

Kreisagentur für Beschäftigung
Kommunales Jobcenter
Landkreis Darmstadt-Dieburg



Eingliederungsbericht der Kreisagentur für Beschäftigung Darmstadt-Dieburg
für das Jahr 2022 (SGB II –Träger)

Jahresbericht 2022 (Teil I) an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Darmstadt, den 23. Mai 2023

www.ladadi.de



Landkreis
Darmstadt-Dieburg
Zukunft. Regional. Leben.



Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Der Landkreis Darmstadt-Dieburg	3
1.1. Das Jahr 2022 mit Veränderungen und ineinander fließenden Krisen	8
2. Ziele der Kreisagentur für Beschäftigung	22
3. Weiterentwicklung der Kreisagentur für Beschäftigung	23
3.1. Arbeiten in der digitalen Welt / Umsetzung OZG	28
4. Personal- und Strukturentwicklung	29
4.1. Teamentwicklung	32
4.2. Fortbildungen	32
4.3. Gesetzesänderungen	33
5. Fachbereich 520 – Planung / Zentrale Angelegenheiten	34
5.1. Fachgebiet 520.6 – Poststelle, Servicetheke und Telefonberatung (PST)	34
5.2. Fachgebiet 520.7 – Kundenmanagement (Kuma)	36
5.2.1. Beratungscenter	36
5.2.2. Clearingstelle	37
5.3. Fachgebiet 520.8 – Projekt „Chance Europa“ - aus dem Handlungsschwerpunkt IdA der ESF-Integrationsrichtlinie Bund	38
5.4. Fachgebiet 520.9 – Projekt rehapro „Spurwechsel“	39
5.5. Fachgebiet 520.4 – Regionalprojekt „Ich lebe und arbeite in...“	47
5.6. Fachgebiet 520.3 – Beschaffung von Eingliederungsleistungen	47
5.7. Außendienst	49
5.8. Fachstelle für Selbstständige	51
5.9. Fachgebiet 520.2 – EDV, Statistik und Controlling (ESC)	52
5.10. Fachgebiet 520.1 – Widerspruch und Klage	54
5.10.1. Widerspruchsverfahren	55
5.10.2. Gerichtsverfahren (Klage- und einstweilige Rechtsschutz-Verfahren)	57
6. Fachbereich 521 - materielle Hilfe	58
6.1. Fachgebiet 521.10 – Unterhalt	59
6.2. Fachgebiet 521.9 – Bildung und Teilhabe (BuT)	59
7. Fachbereich 522 - Aktivierende Hilfe	61
7.1. Organisation	61
7.2. Verantwortung und Kompetenz	62
7.3. Leistungssteuerung	65



7.4. Erfolgskriterien	65
7.5. Fallmanagement U25	66
7.6. Fachgebiet 522.4 – Ü50	68
7.7. Fachgebiet 522.7 – Alleinerziehende, „Beratung § 10“	68
7.8. Fachgebiet 522.5 – Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice	73
7.8.1. Arbeitgeberservice und BoA – bewerberorientierte Akquise	73
7.8.2. Projektteam Arbeitsmarkt	74
7.9. Modellprojekt „Fallmanagement vor Ort“ in Eppertshausen	76
7.10. Umsetzung des Teilhabechancengesetzes (§ 16 e, § 16 i SGB II)	77
7.11. Gesundheits-Projekte	78
7.12. Psychosoziales Coaching	79
7.13. Sprachberatung	80
7.14. Fachstelle „Menschen mit Behinderung“ und „Rehabilitanden“	83
7.14.1. Bereich „Menschen mit Schwerbehinderung“	83
7.14.2. Bereich „Rehabilitanden“ (Teilhabe am Arbeitsleben)	84
7.15. Fachstelle „Aufsuchende Aktivierung“	85
7.16. Interne Dienstleistungen	89
7.17. Ausblick	90
8. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	91
9. Bewertung der Ergebnisse	92
Abkürzungsverzeichnis	101
Abbildungsverzeichnis	103
Tabellenverzeichnis	105

