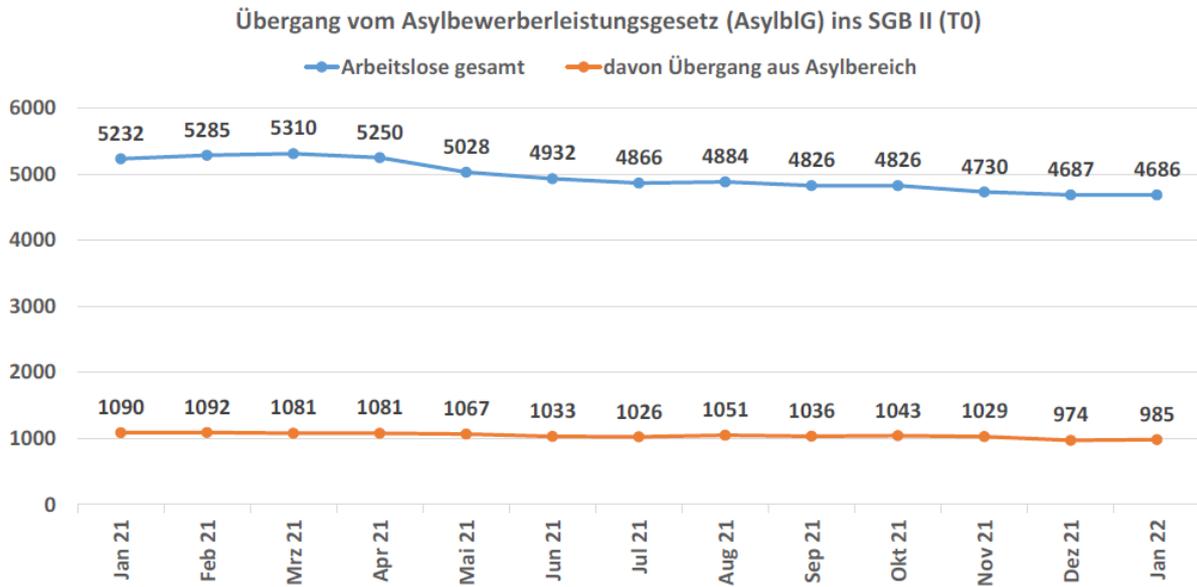
**erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) und Arbeitslose gesamt im SGB II
(Stand März 2022, T-3)**



**Arbeitslosenquote in Prozent im Landkreis Darmstadt-Dieburg 2021
(BA-Systemhaus, Stand Januar 2022)**

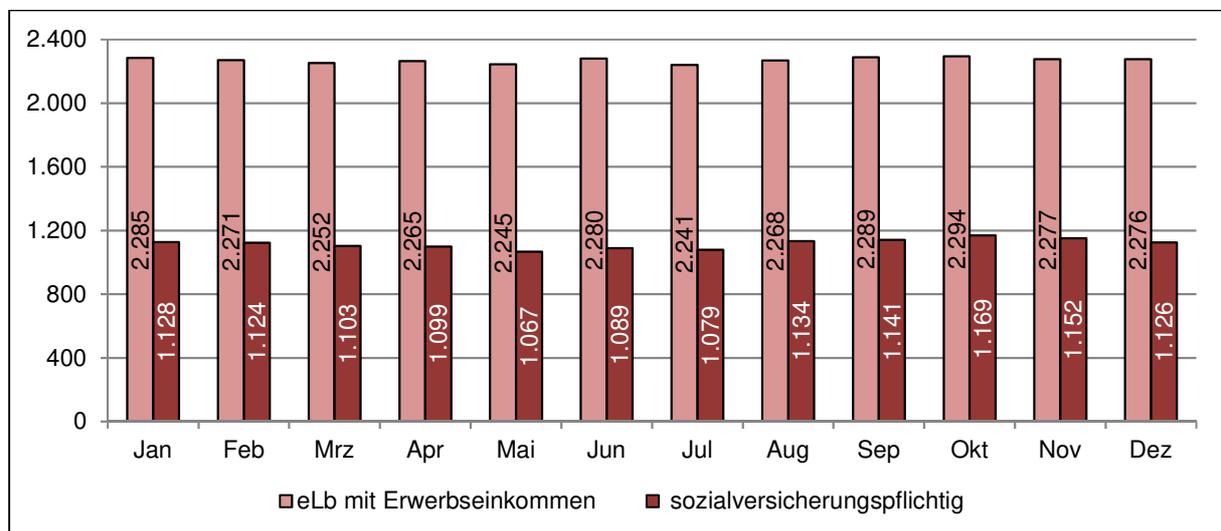


Übergang vom Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) ins SGB II im Landkreis (BA-Systemhaus, Stand Januar 2022)

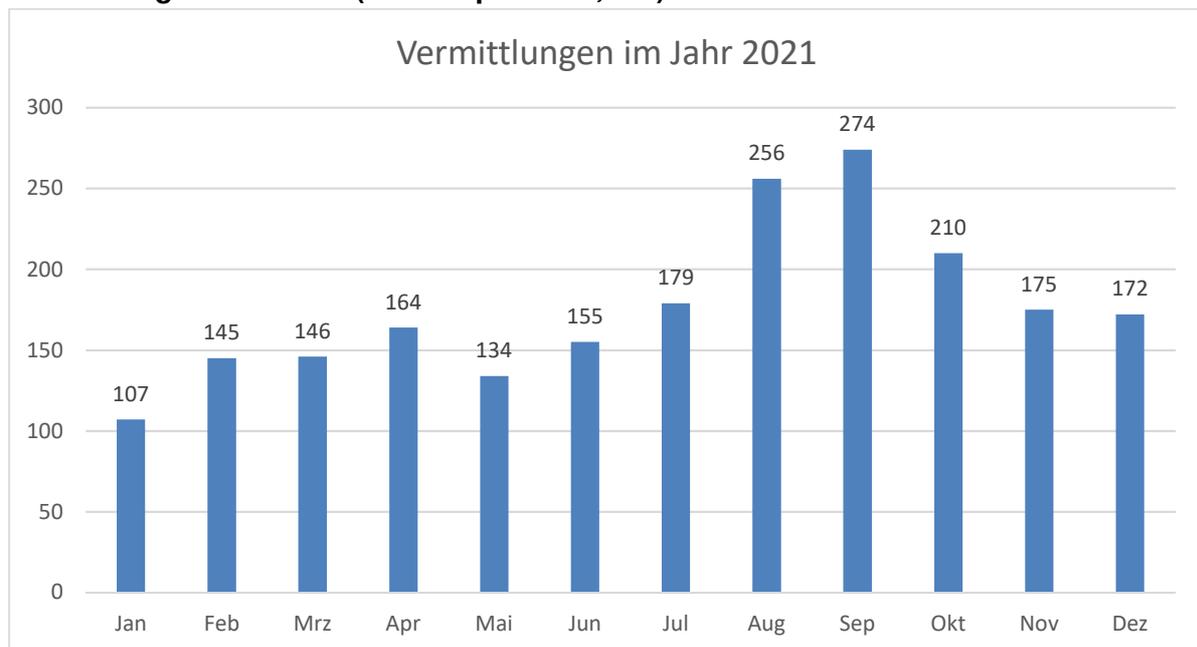


Die Anzahl der eLb mit Erwerbseinkommen ist im Vergleich zum Vorjahr (2.402) im Jahr 2021 erneut gesunken, und zwar um 132 auf einen Jahresdurchschnittswert von 2.270. Davon standen 49,23 % in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, was 0,52 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr (49,75 %) waren.

Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen (Stand April 2022, T-3)



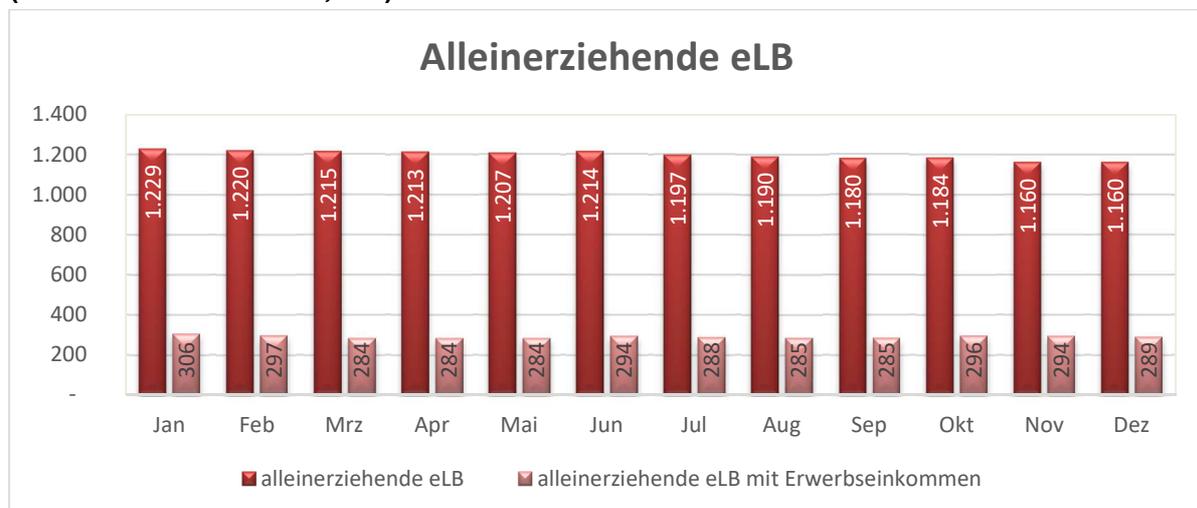
Im Jahr 2021 konnten insgesamt 2.117 Vermittlungen (Stand März 2022, T-3) gezählt werden.
Vermittlungen im SGB II (Stand April 2022, T-3)



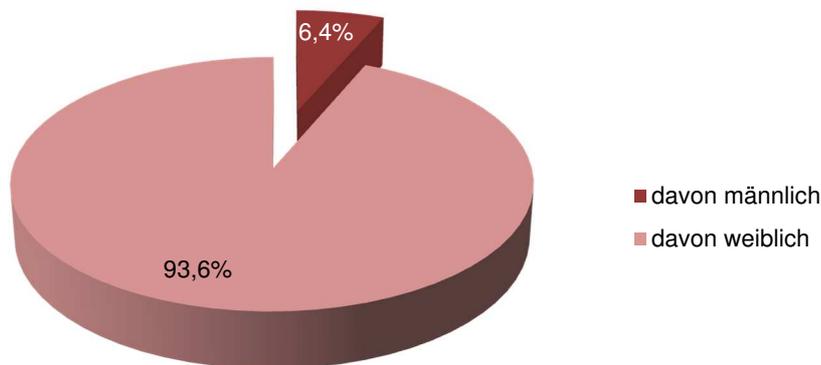
Die ab dem 01.01.2013 eingerichtete Fachstelle für Alleinerziehende wurde auch im Jahr 2021 erfolgreich weitergeführt. Im Jahresdurchschnitt betrug die Zahl der alleinerziehenden eLb 1.197. Im Vergleich zum Jahr 2020 mit 1.259 alleinerziehende eLb sank die Zahl damit deutlich. (Stand März 2021, T-3)

Im Jahr 2021 betrug der Anteil dieser Kundengruppe an den eLb insgesamt 12,35 % und ist damit im Vergleich zum Jahr 2020 mit 12,87 % leicht gesunken. Von den alleinerziehenden eLb verfügten im Jahresdurchschnitt 291 über Erwerbseinkommen, was einer Quote von 24,26 % dieser Kundengruppe entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr (26,53 %) ist diese Quote etwas gesunken.

**Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen
(Stand Dezember 2021, T-0)**



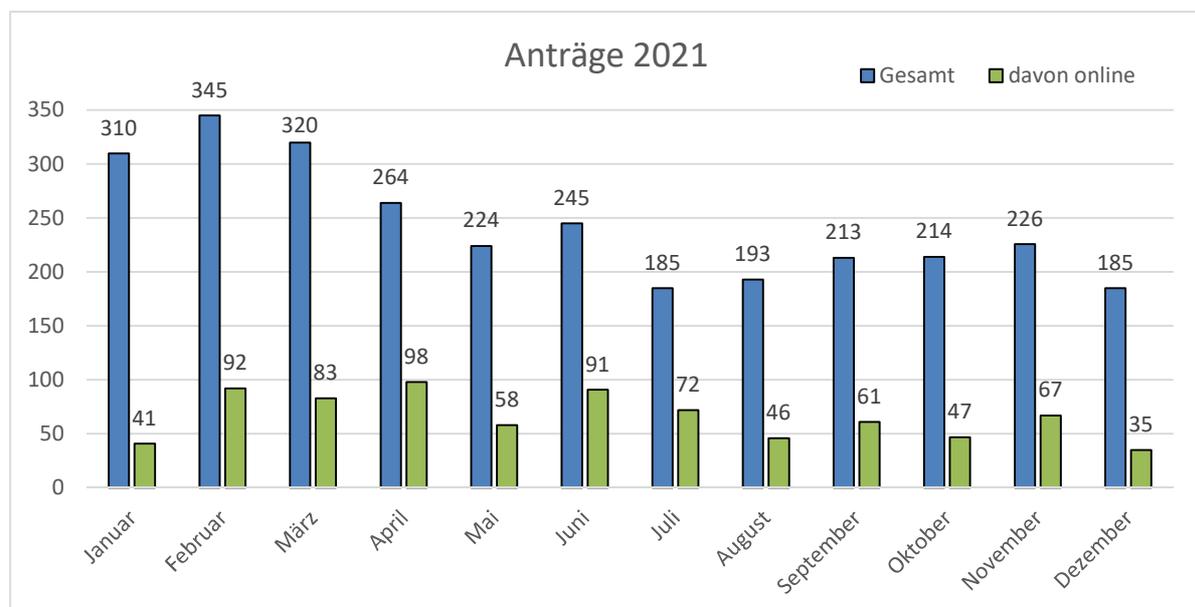
Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht (Stand Dezember 2021, T-0)



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. Das digitale Verfahren zur Postverteilung, egal ob bei Zugängen über E-Mail oder per eingescannter Briefpost, hat sich bewährt und gehört inzwischen zum Alltag.

Neu wurde im Januar 2021 ein digitales Antragsverfahren für SGB-II-Neuanträge bei der KfB eingeführt. Dieses wird zunehmend von den Antragstellenden genutzt und kann über die Internetseite der KfB aufgerufen werden.



In 2021 liefen zudem Vorbereitungen, um den Weiterbildungsantrag und die Veränderungsmitteilung im Jahr 2022 ebenfalls online anbieten zu können. Schon bereits im ersten Monat

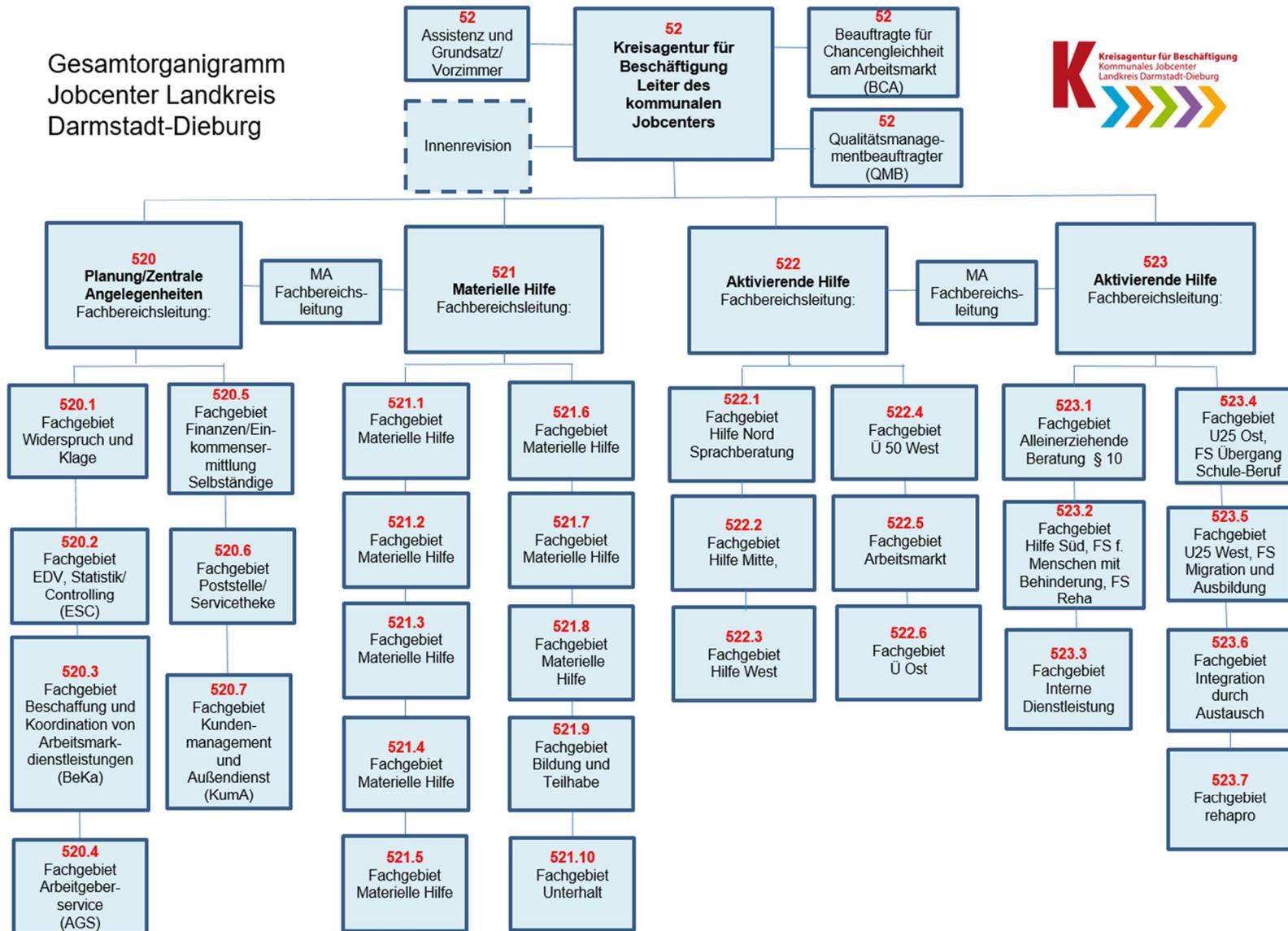
wurden 13 % der Anträge online gestellt. Dies steigerte sich in den nächsten Monaten bis auf 37 % bzw. 39 % in den Monaten April, Juni und Juli. Im Dezember 2021 lag der Anteil der mit dem digitalen Antragsverfahren eingereichten Anträge nur bei 19 %.

Im Mai 2021 wurden die Möglichkeiten des digitalen Arbeitens erweitert: Das Online-Whiteboard „Conceptboard“ wurde zur Unterstützung des virtuellen Arbeitens eingeführt. Die Videokonferenzsoftware Cisco Webex wurde bereitgestellt, sodass die Durchführung von Videokonferenzen mit Großgruppen möglich wurde. Mit Jitsi waren bereits Videokonferenzen mit kleinen Gruppen möglich. Weiterhin wurden alle PC-Arbeitsplätze der KfB mit einer Kamera (mit integriertem Mikrofon) zur optimalen Teilnahme bei Videokonferenzen ausgestattet.

In 2021 begannen auch umfangreiche Vorbereitungen dazu, zukünftig Videoberatungen für Kundinnen und Kunden der KfB anbieten zu können, die allen datenschutzrechtlichen Anforderungen genügen.

Fortbildungen der Mitarbeitenden, Teamsitzungen und Arbeitsgruppen des Hessischen Landkreistages fanden in der Regel digital statt. Neu seit 2021 sind e-Learning-Angebote im Rahmen des Fortbildungsprogramms des Landkreises Darmstadt-Dieburg, die individuell gebucht und genutzt werden konnten.

Gesamtorganigramm
Jobcenter Landkreis
Darmstadt-Dieburg



Stand: 01.04.2021

4. Personal- und Strukturentwicklung

Die KfB bestand im Jahr 2021 aus vier Fachbereichen des Landkreises Darmstadt-Dieburg und wird durch Roman Gebhardt als Jobcenterleiter geführt. Die Organisation der KfB ist auf der vorigen Seite im Detail abgebildet (Stand 01.08.2021).

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 war zum 01.10.2019 besetzt, wurde zum 31.07.2021 jedoch wieder vakant, da die Führungskraft des Fachbereichs 523 die KfB verließ. Dieser Weggang führte dazu, dass die verbleibenden Führungskräfte der KfB sich erneut mit der Organisation der KfB beschäftigten. Insbesondere musste sichergestellt werden, dass die Funktionsfähigkeit des Bereichs Aktivierende Hilfe durchgehend erhalten bleibt, die Vorgaben des Landkreises Darmstadt-Dieburg zur maximalen Führungsspanne eingehalten werden und zugleich eine Reduzierung von Schnittstellen erfolgt und eine Optimierung von Prozessen stattfinden kann. Der Veränderungs- und Erneuerungsprozess ist mit Jahresende 2021 noch nicht abgeschlossen.

Es zeichnen sich jetzt schon folgende Veränderungen ab, die in 2022 voraussichtlich umgesetzt werden:

- Der Bereich Aktivierende Hilfe / Fallmanagement wird wieder ein Fachbereich sein.
- Die Trennung der Fachbereichsleitung 520 und der Jobcenterleitung 52 in 2018 ermöglicht hinsichtlich der Führungsspanne eine andere Aufteilung von Fachgebieten zwischen den Fachbereichen 520 und Aktivierende Hilfe.
- Bei der Neuausrichtung der Fachgebiete soll den Besonderheiten von Projekten, die zum Teil über eingeworbene Drittmittel finanziert sind, Rechnung getragen werden.
- Hierzu gehört auch die Planung, dass die Fachbereichsleitungen von nicht strategischen und/oder führungsrelevanten Aufgaben entlastet werden sollen. Dazu ist eine Stelle zur Einwerbung von Drittmitteln und zur Erstellung von Konzepten nach Vorgaben der Führungskräfte der KfB geplant.
- Die beiden Fachgebiete 50plus werden zu einem Fachgebiet zusammengefasst.
- Die Aufsuchende Aktivierung soll in einem Fachgebiet verstetigt werden.
- Der Arbeitgeberservice soll durch eine Verortung im Fachbereich der Aktivierenden Hilfe gestärkt werden.
- Weiterhin sollen durch die Neuorganisation mehr Möglichkeiten hin zu einer Sozialraum- und Bedarfsgemeinschaftsorientierung geschaffen werden.

Zum 31.12.2021 hatte die KfB einen Bestand von 221,20 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Dies entsprach zu diesem Stichtag einer Personenzahl von 263 Personen.

4.1. Teamentwicklung

Teamtage fanden pandemie-bedingt nicht statt. In der aktivierenden Hilfe nahmen die Fachgebietsleitungen Coachings in Anspruch und die Beschäftigten Supervisionen in Anspruch. Im Oktober 2021 fand ein 2-tägiger Führungskräfteworkshop in Präsenz statt. Das Leitungsteam, bestehend aus Jobcenterleiter, Fachbereichsleitungen sowie Stellvertretungen, legte dort die Ziele für 2022 fest. Teamentwicklungstage fanden in 2021 nicht statt – zum einen pandemie-bedingt und zum anderen wegen absehbarer Organisationsveränderungen.

Im Fachbereich 520 im Fachgebiet Arbeitgeberservice und in den Fachbereichen Aktivierende Hilfe fanden regelmäßige Supervisionen statt.

4.2. Fortbildungen

Im Jahr 2021 wurden pandemiebedingt nur in beschränktem Maße Fortbildungen beim Deutschen Verein, dem Bundesverband für Wohnungs- und Stadtentwicklung (VHW-Hessen) und dem Kommunalen Bildungswerk Berlin wahrgenommen. Diese erfolgten oftmals online.

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

In den Fachbereichen der aktivierenden Hilfe (aH) wurde ein eigenes Fortbildungsprogramm mit 9 unterschiedlichen Seminarangeboten für die Arbeit des Fallmanagements (FM) konzipiert. Diese Fortbildungsreihe ist curricular aufgebaut und wird auch in den Folgejahren so angeboten. Außerdem besteht die Möglichkeit der regelmäßigen Teamsupervision. Wegen der Pandemie-Situation wurden viele Fortbildungen im Online-Format angeboten. In den Sommermonaten fanden wenige Fortbildungen in Präsenz statt. Insgesamt wurden im Jahr 2021 in der aH 7 Fortbildungen durchgeführt. Themen waren z.B. der Einsatz von Telefon und Videoberatung im Kontext des SGB II, psychisch belastete Menschen und Umgang mit akuten Krisensituationen oder Grundlagen des Rentenversicherungsrechts.

In der materiellen Hilfe (mH) fanden zwei Online-Fortbildungen zu den Themen vorrangige Leistungen und Ausländer im SGB II mit externen Dozenten statt.

Hausintern wurden vom Grundsatzsachgebiet für den Bereich der aktivierenden Hilfe eine Schulung „Bescheidtechnik“ durchgeführt und für neue Mitarbeitende – sofern notwendig – die Einführungs-Schulung „Leistungsrecht für FM und andere Bereiche“.

Außerdem wurde durch den Landkreis Darmstadt-Dieburg im Jahr 2021 ein Fortbildungsprogramm angeboten, welches auch für alle Mitarbeitenden der KfB offen steht und durch diese genutzt wurde. Auch hier fanden die meisten Veranstaltungen im Online-Format statt. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden digitales E-Learning zu unterschiedlichen Themen nutzten.

Im Durchschnitt hat jede Person an 0,8 hausinternen Fortbildungen teilgenommen, was 0,7 Fortbildungstagen pro Person entspricht. E-Learning Angebote wurden 76 Mal genutzt, was 0,3 Angebote pro Person entspricht. Das Fortbildungsprogramm enthält neben Führungskräftebildungen für die Leitungsebene unter anderem Angebote zu Interkultureller Kompetenz, Selbstmanagement, Kommunikation sowie Recht und Praxis.

4.3. Gesetzesänderungen

Wie auch bereits in den vorangegangenen Jahren wurden im Jahr 2021 weitere Änderungen im SGB II beschlossen⁹.

⁹ Quelle: <https://www.buzer.de/gesetz/2602/i.htm>

Diese waren wie folgt:

Mit Wirkung vom (verkündet)	Änderung von	geändert durch	Fundstelle
01.01.2022	§§ 1, 5, 12, 16, 16a	Artikel 2 Teilhabestärkungsgesetz	BGBl. I S. 1387
01.12.2021	§ 42	Artikel 3 Siebtes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	BGBl. I S. 1248
24.11.2021	§ 67	Artikel 3 Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite	BGBl. I S. 4906
01.07.2021	§ 71	Artikel 6 Kitafinanzhilfenänderungsgesetz (KitaFinHÄndG)	BGBl. I S. 2020
01.07.2021	§ 11a, § 11b	Artikel 2 Teilhabestärkungsgesetz	BGBl. I S. 1387
15.06.2021	§ 44c	Artikel 14 Gesetz zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes	BGBl. I S. 1614
01.04.2021	§§ 41a, 67, 68, 70	Artikel 1 Gesetz zur Regelung einer Einmalzahlung der Grundsicherungssysteme an erwachsene Leistungsberechtigte und zur Verlängerung des erleichterten Zugangs zu sozialer Sicherung und zur Änderung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes aus Anlass der COVID-19-Pandemie (Sozialschutz-Paket III)	BGBl. I S. 335
01.01.2021	§ 11b	Artikel 42 Jahressteuergesetz 2020 (JStG 2020)	BGBl. I S. 3096
01.01.2021	§§ 7, 21, 27, 67, 68, 69	Artikel 4 Gesetz zur Ermittlung der Regelbedarfe und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie weiterer Gesetze	BGBl. I S. 2855
01.01.2021	§ 11b	Artikel 2 Grundrentengesetz	BGBl. I S. 1879
01.01.2021	§ 16, § 82	Artikel 4 Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung	BGBl. I S. 1044

5. Servicetheke und Poststelle

Die Servicetheke der Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) stand den Bürgerinnen und Bürgern des Landkreises Darmstadt-Dieburg im Jahr 2021 – bedingt durch die Corona-Pandemie bedingt – nicht vollumfänglich mit persönlichem Kontakt zur Verfügung.