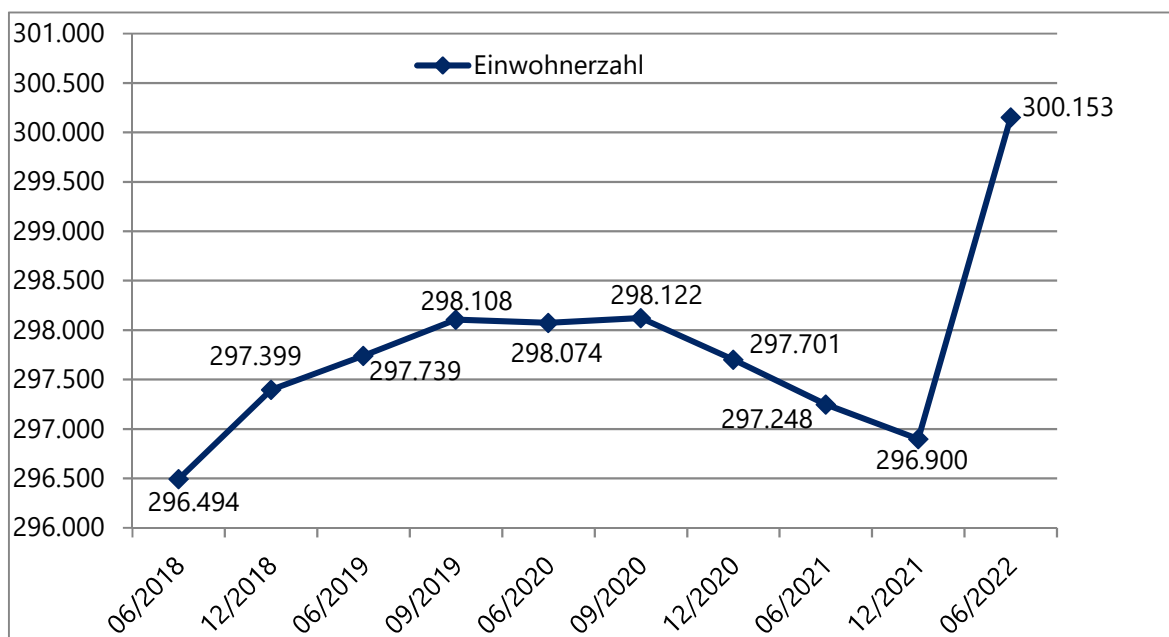


1. Der Landkreis Darmstadt-Dieburg

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 300.153 Einwohnern (Stand Juni 2022) ist der Landkreis auch hinsichtlich der Bevölkerungszahlen einer der bevölkerungsstärksten Kreise in Hessen. Bis Ende 2021 sank die Einwohnerzahl leicht.

Im ersten Halbjahr 2022 stieg die Einwohnerzahl stark an und überschritt erstmals die Marke von 300.000 Personen. Es ereignete sich ein Anstieg um 3.253 Personen. Dieser Zuwachs dürfte zum überwiegenden Teil durch die Zuwanderung von Geflüchteten aus der Ukraine bedingt sein: Bis zum 30.06.2022 wurde im Fachbereich Ausländerwesen für 2.617 Personen eine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 24 Abs. 1 AufenthG im Rahmen der Massenzustromrichtlinie erfasst. Diese Personen sind nachweislich auf Grund des Ukraine-Krieges in den Zuständigkeitsbereich des Landkreises Darmstadt-Dieburg zugezogen. Die tatsächliche Personenzahl dürfte aber zu diesem Zeitpunkt noch höher gelegen haben: Dem Fachbereich Zuwanderung und Flüchtlinge sind etwa 3.200 Geflüchtete aus der Ukraine bekannt, die in 2022 in den Landkreis gekommen sind und entweder in Unterkünften des Landkreises leben oder Leistungen erhalten.

Abbildung 1: Einwohnerzahl Landkreis Darmstadt-Dieburg



Die Zahl der im laufenden SGB-II-Leistungsbezug stehenden Personen, die im Dezember 2022 im Personenkreis 10 – Ukraine-Geflüchtete – bei der Kreisagentur für Beschäftigung erfasst waren, betrug 2.607 Personen. Der Krieg in der Ukraine und die Folgen daraus – Energiekrise und Fluchtbewegungen – stellten eine große Herausforderung in 2022 dar.

Die ausländische Bevölkerung spielt beim Zuwachs der Bevölkerung eine entscheidende Rolle im Landkreis Darmstadt-Dieburg.¹

Abbildung 2: Ausländeranteile 2021 in den 23 Städten und Gemeinden

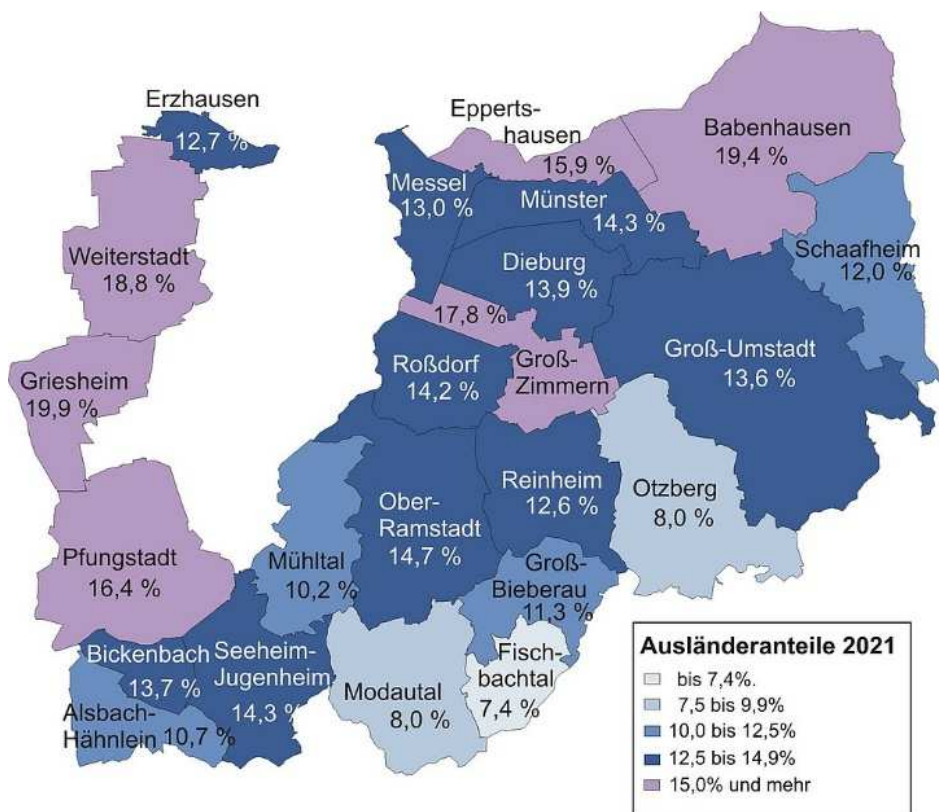
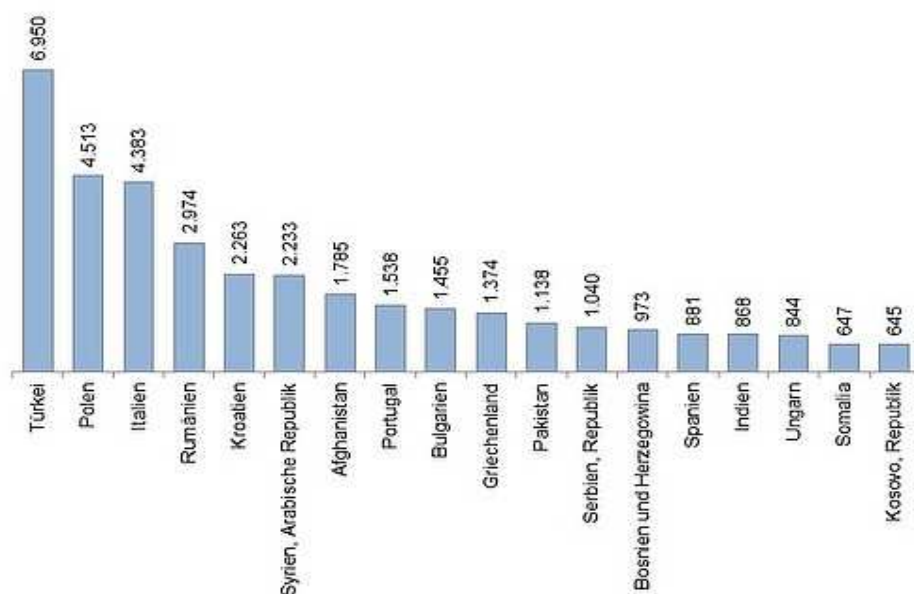


Abbildung 3: Ausländische Bevölkerung 2021 im Landkreis Darmstadt-Dieburg nach Nationalitäten



¹ Bevölkerungsentwicklung und Zahlen im Landkreis Darmstadt-Dieburg (Datenquelle: Hessisches Statistisches Landesamt und ekom21), Daten und Grafiken auf <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik/bevoelkerung.html> (abgerufen am 14.03.2023)