Die Öffnungszeiten dieses Bereiches umfassen 30 Stunden an 5 Tagen pro Woche. Das Fachgebiet verfügt über derzeit 7 Mitarbeitende. Hiervon sind 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit und 3 in Teilzeit, sowie 1 Fachgebietsleitung in Vollzeit beschäftigt. Die Aufgaben des Fachgebietes beinhalten die Servicetheke, die Poststelle und die Registratur.

Die Servicetheke ist die erste Anlaufstelle für Kundinnen und Kunden der KfB. Hier werden sie zu ihren Terminen in der Sachbearbeitung oder im Fallmanagement empfangen und weitergeleitet, sowie zur Beratung im Beratungscenter angemeldet. Die Kolleginnen und Kollegen an der Servicetheke nehmen Unterlagen entgegen, scannen und leiten diese an die zuständige Ansprechperson weiter und geben Antragsunterlagen (Informationsmaterial, SGB-II-Hauptanträge, Weiterbewilligungsanträge und Anträge auf Leistungen zur Bildung und Teilhabe) aus. Kundinnen und Kunden haben zudem die Möglichkeit, sich an der Servicetheke aus der Ortsabwesenheit zurückzumelden. Und es werden von dieser Stelle aus die Städte und Gemeinden im Landkreis mit Antragsunterlagen und Informationsmaterialien versorgt. Die zentrale E-Mailadresse info-kfb@ladadi.de wird von der Servicetheke aus verwaltet und bearbeitet.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde bereits im März 2020 die Arbeitsweise der Servicetheke dahingehend umgestellt, dass die Eingangstür geschlossen war, nur ein Schalter war geöffnet und die Bürgerinnen und Bürger durften nur mit einem Termin eintreten. Das war auch im Jahr 2021 weiterhin Teil des Hygienekonzepts der KfB. Die Bürgerinnen und Bürger hatten die Möglichkeit, einen telefonischen Termin zu vereinbaren, um eine Beratung bezüglich Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II zu erhalten und offene Fragen zu klären. Mitarbeitende der Servicetheke wurden mit an der Telefonzentrale eingesetzt, um vielen Anrufe abzudecken und weiterzuleiten. Ein persönlicher Termin vor Ort mit der zuständigen Person im Fallmanagement war weiterhin möglich. Unterlagen konnten die Besucherinnen und Besucher in den Fristenbriefkasten einwerfen oder in digitaler Form per E-Mail zuschicken. Anträge wurden an einem Übergabefenster kontaktlos rausgegeben. Nicht alle Betroffenen waren mit dieser Vorgehensweise glücklich, aber es wurde aufgrund der Corona-Pandemie akzeptiert und eingehalten. Das Angebot die Unterlagen per E-Mail zukommen zu lassen wurde gut angenommen und es gehen durchschnittlich 250-300 E-Mails täglich an die zentrale E-Mail-Adresse ein.

Seit dem 01.11.2021 wurde wieder mehr persönlicher Service in der KfB angeboten. Besucherinnen und Besucher der KfB durften wieder ins Haus eintreten und die Angelegenheiten wurden persönlich am Schalter geklärt. Weiterhin wurde darauf geachtet, dass das Hygienekonzept eingehalten wurde und sich nicht mehr als 10 Personen gleichzeitig im Foyer aufhielten. Es haben wieder vermehrt persönliche Kundentermine im Haus stattgefunden und die Servicetheke hat einen zweiten Schalter besetzt und geöffnet. Das Ziel ist, wieder komplett zu öffnen, um wieder den vollumfänglichen Kundenservice anbieten zu können.

Das Angebot der mehrsprachigen Ausfüllhilfe, das seit März 2019 in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz Darmstadt besteht, wurde in 2021 weitergeführt. Hier erhalten Menschen mit Verständnis- und/oder Sprachschwierigkeiten Unterstützung beim Ausfüllen der Antragsunterlagen und bei der Formulierung von Stellungnahmen für die Leistungssachbearbeitung. Im Jahr 2021 betreute die Ausfüllhilfe insgesamt 705 Personen. Dieses Angebot wird aktiv an der Servicetheke beworben und von den Kundinnen und Kunden dankend

aufgenommen. Von den Hilfesuchenden waren 64 % männlich und 36 % weiblich. Von den 705 Beratungen erfolgten 194 telefonisch. Die telefonische Betreuung stellt in diesem Kontext für Kundinnen und Kunden sowie für die Mitarbeitenden der Ausfüllhilfe eine immense Herausforderung dar. Beratungstermine konnten in 2021 in Präsenz stattfinden, allerdings war eine Vorsprache nur mit Termin möglich aufgrund des bestehenden Hygienekonzepts.

Die Beratungen vor Ort erfolgten zu folgenden Aufgabenbereichen: Hauptanträge (177), Weiterbewilligungsanträge (61), Kommunikation mit der KfB (Briefe verfassen oder übersetzen, 64), Anlagen zu SGB-II-Anträgen (101), Anträge für Bildung und Teilhabe (10). Beratungen fanden vor allem in Arabisch (34 %), Türkisch (23 %) und Deutsch (13 %) statt. Im Jahr 2021 unterstützte die Ausfüllhilfe Antragstellende in 25 unterschiedlichen Sprachen.

6. Beratungscenter und Clearingstelle

Den Bürgerinnen und Bürgern des Landkreises Darmstadt-Dieburg stand auch im Jahr 2021 das Beratungscenter der Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) zur Verfügung.

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie wurde die seit März 2020 umgestellte Arbeitsweise des Beratungscenters, die Beratungen telefonisch anzubieten, weiterhin vorgehalten und seitens der Kundinnen und Kunden sehr gut angenommen.

Im Beratungscenter haben die Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, Ihre Anliegen mit qualifizierten Fachkräften zu besprechen und Probleme zu schildern. Die Kolleginnen und Kollegen im Beratungscenter nehmen darüber hinaus Neuanträge telefonisch oder schriftlich 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. Weiter erfolgt hier die Ersterfassung von postalisch oder per E-Mail eingegangenen Neuanträgen sowie der Versand der Antragseingangsbestätigung.

Die Zahl der Neuanträge hat sich im Vergleich zum Jahr 2020 seit Beginn des Lockdowns und des erleichterten Zugangs zum SGB II wieder stabilisiert. Es war ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

monatlich 2021		monatlich 2020		Veränderung in Prozent
Januar	310	Januar	254	22%
Februar	345	Februar	191	81%
März	320	März	369	-13%
April	264	April	799	-67%
Mai	224	Mai	451	-50%
Juni	245	Juni	277	-12%
Juli	185	Juli	314	-41%
August	193	August	198	-3%
September	213	September	257	-17%
Oktober	214	Oktober	241	-11%
November	226	November	308	-27%
Dezember	185	Dezember	294	-37%
Gesamt	2.924	Gesamt	3.953	-26%

Obwohl vorrangig nur telefonisch beraten werden konnte, wurde häufig die Rückmeldung gegeben, dass es schön sei, nicht immer persönlich zum Jobcenter fahren zu müssen und trotzdem eine kompetente und vollumfängliche Beratung zu erhalten. Auch die Bearbeitungszeiten der Erstanträge wurde durch Unterstützung des Fallmanagements niedrig gehalten, sodass alle Anträge zu Beginn der Pandemie innerhalb von 4 Arbeitstagen erfasst und eine schriftliche Bestätigung über die Antragsstellung versendet werden konnte.

Zum 01.09.2021 wurden wieder kurzfristig persönliche Beratungen angeboten. Aufgrund des Hygienekonzeptes der Kreisverwaltung war jedoch eine terminlose Beratung nicht möglich. Seit Einführung der telefonischen Beratung wird die Beratung vor Ort mit Termin jedoch nahezu nicht genutzt. Die Bürgerinnen und Bürger sind dankbar, dass der Weg zum Jobcenter entfällt.

Die Clearingstelle nahm zum 1. Oktober 2020 ihre Arbeit auf. Organisatorisch ist diese und die Mitarbeitenden im Fachgebiet 520.7 Kundenmanagement und Außendienst (KumA), im Fachbereich 520 Planung, Zentrale Angelegenheiten angesiedelt.

Im Rahmen der Neukundensteuerung werden Antragsstellende unmittelbar nach Erfassung des Neuantrages, zu einem ausführlichen Profiling-Gespräch in die Clearingstelle eingeladen, um die berufliche und persönliche Situation zu besprechen und so schon frühzeitig die Aktivierung und Vermittlung zu ermöglichen, unabhängig davon, ob ein Anspruch auf passive SGB-II-Leistungen bereits abschließend festgestellt wurde. Ziel ist es, passgenaue Angebote für alle Neuantragstellende zu finden – unabhängig von ihrer derzeitigen persönlichen finanziellen Situation.

Der Bedarf zur Einrichtung einer Clearingstelle und die konzeptionelle Umsetzung wurden im Rahmen eines Qualitätszirkels (Auftrag Nr. 01/2020) im Februar 2020 erarbeitet. Mitarbeitende aus allen Fachbereichen der KfB nahmen daran teil.

Was führte zur Notwendigkeit der Neuausrichtung bei der Beratung von Neuantragstellenden? Aufgrund eines stetig signifikanten Rückgangs an Antragstellenden und fehlender Arbeitsmarktnähe von vielen Neukundinnen und Neukunden, die eine kurzfristige Integration fraglich erscheinen ließen, konnten immer weniger Antragstellerinnen und Antragsteller auf SGB-II-Leistungen dem seit November 2011 eingeführten Sofortangebot Werkakademie „Blickwinkel“ zugewiesen werden.

Das Projekt „Blickwinkel“ griff sehr frühzeitig. Bereits bei Antragstellung, vor der Entscheidung über die Bewilligung des Antrags, wurde in das Projekt zugewiesen. So konnte das Ziel „Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden“ effektiv verfolgt werden. Auch spielte der wertschätzende Umgang mit den Teilnehmenden eine große Rolle, da ein wesentliches Ziel war, das Selbstwertgefühl zu steigern. Nur so war eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt wahrscheinlich.

Neben dem Erfolg der Vermittlung in den Arbeitsmarkt verzichteten viele weitere Personen ganz auf Leistungen oder verfolgten ihren Antrag nicht weiter.

Der Anteil der Neuantragstellenden, der in die Werkakademie „Blickwinkel“ zugewiesen werden konnte, sank deutlich und derjenige, der direkt der aktivierenden Hilfe zugesteuert wurde, stieg gleichzeitig.

Aufgrund des Prinzips Leistungssicherung vor Eingliederung und Vermittlung betrug der Zeitraum von der Antragstellung bei der materiellen Hilfe bis zur ersten Vorsprache in der aktivierenden Hilfe oft bis zu vier Monate, was zu Gewöhnungseffekten bei den Kundinnen und Kunden führte und die anschließende Integration erschwerte.

Die Optimierung der Neukundensteuerung erfolgte mit dem Ziel, die aktiven vor die passiven Leistungen zu stellen, um die Neuantragstellenden schneller zu aktivieren und allen Leistungsberechtigten ein individuelles Sofortangebot zu unterbreiten. Weitere Prämissen waren die Erhöhung der Sichtbarkeit der aktivierenden Hilfe, eine Reduzierung der Schnittstellen und Steigerung der Maßnahmeauslastung.

Am 1. Oktober 2020 startete die Clearingstelle mit 4 Kolleginnen und Kollegen. Angegliedert wurde sie an das FG 520.7 Kundenmanagement, zu welchem auch das Beratungscenter gehört. Die Neukundinnen und -kunden wurden nach Antragstellung auf SGB-II-Leistungen innerhalb von zwei Wochen zur Erstberatung der Clearingstelle zugewiesen. Die Einladungen erfolgten mit entsprechender Rechtsfolgebelehrung und dem Hinweis, dass bei unentschuldigtem Fehlen und somit fehlendem Identifikationsnachweis eine Weiterbearbeitung des Leistungsantrages nicht möglich ist und eine Versagung der Leistungen erfolgt.

Innerhalb eines einstündigen Gesprächs erfolgte durch die Mitarbeitenden der Clearingstelle die Überprüfung des Identifikationsnachweises, ein ausführliches Profiling, ggf. der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung und Zuweisung in ein Sofortangebot. Zur Kenntnisnahme und weiteren Bearbeitung des Falles wurden die Ergebnisse der Gespräche anschließend an IDL, das Fallmanagement und die Leistungssachbearbeitung verwiesen.

Im November 2020 mussten aufgrund der zweiten Welle der Corona-Pandemie die persönlichen Gespräche ausgesetzt werden und das Konzept der Erstberatung in der Clearingstelle angepasst werden. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiteten überwiegend im Homeoffice, die

persönlichen Erstgespräche wurden auf die telefonische Beratung umgestellt. Die Kundengruppe der Erstzubereitenden wurde stark eingeschränkt. Es wurde sich auf Kundinnen und Kunden konzentriert, die laut Erstangaben im Antrag für die zeitnahe Aktivierung und Vermittlung geeignet erschienen. Eine Identitätsklärung und somit Ausschluss von Leistungen aufgrund fehlender Mitwirkung war nicht mehr durchführbar. Ebenso wurde von Einladungen zu einer Telefonberatung mit Rechtsfolgebelehrung abgesehen und die Nichtteilnahme am Telefonat war nicht sanktionierbar. Kurzfristig wurden ab Mitte Oktober 2021 neben telefonischen wieder persönliche Gespräche angeboten. Mit Beginn der vierten Coronawelle im Dezember 2021 mussten die persönlichen Gespräche jedoch leider wieder eingestellt werden.

Insgesamt wurden 1.576 Kundinnen und Kunden zur Erstberatung der Clearingstelle zugewiesen. Mit 349 Antragstellerinnen und Antragstellern wurde eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen und sie wurden einem Sofortangebot zugewiesen.

Im November 2021 startete das Projekt „Zurück in Arbeit (ZiA)“, ein weiteres Sofortangebot für arbeitsmarktnähere Kundinnen und Kunden als Alternative für die im März 2020 eingestellte Maßnahme Werkakademie „Blickwinkel“ und wichtiger Baustein für die konzeptionelle Arbeit der Clearingstelle.

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.

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.

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.

In den Monaten November und Dezember 2021 konnten noch 14 Personen mit dem Projekt starten, von denen 3 in Arbeit vermittelt werden konnten. Durch die pandemiebedingte Umstellung in der konzeptionellen Arbeit der Clearingstelle blieben insgesamt die Zusteuerungszahlen jedoch noch weit hinter den Erwartungen zurück. Wir hoffen daher, dass sich entsprechende Lockerungen im Folgejahr wieder positiv auf die Arbeit in der Clearingstelle und der Maßnahme ZiA auswirken wird.

7. Fachbereiche „Aktivierende Hilfe“

7.1. Organisation

Der Fachbereichsleitung 522 sind zum Stand 31.12.2021 drei Ü25-Regionalfachgebiete, zwei Ü50-Regionalfachgebiete und ein Fachgebiet Arbeitsmarkt unterstellt.

Der Fachbereichsleitung 523 sind zum Stand 31.12.2021 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 sind dies die Fachstellen „Sprachberatung“ und „Coaching §16 e/i SGB II“. Im Fachbereich 523 sind dies im Bereich U25 die Fachstellen „Übergang Schule und Beruf“ und „Migration und Teilhabe“. Im Ü25-Bereich gibt es die Fachstellen „Aufsuchende Aktivierung“, und die Fachstellen „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 (E-Akte) und die üblichen Anwendungen der Microsoft-Office-Reihe eingesetzt.

7.2. 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, der E-Akte 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.

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.

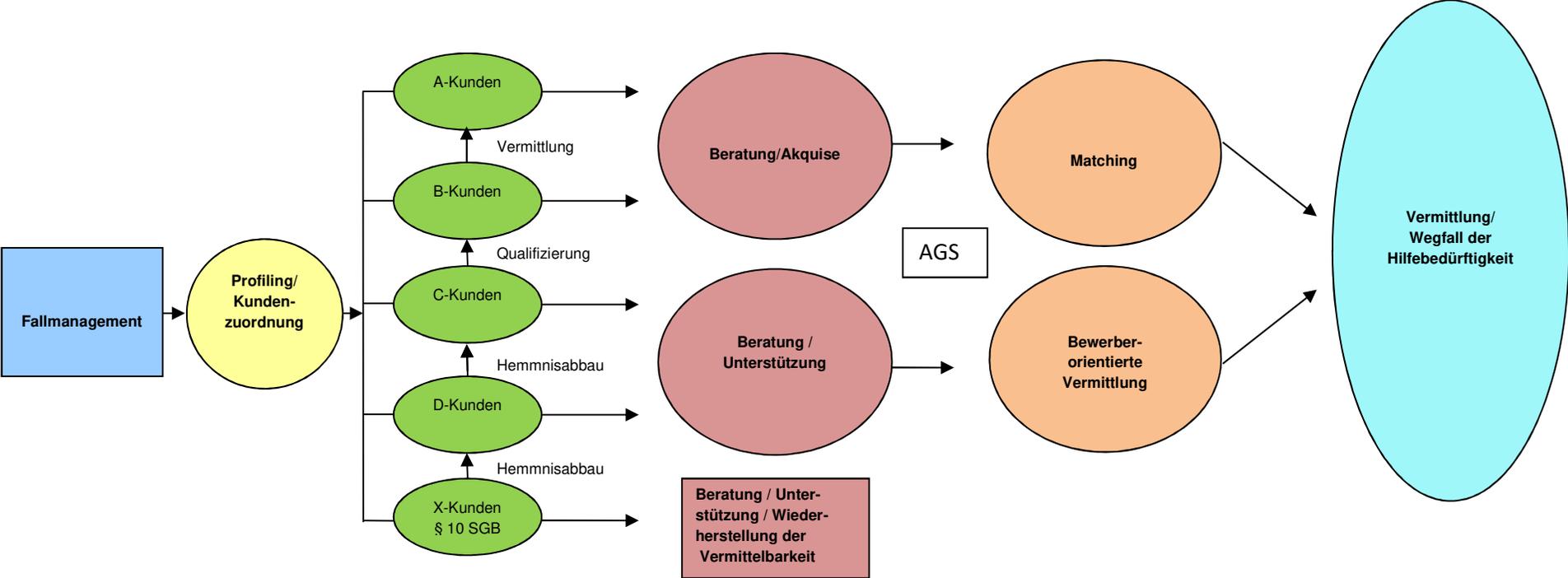
In ihrem Verantwortungsbereich haben die Fallmanagerinnen und Fallmanager dafür Sorge zu tragen, dass der Integrationsansatz immer Vorrang hat. Insbesondere bei der Förderentscheidung für Maßnahmen bei Arbeitgebenden bzw. für einen Eingliederungszuschuss ist eine intensive Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberin 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 Maßnahme-Angebote zur Erreichung der Integrationsfortschritte vorhanden. Es stehen hierfür vielfältige Integrationsinstrumente zur Verfügung, z. B. das 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



7.3. 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.

7.4. 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 wiedergespiegelt. Weitere Erfolgskriterien, wie z.B. Integrationsfortschritte und Erreichung von Teilzielen sowie Kundenkontakte, werden teilweise manuell auf den Einzelfall bezogen ausgewertet.

7.5. Fallmanagement U25

Im Bereich U25 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 unverändert die wesentlichen Schwerpunkte des zielgruppenspezifischen Fallmanagements dar. Die schnellstmögliche Integration in voll qualifizierende Berufsausbildung ist in jedem einzelnen Fall nach wie vor das primäre Ziel.

Die Förderung des Erwerbs deutscher Sprachkenntnisse ist weiterhin ein großes Thema. Daran anschließend spielt weiterhin die Unterstützung zum Erwerb eines deutschen Schulabschlusses als notwendige Voraussetzung für eine Integration in eine vollqualifizierende Berufsausbildung oder vorgeschaltete Eingliederungsmaßnahmen auch 2021 eine bedeutende Rolle.

Aber auch bei übrigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB) unter 25 Jahren ist der Erwerb eines Schulabschlusses weiterhin eine große Herausforderung auf dem Weg hin zu einer Vermittlung in Ausbildung und damit einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt.

Der Bedarf an Beratung über das schulische und berufliche Bildungssystem im Land Hessen und in der Bundesrepublik Deutschland ist im Wesentlichen unverändert vorhanden.

Die Gliederung der Alterszielgruppe in fünf übergeordnete Personenkreise hinsichtlich des vorrangigen Integrationszieles bewährt sich weiterhin zur grundsätzlichen Orientierung für das Fallmanagement. Hier kann unterschieden werden zwischen folgenden Personenkreisen:

- 1) arbeitsuchende Jugendliche und junge Erwachsene,
- 2) ausbildungssuchende Jugendliche und jungen Erwachsene,
- 3) Jugendliche und junge Erwachsene, welche zunächst vor allem die erforderlichen Sprachkenntnisse erwerben müssen, um in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden zu können,
- 4) Jugendliche und junge Erwachsene, die aufgrund vielfältiger Vermittlungshemmnisse zunächst Aktivierung und Orientierung brauchen,
- 5) Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen aktuelle gesundheitliche Besonderheiten die zeitnahe Integration in den Arbeitsmarkt erschweren bzw. unmöglich machen.

Innerhalb der Personenkreise finden sich die folgenden Zielgruppen:

- a) Jugendliche und junge Erwachsene, welche durch zielgerichtete Beratung und ggf. ein kurzes Bewerbungscoaching, 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 (Bus- oder Lkw-Führerscheine, Sachkunde im Sicherheitsgewerbe, IHK-Kurse, etc.) 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. arbeitsmarktferneren Personen“, bei der größtenteils schon ein längerer Arbeitslosengeld-II-Bezug vorliegt, stellte auch 2021 einen Schwerpunkt in unserer Arbeit dar.

Einen weiteren Schwerpunkt unserer Tätigkeit bildet die Personengruppe der Neuzugewanderten, die schon längere Zeit im Leistungsbezug ist, bzw. die zuvor Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen hat. Hier gibt es verstärkt Personen, die noch nicht den Anschluss an die Mechanismen des deutschen Arbeitsmarktes gefunden haben.

Unsere Eingliederungsstrategien und -instrumente stimmen wir weiterhin mit den in der Region relevanten Kooperations- und Netzwerkpartnern im Rahmen der landesweiten „OloV¹⁰“-Strategie ab und entwickeln sie kontinuierlich weiter.

Die erfolgreiche Arbeit unserer „Fachstelle Übergang Schule – Beruf“ wurde 2021 fortgeführt und ständig an die jeweiligen Erfordernisse hinsichtlich der Zusammensetzung der Zielgruppe weiterentwickelt. Hier spielte auch 2021 die Gruppe der Jugendlichen mit Fluchthintergrund, welche durch Seiteneinstieg in das hessische bzw. bundesdeutsche Schulsystem eingetreten sind, eine große 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 hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Trotz der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Ausbildungsmarkt unserer Region konnte noch in etwa die gleiche Anzahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Beginn des Ausbildungsjahres 2021 in eine voll qualifizierende Berufsausbildung integriert werden.

7.6. 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. 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 ermöglicht eine individuelle Unterstützung und stärkt die eigenen Ressourcen der Arbeitsuchenden, welches das Erfolgsrezept dieses Mobilitätsprojektes ist. 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 sowie der Selbstbefähigung. 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 stärkt die sozialen Kompetenzen und ist ein Sprungbrett für weitere Aktivitäten, um auf dem heimischen Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Das Projekt „CHANCE EUROPA“ fügt sich als ideale Ergänzung mit seinem Angebot des transnationalen Austauschs in die örtliche Integrationsstrategie ein. Durch die Verankerung

¹⁰ 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/>)

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.

Kooperationspartner der KfB sind die VisMedNet Association in Malta, ECTE in Griechenland/Kreta. Seit 2018 ist Tempo Libero in Brescia/Italien hinzugekommen und in 2020 MENTOR in Linz/Österreich. Im Rahmen einer 8-wöchigen Vorbereitungsphase beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. in Darmstadt, dem Projektpartner des Jobcenters, werden den Teilnehmenden ihre persönlichen und beruflichen Stärken vermittelt, bevor eine intensive Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt 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. in Restaurant, Hotel und Verkauf sowie Handwerksbetrieb, Gärtnerei und Schneiderei gemacht.

Erfahrungen in 2021

Eine Herausforderung war im Jahr 2021 die anhaltende Pandemie, die unseren Auslandsaufenthalt in Flow 14 um mehrere Wochen nach hinten verschoben hat. Die Auslandsreise musste immer wieder nach Vorgaben vom Verwaltungsstab des Landkreises verschoben werden, da die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Teilnehmenden und Pädagogen vorging. Diese Verzögerung hat zu Unsicherheiten bei einigen Teilnehmenden geführt. Auf die pandemiebedingten Abweichungen wurde mit dem Versuch reagiert, auf verschiedene Formate umzustellen, wie z.B. Hybrid-Unterricht (Online und Präsenz). Die besonders lange Vorbereitung führte gleichzeitig dazu, dass eine höhere Anzahl an Teilnehmenden die Auslandsreise nicht angetreten hat. Bei einigen weiteren, die sich gegen eine Teilnahme entschieden haben, kamen die aus den Vorjahren bekannten Gründe hinzu: Angst vor Veränderungen, Loyalitätsverpflichtung gegenüber der Familie oder Mangel an Entschlossenheit, sich Ziele zu setzen etc.

Der 15. Flow nach Kreta konnte ebenfalls mit Verzögerung erst im Oktober 2021 starten und durch die Test- bzw. Impfbereitschaft der Teilnehmenden / Pädagogischen Begleitpersonen überhaupt realisiert werden. Eine Besonderheit stellten die coronabedingten Auflagen in bestimmten Arbeitsbranchen in Griechenland dar, die uns vom transnationalen Partner im Vorfeld kommuniziert wurden. Ferner musste ein Sonderantrag gestellt werden für die Begleitung der Gruppe durch eine weitere Pädagogische Mitarbeiterin. Zum einen aufgrund einiger Teilnehmenden mit erhöhtem Betreuungsbedarf, zum anderen um bei dem coronabedingten Mehraufwand und damit verbundenen Risiken (bspw. im Falle einer Quarantäne eines Teilnehmenden oder Begleitperson) zu unterstützen und handlungsfähig zu bleiben.

Seit Projektbeginn am 01.07.2015 hatten insgesamt 177 Arbeitsuchende die Möglichkeit, im Ausland wichtige neue berufliche und persönliche Erfahrungen zu sammeln. Bis zum 31.12.2021 haben insgesamt 127 Teilnehmende (TN) in 15 Gruppen ein Auslandspraktikum in Italien (25 TN), Malta (63 TN), Griechenland (32 TN) und Österreich (7 TN) absolviert.

Knapp 65 % aller Teilnehmenden, die ins Ausland gegangen sind, zählen zur Zielgruppe bis 27 Jahre, von denen nahezu gleich viele männlich wie weiblich sind. Etwa 68 % der Ü27-Teilnehmenden sind männlich (entspricht 31 männlichen und 14 weiblichen TN Ü27).

148 Teilnehmende von 177 besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft. Davon haben insgesamt 81 Personen einen Migrationshintergrund. Etwas weniger als die Hälfte aller Teilnehmenden erfüllt die Kriterien der Langzeitarbeitslosigkeit. Als höchsten Schulabschluss besaßen 63 von 177 Teilnehmenden den Hauptschulabschluss und ähnlich viele die mittlere Reife (64). Bezogen auf den höchsten absolvierten beruflichen Abschluss konnten nur wenige eine abgeschlossene berufliche Ausbildung vorweisen. Die meisten haben noch keine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen (124 von 176 TN). Viele Teilnehmenden waren grundsätzlich beruflich noch nicht orientiert.