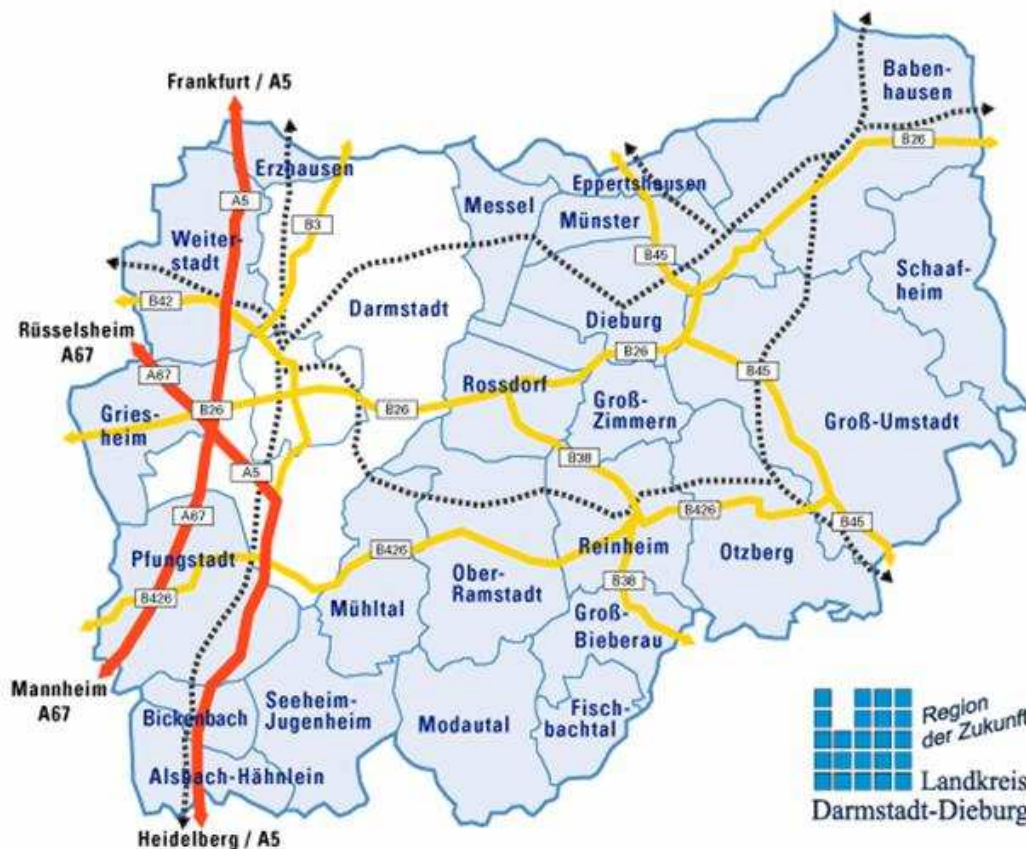
Der Landkreis Darmstadt-Dieburg besteht aus 23 Städten und Gemeinden. Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die Einwohnerinnen und Einwohner auf diese verteilen.²

Tabelle 1: Einwohnerzahlen der Kommunen im Landkreis Darmstadt-Dieburg am 30.09.2022

Alsbach-Hähnlein	9.218	Modautal	5.167
Babenhausen	17.357	Mühltal	13.951
Bickenbach	6.181	Münster	14.578
Dieburg	15.692	Ober-Ramstadt	15.211
Eppertshausen	6.319	Otzberg	6.542
Erzhausen	8.133	Pfungstadt	25.174
Fischbachtal	2.765	Reinheim	16.650
Griesheim	27.802	Roßdorf	12.852
Groß-Bieberau	4.790	Schaafheim	9.289
Groß-Umstadt	21.085	Seeheim-Jugenheim	16.633
Groß-Zimmern	14.753	Weiterstadt	26.114
Messel	4.201	Landkreis gesamt	300.457

Die Kreisverwaltung und mit ihr die Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) sind zentral in Kranichstein, einem Stadtteil der Stadt Darmstadt, angesiedelt.

Abbildung 4: Lage Landkreis Darmstadt-Dieburg



² Datenquelle: Hessisches Statistisches Landesamt



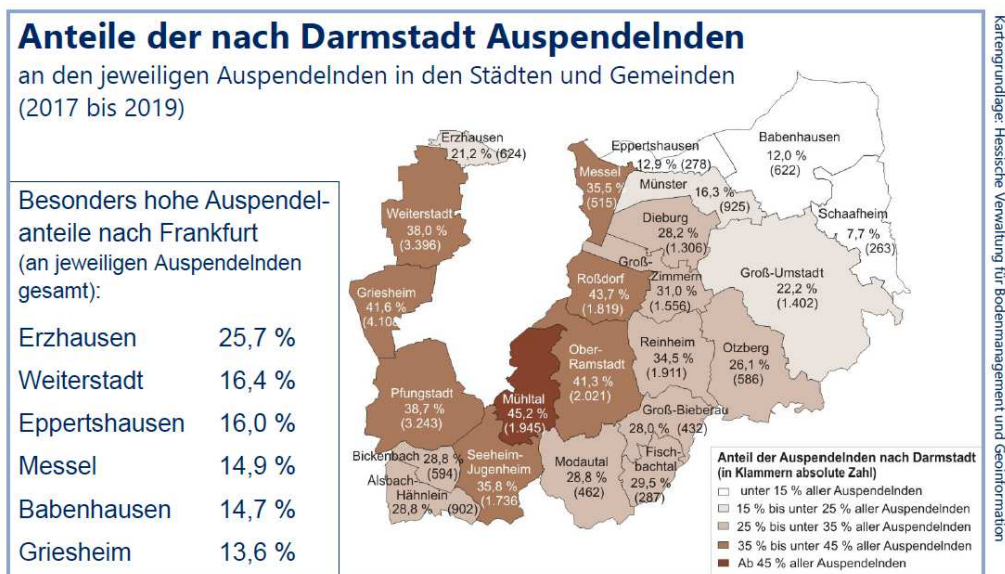
Durch diese zentrale Lage ist die KfB mit öffentlichen Verkehrsmitteln aus allen Teilen des Kreises relativ gut erreichbar.