Nach der Teilnahme am Auslandspraktikum ergibt sich folgendes Bild:

Bezogen auf 127 Teilnehmende, die bis zum Jahr 2021 ihr Auslandspraktikum beendet haben, nahmen im Anschluss 37 Personen eine Ausbildung auf und 38 begannen mit einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit. 39 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 7 Teilnehmende nach dem Auslandspraktikum für eine Arbeitsstelle ins Ausland zurückgekehrt sind, um ihren Lebensmittelpunkt dorthin zu verlegen.

Im Jahr 2021 erhielten wir den Bewilligungsbescheid, das Projekt final bis zum 31.03.2022 weiterführen zu dürfen.

7.7. Projekt Reha-Werkstatt „Spurwechsel“

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Die gesundheitlichen Probleme der Menschen im SGB-II-Leistungsbezug sind oftmals komplex und die rechtskreisbedingten Zuständigkeiten weit gefasst. Die Unwissenheit über Zuständigkeiten im Gesundheitssystem und die damit einhergehenden bürokratischen Hürden stellen eine große Herausforderung für alle Beteiligten dar. Die Folge ist, dass die Betroffenen nicht angemessen betreut und beraten werden können.

Mit der gezielten Umsetzung des Bundesprogramms "Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - rehapro" setzt der Landkreis Darmstadt-Dieburg zusammen mit dem Bildungswerk der hessischen Wirtschaft (BWHW) und der wissenschaftlichen Begleitung des BWHW ganz bewusst auf eine deutliche Verbesserung der beruflichen Rehabilitation von Menschen im SGB II.

Die fünfjährige Projektlaufzeit erstreckt sich vom 01.10.2019 bis 30.09.2024.

Als Zielgruppe für das Projekt Spurwechsel wurde ein Personenkreis festgelegt, der aufgrund seiner gesundheitlichen Einschränkungen und bisherigen Erfahrungen mit Behörden möglicherweise nicht angemessen im Jobcenter betreut und beraten werden kann. Bei diesen Personen ist einer der folgenden Punkte nachweislich belegt. Zur Zielgruppe gehören Menschen mit dauerhaften Erkrankungen, psychischer Beeinträchtigung, Suchterkrankung und Leistungsbezieher mit unklarer gesundheitlicher Situation, die die Beratung des Jobcenters nicht in Anspruch nehmen, schwierig zu erreichen sind oder sich in einem ungeklärten Reha-Verfahren befinden.

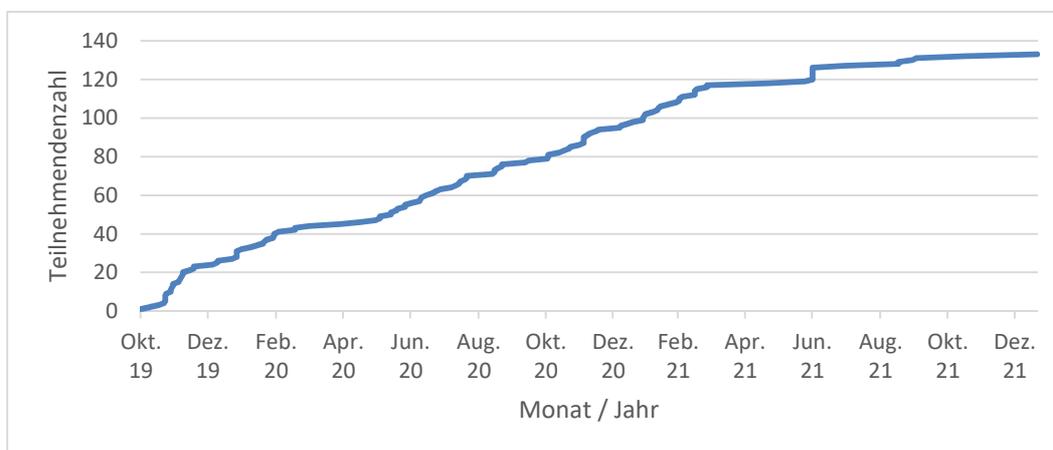
Die Kreisagentur für Beschäftigung Darmstadt-Dieburg (KfB) zählte im Jahr 2018 circa 1.600 potenzielle Personen, die zur Zielgruppe gehören. Geplant ist eine Teilnehmenden-Zusteuierung von mindestens 155 Personen, um über diese repräsentative Kennzahl wissenschaftliche Erkenntnisse über den angesprochenen Personenkreis und über "Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben" zu erlangen.

Aus der ersten quantitativen und qualitativen Erhebungen wurden Ergebnisse generiert, die im Folgenden dargestellt werden.

Kenntnisgewinn über die Zielgruppe

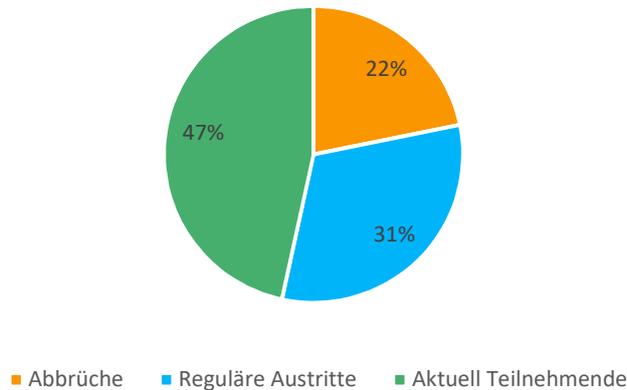
Seit Projektbeginn wurden 132 Teilnehmende zugesteuert (Stand 31.12.2021). Während sich im Jahr 2020 die Zusteuierung von Personen kontinuierlich steigend verhielt, wurde im Jahr 2021 eine kontinuierliche Abnahme beobachtet. Die Abnahme der neu zugesteuerten Personen liegt in der langen Verweildauer der Teilnehmenden im Projekt und die damit einhergehende Ressourceneinbindung der Spurwechsel-Coaches.

Abbildung: Zusteuierung Teilnehmende pro Monat (N=132)



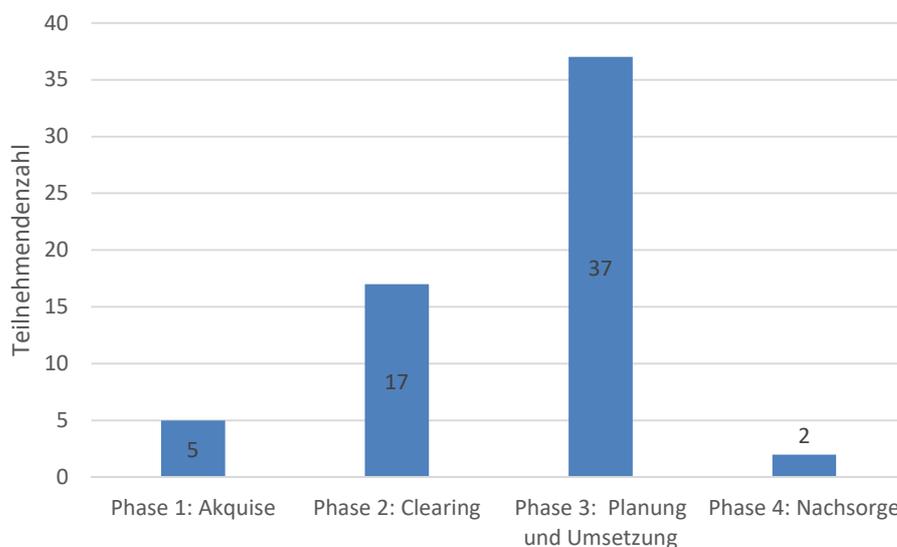
Von den 132 Personen befinden sich aktuell 62 Personen (47 %) im Projekt. 41 Teilnehmende (32 %) sind bisher regulär aus dem Projekt ausgeschieden, während 29 Personen (22 %) die Projektteilnahme vorzeitig abgebrochen haben. Die Abbruchgründe lagen insbesondere in einem fehlenden Interesse, einer fehlenden Sinnhaftigkeit des Projektes oder der fehlenden Erreichbarkeit. Vereinzelt wurden als Abbruchgründe folgende Angaben gemacht: unpassender Zeitpunkt der Zusteuierung ins Projekt, individuelle Anliegen der Teilnehmenden werden nicht bedient oder der Beginn einer Reha-Maßnahme bzw. Abbruch aus medizinischen Gründen.

Abbildung: Übersicht über bisherige Teilnehmende (N=132)



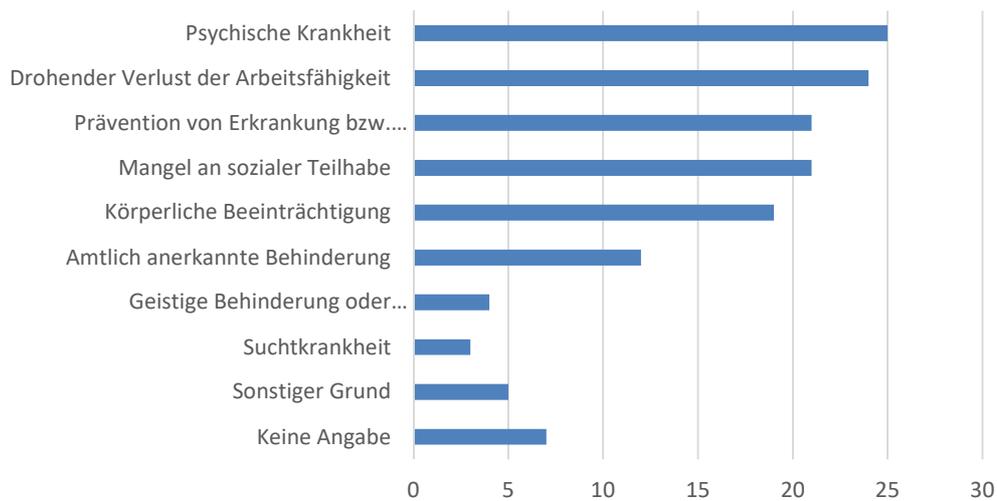
Von den aktuell 62 am Projekt aktiv teilnehmenden Personen befinden sich 5 in Projektphase 1, welche sich mit dem Thema der „Akquise“ befasst. 17 Teilnehmende durchlaufen die Clearing-Phase (Phase 2) und 37 Personen befinden sich in der dritten Phase der „Planung und Umsetzung“. Zwei Personen sind in Phase 4 „Nachsorge“ eingemündet. Bei einer Person gab es zum Stichtag noch keinen Erstkontakt mit den Coaches.

Abbildung: Projektphasen (N=62)



Das Projekt hat zwei Akquise-Zeitpunkte. Anfangs akquiriert das Fallmanagement der KfB die Kundinnen und Kunden für das Projekt und nach Projekteinmündung motiviert der zuständige Coach vom BWHW die Person für die Umsetzung eigener Projektziele zur Teilhabe am Arbeitsleben. Aus den Ergebnissen der Akquise-Phase lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen: Am häufigsten werden als Grund der Projektteilnahme eine „psychische Krankheit“ mit 25 Nennungen, gefolgt von einem „drohenden Verlust der Arbeitsfähigkeit“ mit 24 Nennungen angegeben. Der „Mangel an sozialer Teilhabe“ und die „Prävention von Erkrankung bzw. Chronifizierung“ liegen als Gründe für die Projektteilnahme mit jeweils 21 Nennungen auf Rang 3. 19 Mal wurden eine „körperliche Beeinträchtigung“ und 12 Mal eine „amtlich anerkannte Behinderung“ angegeben.

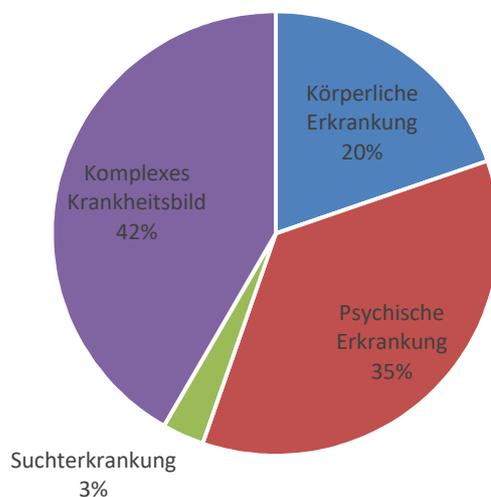
Abbildung: Grund der Projektteilnahme (N=70)



Gesundheits-Kategorie

Bei der Auswertung des Gesundheitszustandes der Teilnehmenden hat sich herauskristallisiert, dass der Großteil der Zielgruppe komplexe gesundheitliche Problemstellungen aufweist. 55 Personen (42 %) gehören zur Zielgruppe mit komplexem Unterstützungsbedarf, 47 Personen (35 %) sind vorrangig psychisch erkrankt, 26 Personen (20 %) sind vorrangig körperlich erkrankt und vier Personen (3 %) weisen eine Suchterkrankung auf.

Abbildung: Gesundheitssituation (N=132)



Arbeit mit der Zielgruppe

Ziel des Projektes ist es, sowohl die gesundheitliche Rehabilitation als auch die berufliche Teilhabe durch verzahnte und individuell angepasste Unterstützungsangebote in beiden Bereichen zu verbessern. Diese konkrete Arbeit mit der Zielgruppe vollzieht sich in der dritten Phase, der Planung und Umsetzung. Alle Teilnehmenden haben die Möglichkeit, in Angebote und Aktivitäten zur gesundheitlichen, beruflichen oder persönlichen / sozialen Stabilisation einzumünden.

Der große Zeitraum der Projektdauer von 18 Monaten bewährt sich insofern, weil die Bearbeitung persönlicher und gesundheitlicher Themen viel Zeit bedarf. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass trotz dessen der Projektzeitraum für die Zielerreichung der beruflichen Teilhabe aufgrund der schwerwiegenden und komplexen gesundheitlichen Problematiken der Projektteilnehmenden nicht ausreicht.

Ein weiterer Erkenntnisgewinn ist, dass individualisierte Angebote (Einzel-Coaching) im Vergleich zu Gruppenangeboten mehr nachgefragt werden und darüber der Projektzugang für Teilnehmende eher gewährleistet werden kann.

Laut Einschätzung der Coaches vom Projekt Spurwechsel sind die Basiselemente für die Teilnehmenden-Gewinnung Freiwilligkeit, Verzicht auf Sanktionen, Vertrauen, Einplanung ausreichender zeitlicher Ressourcen, Wertschätzung und gegenseitiger Respekt.

Die Teilnehmenden-Gewinnung stellt für das Projekt eine besondere Herausforderung dar. Vom Jobcenter zugewiesene Personen müssen aufgrund ihrer chronifizierten Krankheitsverläufe und einer sozialen Rückzugssymptomatik verstärkt zur Projektteilnahme aktiviert werden. Die erste Projektphase der Akquise bedarf daher eines hohen Zeitkontingents. In der Phase der „Planung und Umsetzung“ erfolgt die Durchführung von konkreten Maßnahmen und Aktivitäten. Dieser Projektabschnitt umfasst den höchsten Zeitkorridor in der Teilnehmenden-Betreuung.

Die Projektteilnehmenden haben bereits an 353 Unterstützungsmaßnahmen teilgenommen.

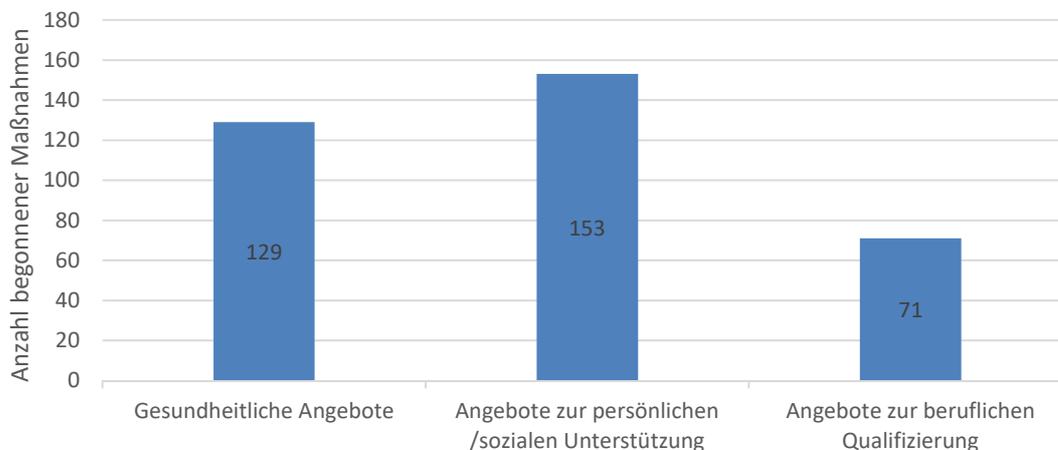
Die Nachfrage an den Angeboten in rehapro verteilt sich wie folgt:

Angebote zur persönlichen / sozialen Unterstützung: 153 Besuche

Gesundheitliche Angebote: 129 Besuche

Berufliche Angebote: 71 Besuche

Abbildung: Besuchte Maßnahmen in Kategorien



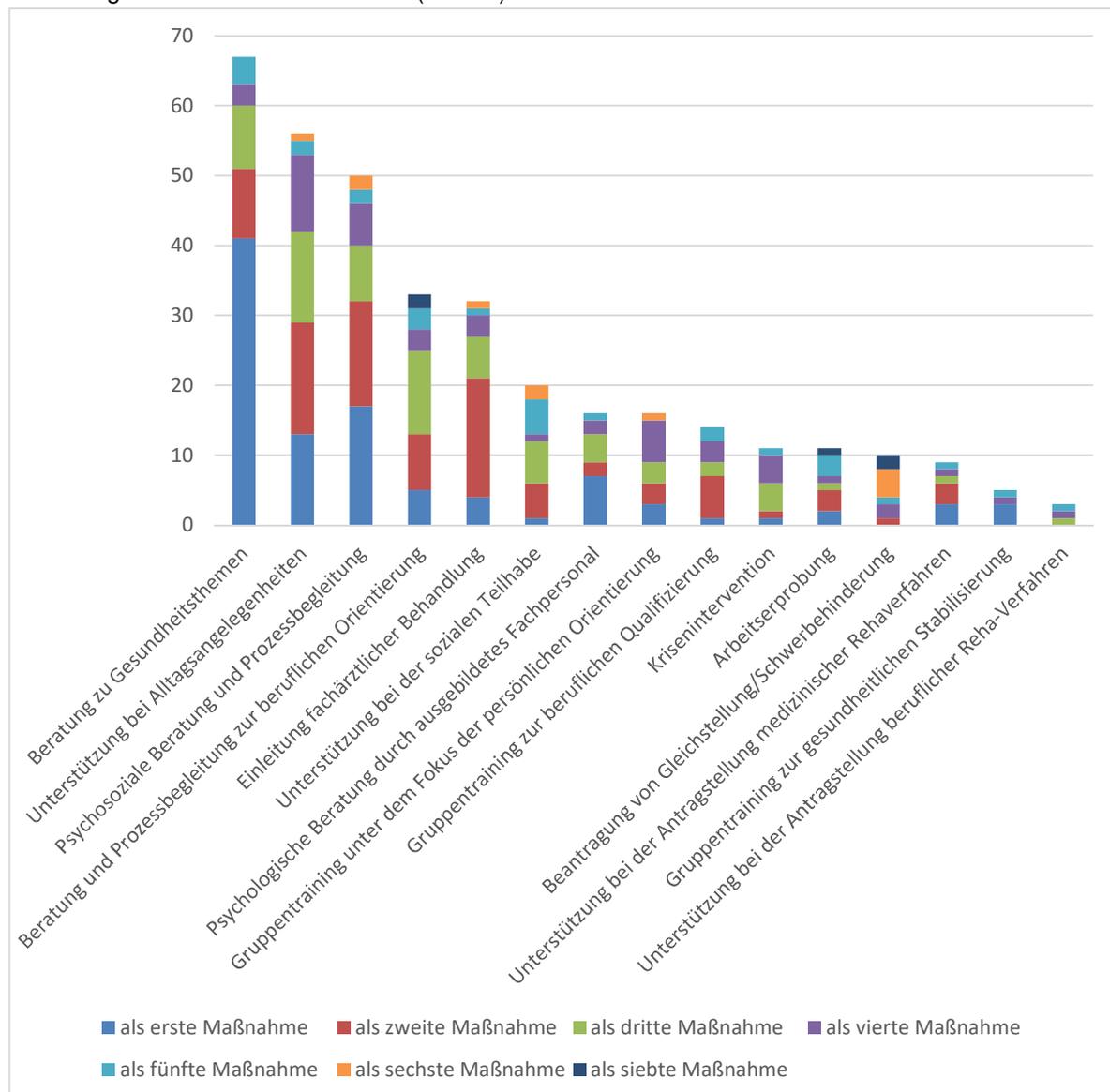
Aufgrund der komplexen gesundheitlichen Problemstellungen sowie dem hohen Bedarf an Unterstützung bei Alltagsangelegenheiten ist eine parallele Bearbeitung von gesundheitlichen

und beruflichen Themen nur in Einzelfällen möglich. Am häufigsten werden die Teilnehmenden zu unterschiedlichen gesundheitlichen Themen beraten. Im Rahmen der Beratungsgespräche erhält der Großteil der Zielgruppe zudem Unterstützung bei Alltagsangelegenheiten.

Bisher haben Teilnehmende bis zu fünf Maßnahmen besucht. Im Schaubild erfolgt die Unterteilung der zeitlichen Abfolge der Maßnahmen im Projektverlauf. Erfasst werden die fünf meist besuchten Maßnahmen. Zu bemerken ist, dass die angegebene Zahl keine Priorisierung darstellt, sondern vielmehr den zeitlichen Ablauf beschreibt.

Das folgende Schaubild zeigt die Teilnahmeverteilung der Gesamt-Maßnahmen in Spurwechsel ab. Durch die Farben ist dargestellt, welche Priorität die Maßnahme hinsichtlich des Förderbedarfs im Spurwechsel-Prozess für die Teilnehmenden hat.

Abbildung 7: Besuchte Maßnahmen (N=353)



Bei der Mehrheit der Teilnehmenden liegt der Coaching-Schwerpunkt auf die gesundheitliche Stabilisation. Gesundheitsmaßnahmen und Angebote zur persönlichen und sozialen Unterstützung werden zudem vorrangig von Projektteilnehmenden in Anspruch genommen.

Angebote zur Förderung der beruflichen Teilhabe sind zwar weiterführende Förderschwerpunkte, zeigen jedoch keinen hohen Bedarf auf, weil zunächst komplexe gesundheitliche Problemstellungen der Teilnehmenden im Vordergrund stehen. Erst wenn die gesundheitliche Situation stabilisiert ist, werden individuelle berufliche Perspektiven herausgearbeitet.

Aufsuchende Arbeit

Eine innovative Besonderheit im Projekt ist die aufsuchende Arbeit, die während der Corona-Pandemie als Angebot und Kommunikationsinstrument häufig genutzt wurde. Dieses zeitlich unbegrenzte Angebot wird gegenwärtig von 52 Personen im Projekt genutzt, die keine dauerhafte KOMM-Struktur aufweisen. Bei 10 Teilnehmenden wird die aufsuchende Beratung als Ergänzung zur Beratung im BWHW in Anspruch genommen, da dies die Zusammenarbeit und eine regelmäßige Zusammenarbeit erleichtert. 70 Personen wurden nicht aufsuchend beraten. Der aufsuchende Ansatz umfasst Aktivitäten wie Hausbesuche, telefonische Beratungsarbeit, Beratungen an öffentlichen Orten und Videokonferenzen für Einzel- oder Gruppenberatungen. All diese Möglichkeiten des gemeinsamen Austauschs benötigen keine KOMM-Struktur der Teilnehmenden. Am häufigsten wird die Telefonberatung als niederschwelliges Angebot genutzt.

Im Projektverlauf hat sich der Bedarf gezeigt, dass manche Teilnehmende eine zeitlich befristete aufsuchende Unterstützung brauchen, da sie aufgrund einer akuten Erkrankung oder pandemiebedingt eine vorübergehend fehlende KOMM-Struktur aufweisen.

Als Gründe für die aufsuchende Beratung wurden psychische oder körperliche Erkrankungen oder persönliche Gründe ermittelt.

Netzwerkstrukturen in der Region aufbauen und durch eine Versorgung „aus erster Hand“ stärken

Im Rahmen des Projektes Spurwechsel wird das Ziel angestrebt wohnortnahe und passgenaue Unterstützungsangebote für die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden herauszuarbeiten. Hierbei sollen verlässliche Netzwerkstrukturen in der Region aufgebaut und gestärkt werden, um nicht nur Versorgungslücken zu schließen, sondern auch Abstimmungsprozesse zwischen den unterschiedlichen Kostenträgern zu optimieren.

Im Jahr 2021 wurden drei Netzwerktreffen zu unterschiedlichen Themen organisiert und durchgeführt. Die durchgeführten Netzwerkveranstaltungen im Januar 2021 (Thema: Austausch und Vorstellung des Projektes Reha-Werkstatt Spurwechsel), Juli 2021 (Thema: Was bedeutet das Thema Gesundheit für Ihre Arbeit?) und September 2021 (Thema: Berufliche Rehabilitation) haben darauf aufmerksam gemacht, dass fallübergreifenden Kooperationsstrukturen etabliert und bereits Kooperationen und Strategien zur Verweisberatung bei den Netzwerkpartnern aufgebaut sind. An den Netzwerktreffen haben folgende Netzwerkpartner teilgenommen: Krankenkassen, Deutsche Rentenversicherung, Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit, Sozialamt, Beratungsstellen und der Landeswohlfahrtsverband. Trotz der guten Erfahrungen und den bisherigen Erkenntnissen ist eine Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit wichtig. Ein regelmäßiger Austausch über die verschiedenen Angebote der Netzwerkpartner sowie eine Optimierung der Kommunikationswege unter ihnen wird als fundamentale Basis für eine kooperative Zusammenarbeit gesehen. Weiterhin wird ein Schnittstellenmanagement mit den unterschiedlichen Akteuren vor Ort betrieben, welches ausgebaut und verbessert werden soll. Das

gemeinsame Ziel alle Akteure ist den Zugang zu Prävention und Gesundheitsförderung zu vereinfachen.

Um die Gesundheit der betroffenen Zielgruppe zu erhalten und zu fördern sowie ihre Lebensqualität zu verbessern, wird eine Akquirierung von weiteren Akteuren im Gesundheitssystem, Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen angestrebt.

7.8. 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.



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



...wir sind dabei!

Am 01.09.2019 startete das Projekt „Gemeinsam gesünder“ als ein Angebot für die Kundinnen und Kunden der Kreisagentur für Beschäftigung in Kooperation mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen führen bei SGB-II-Kund*innen zu einem deutlich erhöhten Risiko, in der Arbeitslosigkeit zu verbleiben und einen erheblichen Verlust an gesellschaftlicher Teilhabe zu erleben. Herkömmliche Aktivierungs- und Eingliederungsinstrumente können die Betroffenen nicht erreichen, sodass die Integration in den ersten Arbeitsmarkt in der Regel scheitert. Aktuelle wissenschaftliche Erhebungen belegen, dass ca. 35 % der Leistungsberechtigten im SGB-II-Bezug von diesem Umstand betroffen sind und gesundheitliche Einschränkungen aufweisen. Die Tendenz ist steigend.

Dabei ist neben körperlichen Erkrankungen festzustellen, dass psychische Erkrankungen in der Bevölkerung insgesamt zunehmen und Menschen in prekären Lebensverhältnissen besonders gefährdet sind. Dies wurde während der Corona-Pandemie in besonderer Weise verschärft.

Um allen Kund*innen eine erfolgreiche Unterstützung anbieten zu können und den beschriebenen Entwicklungen entgegen zu wirken, bedarf es des Einsatzes einer intensiven und längerfristigen Betreuung mit geeigneten Interventionen und Methoden aus dem Gesundheitsbereich, sodass für die jeweilige Person ein adäquater und gangbarer Weg in das professionelle, medizinisch-psychologische Hilfesystem aufgezeigt und sie auf diesem Weg problemangemessen begleitet wird.

Eine ganzheitliche Gesundheitsberatung mit dem Fokus auf die Stärkung der Selbstwirksamkeitserwartung und Gesundheitsförderung sollte die Kund*innen der KfB dazu befähigen, an der Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit zu arbeiten, sie dauerhaft für die Bedeutung der eigenen Gesundheit zu sensibilisieren und damit zu motivieren, aktiv etwas für deren Erhalt zu tun. Dieser Ansatz folgte mithin dem Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“ und sollte den Kund*innenkreis letztlich wieder näher an das Erwerbsleben bringen. In kurzen wöchentlichen Teambesprechungen wurden die Kerninformationen zu den einzelnen Interessent*innen vorgestellt, um diese den passenden Berater*innen anschließend zuzuordnen. Hierbei wurde unter anderem auf Zusatzqualifikationen oder Vorausbildung geachtet.

Die Kooperationspartner des Projektes „Gemeinsam gesünder“ decken zahlreiche Bereiche, wie z.B. Sport, Entspannung und Ernährung ab. Daran beteiligt sind Angebote der Krankenkassen, Krankenhäuser, sozialpsychiatrischer Dienst, Therapeut*innen, Sportvereine, externe Honorar- und Fachkräfte. Für die Teilnehmer*innen war außerdem eine Vernetzung mit Fach- und Beratungsstellen (z. B. Psychosoziale Betreuung, Suchtberatung, Schuldnerberatung etc.) notwendig, um den Unterstützungs- und Handlungsbedarf für Fragen neben der Gesundheit abzudecken.

Die in 2020 vereinbarten Kooperationen mit den Kommunen, Kirchengemeinden, freien Anbietern etc. konnten aufgrund der Pandemie leider nur kurzzeitig umgesetzt werden und ruhen im Moment.

Neben den externen Angeboten installierte das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. im Projekt „Gemeinsam gesünder“ für alle Teilnehmer*innen auch interne Kurse, die möglichst niedrigschwellig für verschiedene Gesundheitsfragen geeignet waren. Diese Kursangebote wurden von Mitarbeitenden mit spezieller Qualifizierung aus dem Projekt durchgeführt. Zudem wurden Honorarkräfte akquiriert, die diese Angebotspalette mit z.B. Bewegungskursen erweitern konnten, da in der Pandemie vor allem der Bereich externer Kurse wegfiel. Angeboten wurden u.a. ein Ernährungskurs, individuelle Ernährungsberatung, ein Entspannungs- und Achtsamkeitskurs (Erlernen verschiedener Entspannungstechniken wie z. B. Autogenes Training und Progressive Muskelentspannung), ein Gesundheitskurs (leichte Bewegungs- und Entspannungsübungen) sowie das AktivA-Training (als Präventionsleistung nach § 20 SGB V).

Zusätzliche wurden die Teilnehmenden bei der Antragstellung für medizinische Maßnahmen, medizinische Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Feststellung eines Grades der Behinderung und Präventionsleistungen anderer Sozialleistungsträger unterstützt.

Pandemiebedingte Veränderung

Die Corona-Pandemie verursachte eine Schwerpunktverschiebung in der Beratung der Teilnehmer*innen. Zunehmend wurden psychische Zusatzbelastungen bzw. Symptomverschlechterungen festgestellt.

Weiterhin wurde festgestellt, dass die Bereitschaft bei den Teilnehmenden, Fachärztinnen bzw. Fachärzte aufzusuchen oder (teil-)stationäre Angebote in Anspruch zu nehmen, mit Beginn der Pandemie zurückgegangen ist. Sie äußerten in diesem Zusammenhang Ängste vor einer Ansteckung mit SARS-COV-2. Darüber hinaus zeigte sich, dass es seit dem Jahr 2020 es zunehmend schwieriger wurde, Termine bei Ärzt*innen, Therapeut*innen oder einschlägigen psychosozialen Institutionen wie z. B. bei einer Suchtberatungsstelle zu vereinbaren. Viele Beratungsstellen waren monatelang geschlossen bzw. nur telefonisch erreichbar. Darüber hinaus durften die Berater*innen des Bildungswerks die Teilnehmer*innen aus infektionstechnischen Gründen nicht zu Ärzt*innen oder anderen Institutionen begleiten, da eine weitere Person nicht zugelassen wurde. Gruppenpsychotherapien oder auch Selbsthilfegruppen fanden ebenfalls nicht bzw. finden teilweise immer noch nicht statt.

Als sehr hilfreich erwies sich die Kooperation mit der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK). Diese entwickelte im Laufe der Pandemie Gesundheitsangebote, die online stattfinden und von unseren Teilnehmer*innen in Anspruch genommen werden können. So bietet die AOK Kurse zu Themen wie gesunde und kostengünstige Ernährung, Entspannungsverfahren oder auch Bewegungskurse wie Yoga, Pilates und Rückengymnastik an. Dennoch hatten nicht alle interessierten Teilnehmer*innen die Möglichkeit, an den Kursen teilzunehmen, da ihnen entweder die technische Ausstattung dafür fehlte oder sie ihre Kinder im Homeschooling betreuen mussten.

7.9. 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 Integrationskurses 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. Vor der Pandemie konnten die Fachkräfte auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Kursen besuchen, um Schwierigkeiten, die möglicherweise im Zusammenhang mit der Sprachkursteilnahme entstanden sind, direkt vor Ort zu klären. Auch zu Beginn 2021 kam es noch zu Unterrichtsausfällen, da Sprachschulen schließen mussten, für Online-Angebote nicht das erforderliche Equipment und Wissen vorhanden war und da auch die Kinderbetreuung nicht gesichert war bzw. immer wieder Menschen in Quarantäne mussten.

Es kam verstärkt zu Kursabbrüchen oder im DeuFöV-Bereich wurden schon ausgestellte Berechtigungsscheine nicht rechtzeitig bei den Trägern vorgezeigt und verfielen bzw. mussten wieder neu ausgestellt werden. Etliche potenzielle Kursteilnehmer*innen hatten Bedenken, aufgrund des Infektionsgeschehens und unsicherer Kinderbetreuung an Kursen teilzunehmen, äußerten dies aber erst im Nachgang.

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 Fahrzeiten 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.

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. Das immer noch fehlende Kursangebot im DeuFöV-Bereich für die Stufe A1 blieb weiterhin bestehen.

Ein Angebot für diese Zielgruppe wurde bereits mehrfach beim BAMF gefordert, allerdings bisher ohne Erfolg.

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 eher niedrig. 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.

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 2021 wurden 938 Kunden und Kundinnen beraten, davon 472 männliche und 466 weibliche, dies ist ein ausgeglichenes Verhältnis.

Hinzu kamen noch 132 erziehende Kund*innen mit Kleinkindern, hier waren es 21 Männer und 111 Frauen.

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 mindestens zwei Beratungstermine – telefonisch noch viel mehr – bis eine zuverlässige Teilnahme am vermittelten Deutschkurs erfolgt. Planungssicherheit war immer noch nicht gegeben, da die beratenen Personen häufig mit Ausfällen aufgrund von Infektionen und mangelnder Kinderbetreuung zu kämpfen hatten.

Das Kursangebot hat sich durch die strengen Hygieneauflagen deutlich verringert, im Präsenzunterricht durfte teilweise nur noch mit der halben Teilnehmerzahl gearbeitet werden. Bei genügend verfügbaren Räumen wird der Kurs auf zwei Räume verteilt und die Lehrkraft wechselt von einem in den anderen. Es gibt unterschiedliche Unterrichtsmodelle vom BAMF, aus denen die Schulen das jeweils für sie passende auswählen können. Es gibt auch Onlineangebote im Integrationskursbereich von zwei Kursträgern.

Die Wartezeiten auf einen Kurs wurden entsprechend länger.

Insgesamt hat die unsichere Kinderbetreuungssituation die Arbeit der Sprachberatung erschwert. Die Kollegin, die Menschen mit Sprachförderbedarf und ungeklärter Kinderbetreuungssituation berät, hat insgesamt 132 Familien intensiv beraten. Die Kinderbetreuungssituation ist pandemiebedingt schwieriger, instabiler und unzuverlässiger geworden, da auch Kinder, die betreut waren, Onlineunterricht hatten und zu Hause waren. Die Nachmittagsbetreuung wurde insgesamt schwieriger. Diese erschwerte Betreuungssituation und zum Teil die Ängste der Eltern vor Ansteckung (im Sprachkurs oder in den öffentlichen Verkehrsmitteln) erschwerten eine Zusteuerung zu einem Sprachkurs. Nachdem der Präsenzunterricht in den Schulen im Laufe des Jahres wieder aufgenommen wurde, hat sich diese Situation ein bisschen entspannt. Generell gab es aber weiterhin immer einen großen Unsicherheitsfaktor bei der Kinderbetreuung, besonders bei der Betreuung von Kindergartenkindern.

Auch Onlineangebote konnten von Eltern mit Erziehungsaufgaben nicht so gut wahrgenommen werden, da die Kinder anfangs auch Online lernten und nicht genügend Endgeräten und auch Raum zur Verfügung standen.

Nach Kursunterbrechungen war/ist es schwierig wieder einen passenden Kurs in einem höheren Modul zu finden und man muss mit längeren Wartezeiten rechnen.

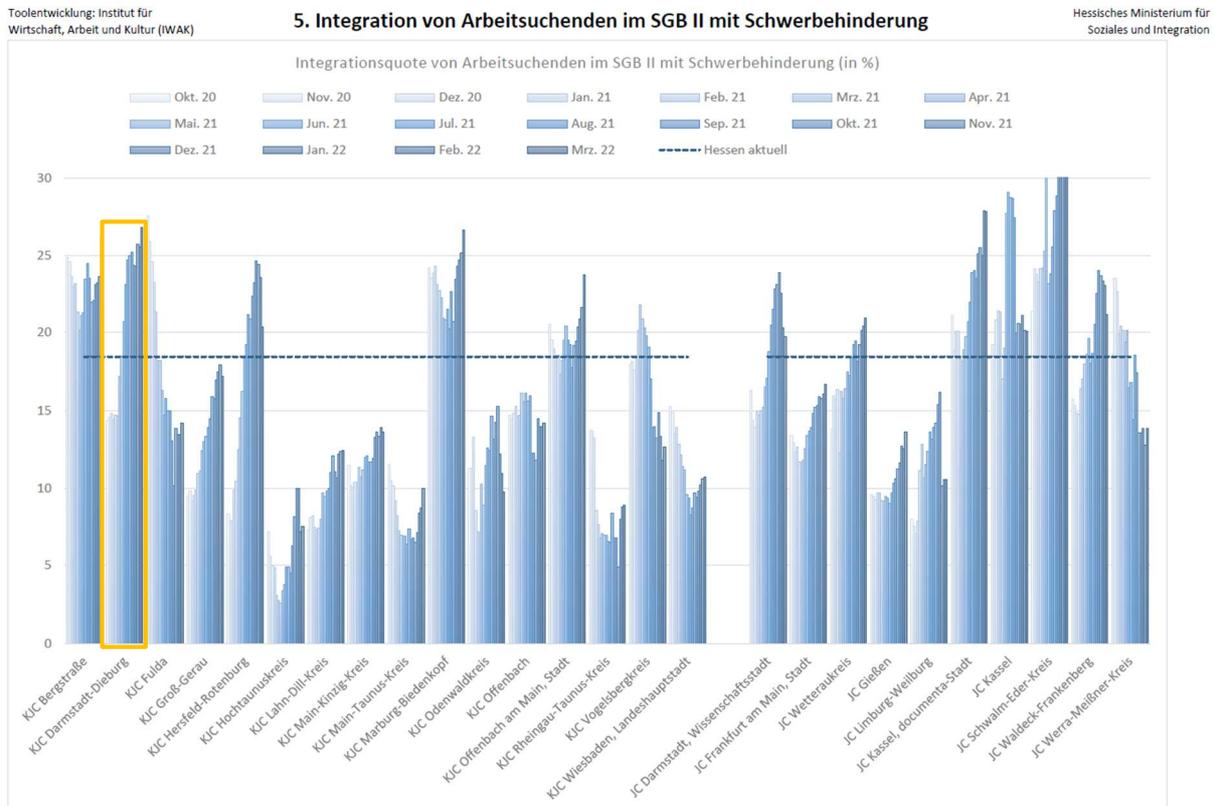
Für die Fachstelle ist das Arbeitspensum trotz des Rückgangs an Neufällen hoch geblieben, da unsere Kundinnen und Kunden nun insbesondere bezüglich der weiterführenden Berufssprachkurse beraten werden müssen oder eine Beratung hinsichtlich eines Wiedereinstiegs nach einer Kursunterbrechung notwendig ist. Problematisch ist außerdem das unzureichende Angebot in Teilzeit 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.

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

Bereich „Menschen mit Schwerbehinderung“

Die sechs Fallmanagerinnen für Menschen mit Schwerbehinderung haben innerhalb der aktivierenden Hilfe der KfB 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. In der Fachstelle werden nicht nur Menschen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 50-100 und die ihnen Gleichgestellten beraten, sondern alle Menschen mit einem GdB ab 20. Dadurch können Überprüfungen der Aktualität des GdB veranlasst bzw. unterstützt werden und Gleichstellungen bei der Arbeitsagentur initiiert werden.

Das Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen vom IWAK im Auftrag des HMSI (Stand April 2022) zeigt, dass die Integration von Arbeitssuchenden mit Schwerbehinderung im Landkreis Darmstadt-Dieburg ab Mai 2021 wieder hessenweit überdurchschnittlich ist und ab Januar 2022 nochmals deutlich angestiegen ist.¹¹



Der ressourcenorientierte Ansatz kommt den Anforderungen der behinderten Arbeitssuchenden entgegen und ermöglicht somit passgenaues Vermitteln. Durch den Einsatz von spezifischen Eingliederungsleistungen für Menschen mit Behinderung, z.B. eine mehrmonatige Probebeschäftigung mit anschließender EGZ-Förderung, 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 Beratung und 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.

¹¹ 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 2022, 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 arbeitet jeweils eine Reha-Beraterin. Hiermit bietet sich für alle Fallmanagerinnen und Fallmanager innerhalb des Fachbereichs 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 etc.).

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 und ob die jungen Erwachsenen die Bereitschaft zeigen, an einem zukünftigen Reha-Verfahren (wieder) teilzunehmen. Im Vorfeld wird dies durch entsprechende Maßnahmen geprüft und getestet.

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). Durch die enge Kooperation mit der Agentur für Arbeit werden geeignete Vorschläge bereits im Vorfeld gemeinsam besprochen.

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, Integrationsbetrieben, der EUTB¹² und unterschiedlichen Trägern der Behindertenhilfe.

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

¹² EUTB ist die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung.

7.11. Fachstelle „Aufsuchende Aktivierung“

Die Fachstelle „Aufsuchende Aktivierung“ wurde zum 01.03.2018 ins Leben gerufen.

Im gesamten Berichtszeitraum wurden insgesamt 780 Arbeitsaufträge für die „Aufsuchende Aktivierung“ erstellt. Dies stellt einen neuen Rekord da. Unter Einhaltung der Hygieneregeln und mit der zunehmenden Impfquote konnten wieder mehr Menschen vor Ort in ihrem sozialen Umfeld besucht werden.

Fahrten zum Gesundheitsamt oder anderen Institutionen (mit dem Klienten / der Klientin im Auto), fallen jedoch immer noch weg, um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gefährden.

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. Diese Folgeaufträge erfolgen in der Regel dann, wenn der Kontakt zur leistungsberechtigten Person erneut abgerissen ist.

Die Beauftragung eines Hausbesuchs erfolgt durch ein Zuweisungsformular, das vom Fallmanagement auszufüllen und an die Aufsuchende Aktivierung weiterzuleiten ist.

Um ein authentisches Bild über die persönliche und wohnliche Situation der Klientinnen und Klienten zu erhalten, erfolgen die Hausbesuche üblicherweise zunächst ohne vorherige Ankündigung. Wenn bei einem unangekündigten Hausbesuch niemand angetroffen wurde, erfolgen weitere Kontaktversuche, die dann auch zuvor angekündigt werden. Dies geschieht postalisch oder telefonisch und teilweise durch Einwurf einer Benachrichtigungskarte.

Im Schnitt erfolgen zwei bis drei Anfahrten, bis ein Hausbesuch tatsächlich durchgeführt werden kann. In Corona-Zeiten gestaltete sich dies aufgrund von gesetzlichen oder internen Bestimmungen zum Schutz der Mitarbeitenden aber auch aufgrund der Infektionszahlen und der Sorgen der Menschen noch aufwändiger.

Vor Durchführung eines Hausbesuchs wird zunächst überprüft, ob dieser unter Wahrung der Abstands- und Hygieneregeln durchgeführt werden kann. Eine Gesundheitsgefährdung ist unter allen Umständen zu vermeiden und hat höchste Priorität.

Wann immer möglich, soll der Kontakt außerhalb geschlossener Räume stattfinden. Hierdurch haben sich im Laufe des vergangenen Jahres alternative Gesprächssettings etabliert, u.a. „Walk and Talk“. Der Datenschutz ist selbstverständlich immer zu wahren.

Im Berichtszeitraum konnte in den meisten der beauftragten Fälle ein Gespräch geführt werden. Viele Menschen zeigten sich jedoch offen und auch dankbar, dass nach ihnen geschaut wurde, dies trifft gerade auf Alleinstehende und Menschen in prekären Lebens- und Wohnsituationen zu.

Die Aufsuchende Aktivierung ist – gerade auch im Kontext der weitgehenden Schließung der Kreisagentur für Beschäftigung für den Publikumsverkehr – ein essentieller Bereich, um mit den SGB-II-Leistungsbeziehenden im Landkreis Darmstadt-Dieburg in Kontakt zu bleiben.

Außerhalb der Corona-Pandemie wird die „Aufsuchende Aktivierung“ vor allem 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 (zeitweise

ausgesetzt aufgrund der Pandemie) 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.

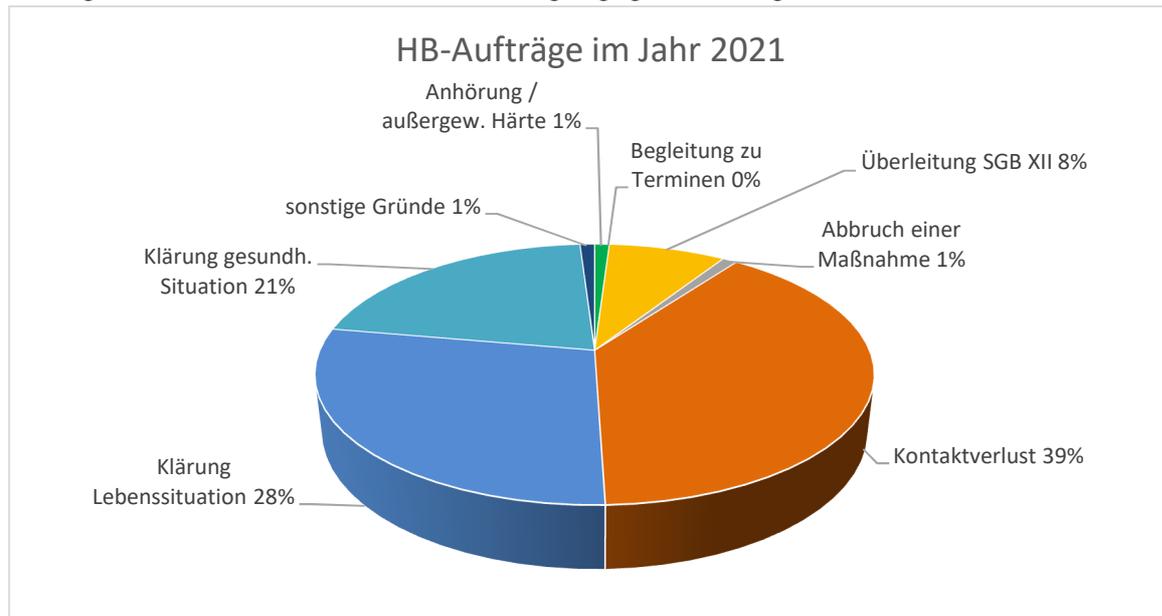
Folgende Aufgaben werden von der „Aufsuchenden Aktivierung“ beim Hausbesuch erfüllt:

- 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, diese Aufgabe konnte aufgrund der Pandemie und der entsprechenden Rahmenbedingungen in 2021 jedoch nicht wahrgenommen werden.
- 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

Neu hinzukam im Jahr 2021 ein Konzept, wie Menschen konkret begleitet werden können, denen der Übergang aus dem SGB II in das SGB XII weder alleine noch mit familiärer Hilfe gelingt. Seit Februar 2021 waren es 57 solcher Aufträge, davon zog sich die Klärung noch in 23 Fällen in das Jahr 2022.

Weitere Aufgabenstellungen können sich im Einzelfall ergeben.

Im folgenden Schaubild sind die Beauftragungsgründe dargestellt:



Trotz der vorherrschenden Pandemie-Lage kann ein positives Fazit gezogen werden:

- Die Hausbesuche werden überwiegend positiv bewertet. Viele der Aufgesuchten sind dankbar, dass „man nach ihnen sehe, gerade in den Zeiten der weitgehenden Isolation, die durch die Pandemie noch verstärkt wurde“. 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 zwei Drittel der Fälle, in denen 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 eingeleitet werden konnten.

- Im überwiegenden Teil der Fälle konnten weiterführende Informationen für das Fallmanagement gewonnen werden, die im weiteren Beratungsprozess für die Klientinnen und Klienten hilfreich waren.
- 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.

- Neu hinzukommen auch schon weitreichende Ideen und eine erstes Konzept für ein „Fallmanagement vor Ort“, welches in Kooperation mit den Kommunen die Wege und Hemmschwellen im Sinne einer Sozialraumorientierung deutlich verringern kann und wofür in 2022 ein Pilotprojekt geplant ist.
- Neben psychischer Problemlagen weisen viele aufgesuchte Leistungsbeziehende körperliche Erkrankungen auf. Manche schaffen es aus diesem Grund nicht, einen (Telefon-) Termin beim bzw. mit dem 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. Auch gab es einige wenige, aber aufwändige Fälle, in denen eine gesetzliche Betreuung in die Wege geleitet bzw. an die zuständige Behörde weitergeleitet wurde.
- 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 vom ambulanten betreuten Wohnen benötigen. Hier wird versucht, Kontakte herzustellen und „Brücken zu bauen“, damit ein entsprechender Beistand installiert werden kann.
- Oft wurden besuchte Menschen auch über die Gesundheitsangebote der Kreisagentur für Beschäftigung in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft beraten oder zumindest informiert, welches die Annahme von niedrigschwelligen und oft sehr individuellen Angeboten auf freiwilliger Basis ermöglicht und ermutigt, dies mit ihrem zuständigen Ansprechperson im Fallmanagement zu besprechen.
- 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 sind 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.

Die Pandemie hat Deutschland und die Welt länger im Griff, als vorher für die meisten Menschen abzusehen war. Menschen aller gesellschaftlichen Schichten aber insbesondere auch SGB-II-Leistungsbeziehende im Landkreis haben mit den psychischen Folgen zu kämpfen. Finanzielle Armut und schwierige, beengte Wohnverhältnisse verstärken dies noch. Hier werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aufsuchenden Aktivierung einen wichtigen Beitrag leisten und Betroffene an weiterführende Hilfen vermitteln.

7.12. Fachgebiet Alleinerziehende, „Beratung § 10“

Im Berichtszeitraum 2021 sank – entgegen ursprünglicher Prognosen im Jahr 2019 – die Zahl der in der Fachstelle betreuten alleinerziehenden Frauen und Männer um rund 100 Personen.

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.

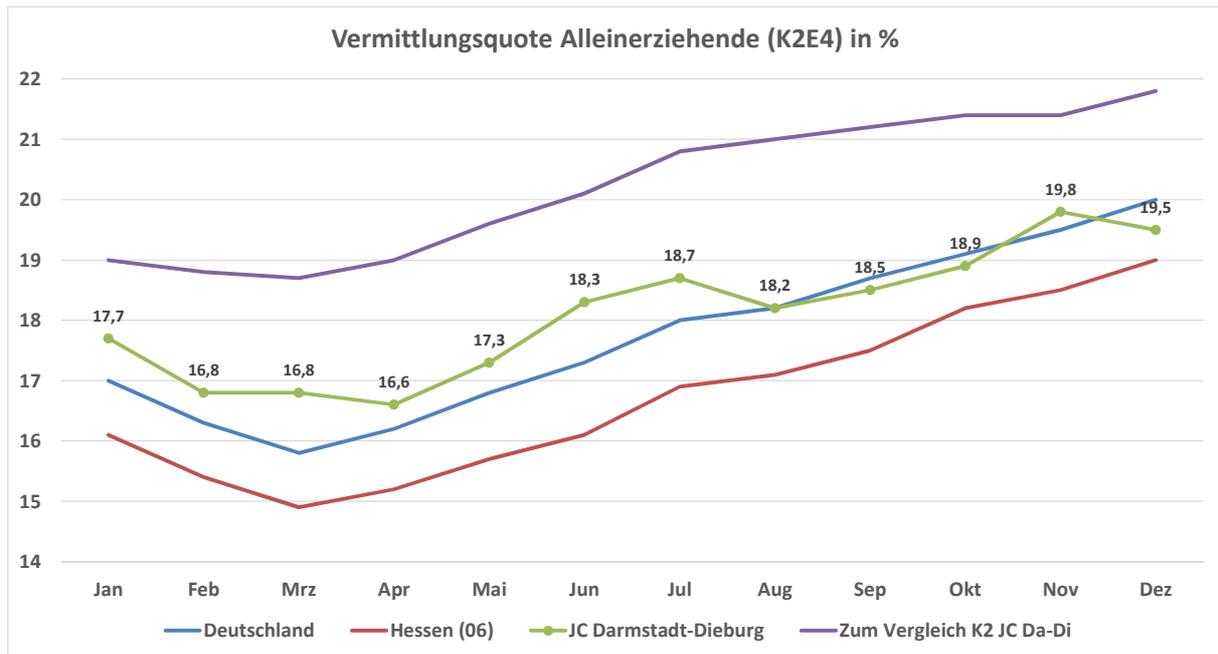
Im Fachgebiet gibt es ferner einen Fallmanager, der sich speziell um die Integration von Alleinerziehenden unter 25 Jahren kümmert. Da gerade bei dieser Gruppe für die Zielerreichung eine hohe Kontaktdichte zwischen dem zuständigen Kollegen und seinem Kund*innenkreis gewährleistet sein muss, ist der 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.

Aufgrund der pandemischen Lage wurden die Beratungsgespräche hauptsächlich auf telefonischem Weg geführt. Nur im Einzelfall fanden persönliche Kontakte statt.

Nachdem die Zahl der Integrationen im ersten „Corona-Jahr“ deutlich zurückgegangen war, setzte im Frühjahr 2021 eine Erholung am Arbeitsmarkt ein.