Abbildung 5: Erreichbarkeit Landkreis Darmstadt-Dieburg mit ÖPNV



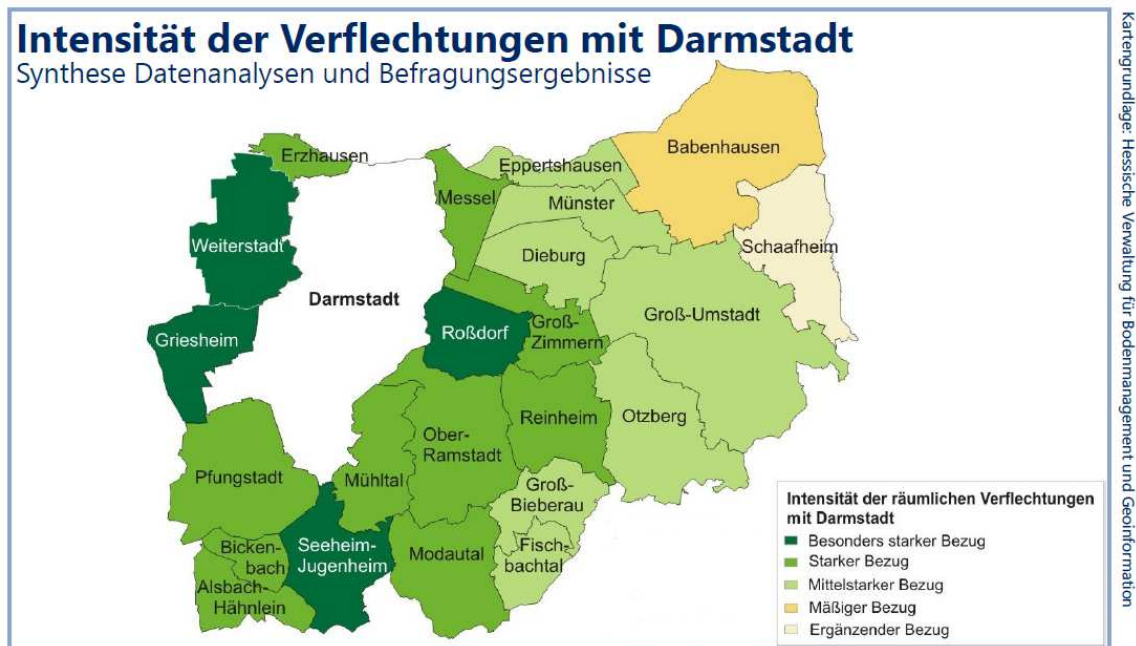
Aufgrund der Lage des Landkreises sind die Verflechtungen mit der Stadt Darmstadt und mit Frankfurt/Main in vielen Kommunen sehr stark. Auch pendeln viele Menschen aus dem Landkreis zur Arbeit nach Darmstadt oder Frankfurt/Main aus.³

Abbildung 6: Anteile der nach Darmstadt Auspendelnden



³ Quelle Zahlen und Grafiken: Statistik-Journal des Landkreises Darmstadt-Dieburg Nr.16 aus August 2021

Abbildung 7: Intensität der Verflechtungen mit Darmstadt



Die Beschäftigungssituation stellt sich folgendermaßen dar⁴:

Tabelle 2: Beschäftigung im Landkreis Darmstadt-Dieburg

BESCHÄFTIGUNG (30.06.2022)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	81.080
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	917
Produzierendes Gewerbe	24.592
Handel, Verkehr und Gastgewerbe	21.822
Dienstleistungen	33.749
Eipendlerinnen und Eipendler	38.537
Auspendlerinnen und Auspendler	80.499
Pendelsaldo	-41.962
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	24.189
Arbeitslose (Jahresdurchschnitt 2022)	7.098

⁴ Darmstadt-Dieburg im Überblick, Januar 2023, <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik.html>, abgerufen am 15.03.2023



Im Jahr 2022 fand in Deutschland wieder ein Zensus statt. Die Arbeiten der Erhebungsstelle Darmstadt-Dieburg sind abgeschlossen. Erste Ergebnisse aus dem Zensus 2022 werden von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder voraussichtlich im November 2023 veröffentlicht.

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. Das Jahr 2022 mit Veränderungen und ineinander fließenden Krisen

Anfang 2022 war die Corona-Pandemie noch vorherrschend und gleichzeitig hatte die KfB einen funktionierenden Arbeitsmodus gefunden, sodass die KfB ihr Regelgeschäft – aktive und passive Leistungen – vollumfassend anbieten konnte. Der Zugang zum Jobcenter war mit terminierten Vorsprachen sichergestellt. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen fanden unter Beachtung von Hygieneregeln statt. Der Außendienst, die aufsuchende Aktivierung und die Regionalprojekte waren wieder aktiv vor Ort direkt bei den Leistungsbeziehenden.

Die KfB kam ihrer Verantwortung als kritische Infrastruktur Jobcenter nach. Es gab umfangreiche Regelungen zur Arbeit vor Ort und im Home-Office, um jederzeit die Vertretung von Schlüsselpersonen, z.B. in der Leistungsgewährung, sicherzustellen.