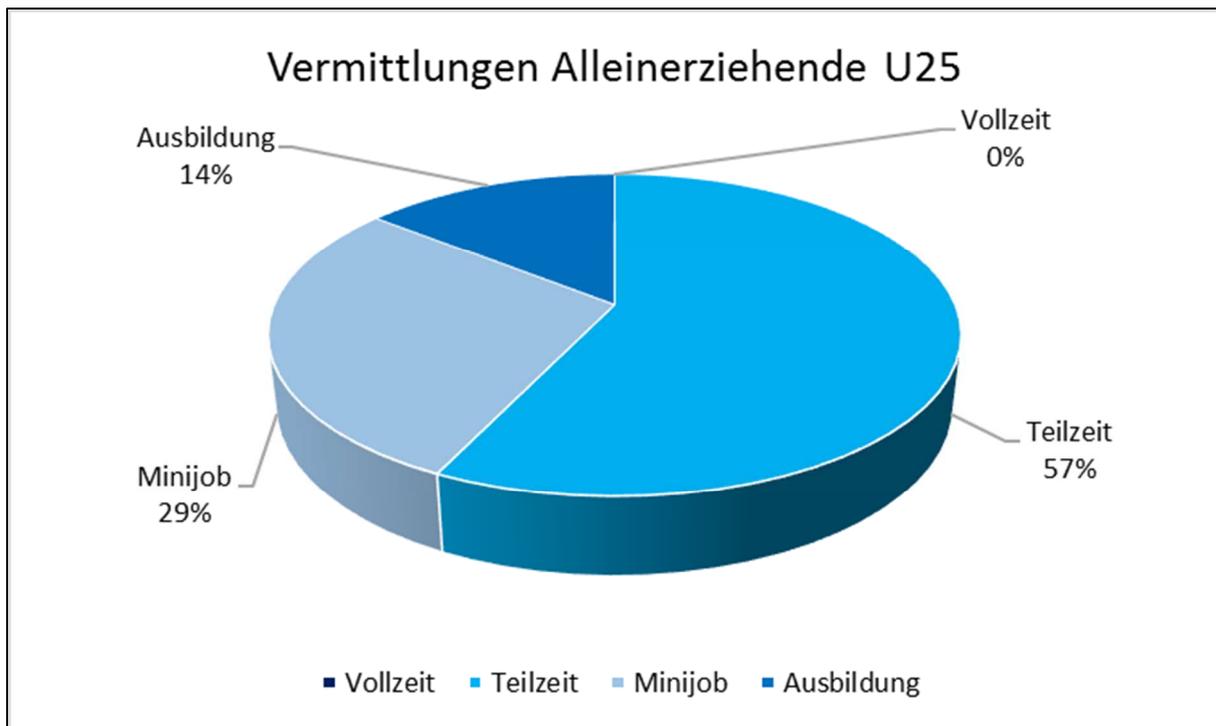
Das folgende Schaubild zeigt die Integrationsquoten Alleinerziehender auf Bundes-, Landes-, Landkreis- und SGB-II-Vergleichstypenebene. Zum Vergleich wird die Quote aller Integrationen (K2) des Jobcenters Darmstadt-Dieburg dargestellt. Die Zahlen zeigen, dass die Integrationsquote alleinerziehender Personen seit April 2021 wieder ansteigt, allerdings konnte das Vor-Krisen-Niveau noch nicht erreicht werden.



Auch weiterhin sind Alleinerziehende in besonderem Maße von vorübergehenden Schließungen von Schule oder Betreuungseinrichtung betroffen. Dies erzeugt auch auf Seiten der Arbeitgeber*innen Unsicherheit, sodass alleinerziehende Mütter und Väter auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligung erfahren.

Zielgruppe Alleinerziehende unter 25 Jahre:

Die folgende Abbildung zeigt die im Jahr 2021 erreichten Vermittlungen der Beratungsstelle für Alleinerziehende U25. Von Januar bis Dezember 2021 gab es insgesamt 7 Vermittlungen, 4 Vermittlungen weniger als in 2020.



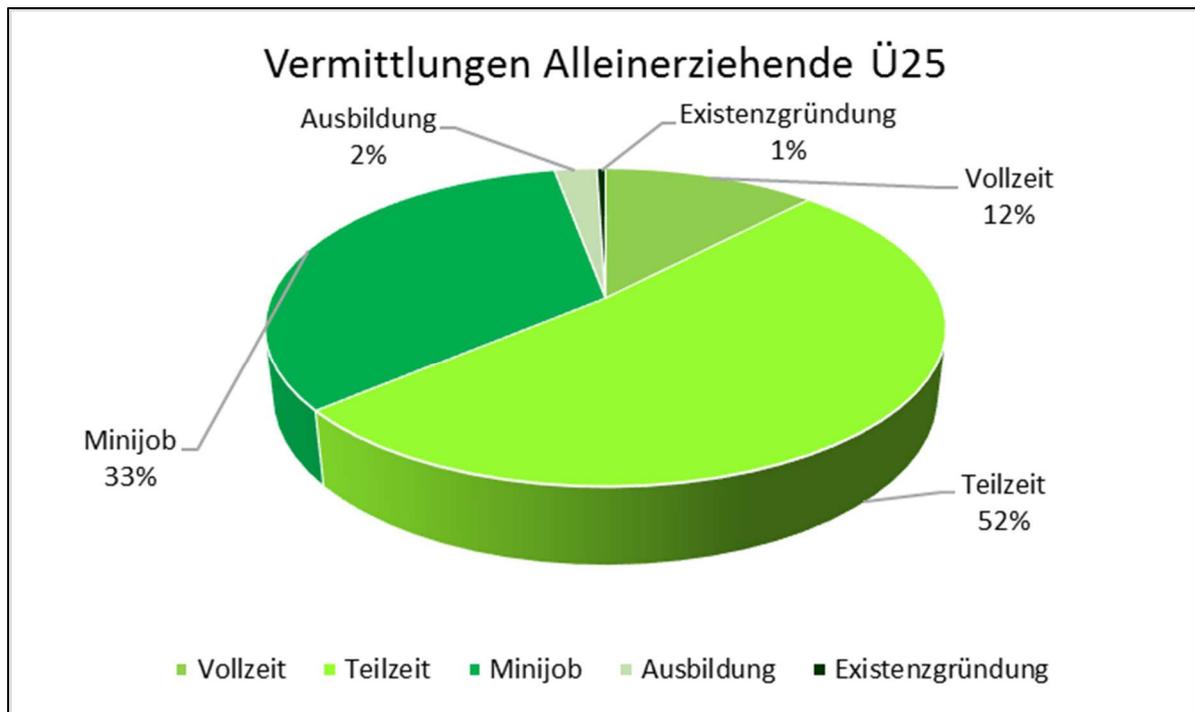
Auch wenn die Zahlen gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken sind, kommt der Fachstelle „Alleinerziehende U25“ bei der Heranführung junger Menschen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine große Bedeutung zu, da hier eine besonders intensive Unterstützung geleistet werden kann.

Zielgruppe Alleinerziehende über 25 Jahre:

Im Bereich der Alleinerziehenden Ü25 sind die Vermittlungszahlen zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr eine leichte Erholung. So weisen interne Auswertungen eine Steigerung um circa 20 % aus.

Darüber hinaus lässt sich weiterhin beobachten, dass aufgrund der vor der Pandemie bestehenden positiven Entwicklung am regionalen Arbeitsmarkt die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die eine große Arbeitsmarktnähe aufweisen, vermittelt werden konnten, sodass die im Arbeitslosengeld-II-Bezug verbliebenen Kundinnen und Kunden oftmals zunächst individuell und intensiv auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden müssen. In vielen Fällen sind zunächst eine zuverlässige Kinderbetreuung zu installieren und psychosoziale Probleme zu bewältigen. Erst wenn hier eine grundsätzliche Stabilität hergestellt werden konnte, können weitere Qualifizierungsschritte bzw. eine Integration in den Arbeitsmarkt angegangen werden. Dies ist mitunter ein langwieriger Prozess, der aus vielen kleinen Einzelschritten besteht.

Vermittlungen von Alleinerziehenden über 25 Jahren im Zeitraum Januar bis Dezember 2021:



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 und berufliche sowie persönliche Perspektiven aufgezeigt werden. Der Organisation und Sicherstellung einer zuverlässigen Kinderbetreuung kommt – wie bereits beschrieben – 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.

Ein 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. Zudem startete im Oktober ein freiwilliges Maßnahmeangebot, das sich an Alleinerziehende unter 27 Jahren mit Kind(ern) unter drei Jahren wendet. Ziel ist es, frühzeitig mit den Teilnehmenden tragfähige Zukunftsvisionen zu entwickeln und durch eine engmaschige Betreuung den Erfolg der eingeschlagenen Wege sicherzustellen. Eine Evaluation der Maßnahme ist für Sommer/Herbst 2022 geplant.

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

- Regionalprojekte „Ich lebe und arbeite in...“: Motivierte 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 Kund*innenkreis Ü25, wurde inzwischen jedoch auch für Alleinerziehende unter 25 Jahren geöffnet, da diese Gruppe aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation oftmals reifer als ihre Altersgenossen ohne Erziehungsverantwortung sind. Im Berichtszeitraum wurde mit großem Erfolg in einer Kommune ein Regionalprojekt speziell für Alleinerziehende angeboten. Auch unter Corona-Bedingungen hat sich aufgrund der Motivation der Teilnehmenden viel bewegt.
- „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 Einzelcoaching-Sitzungen 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. Inzwischen wird die Maßnahme im Westen und im Osten des Landkreises angeboten.
- „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.
- Um (alleinerziehende) Frauen auf die „Arbeitswelt 4.0“ vorzubereiten, wurden inzwischen mehrere Maßnahmeangebote aufgelegt (zum Beispiel: „NeW – Netzwerk Wiedereinstieg – Digitales Lernen und Sprache“). Durch die Corona-Pandemie sind weitere dazugekommen, die auch die Möglichkeit bieten, mobile Endgeräte zu leihen. Beispiele hierfür sind die Angebote „BiANCA - Bildung Alleinerziehender · Netzwerk · Computer · Arbeit“ und „digitalwomen“, das an mehreren Standorten in Südhessen angeboten wird.

Zu den Maßnahmeangeboten ist zu sagen, dass sie je nach Situation in Präsenz oder in digitaler Form durchgeführt werden.

Es gibt auch einige hausinterne Angebote, die Alleinerziehende beim Finden einer passenden Arbeitsstelle unterstützen, beispielsweise den Arbeitgeberservice oder die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA), die ebenfalls Beratungen durchführt, aber auch über verschiedene Arbeitsmarkt-Themen informiert (zum Beispiel über geringfügige Beschäftigungen und Rente).

Weiter stehen die Kolleginnen und Kollegen der „Aufsuchenden Aktivierung“ zur Seite. Die dort 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 der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt ein weiterer Arbeitsschwerpunkt darin, Alleinerziehenden durch Fort- und Weiterbildungsangebote für den Arbeitsmarkt (wieder) fit zu machen. Dabei wird vor allem versucht, Kundinnen und Kunden für eine Ausbildung im Bereich Pflege oder Erziehung, aber auch im Handwerk zu gewinnen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Im Berichtszeitraum haben mehrere Alleinerziehende eine Weiterbildung absolviert bzw. begonnen.

Ein weiterer Schwerpunkt in der Arbeit mit alleinerziehenden Müttern und Vätern liegt in der Förderung von Mobilität, um bestehende Arbeitsverhältnisse zu stützen oder die Aufnahme einer neuen Beschäftigung zu ermöglichen und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen.

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

Rückblickend lässt sich feststellen, dass sich im zweiten „Pandemie-Jahr“ Abläufe inzwischen eingespielt haben. Viele Alleinerziehende haben sich mit der Situation arrangiert, sind mittlerweile routinierter im Umgang mit digitalen Medien und arbeiten aktiv an ihrer Integration. Die Zusammenarbeit mit ihnen funktioniert gut, getroffene Absprachen werden eingehalten und die Fallmanagerinnen und Fallmanager stehen mit ihnen – zumindest telefonisch – in regelmäßigem Kontakt.

Es gibt jedoch auch eine nicht unerhebliche Anzahl von Kundinnen und Kunden, die telefonisch nicht oder nur schwer erreichbar sind. Hier bedarf es mitunter dann auch der Unterstützung durch die „Aufsuchende Aktivierung“. Die Kolleginnen und Kollegen verschaffen sich vor Ort ein Bild und versuchen, die Kundinnen und Kunden, bei denen sich die psychosozialen und familiären Probleme verstärkt haben, an geeignete Beratungsstellen anzubinden und den Kontakt zum Fallmanagement wieder herzustellen.

Gerade die zweitgenannte Gruppe wird das Fallmanagement und andere Bereiche im Sozialdezernat der Kreisverwaltung vor große Herausforderungen stellen, weshalb eine weitere Vernetzung, auch mit externen Partner*innen, anzustreben ist.

7.13. Fachgebiet „Ü50“

Im Berichtszeitraum 2021 wurden rund 2.100 Kundinnen und Kunden über 50 Jahren (Ü50) von den 14 Fallmanagerinnen und Fallmanagern zielgruppenspezifisch beraten und betreut. Diese Fallmanagerinnen und Fallmanager setzen sich dabei überwiegend aus den Mitarbeitenden des ehemaligen Projektes 50Plus im Kontext des Bundesprogramms Perspektive 50Plus zusammen, welches zum 31.12.2015 endete und als fester Bestandteil in die Organisation der „aktivierenden Hilfe“ zum 01.01.2016 implementiert wurde. Dabei bestanden bis zum 31.12.2021 zwei Fachgebiete Ü50 in getrennter Zuständigkeit für die Ost- und

Westkreise des Landkreises, die im Zuge einer anstehenden Neuorganisation der Organisationsstruktur im Januar 2022 zur Bündelung des Knowhows als ein Fachgebiet zusammengeführt werden.

Geprägt war das Jahr 2021 im Bereich Ü50 – wie im Vorjahr und in allen anderen Altersgruppen – von der Corona-Pandemie. Beratungsgespräche erfolgten in alternativer Form und wurden zur Vermeidung eines Anstiegs des Infektionsgeschehens überwiegend telefonisch durchgeführt – mit Ausnahme von begründeten Einzelfällen. Dabei konnte wiederholt eine überdurchschnittliche Bereitschaft und Erreichbarkeit der Zielgruppe Ü50 im Kontext telefonische Kontaktaufnahme im Gegensatz zur persönlichen Vorsprache festgestellt werden.

Die im Rahmen der Projektlaufzeit gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen sind weiterhin sinn- und wirkungsvoll. Die Zielgruppe der über 50-Jährigen verfügt einerseits über langjährig erworbene, aber teilweise nicht mehr verwertbare Qualifikationen und andererseits unterliegt sie gesundheitlichen Einschränkungen und sonstigen Vermittlungshemmnissen. Daher ist eine verständnisvolle und qualitativ zielgerichtete Beratung, Motivierung, Aktivierung und Qualifizierung wichtig. Die jeweilige individuelle Ausgangslage ist zu berücksichtigen, um eine nachhaltige Rückkehr ins Berufsleben zu ermöglichen.

Dabei stehen der Altersgruppe neben der Fallmanagementarbeit wie allen anderen auch, die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung je nach Unterstützungsbedarf zur Verfügung.

Ebenso konnten phasenweise arbeitsmarktfernere Kundinnen und Kunden in eine Tagesstruktur gebende gemeinnützige, zusätzliche Arbeitsgelegenheit vermittelt werden.

Ergänzend tätig war die Aufsuchende Aktivierung, die Kundinnen und Kunden, welche aus unterschiedlichen Gründen – wie beispielsweise prekäre Wohnverhältnisse, psychische oder physische Erkrankungen – schwer erreichbar sind, an ihren Wohnorten aufsucht. Hier geht es vordringlich darum, diese Menschen anzusprechen und sie zu ermutigen, geeignete Hilfsangebote vom Fallmanagement anzunehmen oder mit persönlicher Begleitung Behördentermine oder Termine beim Gesundheitsamt zur Abklärung ihrer gesundheitliche Situation wahrzunehmen.

Abgerundet wird das Handlungsspektrum durch parallele Gesundheitsangebote wie die Gesundheitsberatung, die Kooperation mit der AOK oder das Projekt rehapro mit dem Ziel der Wiederherstellung von Gesundheit und der Erhaltung von Arbeitsfähigkeit.

7.14. Umsetzung des Teilhabechancengesetzes (§16e, §16i SGB II)

Das Jahr 2021 war geprägt durch die Corona-Pandemie und dem damit verbundenen Lockdown, welcher sowohl den nach dem Teilhabechancengesetz geförderten Personen als auch den Coaches eine gewisse Flexibilität und Anpassungsfähigkeit im Umgang miteinander abverlangte.

Die damit einhergehende Unsicherheit führte dazu, dass sich vor allem der Kontakt der Coaches zu neuen potentiell förderfähigen Personen schwieriger gestaltete. Die Arbeit mit bereits geförderten Personen verlief hingegen weitgehend unproblematisch unter der Einhaltung der AHA-L-Regeln.

Im Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021 ist es trotz der genannten Umstände gelungen, 10 weitere Leistungsbeziehende über das Teilhabechancengesetz in Arbeit zu integrieren (davon 9 Personen über § 16i SGB II und eine Person über § 16e SGB II).

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 392 Coachings mit den geförderten Personen durchgeführt. Diese fanden zu ca. 95 % persönlich statt. Hierbei wurde es den geförderten Personen aufgrund der pandemischen Lage freigestellt, ob die Coaching-Termine persönlich oder telefonisch erfolgen.

Im gleichen Zeitraum fanden Coachings mit 15 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern statt.

Im Verlauf der Pandemie gestalteten sich – im Gegensatz zu 2020 – viele Arbeitsprozesse mühsamer. Es gab deutlich mehr Störungen (31 Störungsfälle) im Vergleich zum Vorjahr (11 Störungsfälle).

Zudem mussten mehrere Arbeitgebendenkündigungen (9) und erstmals auch Kündigungswünsche von Arbeitnehmenden (5 Fälle) abgewendet werden.

Auch war 2021 ein höherer Krankenstand bei den geförderten Personen festzustellen. 3 Personen infizierten sich selbst mit Corona, 8 Personen waren wiederkehrend in Quarantäne. Viele geförderte Personen waren durch Impfnebenwirkungen zeitweise erkrankt.

Weitere Störungen resultieren aus Problemen im Arbeits-, aber auch im Privatleben. Einige Kund*innen benötigten erhöhte Aufmerksamkeit, da mit zunehmend fehlenden sozialen Kontakten, die durch die verfügbaren Lockdowns und den damit eingehenden Kontaktbeschränkungen entstanden sind, häufig auch eine gesteigerte Antriebslosigkeit einherging. Vor diesem Hintergrund zeigte sich im Jahr 2021 umso mehr, wie wichtig die (persönlichen) Coaching-Gespräche für eine tragfähige und zielgerichtete Arbeitsbeziehung sowohl mit den bereits geförderten, als auch mit den potenziellen bzw. künftig geförderten Leistungsbeziehenden sind. Das persönliche Coaching schafft gegenseitiges Vertrauen, welches für unsere Arbeit mit das wichtigste Werkzeug ist. Es hilft manchmal aber auch, einfach nur die alltäglichen Sorgen mit den Coaches teilen zu können.

Trotz allem traten auch 2021 vier Arbeitgeberkündigungen ein, welche auch durch intensive Unterstützung und Intervention der Coaches nicht abgewendet werden konnten. Dabei stand keine dieser Kündigungen in Zusammenhang mit Covid-19.

Kündigungsgründe waren hier in erster Linie überwiegend unentschuldigte Fehlzeiten bzw. das Fernbleiben von der Arbeit. Ein Kunde wurde wegen zu hoher Fehlzeiten ohne Aussicht auf Besserung abberufen, da hier das Förderziel der Eingliederungsleistung nicht mehr erreicht werden konnte.

In diesem Kontext ist anzumerken, dass in allen dieser Fälle ein intensiver Austausch der Coaches auch mit den Arbeitgebenden stattfand, und diese sich in den benannten Fällen äußerst geduldig und kooperativ verhielten.

Auch im Jahr 2021 unterstützten die Coaches das Fallmanagement bei der Identifizierung geeigneter förderfähiger Leistungsbeziehender. So gab es 16 Kennenlern-Gespräche mit vorgeschlagenen Personen, die in den Bewerber*innen-Pool aufgenommen werden konnten.

12 Personen wurden mit einer Empfehlung über das weitere Vorgehen an das Fallmanagement zurückgegeben, da eine Förderung über das Teilhabechancengesetz aus diversen Gründen (noch) nicht möglich war.

Aufgrund der Entwicklung der pandemischen Lage und der bereits beschriebenen damit einhergehenden Verunsicherung – sowohl seitens der Leistungsbeziehenden als auch seitens der potentiellen Arbeitgebenden – benötigten die Coaches im Jahr 2021 ca. 15-20 Arbeitgeber*innen-Kontakte, um eine passgenaue Vermittlung erzielen zu können. Im Vorjahr waren es noch 10-15 Kontakte.

2021 wurden im Rahmen des Teilhabechancengesetzes insgesamt 48 Bewilligungs- bzw. Änderungsbescheide erlassen.

Auch kam im Jahr 2021 dem Absolvent*innen-Management erstmal besondere Bedeutung zu, da die Laufzeit der ersten Förderfälle (nach § 16e SGB II) endete. In diesem Zusammenhang konnten drei geförderte Personen von ihren Betrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, davon eine Person ohne weitere Förderung und zwei Personen mit einem Eingliederungszuschuss.

Ohne die Förderung durch das Teilhabechancengesetz wären diese Arbeitsverhältnisse vermutlich nicht zustanden gekommen.

Die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes wird auch im Jahr 2022 mit zwei Coaches fortgeführt werden.

7.15. BoA - Bewerberorientierte Akquise

Seit 2018 ist im Fachgebiet 522.5 Arbeitsmarkt die Aufgabenstellung der Bewerberorientierten Akquise (BoA) mit einem Drei-Personen-Team (zum Teil in Teilzeit) fest verankert. Die Personalsituation war in den Jahren 2019 und 2020 aufgrund Personalwechsel (mit Einarbeitungsphasen) und Abgang in Elternzeit nicht von Stabilität und Kontinuität geprägt. Auch im Jahr 2021 gab es leider Personalausfälle, die es zu kompensieren galt.

Das 2019 überarbeitete Konzept sowie die Zusteuerungskriterien sind nun erkennbar besser an die Bedürfnisse des Fachbereichs 522 „Aktivierende Hilfe“ und an die veränderte Kund*innenstruktur angepasst.

Das angepasste Konzept sieht vor, dass vom Fallmanagement der Aktivierenden Hilfe jederzeit gemäß vereinbarter und angepasster Zusteuerungskriterien (Empfehlung) Kundinnen und Kunden an BoA vorgeschlagen werden können. Nach Prüfung der Kriterien werden die Kundinnen und Kunden zu einem (telefonischen) 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 (im persönlichen Gespräch) auch ein so genanntes „Starter-Kit“. Der Inhalt wurde 2020 angepasst.

Das „Starter-Kit“ ist ein 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.

Die seit März 2020 andauernde Corona-Pandemie hat sich sehr stark auf die Arbeitsweise des Fachteams BoA ausgewirkt. Die eigentlich zusätzlich vorgesehenen Gruppenveranstaltungen in Präsenz konnten nicht stattfinden. Die persönlichen Kontakte zu Personen wurden auf ein absolutes Minimum (Vorsprachen in speziellen Räumen unter besonderen Hygienebedingungen) beschränkt bzw. ganz eingestellt. Jegliche Kommunikation mit Kund*innen oder auch Arbeitgeber*innen wurde auf Telefonate und E-Mail-Verkehr verlegt. Das „Starter-Kit“ wurde weniger ausgegeben, viele der darin enthaltenen Informationen telefonisch oder per E-Mail mitgeteilt.

Zu Beginn der bis zu sechsmonatigen Betreuungsphase – nach dem telefonischen Erstgespräch mit Profiling - finden regelmäßig Einzelcoachings in Telefongesprächen, 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 selbstständig zu bewerben.

Die Arbeitgeber*innen-Ansprache durch das Team BoA erfolgt bewerberorientiert. Zu BoA zugesteuerte Kundinnen und Kunden werden nach Berufsfeldern geclustert. Dann wird mit möglichen Arbeitgeber*innen 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 den bis zu sechsmonatigen Vermittlungsbemühungen und Unterstützungen 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 2021 wurden – trotz der personellen Situation (Personalausfälle), der Corona-Pandemie und der ab September 2021 begonnenen Änderung der Organisationsstruktur der Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) – rund 140 Personen dem Team BoA zugesteuert. Mit ca. 90 Personen wurde u.a. dauerhaft in Vermittlungsbemühungen gearbeitet und 57 erfolgreiche Integrationen realisiert.

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

Eine Änderung der Organisationsstruktur der KfB, die ab September 2021 vorangetrieben wurde, beinhaltet die Zusammenlegung der Akquisekräfte aus dem Arbeitgeberservice (FG 520.4) mit dem Fachteam BoA (522.5) im Fachgebiet 522.5 Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice. Ziel ist es, die Kräfte der Arbeitgeber*innen-Arbeit zu bündeln und Synergien zu nutzen.

7.16. Interne Dienstleistungen

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

Ganz im Sinne des vom Bund-Länder-Ausschuss Ende 2014 definierten Begriffs „Qualitätsarbeit“ kümmert sich das Fachgebiet um die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse innerhalb der Aktivierenden Hilfe und die Schnittstellen zu anderen Fachgebieten der KfB.

Aufgaben des Fachgebiets:

- Prüfung und Abwicklung von Anträgen auf „Eingliederungszuschuss (EGZ)“ und „Einstiegsgeld (ESG)“ inklusive Kommunikation mit Arbeitgebenden 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
- Erfassen von grundlegenden statistischen Daten im Rahmen der Neuantragstellung und Information der Leistungsbeziehenden über deren Ansprechpersonen in der KfB
- Zweitprüfung und Auszahlung von Dritten gestellter Rechnungen und Anlegen von neuen Zahlungsempfängern
- Prüfung der Zumutbarkeit von Erziehenden in den ersten 3 Lebensjahren des Kindes
- Abwicklung des Anhörungs- und Sanktionsverfahrens im Rahmen von Terminversäumnissen bei Gruppenveranstaltungen; Berechnung und Buchung von allen Sanktionen wegen Meldeversäumnissen in der Fachsoftware, versenden aller Sanktionsbescheide
- 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
- 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 Zahlungsaufforderungen, 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; komplette Trägerkommunikation (Zuweisung, Berichtswesen) und Überprüfung des Berichtswesens

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

Das Jahr 2021 war wie das Vorjahr geprägt von den Einflüssen der Corona-Pandemie, was sich auf die Kommunikation mit den verschiedensten Fachgebieten und Bildungsträgern und auf die tägliche Arbeit ausgewirkt hat. Die Prozesse wurden angepasst und weiter verfeinert. Es wurde viel aus dem Home-Office gearbeitet. Regelmäßige Videokonferenzen (2x / Woche) und regelmäßiger persönlicher/telefonischer Austausch sorgen für die weiterhin gute Teamkommunikation. Seit September 2021 wird sich monatlich einmal in Präsenz getroffen.

7.17. 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. 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 Kund*innenstruktur 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 und der seit dem vierten Quartal 2021 stark steigenden Energiekosten eine Herausforderung dar, da der gesetzliche Mindestlohn auch für eine alleinstehende Person häufig nicht ausreicht, um den Bedarf zu decken.

Da 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 SGB-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 bewerber*innen-orientiert als auch arbeitgeber*innen-orientiert gearbeitet wird.

Aus diesem Grund wird im Projektteam Arbeitsmarkt mit bewerber*innen-orientierter 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 in der Regel 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 bis zu 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.

Als ab März 2020 die Corona-Pandemie die Durchführung von Maßnahmen und die Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden beeinflusste, konnte der Maßnahmeträger mit einem alternativen Konzept der Maßnahmedurchführung basierend auf wenigen persönlichen Einzelcoaching-Terminen (unter entsprechenden Hygienekonzepten), überwiegend regelmäßiger Telefonkontakte und -beratung die Kundinnen und Kunden weiterhin mit Erfolg betreuen.

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 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 Rechtskreis 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 LZB zählen. Dieser Effekt zeigt sich sehr deutlich ab Dezember 2018 und den Folgemonaten im Jahr 2019 bis ins Jahr 2021 hinein. Diese Zielgruppe erreichen wir allerdings mit den Angeboten und Methoden des Projektteams nicht.

Die seit März 2020 andauernde Corona-Pandemie wirkte sich auch auf die Arbeitsweise der Mitarbeitenden des Projektteams Arbeitsmarkt aus. Die persönlichen Kundenkontakte wurden auf ein absolutes Minimum reduziert. Die Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden sowie Arbeitgeber*innen wurde fast ausschließlich auf Telefon und E-Mail verlagert.

Die Kennzahl K3 hat sich im selben Zeitraum auf gutem Niveau gehalten. Es zeigt sich aber, dass eine gute Integrationsquote aufgrund der hohen Mieten im Landkreis und steigenden Energiekosten alleine nicht ausreicht, um den Leistungsbezug zu beenden.

Die Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden sank im Zeitraum August 2020 bis August 2021 von 6.634 (08/2020) auf 6.410 (08/2021). Dies entspricht einer prozentualen Veränderung von - 3,4 %.

Ein weiterer Effekt ist, dass Minderungen nach Pflichtverletzung seltener 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 der Vermittlungshemmnisse 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.

Aufgrund einer Änderung der Organisationsstruktur in der KfB wurde das Fachteam PTAM „Projektteam Arbeitsmarkt“ im September 2021 in das Fachgebiet 522.2 „Hilfe Mitte“ verlegt und nimmt dort die gleichen, bisherigen Aufgabenstellungen wahr.

7.18. Ausblick

Im Jahr 2022 stehen verschiedene Änderungen an, welche zum einen durch die Erfahrungen in der Corona-Pandemie begründet sind, zum anderen steht aber auch eine Neustrukturierung der „Aktivierenden Hilfe“ an.

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass durch alternative Kontakt- und Maßnahme-Formate manche Leistungsbeziehende leichter, andere schwerer zu erreichen sind. Vor allem die Aufsuchende Arbeit einerseits und die Kommunikation mit digitalen Medien andererseits werden hier zukünftig ausgebaut und wichtiger werden.

Darüber hinaus ist damit zu rechnen, dass Home-Office und mobiles Arbeiten zum festen Bestandteil der Arbeitsorganisation in der KfB gehören werden. Allerdings ist abhängig von der Art der Tätigkeit, ob Home-Office und mobiles Arbeiten überhaupt möglich sind und – wenn die Möglichkeit besteht – in welchem Umfang dieses sinnvoll und gewinnbringend sowohl hinsichtlich der Arbeitsorganisation und -koordination als auch hinsichtlich Zufriedenheit und Akzeptanz der Beschäftigten ist.

Bedingt durch den Weggang der Fachbereichsleitung 523 im August 2021 werden die Fachbereich 522 und 523 im Jahr 2022 zusammengelegt, so dass zukünftig die „Aktivierende Hilfe“ mit allen Aufgaben des Fallmanagements in einem Fachbereich zusammengefasst sein wird.

8. Arbeitgeberservice

Der Arbeitgeberservice (AGS) der KfB agiert als Dienstleister für die aktivierende Hilfe sowie als Schalt- und Schnittstelle aller Akteure des Arbeitsmarktes wie Arbeitgebende, 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 vier 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 Bewerbungszentrums. 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 Arbeitgebende 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.

Des Weiteren arbeitet eine Akquisefachkraft mit den zwei U25-Teams zur Vermittlung junger Menschen in Ausbildung zusammen. Und die Zusammenarbeit mit der Fachstelle der Berufswahlförderung hat sich ebenfalls etabliert. Hier werden Schulabgängerinnen und Schulabgänger hinsichtlich Ausbildung beraten und in solche vermittelt. Außerdem werden die EQ¹³-Praktikantinnen und EQ-Praktikanten von dieser Fachkraft des AGS betreut.

Für das Regionalprojekt „Ich lebe und arbeite in...“ wurden 5 Jobcoaches im Landkreis eingesetzt. 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

¹³ EQ = Einstiegsqualifizierung

fachspezifischer Tagungen und die Mitgliedschaft in Kompetenznetzwerken vorangetrieben. Unter anderem gibt es eine Kooperation mit den Arbeitgeberserviceteams aus angrenzenden Jobcentern. Pandemiebedingt fanden fast alle diese Austausche und Veranstaltungen in 2021 virtuell bzw. digital statt.

8.1. Bewerbungscenter

Das Bewerbungscenter ist ein Dienstleistungscenter rund um das Thema Bewerbung für die Arbeitslosengeld-II-Beziehenden im Landkreis. Auch in 2021 wurde diese durch einen Bildungsträger als Maßnahme in den Räumen des Bildungsträgers durchgeführt. Ab April 2021 wurde ein neuer Bildungsträger mit der Maßnahme Bewerbungscenter beauftragt. Das Serviceangebot besteht aus einer individuell betreuten Bewerbungsunterstützung. Bei dieser werden Lebensläufe sowie Bewerbungsanschreiben erstellt und Bewerbungsfotos angefertigt.

9. 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 Beratungscenter mit vier Personen eingeführt. 2017 wurde das Beratungscenter 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. Seit Inkrafttreten des sogenannten „Sozialschutzpaketes“ finden keine persönlichen Vorsprachen mehr bei der Sachbearbeitung statt. Beratungsgespräche werden telefonisch durchgeführt.

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 fünf bis neun 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 zum Ende des Jahres 2018 das Programm Vision.iC eingeführt. Hierbei handelt es sich um ein Führungsinformationssystem, das monatlich ein Feedback aller Mitarbeitenden mit Status und Prognose zur Zielerreichung liefert. Dadurch wurde 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 Workshop-Tag nach ca. 8 Wochen nach der Einführungsschulung. In 2021 konnten dadurch insgesamt 6 Sachbearbeiterinnen bzw. Teamassistenten 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. 2020 wurde noch eine „Corona-Schlagworthilfe“ hinzugefügt, welche aktuell immer noch gepflegt wird. Hier werden alle Änderungen bzgl. der aktuellen geltenden Rechtslage erfasst und allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Die Leistungssachbearbeitenden haben im Jahr 2021 das Online-Verfahren zum Kontenabruf beim Bundeszentralamt für Steuern in Berlin genutzt. Dieses stellt eine große Unterstützung beim Aufdecken von Leistungsmissbrauch dar. Insgesamt wurden 79 Anfragen durchgeführt.

Für alle Mitarbeitenden in der Sachbearbeitung wurden Schulungen zu den Themen „Vorrangige Leistungen nach § 12a SGB II erkennen“ und „Ausländer im SGB II“ angeboten sowie für neue Mitarbeitende „Leistungsrecht für Fallmanagement und andere Bereiche“.

9.1. Unterhaltssachgebiet

Für das Unterhaltssachgebiet stehen fünf Stellen zur Verfügung. Diese setzen sich zusammen aus einer Verwaltungsfachangestellten, zwei Juristinnen und drei Diplom-Verwaltungswirten, wobei einer 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.

Im Jahr 2021 wurden die laufenden Unterhaltszahlungen für die vom Unterhaltssachgebiet bearbeiteten Fälle direkt aus dem Fachverfahren heraus gezogen. Insgesamt haben hat das Unterhaltssachgebiet im Jahr 2021 folgende Unterhaltszahlungen realisiert:

Laufende UH-Zahlungen: 1.576.057,00 Euro

Unterhaltsrückstände: 423.115,40 Euro

Gesamt: 1.999.172,40 Euro

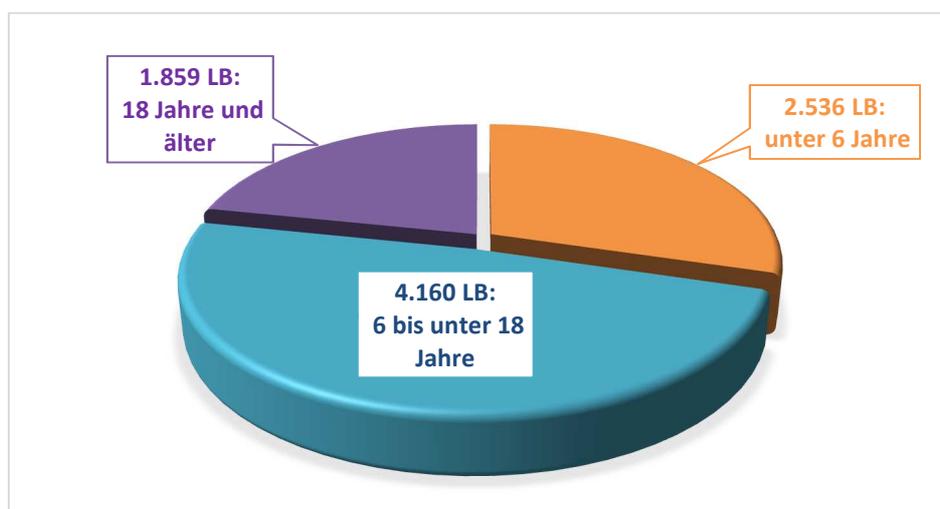
Das Unterhaltssachgebiet nimmt regelmäßig an überregionalen Schulungen zum neuen Unterhaltsrecht teil und arbeitet in der Hessischen Arbeitsgruppe Unterhalt mit.

9.2. Bildung und Teilhabe (BuT)

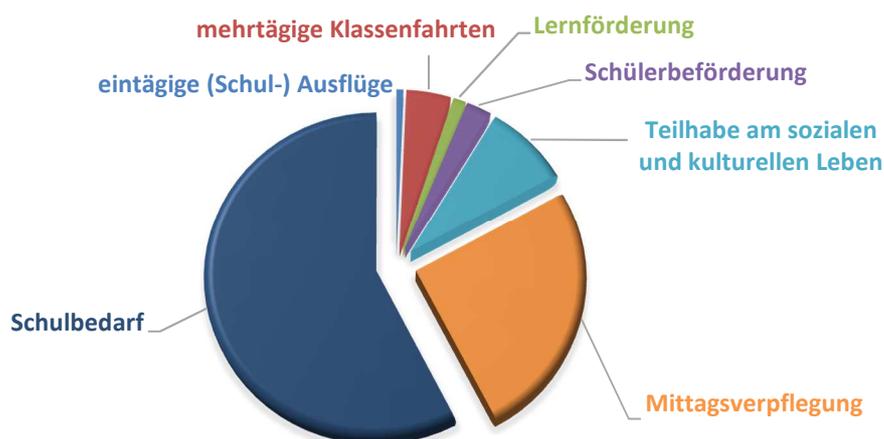
Zum 01.05.2011 wurde aufgrund der Gesetzesänderung ein Fachgebiet zur Umsetzung des Bildungs- und Teilhabepaketes gebildet. Dieses besteht aus vier VZÄ, welche derzeit durch 5 Personen besetzt sind.

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 im Jahr 2021 mit Anspruch auf mindestens eine Leistungsart Bildung und Teilhabe¹⁴



Leistungsberechtigte im Landkreis Darmstadt-Dieburg im Jahr 2021 nach Anspruch auf Leistungsarten¹⁵



10. Widerspruchssachgebiet

Im Jahr 2021 ist die Anzahl der Widersprüche gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken (877 Widersprüche im Jahr 2020, 803 Widersprüche im Jahr 2021). Die Zahl der Widersprüche bewegt sich damit weiterhin auf einem niedrigeren Niveau als im Jahr 2019. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass aufgrund des im Zuge der Corona-Pandemie im Jahr 2020 eingeführten § 67 SGB II der Zugang zu den Leistungen nach dem SGB II auch weiterhin erleichtert ist und folglich weniger ablehnende Entscheidungen getroffen werden.

¹⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: Mai 2022

¹⁵ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: Mai 2022

Die Anzahl der gerichtlichen Verfahren hat sich insgesamt verringert (154 Verfahren in 2021 im Vergleich zu 179 Verfahren in 2020). Hierbei ist allerdings festzustellen, dass dies nur die Verfahren in erster Instanz betrifft (128 Verfahren in 2021 gegenüber 151 Verfahren in 2020). Die Anzahl der Verfahren vor dem Landessozialgericht ist demgegenüber mit 25 Verfahren gleich geblieben. Ein Verfahren war vor dem Bundessozialgericht anhängig. Von den im Jahr 2021 in erster und zweiter Instanz anhängig gemachten gerichtlichen Verfahren betreffen 21 ein und denselben Kläger / Antragsteller.

Abgeschlossen wurden im Jahr 2021 insgesamt 144 gerichtliche Verfahren, hiervon 81 Hauptsacheverfahren und 33 Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes in erster Instanz, 29 zweitinstanzliche Verfahren und 1 Verfahren vor dem Bundessozialgericht.

Sämtliche im Jahr 2021 eingegangenen Klagen und Anträge auf einstweiligen Rechtsschutz in erster Instanz betrafen den Bereich der materiellen Hilfe. Hierbei handelte es sich in einem Fall um eine Untätigkeitsklage.

Eine Vielzahl der erstinstanzlichen Verfahren betrifft weiterhin die Bereiche Kosten der Unterkunft und Heizung (29) und Rückforderungen (17). Jeweils 8 Klagen wurden aufgrund der Einkommensanrechnung sowie nicht gewährter einmaliger Beihilfen erhoben. 5 Verfahren hatten die Leistungsablehnung aufgrund nicht nachgewiesener Hilfebedürftigkeit zum Inhalt.

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 wenig geändert. 94,27 % aller eingegangenen Widersprüche betreffen den Bereich der materiellen Hilfe. Im Bereich der aktivierenden Hilfe ist die Anzahl der Widersprüche von 26 im Jahr 2020 auf 18 Widersprüche im Jahr 2021 zurückgegangen, was einem Anteil von 2,24 % entspricht. Von diesen 18 Widersprüchen betreffen lediglich zwei Widersprüche den Bereich der Minderung von Leistungen. Der Anteil an Widersprüchen in den Bereichen Unterhalt und Bildung und Teilhabe ist mit 1,49 % und 1,99 % gleichbleibend niedrig.

An der Gewichtung der Widerspruchsründe im Bereich der materiellen Hilfe hat sich ebenfalls wenig geändert. Die meisten Widersprüche wurden wieder aufgrund der Ablehnung / Einstellung / Versagung / Entziehung von Leistungen eingelegt (242 Widersprüche). Dies entspricht einem Anteil von 30 % aller eingelegten Widersprüche. Auch in den Bereichen Kosten der Unterkunft (109 Widersprüche), Einkommensanrechnung (95 Widersprüche) und Rückforderungen (91 Widersprüche) blieb die Anzahl der Widersprüche unverändert hoch. Auffällig ist, dass kein Widerspruch im Bereich der Ablehnung aufgrund von übersteigendem Vermögen eingegangen ist. Dies hängt unmittelbar mit § 67 Abs. 2 SGB II zusammen, wonach gegenwärtig nur erhebliches Vermögen berücksichtigt wird. Es dürfte daher nur wenige Fälle gegeben haben, in denen die Leistungsgewährung aufgrund von übersteigendem Vermögen abgelehnt wurde.

10.1. Widerspruchsverfahren

Zahl der eingegangenen Widersprüche 2021:

	803
davon im Bereich materielle Hilfe:	757 (94,27 %)
davon im Bereich aktivierende Hilfe:	18 (2,24 %)
davon im Fachgebiet Bildung und Teilhabe:	16 (1,99 %)
davon im Unterhaltssachgebiet	12 (1,49 %)

Auswertung: Widerspruch eingelegt von:

Kunde oder Kundin:	632 (78,70 %)
Bevollmächtigte oder Bevollmächtigter:	171 (21,30 %)

Auswertung der Widersprüche nach „erledigt durch“

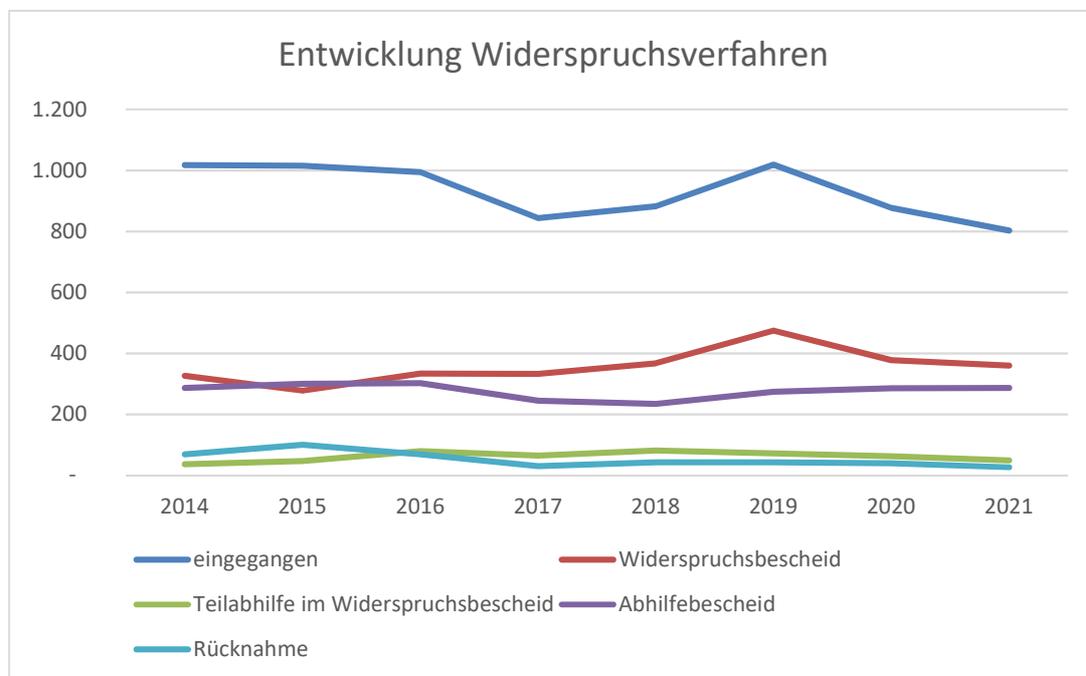
Widerspruchsbescheid:	360 (44,83%)
teilweise Abhilfe + Widerspruchsbescheid:	50 (6,23 %)
Abhilfeentscheidungen:	
Abhilfebescheid:	287 (35,74 %)
(davon Abhilfeentscheidungen aufgrund der Nachholung von Mitwirkungspflichten im Widerspruchsverfahren: 210)	
Rücknahme:	27 (3,36 %)
Erledigung:	10 (1,25 %)
derzeit ruhend gestellt:	2 (0,25 %)
noch offen:	67 (8,34 %)

Angegebene Gründe im (ersten) Widerspruchsschreiben (Mehrfachnennungen möglich)

Ablehnung/Einstellung/Versagung/Entziehung der Leistungen	242
davon wegen unklarer wirtschaftlicher Verhältnisse	149
davon fehlende Mitwirkung	24
davon wegen einzusetzendem Vermögen	0
davon wegen übersteigendem Einkommen	37
davon wegen ungenehmigter Ortsabwesenheit	2
davon wegen vorrangigen Leistungen	3
davon wegen fehlender Erwerbsfähigkeit	5
davon wegen Ausschluss Ausländer, AsylbLG	10
davon wegen Ausschluss Auszubildende	4
davon wegen stationärem Aufenthalt, § 7 Abs. 4 SGB II	3
davon wegen Umzug / fehlender Zuständigkeit / unklarer Aufenthalt	5
Kosten der Unterkunft	109
Anrechnung Einkommen/Freibeträge	95
Rückforderungen	91
davon Aufhebung und Erstattung, §§ 45, 48 SGB X	63
davon abschließende Feststellung, § 41a Abs. 6 SGB II	27
davon Erstattung nach §§ 34, 34a SGB II	1
Aufrechnung	34
einmalige Beihilfen	24
Berechnung allgemein / Höhe Regelbedarf / Leistungsbeginn /	24
Dauer Gewährungszeitraum	
ohne Begründung	21
Mehrbedarfe	17
Heizkosten	16
Bildung und Teilhabe	14
Eingliederungsleistungen	14
Erstaussstattungen	13

Übernahme Darlehen Schulden Strom / Miete	13
Unterhalt	12
Ablehnung Antrag nach § 44 SGB X	11
Kautions	9
Zuschuss / Beiträge KV/PV	6
eheähnliche Gemeinschaft / Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaft strittig	6
Anhörungsschreiben	5
Umzugskosten	4
Sanktionen / Anhörungen Sanktionen	2
Erlas eines VA anstelle einer EGV	2
sonstige Gründe	27

Von 2014 bis 2021 stellt sich die Entwicklung der Widerspruchsverfahren folgendermaßen dar:



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

Neueingänge 2021:

insgesamt: 154 (alle Instanzen)

in erster Instanz: 128

davon Hauptsacheverfahren: 96

davon einstweiliger Rechtsschutz: 32

in zweiter Instanz:	25
davon Hauptsacheverfahren:	7
davon einstweiliger Rechtsschutz	13
davon Anhörungsrügen:	4
Befangenheitsanträge:	1
BSG	1
davon Nichtzulassungsbeschwerden:	1

abgeschlossene Gerichtsverfahren in 2021:

insgesamt: 144 (alle Instanzen)

Verfahren in erster Instanz: 114
davon Hauptsacheverfahren: 81

<u>Ergebnis:</u>	
Klagerücknahme	42 (51,85 %)
Klageabweisung	15 (18,52 %)
Anerkenntnis	3 (3,70 %)
Vergleich	18 (22,22 %)
Rücknahme nach Teilanerkentnis	3 (3,70 %)

davon einstweiliger Rechtsschutz: 33

<u>Ergebnis:</u>	
Ablehnung	15 (45,45 %)
Antragsrücknahme	3 (9,09 %)
Anerkenntnis	5 (15,15 %)
Stattgabe	2 (6,06 %)
Rücknahme nach Teilanerkentnis	5 (15,15 %)
Vergleich	2 (6,06 %)
Sonstige Erledigung	1 (3,03 %)

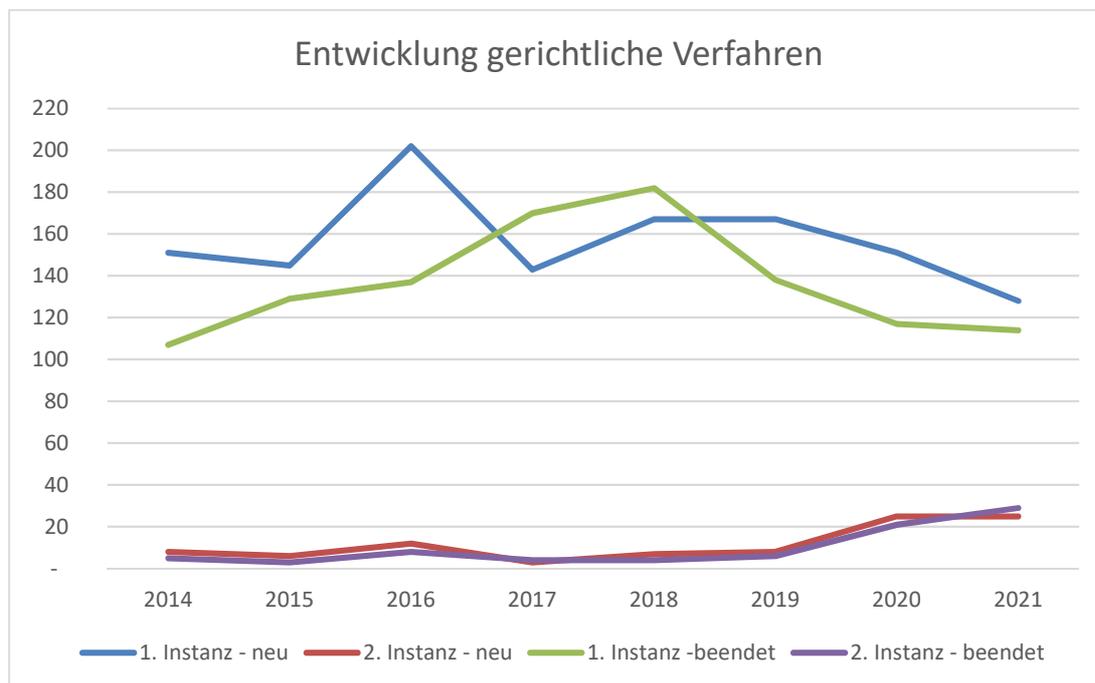
Verfahren in zweiter Instanz: 29
davon Hauptsacheverfahren: 7
davon einstweiliger Rechtsschutz: 14
davon Nichtzulassungsbeschwerden: 5
davon Anhörungsrügen: 2
davon Befangenheitsanträge: 1

<u>Ergebnis:</u>	
Zurückweisung / Abweisung	13 (44,83 %)
Verwerfung als unzulässig	8 (27,59 %)
Rücknahme	3 (10,34 %)
Stattgabe	1 (3,45 %)
Stattgabe Beschwerde durch WSG	1 (3,45 %)
Teilweise Stattgabe	1 (3,45 %)
Vergleich	2 (6,90 %)

Verfahren BSG: 1
davon Nichtzulassungsbeschwerden: 1

<u>Ergebnis:</u>	
Verwerfung als unzulässig	1 (100 %)

Von 2014 bis 2021 stellt sich die Entwicklung der gerichtlichen Verfahren (Eil- und Hauptsacheverfahren) in erster und zweiter Instanz folgendermaßen dar:



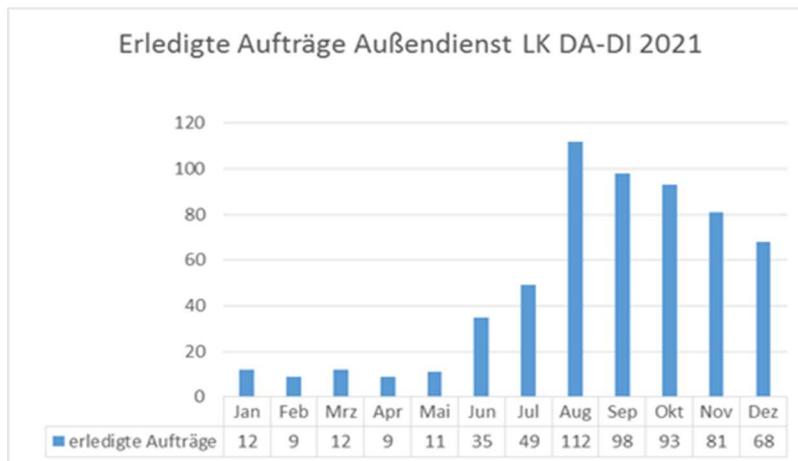
neu = Klageeingang im entsprechenden Jahr
 beendet = Abschluss des gerichtlichen Verfahrens im entsprechenden Jahr

11. Außendienst

Der Außendienst wird seit 2021 im Fachgebiet 520.7 (Kundenmanagement und Außendienst) geführt. Dies dient dem Abbau von Schnittstellen und stellt einen reibungslosen Informationsfluss und schnellere Bearbeitung der Kund*innenanliegen sicher. Der Außendienst führt einerseits Aufträge der Sachbearbeitung aus, versteht sich aber auch zunehmend als Dienstleister der Kund*innen und unterstützt diese vor Ort beratend. Aufgrund der Einschränkung der persönlichen Kundengespräche direkt in der KfB nimmt der Außendienst verstärkt die Funktion einer persönlichen Anlaufstelle zwischen Kund*innen und Jobcenter wahr.

Im Jahr 2021 standen für den Außendienst 5,0 Vollzeitäquivalente (VZÄ) bis zum 24.01.2021 zur Verfügung. Diese reduzierten sich auf 4,0 VZÄ ab dem 25.01.2021 und auf 3,0 VZÄ ab dem 01.04.2021. Es wurden im Berichtsjahr insgesamt 589 Aufträge durch die Mitarbeitenden des Außendienstes abschließend bearbeitet. Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen wurden im ersten Halbjahr 2021 nur Notfälle persönlich besucht. Ab dem zweiten Halbjahr 2021 wurde der Regelbetrieb mit einem ausgearbeiteten Hygienekonzept wieder aufgenommen.

Der Jahresverlauf der erledigten Aufträge stellt sich wie folgt dar:



Durch den Außendienst werden vor Ort Arbeitsaufträge der materiellen Hilfe und des Fallmanagements ausgeführt. Auch sollen in Zukunft verstärkt selbstständige Leistungsbeziehende vom Außendienst überprüft werden, da durch das Sozialschutzpaket unklare Sachverhalte durch den Außendienst besser aufgeklärt werden können.

Zusammenfassend besteht die Aufgabenerfüllung des Außendienstes darin, Anspruchsvoraussetzungen und Angaben der Antragstellenden sowie von geltend gemachten Bedarfen vor Ort zu prüfen, um diese besser einschätzen zu können und der Sachbearbeitung für ihre Entscheidung eine Hilfestellung mit umfassenderen Informationen zu geben.