Ende 2021 wurde für 2022 wegen der anhaltenden Corona-Pandemie – Stichwort Omikron-Welle – nur eine länger anhaltende Schwächephase der deutschen Konjunktur mit einer Verschärfung der Lieferkettenprobleme erwartet.⁵

Kurz vor Beginn des Ukraine-Krieges berichtete zudem das Darmstädter Echo⁶, dass zwar im Landkreis Darmstadt-Dieburg viele Wohnungen gebaut werden, aber mehr als 600 Wohnungen fehlen, um den derzeitigen Bedarf zu decken. Der Artikel zeigt, dass die Wohnungsmarkt-Situation im Landkreis bereits zu diesem Zeitpunkt angespannt war.

Nachdem sich Anfang 2022 die Krise zwischen Russland und der Ukraine zuspitzte, erklärte Wladimir Putin, Russlands Präsident, der Ukraine den Krieg und marschierte am 24.02.2022 von mehreren Seiten in die Ukraine ein. Dieser Tag markiert den Kriegsbeginn in der Ukraine und den Beginn der Flüchtlingswelle.⁷ Hoffnungen auf eine friedliche Lösung oder einen Waffenstillstand erfüllten sich leider nicht.

⁵ <https://www.tagesschau.de/newsticker/liveblog-coronavirus-sonntag-331.html>, abgerufen am 29.12.2021

⁶ Darmstädter Echo online, Sonntag, 20.02.2022

⁷ <https://www.lpb-bw.de/chronik-ukraine-konflikt>, abgerufen am 14.03.2023



Mitte bis Ende März 2022 wurden die Konjunkturprognosen von den Wirtschaftsinstituten entsprechend der neuen Situation angepasst⁸:

- Das Institut für Wirtschaft halbierte seine Wachstumsprognose für Deutschland wegen des Kriegs in der Ukraine: Das Bruttoinlandprodukt werde 2022 nur um 2,1 % steigen statt 4,0 %.
- Das RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung in Essen senkte seine Wachstumsprognose für 2022 von 3,9 % auf 2,5 % ab.
- Als Ursachen dafür wurden die Lieferkettenschwierigkeiten, die zu hohen Rohstoff- und Energiepreise sowie die schwindenden Absatzmöglichkeiten genannt. Zudem werde die Kaufkraft der verfügbaren Einkommen verringert, was den privaten Konsum dämpfen werde.
- Für 2022 wurde eine Inflation von 5,8 % prognostiziert.
- Zwar werde der Arbeitsmarkt wohl nicht vom Krieg betroffen sein, aber die öffentlichen Ausgaben würden steigen und damit die Haushaltsdefizite. Bekannte Instrumente aus der Corona-Pandemie, wie z.B. Kurzarbeitergeld, Härtefall-Beihilfen oder KfW⁹-Kredite, würden daher weiterhin genutzt werden.
- Die Wirtschaftsweisen senkten ihre Konjunkturprognose für das deutsche Bruttoinlandsprodukt von 4,6 % auf 1,8 % ab und erwarteten eine hohe Inflation. Außerdem warnten sie vor den Folgen, wenn Russland die Energielieferungen nach Deutschland stoppe. Sie prognostizierten eine Teuerungsrate von 6,1 % für 2022.

Der Rat der Europäischen Union (EU) aktivierte für die Aufnahme der Ukraine-Geflüchteten erstmals mit Durchführungsbeschluss vom 4. März 2022 die so genannte Massenzustrom-Richtlinie, die den Schutzsuchenden ohne Asylantrag einen Aufenthaltstitel für ein Jahr ermöglicht, der auf bis zu drei Jahre verlängert werden kann.¹⁰

Kurz danach entschieden sich Bund und Länder dafür, dass die Flüchtlinge aus der Ukraine einen Anspruch auf Grundsicherung bekommen. Damit wurde entschieden, dass die bundesweit mehr als 300.000 Ukraine-Geflüchteten einen Anspruch auf SGB-II-Leistungen erhalten werden. Der Bund sagte finanzielle Hilfe für die dadurch entstehenden Unterkunftskosten zu.¹¹

Durch diese Entscheidung war klar, dass bei den Jobcentern die Zahl der Leistungsbeziehenden stark steigen wird und eine große Herausforderung auf sie zukommt.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur Frankfurt (IWAK) untersuchte im April die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine und der zwischenzeitlich auch noch seitens der EU verhängten Wirtschaftssanktionen gegen Russland auf die Wirtschaft und die Arbeitsmärkte in der Region Hessens.¹²