Nachfolgend ist die Verteilung der Gesamtauftragszahl auf die Erledigungsgründe aufgeschlüsselt. Es konnte festgestellt werden, dass bei mindestens 126 von 589 Fällen nicht unerhebliche Bedarfsreduzierungen bis hin zur Aufdeckung von Sozialleistungsbetrug ermittelt werden konnten, welche ohne Überprüfung des Außendienstes nicht hätten festgestellt werden können. Vornehmlich handelt es sich hier um Fälle von fehlenden Anspruchsvoraussetzungen wie unklarer Aufenthaltsort, eheähnlicher Gemeinschaft oder unklare wirtschaftliche Verhältnisse durch fehlende Mitwirkung.

Abschließend eine Aufstellung der Erledigungsgründe im Fachgebiet Außendienst. Anzumerken ist hierbei, dass oftmals bis zu drei Besuche des Außendienstes benötigt werden, um ein Ergebnis zu erzielen. Bei mehreren erfolglosen Besuchen wird der Auftrag an die Sachbearbeitung zurückgegeben.

Erledigungsgründe	
1 = eheähnliche Gemeinschaft	22
2 = keine eheähnliche Gemeinschaft	46
3 = eheähnliche Gemeinschaft nicht eindeutig	19
4 = Umzug notwendig	19
5 = Umzug nicht notwendig	4
6 = Aufenthalt hält sich auf	79
7 = Aufenthalt hält sich nicht auf	70
8 = Renovierung notwendig	11
9 = Renovierung nicht notwendig	4
11 = Antrag von Kunde zurückgezogen	8
12 = Darlehen notwendig	39
13 = Darlehen nicht notwendig	7
14 = Wohnungsgröße überprüft	14
15 = Beihilfe notwendig	76
16 = Beihilfe nicht notwendig	4
17 = Beihilfe teilweise notw.	75
18 = Selbstständigkeit überprüft	2
19 = Hausbesuch verweigert	9
20 = unbekannt verzogen	13
21 = Auftrag durch Sachbearbeitung zurück genommen	25
22 = Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen	23
23 = positive Feststellung der Prüfung gewährter Beihilfen	7
24 = negative Feststellung der Prüfung gewährter Beihilfen	2
25 = Zustellungen Bescheide und Briefe	6
26 = andere Behörde eingeschaltet	0
27 = Einwurf Rückmeldung/Vorladung	0
Sonstige Erledigungsgründe	5
Gesamt (01.01.2021 – 31.12.2021)	589

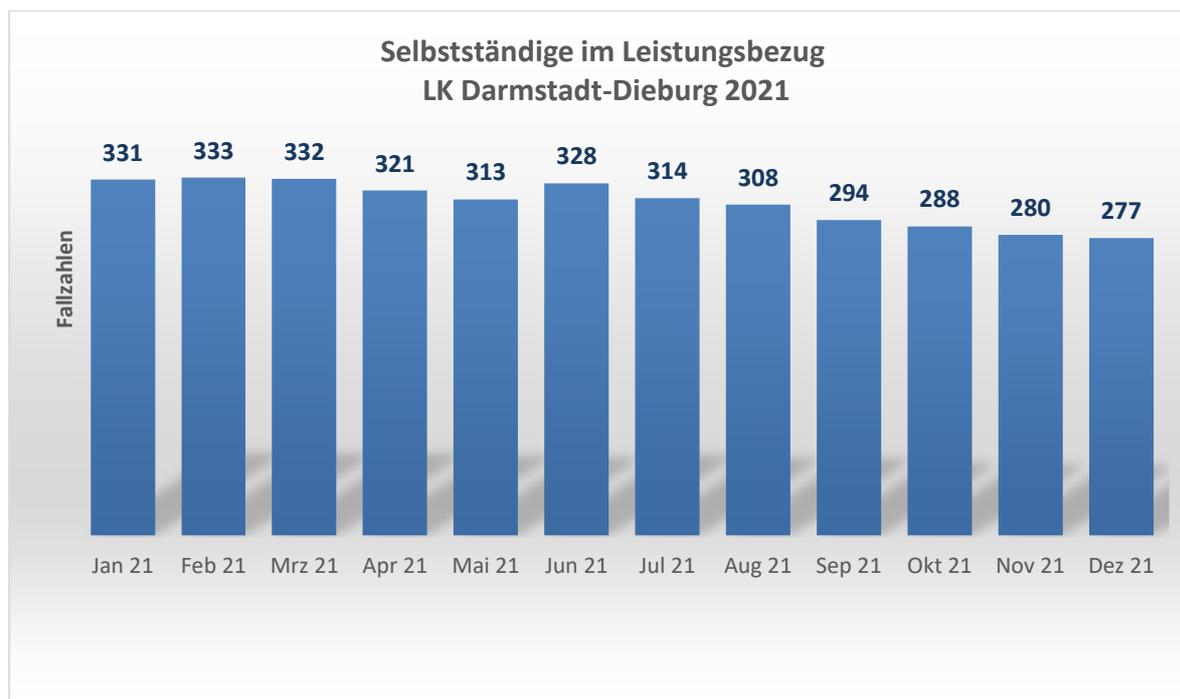
12. Fachstelle für Selbstständige

Seit November 2008 verfügt die KfB über eine Fachstelle für die Einkommensermittlung Selbstständige, welche aktuell mit 2,46 Stellen besetzt ist. Hierbei übernehmen die Mitarbeitenden die Aufgabe, das Einkommen von selbstständigen Antragstellenden unter Berücksichtigung der Arbeitslosengeld-II-Verordnung zu bemessen.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde seit dem 01.03.2020 die Anlage EKS (Einkommen Selbstständige) mit der Anlage KAS (Kurzanlage Selbstständige) ersetzt und es erfolgt aufgrund der Pandemie eine vereinfachte Plausibilitätsprüfung. Die eingereichten Referenzunterlagen werden inhaltlich sowie der Höhe nach mit den Angaben der eingereichten Anlage KAS abgeglichen und auf Plausibilität geprüft. Das Einkommen wird zunächst vorläufig ermittelt und der Sachbearbeitung der materiellen Hilfe mitgeteilt. Eine abschließende Entscheidung erfolgte entsprechend der gesetzlichen Regelung des § 67 SGB II für Bewilligungszeiträume,

die bis zum 31.03.2021 begonnen haben nur auf Antrag des/der Leistungsbeziehenden. Für Bewilligungszeiträume, die ab dem 01.04.2021 begonnen haben, wurde diese Besonderheit wieder per Gesetzänderung abgeschafft und es erfolgte eine abschließende Entscheidung nach Ablauf des Bewilligungsabschnittes von Amts wegen. Dies gilt sowohl für Neuansträge als auch für Weiterbewilligungsansträge ab diesem Zeitpunkt.

Auch das Jahr 2021 war aufgrund Corona ein ganz besonderes Jahr mit ganz speziellen Herausforderungen. Aufgrund der schwankenden Inzidenzzahlen wurden seitens der Bundesregierung mehrere (Teil-)Lockdowns angeordnet, sodass die Fallzahlen im Jahr 2021 gegenüber Vor-Corona-Zeiten weiterhin hoch geblieben sind.



Schwierigkeiten bei der Schätzung des selbstständigen Einkommens ergaben sich unter anderem aufgrund der Unsicherheit der Selbstständigen, der immer wieder neuen und geänderten Hilfsprogramme der Bundesregierung sowie den verschiedenen Öffnungsstrategien für die einzelnen Branchen.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt **961** vorläufige und abschließende Einkommensermittlungen von Selbstständigen von der Fachstelle für Selbstständige bearbeitet.

Unterjährig befanden sich **497** Selbstständige im Leistungsbezug, das tatsächlich ange-rechnete Einkommen in diesen Fällen betrug insgesamt **909.959,62 €**.

Neben den Berechnungen von vorläufigen und abschließenden Einkommen hat die Fachstelle für Einkommensermittlung 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. Diese Anträge werden dann final in einem Gremium aus fachkundigen Personal beraten und entschieden.

Es ist festzustellen, dass es im Bereich § 16c SGB II im Gegensatz zu den Vorjahren zu vermehrten Anträgen gekommen ist.

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.

13. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Seit dem 01.01.2013 gibt es die Position der BCA im Rahmen einer Teilzeitstelle (50 % einer Vollzeitstelle) in der Kreisagentur für Beschäftigung im Landkreis Darmstadt Dieburg. Seit dem 01.01.2021 ist die Stelle der BCA neu besetzt.

Prolog

Durch das Auftreten der Corona-Pandemie gab es bereits in 2020 tiefgreifende Einschnitte in den Arbeitsalltag, die sich in 2021 fortführten. Persönliche Begegnungen wurden auch in 2021 teilweise ganz ausgesetzt oder zumindest drastisch reduziert. Beratungen und Gespräche wurden telefonisch oder zunehmend per Videokonferenz durchgeführt. Auch für die neue BCA hat dies weitreichende Folgen gehabt, da die Netzwerktreffen nahezu alle als Videokonferenzen stattfanden und auch Infoveranstaltungen komplett online durchgeführt werden mussten. Während Netzwerkarbeit und der Austausch mit anderen BCAs sich dadurch eher erschwerte, eröffnete das Online-Angebot auch neue Möglichkeiten, da hierdurch Kund*innen aktiviert werden konnten, die potenziell einer Präsenzveranstaltung, z.B. aufgrund von Mobilitätshindernissen, fern geblieben wären.

Einbindung in Maßnahmeplanung 2021

Die BCA wurde in die Planung neuer Maßnahmen involviert und hat darauf geachtet, dass ein gleichberechtigter und zielgruppengerechter Zugang zu den geplanten Maßnahmen gewährleistet ist. So wurde beispielsweise bei einer neuen Maßnahme „Handwerk und Sprache“, die erfahrungsgemäß eher von Männern absolviert wird, darauf eingewirkt, dass Teilnehmerinnen Ansprechpersonen zur Seite gestellt bekommen und eine Vernetzung der teilnehmenden Frauen angeboten wird.

Seit Jahren achtet die Kreisagentur für Beschäftigung ohnehin darauf, dass Maßnahmen im Erwachsenenbereich (Ü 25) fast nur noch in Teilzeit oder mit individuell abgestimmten Einzelterminen angeboten werden. Zusätzlich haben Träger – bedingt durch die Pandemie – ihr Angebot durch Online-Veranstaltungen erweitert. Das Online-Angebot, welches zunächst aus der Not heraus erwuchs, hat auch Vorteile. Vor allem Erziehende oder Menschen, die aus anderen Gründen weniger mobil sind, konnten noch besser erreicht werden. Teilweise konnte von Seiten der Träger hierzu Tablets den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden.

Aktivierung von Kund*innen durch Veranstaltungen

Veranstaltungen für Kund*innen wurden auch in 2021 regelhaft angeboten, diese fanden komplett online statt. Es gab insgesamt 7 Online-Veranstaltungen, die von der BCA alleine oder in Kooperation durchgeführt wurden.

Kooperation mit Mehrgenerationenhaus (MGH) und Agentur für Arbeit

Seit 2013 besteht eine Kooperation der Kreisagentur für Beschäftigung mit dem MGH des Landkreises Darmstadt-Dieburg in Groß-Zimmern sowie der Agentur für Arbeit Darmstadt.

Im Rahmen dieser Kooperation konnten in 2021 sehr erfolgreich Online-Veranstaltungen für Frauen rund um die Themen „Bewerbung“, „Minijob“ und „Resilienz“ durchgeführt werden. Bei den Veranstaltungen haben jeweils mindestens 25, einmal sogar 45 Frauen teilgenommen.

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 üblicherweise jährlich 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.

2021 hat der Austausch über Videokonferenzen stattgefunden.

Die hessenweite Woche der Chancengleichheit hat im Mai 2021 online stattgefunden. Die BCA der Kreisagentur für Beschäftigung im LADAI hat im Zuge dessen eine Online-Veranstaltung zum Thema „Minijob“ erfolgreich durchgeführt.

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

Hier erfolgt ein regelmäßiger und quasi hessenweiter Austausch über die Aktivitäten und Projekte in den einzelnen KJC zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2021 ausschließlich über Videokonferenzen. Vor allem die Schaffung von Angeboten für Frauen – trotz der anhaltenden Pandemie – war diesjährig ein wichtiges Thema.

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 und umfassend über diese Möglichkeit zu informieren

(siehe <http://www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsmarkt/teilzeitausbildung>).

Die Novellierung des § 7a im BBiG, die im Wesentlichen eine Öffnung von Teilzeitausbildung für alle Personen, aber gleichzeitig eine automatische Verlängerung und dadurch die Erschwernis einer Verkürzung beinhaltet, führte im Jahr 2021 zu einigen Online-Austauschtreffen und -Veranstaltungen zu dieser Thematik. Während die Öffnung der Teilzeitausbildung

für einen erweiterten Personenkreis durchaus positiv bewertet wurde, gab es vor allem in Bezug auf die Verlängerung viel Diskussionsbedarf. Es wurde befürchtet, dass die Teilzeitausbildung gerade für Menschen mit Erziehungspflichten – aufgrund der zunächst automatischen Verlängerung – dadurch weniger attraktiv sein könnte.

Verschiedenes

Vorstellung und Kontaktaufnahme der neuen BCA

Die BCA hat sich Zuge der Neuaufnahme ihrer Tätigkeit in den Teams des Fallmanagements vorgestellt. Dabei ging es einerseits um die Vorstellung der eigenen Person andererseits um eine generelle Information über die (Neu-)Ausrichtung der Stelle und die Arbeit der BCA im Allgemeinen. Darüber hinaus wurde der Kontakt aufgenommen zu aktiven Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen. Mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Pfungstadt (Rebecca Steer) wurde bereits Ende 2021 eine Veranstaltung geplant, die jedoch aufgrund nur weniger Anmeldungen ins Jahr 2022 verschoben wurde.

Filmprojekt „Vielfalt schafft Vorteile“

In 2021 konnte die BCA zusammen mit Mitarbeitenden und dem Leiter der Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) einen Kurzfilm drehen lassen. Welche Vorteile mit einer vielfältigen Belegschaft einhergehen, sowohl für Arbeitgeber*innen als auch für die Kund*innen, zeigt der Kurzfilm "Vielfalt schafft Vorteile - Diversität in der Kreisagentur für Beschäftigung im LaDaDi". In der 8-minütigen Dokumentation kommen Mitarbeitende zu Wort, die ihren Lebensweg und ihren Weg bei der KfB skizzieren. Roman Gebhardt, Leiter der KfB, erläutert zudem, inwieweit diese unterschiedlichen Lebenserfahrungen Vorteile für die Kund*innen, aber auch das Miteinander im Betrieb bringen. Der Film ist online auf der Internetseite der KfB verfügbar: <https://www.ladadi.de/gesellschaft-soziales/arbeitsmarkt/chancengleichheit-am-arbeitsmarkt.html>

Neben der Veröffentlichung auf der Internetseite und im „Vielfalt – Newsletter“ des Büros für Migration und Inklusion soll der Film zukünftig auch als „Best Practice“ dienen und z.B. bei Arbeitgeber*innen-Veranstaltungen gezeigt werden.

14. Beschaffung von Eingliederungsleistungen

Im abgelaufenen Berichtsjahr 2021 wurden insgesamt in 8 Ausschreibungsverfahren 11 Eingliederungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Zentralen Auftragsvergabestelle (ZAvS) der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg nach Vergaberecht neu beschafft, sowie 4 Zuwendungsverfahren durchgeführt.

Die nach Vergaberecht beschafften Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme- bezeichnung	Lose	Ort	Maßnahme- dauer	gesetzliche Grundlage
1	Maßnahme zur individuellen Aktivierung, Qualifizierung und beruflichen Eingliederung "VIA"	004-0158	DA	01.02.2021- 31.01.2022	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
2	Unterstützung der beruflichen Eingliederung durch Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in einem Bewerbungscenter	004-166	DA	01.04.2021- 31.03.2022	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
3	Maßnahme zur Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehenden mit zeitlicher Flexibilität „Perspektive Job+“	004-0164	DA	01.06.2021- 31.05.2022	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
4	Teilzeitmaßnahme zur Aktivierung von erwerbsfähigen Arbeitslosengeld II Empfänger*innen mit IntensivCoaching und betrieblichen Probearbeitstagen „Coaching Plus“	004-0168 004-0169	DA DI	01.05.2021- 30.04.2022	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
5	Teilzeitmaßnahme zur Aktivierung von Frauen Ü25 durch Intensiv-Coaching und betriebliche Praktika sowie Arbeitsvermittlung (CoAF OST)	004-0170	DI	01.09.2021- 31.08.2022	§ 16,16g SGB II i.V.m. § 45 SGB III
6	Teilzeitmaßnahme zur individuellen Beratung und Herstellung der Vermittelbarkeit für Alleinerziehende U27 mit Kindern U3 (AE U3)	020-0059	DA	01.10.2020 – 31.01.2024	rechtsfrei
7	BaE integrativ	004-0155	DI	01.10.2020– 30.09.2021	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
8	Zurück in Arbeit	004-0159 004-0160	DA DI	16.11.2020 – 15.11.2021	§ 16 h SGB II

Die nach Zuwendungsrecht beschafften Projekte:

Nr.	Projekt- bezeichnung	Los	Ort	Maßnahme- dauer	gesetzliche Grundlage
1	Personenbezogenen Dienstleistungen – Wir steigen ein, LPR QuB	014-0011	DA	01.01.2021 – 31.12.2021	16 f SGB II
2	Grundqualifizierung Bereich HoGa und Hauswirtschaft für junge Frauen	014-0012	DA	01.01.2021 – 31.12.2021	16 f SGB II
3	Handwerk und Sprache	020-0061	DA	01.06.2021– 31.05.2022	rechtsfrei
4	„SPEAK - Sprache erleben im Arbeitsweltkontext“	020-0060	DI	01.06.2021– 31.05.2022	rechtsfrei

Legende:

DA = Darmstadt, DI = Dieburg

In der oben angegebenen Aufstellung sind Eingliederungsmaßnahmen/Projekte, die in Vorjahren beschafft und aufgrund einer vertraglich vereinbarten Verlängerungsoption nach 2021 verlängert wurden, nicht berücksichtigt. Die Maßnahmen/Projekt wurden aus Bundesmitteln, Landesmitteln sowie kommunalen Mitteln finanziert.

15. EDV, Statistik und Controlling

Die vorgenommene strukturelle Veränderung, die zuvor getrennten Fachgebiete FG 520.6 „EDV“ und FG 520.2 „Statistik/Controlling“ strategisch in ein gemeinsames Fachgebiet FG 520.2 „EDV, Statistik und Controlling“ zusammen zu führen, hat sich als sehr gute Entscheidung erwiesen. Die beiden Tätigkeitsfelder sind sehr eng miteinander verzahnt und eine sehr enge Abstimmung untereinander ohne zusätzliche Schnittstelle führt zu einer Arbeitserleichterung und wesentlichen Verbesserung der Aufgabenbewältigung. Auch versetzt uns dies in die Lage, Vertretungen leichter organisieren zu können, sodass ungeplante Ausfälle nicht zu einer Handlungsunfähigkeit führen.

Dieser Prozess ging daher mit dem Aneignen neuer Kompetenzen einher. Die Kolleginnen und Kollegen waren zuvor als Spezialist*innen mit unterschiedlichen Kernkompetenzen organisiert. Mit der Neustrukturierung fand ein systematischer Wissenstransfer statt, welcher alle Stelleninhaber*innen entsprechend mittelfristig befähigt, alle relevanten Tätigkeiten zur Aufgabenerfüllung in diesem Fachgebiet ausüben zu können. Hierbei wurden die Arbeitsabläufe und Prozesse analysiert, gegebenenfalls neu definiert und entsprechend dokumentiert.

Weiterhin wurden innerhalb des neuen Fachgebietes FG 520.2 EDV, Statistik und Controlling zwei fachlich-inhaltliche Arbeitsbereiche gebildet, welche jeweils mit 3 VZÄ ausgestattet sind:

1. Sachbearbeitung EDV Dienstleistung:

beschäftigt sich mit immer wiederkehrenden standardisierten Abläufen der EDV und des Controllings sowie der Betreuung unserer Kolleginnen und Kollegen vor Ort im Jobcenter und HomeOffice in Beziehung auf Hard- und Software. Hierbei handelt es sich um leichtere Aufgaben und Routineaufgaben und sie übernehmen auch Zuarbeit für die Sachbearbeitung Systembetreuung, Statistik und Controlling, wenn nötig.

2. Sachbearbeitung Systembetreuung, Statistik und Controlling:

ist komplexer und befasst sich mit der Optimierung, Aktualisierung und Weiterentwicklung unserer Fachanwendungen Open Prosoz, Enaio und Open Controlling sowie der daraus resultierenden Produkten für die KfB. Ein besonderer und stetiger Fokus wird dabei auf die Steigerung der Datenqualität gelegt.

Insgesamt werden im Fachgebiet 520.2 EDV, Statistik und Controlling folgende Aufgaben erledigt:

- Administration, Anwendungsbetreuung, Schulungen und hausspezifische Weiterentwicklungen der Fachanwendung OPEN/PROSOZ im Leistungs- und Fallmanagementbereich sowie der gesamten Bereich der digitalen Akte (enaio-System) im gesamten Kommunalen Jobcenter
- Statistik nach den Bestimmungen des § 51 b SGB II

- hausinternes Controlling für die Leistungs- und operative Ebene in der KfB sowie die politischen Gremien des Landkreises
- Bereitstellung eines verlässlichen Steuerungsinstruments für die Führungsebene und die einzelnen Beschäftigten
- Wissensvermittlung in der KfB, um die Datenqualität zu erhöhen
- Bereitstellung von kurzen Arbeitshilfen und Handbüchern zur Datenerfassung und den Fachanwendungen – Ziel ist die Bereitstellung einer ausführlichen Dokumentation zu erforderlichen Arbeitsschritten inklusive Hintergrundwissen, Praxisbeispielen, Arbeitshilfen und Checklisten.

Ein weiterer großer Schritt wurde in 2021 in Richtung Automatisierung von Arbeitsabläufen gemacht. Die Grundlage hierfür bildete dabei der Wechsel der technischen Basis der Fachanwendung von Oracle auf MSSQL. Dieser ermöglicht den künftigen Einsatz technisch umgesetzter Jobs und Batches. Mit der Automatisierung vieler zuvor manuell ausgeführter Arbeitsschritte soll der Arbeitsaufwand so reduziert werden, dass die zu erledigenden Aufgaben schnell und effizient erbracht werden können.

Entsprechend der gesetzlichen Regelung des § 51b SGB II wurden seitens des Fachgebietes 520.2 aus der Fachanwendung OPEN/PROSOZ heraus die Statistikdaten an die Bundesagentur für Arbeit (BA) im gesamten Berichtsjahr unter Beachtung der Datenbeschreibung nach dem X-Sozial-BA SGB-II-Version 4.7.1 und 4.7.2 erhoben und übermittelt.

Im gesamten Berichtszeitraum wurden die zu liefernden Zeitscheiben mit Hilfe der jeweiligen Validierungstools geprüft übermittelt. Vor dem offiziellen Termin der Pflichtstatistik wurde ein Testlauf durchgeführt, um offensichtliche Fehlerquellen zu bereinigen. Zum Meldetermin wird die erstellte xml-Datei mittels der geltenden Prüfregelein auf Wohlgeformtheit geprüft und nachfolgend konsolidiert. So wird fortwährend eine hohe Datenqualität sichergestellt. Im Berichtsjahr 2021 konnten daher abermals für alle Zeitscheiben valide Meldung übermittelt werden und 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 abbildet. Die Meldungen der KfB waren in sich plausibel und konsistent. Es existieren keine konkurrierenden Inhalte in unterschiedlichen Modulen. Alle Meldungen bezüglich Arbeitslosigkeit (Modul 14) bewegten sich in den gesetzten Vertrauensintervallen.

Damit der Standard der Datenlieferung gegenüber der BA bestehen bleibt und die Qualität der Daten weiter erhöht wird, arbeitete das Fachgebiet 520.2 EDV, Statistik und Controlling im Jahr 2021 intensiv in Zusammenarbeit mit der operativen Ebene der Leistungsgewährung und des Fallmanagements im Qualitätszirkel am „Handbuch der Datenqualität“ für die Sachbearbeitung. Dabei wurden die aus der Pflichtstatistik resultierenden Fehler- und Hinweislisten der BA an die Fachbereiche mit entsprechenden Arbeitshilfen zur Datenbereinigung übergeben. Ausgewählte Themenfelder der Pflichtstatistik wie Vermittlung, Phasen der Arbeitslosigkeit, Maßnahmeerfassung und Ausbildungsmarktstatistik wurden in separaten ausführlichen Read-Me's beschrieben und praxisnah erklärt.

Hierdurch entwickeln die Mitarbeitenden in der operativen Ebene für die Bereiche Statistik und Controlling ein besseres Verständnis, erkennen die richtige Erfassung der Daten als Unterstützung der eigenen Arbeit, und letztendlich führt dies zu einer höheren Akzeptanz.

16. Bewertung der Ergebnisse

Das Jahr 2021 war dadurch geprägt, dass der Corona-Betrieb normal wurde und die Beratungstermine zur Arbeitsvermittlung – wenn auch unter Hygienemaßnahmen – wieder in Präsenz stattfinden konnten.

Veränderungen bei den Vorgaben für AGHs oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen konnten zügig umgesetzt werden, da es für alle Regelungen jeweils schon erprobte Modelle gab, auf die zurückgegriffen werden konnte.

Dadurch gab es deutlich weniger Unsicherheiten mit den befristeten rechtlichen Regelungen als im Vorjahr. Auch die Umsetzung von Anpassungen erfolgte zügig routiniert.

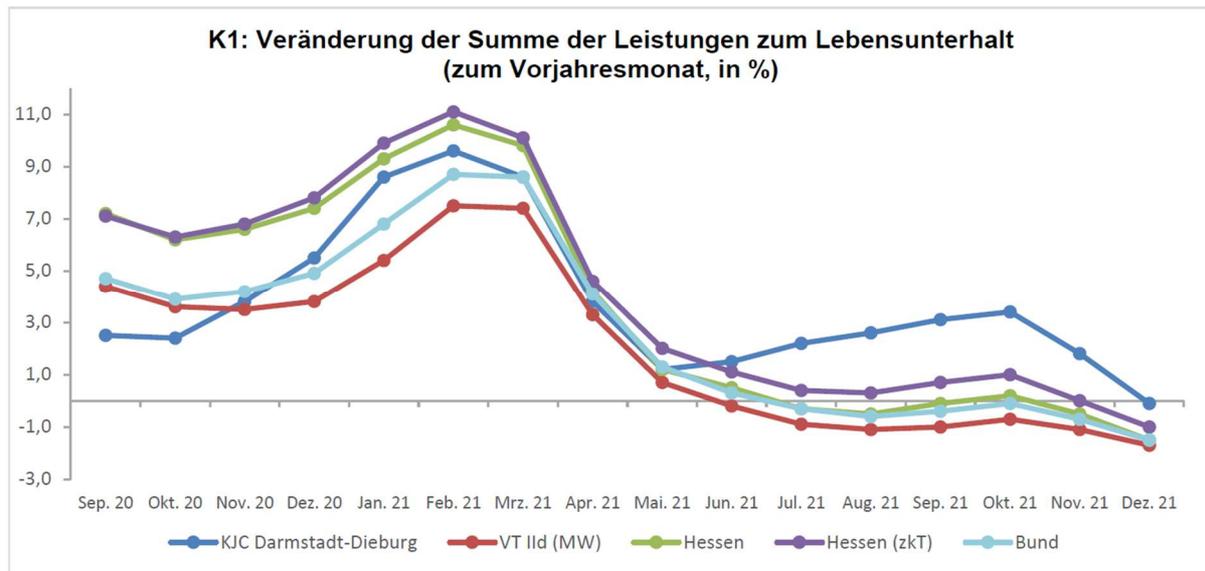
Die Kooperations- und Netzwerkpartner, z.B. Maßnahmeträger, Arbeitgebende oder andere soziale Träger, hatten sich auf die veränderte Situation eingestellt. Bei Maßnahmen konnte digitaler agiert werden, da die Infrastruktur entsprechend aufgestockt wurde, und ebenso waren Hygienemaßnahmen und arbeitsschutzrechtlichen Regeln zur Prävention gegen mögliche Corona-Infektionen bekannt. Es blieben dennoch Herausforderungen im Bereich Führung, z.B. im Umgang mit Home-Office und Führen auf Distanz, oder hinsichtlich des Sozialdatenschutzes und dessen Einhaltung unter Nutzung von Fernkommunikations- und digitalen Möglichkeiten. Der digitale Neuantrag sowie die Möglichkeit, darüber datenschutzkonform Unterlagen einzureichen, ist hier als wichtige Neuerung zu nennen, die zunehmend von den Antragstellenden genutzt wird. Weiterbewilligungsantrag und Veränderungsmitteilung werden Anfang 2022 umgesetzt werden.

Die materielle Sicherung von SGB-II-Leistungsbeziehenden wurde über das ganze Jahr hin für die Antragstellenden sichergestellt. Im Bereich der Arbeitsförderung und aktiven Hilfen lief das Regelgeschäft der KfB wieder, allerdings etwas verlangsamt durch die Einschränkungen der Corona-Pandemie. Neue Formate und geänderte Kommunikationswege haben sich bewährt und werden beibehalten. Insbesondere die vorangeschrittene Digitalisierung und die geänderten Kommunikationswege sind hier zu nennen.

Positiv zu erwähnen ist, dass die Aufsuchende Aktivierung (Kapitel 6.12), die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes (Kapitel 6.15) und die gesundheitsorientierten Projekte „Gemeinsam gesünder“ (Kapitel 6.9) und rehapro „Spurwechsel“ trotz der Pandemie-Bedingungen weiterhin in Kontakt mit den zugewiesenen Teilnehmenden geblieben ist. Im Jahr 2021 konnte in diesen Bereichen das Regelgeschäft wieder verhalten anlaufen.

Die mit dem Land Hessen vereinbarten Ziele konnten zum Großteil erfüllt werden. Bei 2.200 Integrationen sollte eine Integrationsquote von 20,06 % erreicht werden. Die KfB hat unter Pandemie-Bedingungen mit 2.117 Integrationen dieses Ziel fast erreicht – es fehlten nur 83 Integrationen. Es wurde gleichzeitig eine Integrationsquote von 21,8 % erreicht und die geplante Zielquote von 20,06 % deutlich übertroffen (T-3, April 2022). Auch das Ziel von maximal 6.600 Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) konnte im Jahresdurchschnitt 6.302 LZB deutlich erreicht werden. Dies ist eine besondere Leistung in der Pandemie-Zeit, die mit Planungsunsicherheit einher geht und von wirtschaftlichen Unwägbarkeiten begleitet wird.

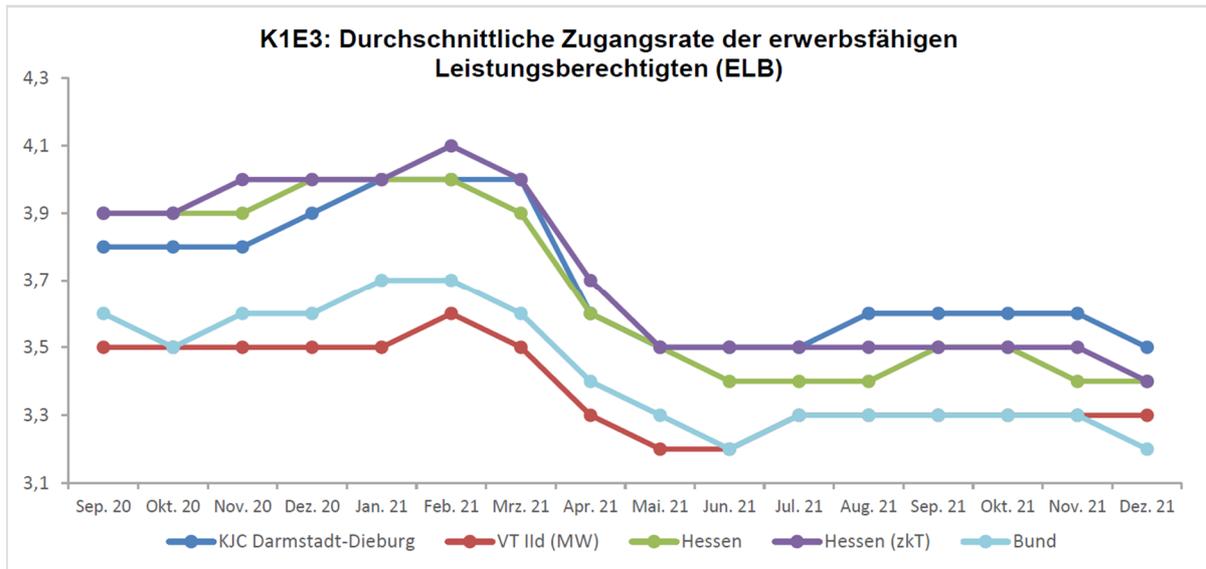
Auch hinsichtlich der passiven Leistungen und dem Ziel Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1) hat die KfB akzeptable Ergebnisse erzielt. Im ersten Quartal 2021 stiegen gegenüber dem Vorjahr die passiven Leistungen noch bedingt durch die Corona-Pandemie deutlich an. Dieser Trend änderte sich ab März 2021 einhergehend mit den Lockerungen der wegen Corona verhängten Maßnahmen. Dennoch ist erkennbar, dass im Vergleich zum Bund, zu Hessen und zur Vergleichsgruppe IId nicht im gleichen Maße eine Verringerung der Hilfebedürftigkeit stattfand. Dies könnte mit der kritischen Wohnungsmarkt-Situation und dem hohen Mietniveau im Rhein-Main-Gebiet zusammenhängen. Es ist ab dem vierten Quartal 2021 sichtbar, dass der Landkreis Darmstadt-Dieburg sich wieder dem Trend bundes- und hessenweit annähert.¹⁶



Diese Entwicklung zeigt sich ebenfalls in der durchschnittlichen Zugangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (K1E3). Die KfB liegt hier von Januar bis Juli 2021 im hessischen Trend, aber deutlich über der Vergleichsgruppe IId und dem Bund. Ab August 2021 hat die KfB durchschnittlich höhere Zugangsraten der eLB zu verzeichnen. Die Entwicklung für die KfB liegt insgesamt auf einem höheren Niveau, ist vom Trend her aber vergleichbar mit den Entwicklungen im Bund, im Land und der Vergleichsgruppe IId.¹⁷

¹⁶ 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. Zeitreihen bis Dezember 2021 (T-3), Stand: April 2022, S. 2

¹⁷ 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. Zeitreihen bis Dezember 2021 (T-3), Stand: April 2022, S. 5

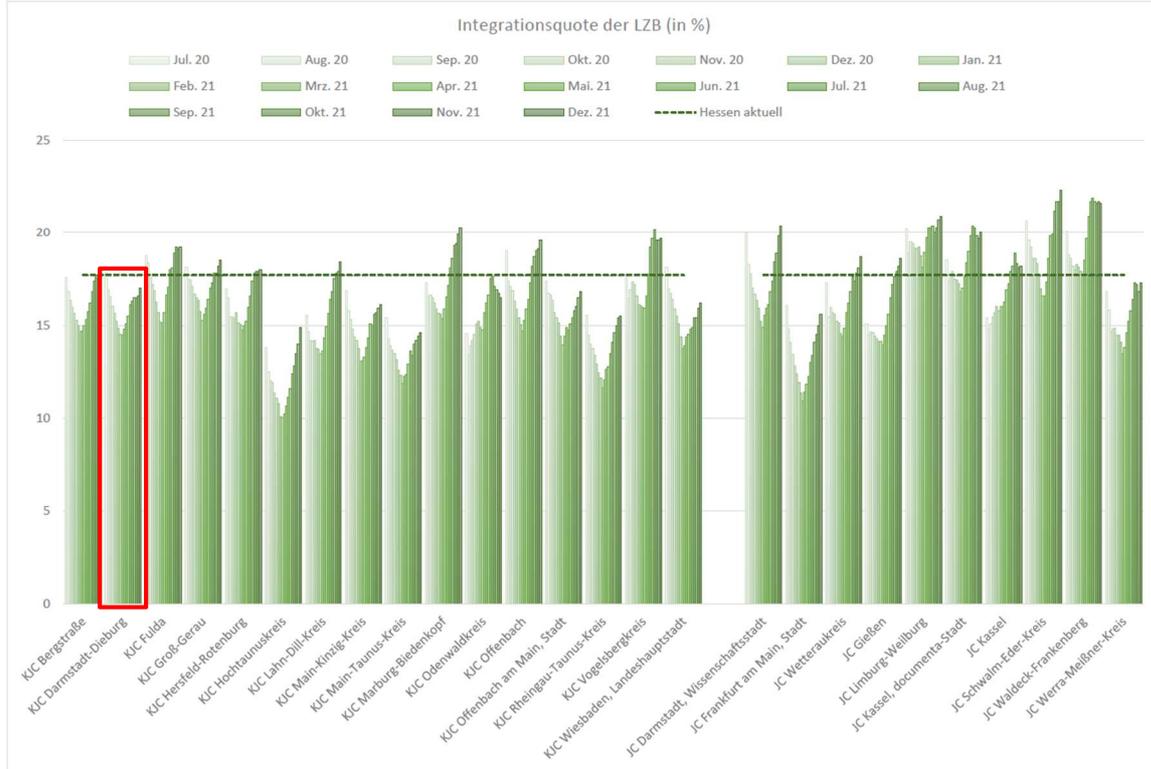


Von Seiten der Kommunen, der Sozialverbände und Beratungsvereine wird der KfB eine hohe Kompetenz, ein hohes Engagement und eine starke Präsenz vor Ort bescheinigt. Diese Rückmeldung erhielt die KfB auch während der Pandemie-Zeit.

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. Diese ist unter normalen Bedingungen ein Garant für sehr gute Ergebnisse bei der nachhaltigen Integration und kontinuierlichen Beschäftigung nach der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration. Allerdings hat auch in diesem Bereich die Corona-Krise deutliche negative Auswirkungen erzeugt, wie das Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen vom IWAK im Auftrag des HMSI für das Berichtsjahr 2021 belegt. Dennoch zeigt sich hier, dass ab Beginn 2021 eine Trendumkehr bei der KfB erkennbar ist. Allerdings zeigt sich auch, dass eine nachhaltige Integration nicht unbedingt zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit ausreichend ist¹⁸.

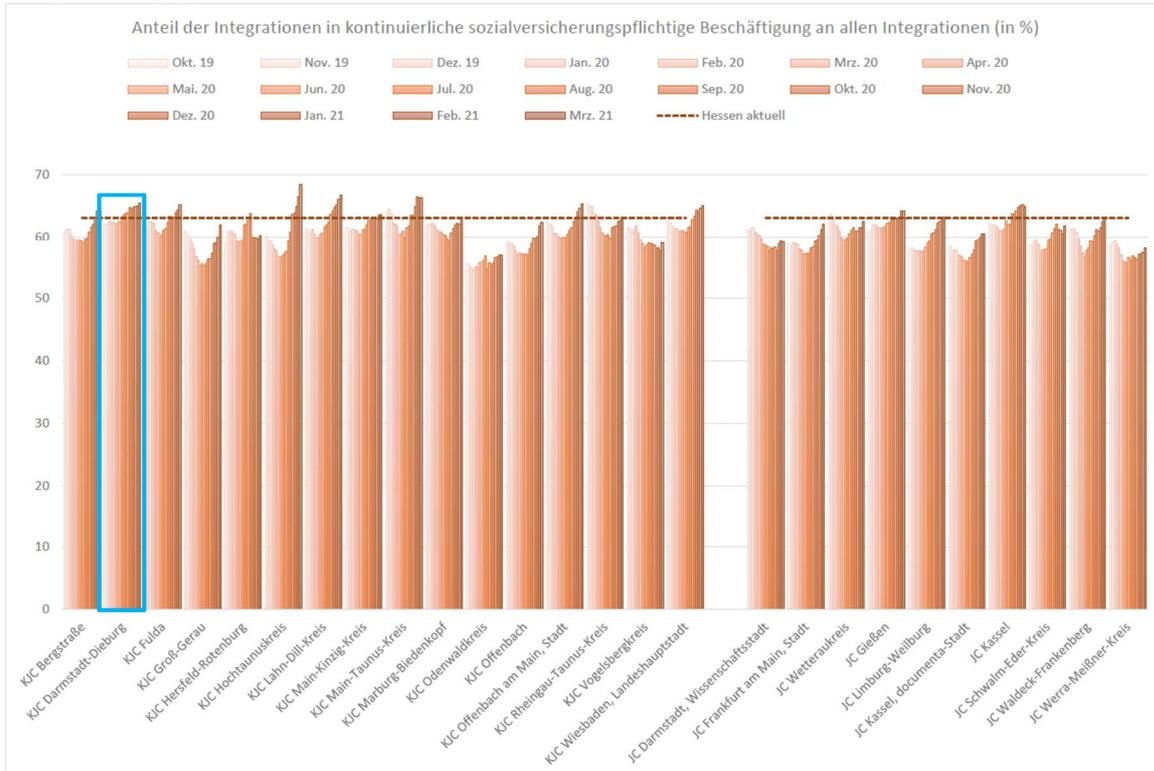
¹⁸ Quelle der Grafiken: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) Abteilung Arbeit und Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK): Arbeitswelt in Hessen. Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. April 2022, S. 2 und 4; Rahmen um Landkreis Darmstadt-Dieburg ergänzt.

1. Integration der Langzeitleistungsbeziehenden (K3E1)



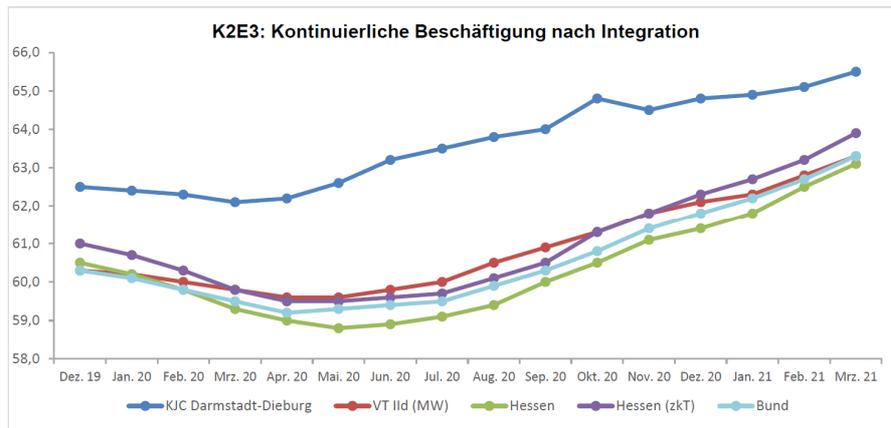
(Hinweis: K3E1 misst die Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) in den vergangenen 12 Monaten im Verhältnis zu dem durchschnittlichen Bestand an LZB im selben Zeitraum.)

2. Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3)

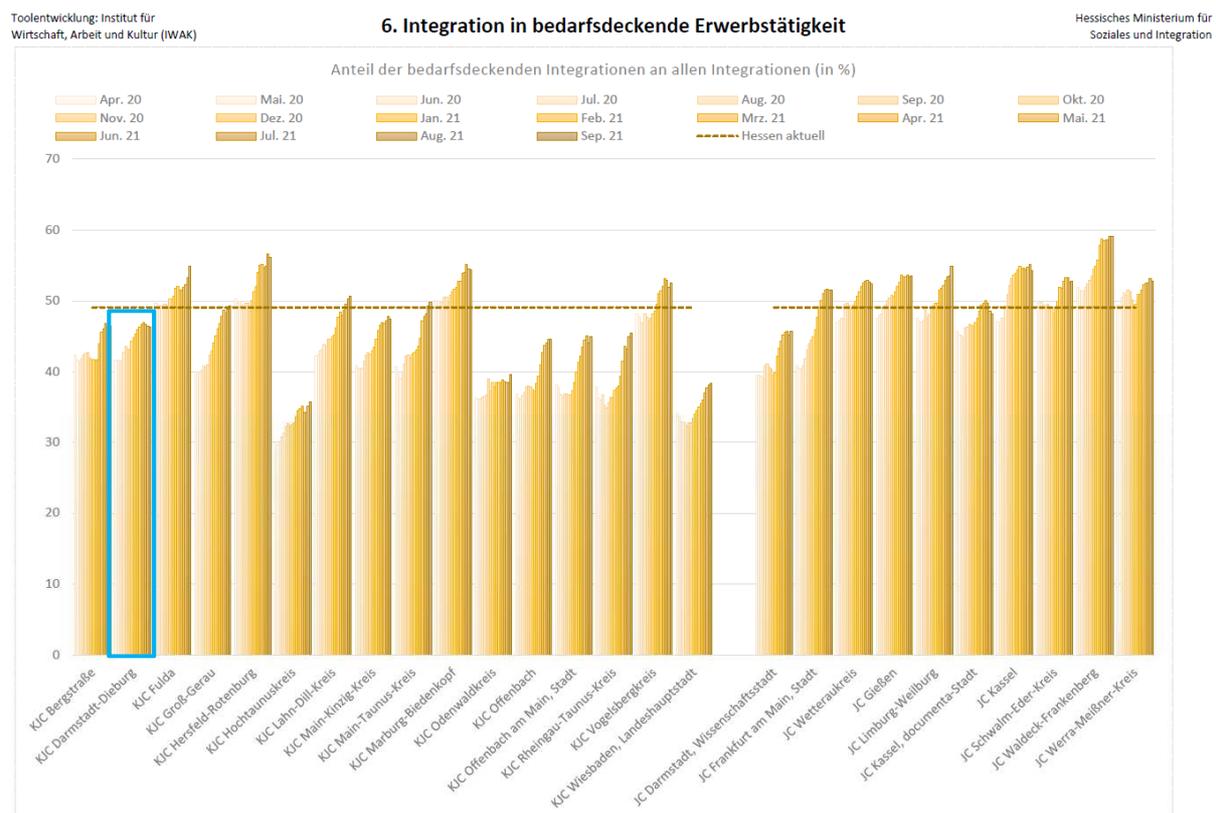


(Hinweis: K2E3 misst den Anteil der nachhaltigen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der vergangenen zwölf Monate an allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in diesem Zeitraum. Als nachhaltig wird eine Integration bezeichnet, wenn die betreffende Person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

Im Vergleich zu Bund, Land Hessen und Vergleichstypen Ild bestätigt sich, dass die KfB überdurchschnittlich nachhaltige Integrationen erreicht.¹⁹



Trotz der guten Zahlen zur nachhaltigen Integration besteht für die KfB das Problem, dass im Landkreis Darmstadt-Dieburg ein hohes Mietniveau gegeben ist. Daher war der Anteil in bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit im hessischen Vergleich in der Vergangenheit unter dem Durchschnitt.²⁰



¹⁹ 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. Zeitreihen bis Dezember 2021 (T-3), Stand: April 2022, S. 10.

²⁰ Quelle der Grafik: HMSI Abteilung Arbeit und IWAK: Arbeitswelt in Hessen. Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. April 2022, S. 18

Die Fluktuation ist bei den Mitarbeitenden im Gegensatz zum Vorjahr insgesamt leicht gestiegen auf 9,15 % (7,77 % im Vorjahr), wobei die Fachbereiche sehr unterschiedlich betroffen waren. Während im Fachbereich 520 „Planung/Zentrale Angelegenheiten“ die Fluktuationsquote bei 5,71 % lag (im Vorjahr 9,68 %), betrug diese im Fachbereich 521 „Materielle Hilfe“ 7,87 % (im Vorjahr 8,33 %) und in den Fachbereichen 522/523 „Aktivierende Hilfe I/II“ 12,03 % (im Vorjahr 6,52 %).

Das Ziel, die Kompetenz in Beratung, Betreuung und Vermittlung weiter zu stärken, wurde auch im Jahr 2021 weiterverfolgt. Für Januar 2022 ist eine Videokonferenz-Serie geplant, um die Ergebnisse der Organisationsdiagnose und Mitarbeitenden-Befragung vorzustellen. Dies sollte in 2021 erfolgen, es zeigte sich jedoch, dass die Planung einer digitalen Veranstaltung deutlich mehr Zeit zur Vorbereitung benötigte, vor allem weil es noch keine Erfahrungswerte dafür gab. Die Beteiligung der Mitarbeitenden während der Videokonferenz-Serie wird durch interaktive Arbeitsgruppen zu 6 Themenfeldern erreicht, die sich bei der Mitarbeitenden-Befragung und Organisationsdiagnose heraus kristallisiert haben.

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 sich etabliert.

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 auch im Jahr 2021 fortgesetzt. Es erfolgte durch eine gemeinsame Presse-Kampagne. Monatlich erschien eine mit allen KJC abgestimmte Pressemeldung zu einem Thema, die für die KfB individualisiert wurde.



Die KfB legt besonderen Wert auf die persönliche und wertschätzende Kommunikation mit allen Akteuren des Arbeitsmarktes, vor allem mit den Leistungsberechtigten. Das im Frühjahr 2018 erschiene Leitbild dient weiterhin als Orientierung. Es wurde in 2020 aktualisiert und insbesondere die Bedeutung der Digitalisierung aufgenommen. Das Leitbild 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. Das Leitbild ist ein Thema für die Videokonferenzserie Anfang 2022.

Darüber hinaus erfolgte eine weitere Visualisierung des Leitbilds im Gebäude der KfB (Trakt 7). In 2019 wurden bereits Farbtafeln aufgehängt. Das Farbleitsystem orientiert sich am KfB-Logo, sodass jedem Stockwerk der KfB eine eigene Farbe aus dem KfB-Logo zugeordnet ist. Das Farbleitsystem wurde erweitert: Die Farben finden sich in den Aufzügen, an den Durchgangstüren, den Leitbildtafeln im Treppenhaus, an Pinnwänden und an den zentralen Innenwänden der einzelnen Stockwerke wieder.

IN UNSERER ARBEIT BERÜCKSICHTIGEN WIR DIE FOLGENDEN PRINZIPIEN:

ARBEIT IN **TEAMS** UND EINBEZIEHUNG VON **SPEZIALISTEN**, MITWIRKUNG DER BETEILIGTEN, BERÜCKSICHTIGUNG DER **INDIVIDUELLEN** LEBENSVERHÄLTNISSE UND DER BELANGE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG, **GLEICHSTELLUNG** DER GESCHLECHTER, **TOLERANZ** GEGENÜBER KULTURELLER VIELFALT, **NACHHALTIGKEIT** GEWÄHRTER HILFEN SOWIE BEZUG ZUR REGION.



www.ladadi.de/kfb

UNSER BEITRAG FÜR DIE **REGION**: WIR SCHAFFEN MATERIELLE **SICHERHEIT** FÜR DIE VON UNS BETREUTEN **MENSCHEN** UND ZEIGEN **PERSPEKTIVEN** AUF. DAMIT LEISTEN WIR EINEN BEITRAG ZUR SICHERUNG DES SOZIALEN **FRIEDENS** IN DER REGION UND DER GESELLSCHAFT. OPTIMALE DIENSTLEISTUNGEN SCHAFFEN WIR MIT **NETZWERKEN** SOWIE REGIONALEN UND ÜBERREGIONALEN **PARTNERN**.



www.ladadi.de/kfb

DIE ZENTRALEN **WERTE** FÜR UNSER HANDELN SIND **FAIRNESS**, VERBINDLICHKEIT, GEGENSEITIGER **RESPEKT** SOWIE TRANSPARENZ. UNSERE ARBEIT IST VON WIRTSCHAFTLICHEM UND WIRKUNGSORIENTIERTEM DENKEN GEPRÄGT. WIR ORIENTIEREN UNS AN **ZIELEN** WIR ARBEITEN AN DER STETIGEN **VERBESSERUNG** UNSERER DIENSTLEISTUNGSANGEBOTE UND PFLEGEN UNSERE BEREITSCHAFT, KONTINUIERLICH ZU **LERNEN** UND UNS WEITERZUENTWICKELN.



www.ladadi.de/kfb

Auf Grundlage des Leitbilds, unter der Nutzung von digitalen Kommunikationsmöglichkeiten und mit Hilfe des Führungskräfteinformationssystems Vision.iC wird weiterhin intern eine persönliche und wertschätzende Feedback-Kultur geschaffen – auch zu den Beschäftigten, die regelmäßig im Home-Office arbeiten. 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

Auch im Jahr 2021 hat die KfB ihre Dienstleistungen als Kommunales Jobcenter trotz der Corona-Pandemie zuverlässig, mit hoher Qualität und ohne Ausfälle erbracht. Damit haben wir einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des sozialen Friedens geleistet.

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

Redaktionelle Anmerkung:

Im Bericht wird aus Gründen der Lesbarkeit teilweise auf die zusätzliche Ausformulierung aller Formen von Geschlechtern bzw. Geschlechtsidentitäten verzichtet. Es werden unterschiedliche Schreibweisen verwendet. In jedem Fall sind sowohl das männliche als auch das weibliche Geschlecht sowie alle anderen Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten angesprochen.

17. Abkürzungsverzeichnis

AGH(s)	Arbeitsgelegenheit(en)
AGS	Arbeitgeberservice
aH	Aktivierende Hilfe
ALG I	Arbeitslosengeld I (SGB III)
ALG II	Arbeitslosengeld II (SGB II)
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
Az.	Aktenzeichen
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BeKA	Beschaffung und Koordination von Arbeitsmarktdienstleistungen
BG	Bedarfsgemeinschaft(en)
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BoA	bewerberorientierte Akquise
BuT	Bildung und Teilhabe
BWHW	Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e.V.
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CoAF	Coaching und Arbeitsvermittlung für Frauen
DeuFöV	Deutschsprachförderverordnung
d.h.	das heißt
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
E-Akte	Elektronische Akte enaio
EGV	Eingliederungsvereinbarung(en)
EGZ	Eingliederungszuschuss
EKS	Einkommen Selbstständige
eLb	erwerbsfähige/r Leistungsberechtigte/r
EQ	Einstiegsqualifizierung
EUTB	ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
e.V.	eingetragener Verein
ESF	Europäische Sozialfonds
ESG	Einstiegsgeld
FB	Fachbereich(e)
FBL	Fachbereichsleitung(en)
FbW	Förderung beruflicher Weiterbildung
FG	Fachgebiet(e)
FGL	Fachgebietsleitung(en)
FM	Fallmanagement bzw. Fallmanager/in
HMSI	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
IB	Internationaler Bund
IdA	Integration durch Austausch

IDL	Interne Dienstleistungen
IfSG	Infektionsschutzgesetz
IK	Integrationskurs
i.V.m.	in Verbindung mit
IWAK	Abteilung Arbeit und Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main
JCL	Jobcenterleitung
KAS	Kurzanlage Selbstständige
KfB	Kreisagentur für Beschäftigung
KJC	kommunales Jobcenter
KuMa	Kundenmanagement
KVHS	Kreisvolkshochschule
LaDaDi	Landkreis Darmstadt-Dieburg
LZB	Langzeitleistungsbeziehende
MGH	Mehrgenerationenhaus
mH	Materielle Hilfe
OloV	Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
QZ	Qualitätszirkel
PK	Personenkreis
RV	Rentenversicherung
SGB	Sozialgesetzbuch
SB	Sachbearbeitung
TN	Teilnehmende
U3/25/50	unter 3/25/50 Jahren
Ü25/27/50	über 25/27/50 Jahre
u.a.	unter anderem
u.v.m.	und vieles mehr
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WSG	Widerspruchssachgebiet
z.B.	zum Beispiel
ZIBB	Zentrum Information Beratung Bildung