⁸ n-tv Wirtschaft, 17.03.2022; Tagesschau.de, 17.03.2022 und 30.03.2022

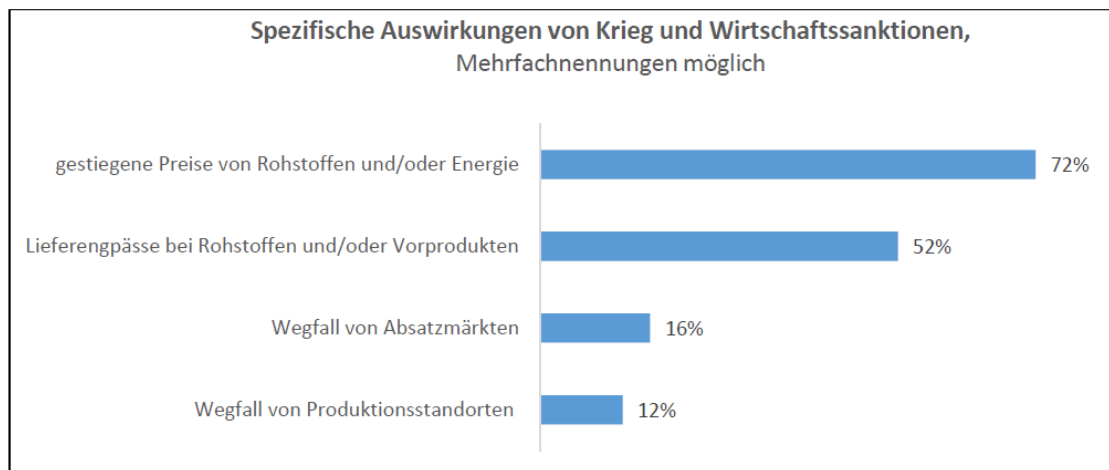
⁹ Kreditanstalt für Wiederaufbau

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022D0382>, Durchführungsbeschluss (EU) 2022/382 des Rates

¹¹ Quelle: ntv.de, lve/dpa, 07.04.2022

¹² IWAK-Bericht „Monitoring der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und der Wirtschaftssanktionen gegen Russland auf die Wirtschaft und die Arbeitsmärkte in den Regionen Hessens. Erster Bericht mit Befunden aus der Expertenbefragung der kommunalen Wirtschaftsförderer*innen in Hessen vom 31. März bis zum 14. April 2022.“, www.iwak-frankfurt.de, Grafiken S. 4, 6, 7, 8

Abbildung 8: spezifische Auswirkungen von Krieg und Wirtschaftssanktionen in Hessen

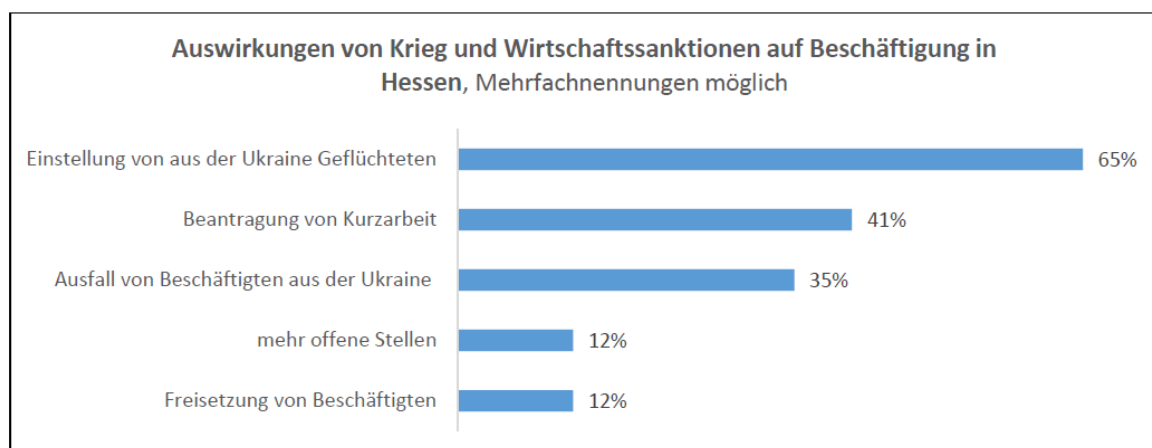


Quelle: Befragung von Expert*innen aus den kommunalen Wirtschaftsförderungen in Hessen, April 2022

Als weitere branchenspezifische Auswirkungen identifizierte das IWAK Personalmangel (IT-Branche, Hotel- und Gaststättenbereich), Zukunftsängste und Inflation sowie die Herausforderung in der Branche Erziehung und Unterricht durch die Notwendigkeit, viele geflüchtete Kinder trotz Fachkräftemangel zu integrieren. Es erwartete auch für die öffentliche Verwaltung hohe Kosten- und Organisationsaufwände bei der Integration von Geflüchteten und gleichzeitig steigenden Energie- und Gebäudekosten.

Das IWAK berichtete, dass viele hessische Betriebe erwarteten, möglichst bald Arbeits- und Fachkräfte aus der Ukraine einstellen zu können. Dabei wurde jedoch auch die Besorgnis durch entstehende Personalausfälle durch die Rückkehr von Beschäftigten in die Ukraine thematisiert. Das IWAK wies darauf hin, dass allerdings zunächst andere Themen wie Unterkunft, Kinderbetreuung und Spracherwerb im Vordergrund für die Ukraine-Geflüchteten stehen, um in Deutschland als Fachkräfte anzukommen oder in Ausbildung vermittelt zu werden.

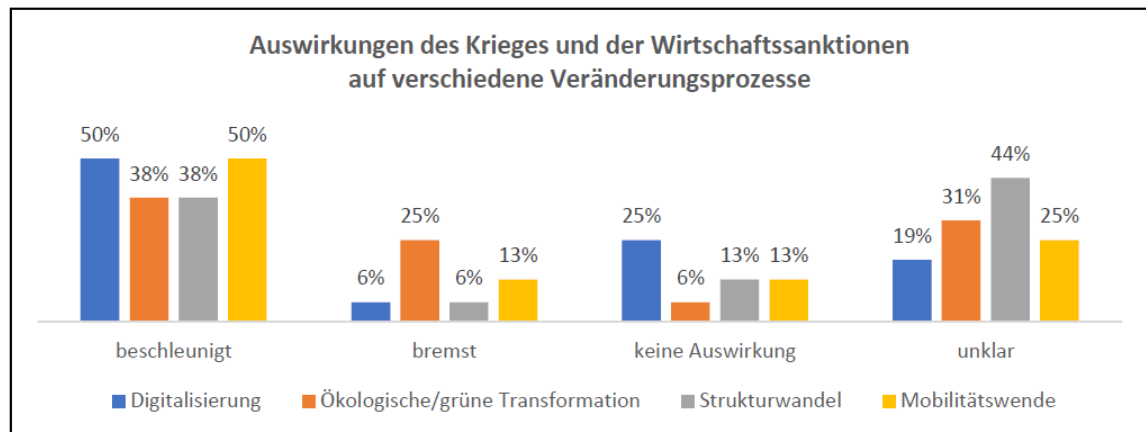
Abbildung 9: Auswirkungen von Krieg und Wirtschaftssanktionen auf Beschäftigung in Hessen



Quelle: Befragung von Expert*innen aus den kommunalen Wirtschaftsförderungen in Hessen, April 2022

Das IWAK erwartete, dass Krieg und Sanktionen die in der Corona-Pandemie begonnen Transformationsprozesse in Hessen beschleunigen werden: ökologische Transformation, Mobilitätswende, weitergehende Digitalisierung und Strukturwandel in verschiedenen Branchen.

Abbildung 10: Auswirkungen des Krieges und der Wirtschaftssanktionen auf verschiedene Veränderungsprozesse

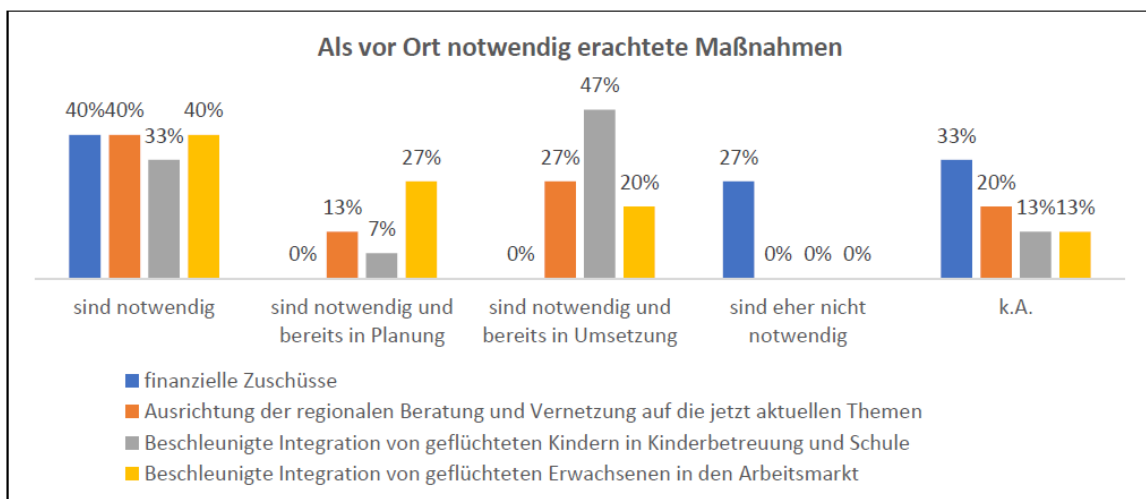


Quelle: Befragung von Expert*innen aus den kommunalen Wirtschaftsförderungen in Hessen, April 2022

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen können 100 Prozent leicht unter- oder überschritten werden.

Die Befragung von Expert*innen machte zudem deutlich, dass sowohl Hilfen durch Bund und Länder als auch auf kommunaler Ebene notwendig sind, um die Geflüchteten schnell zu integrieren.

Abbildung 11: zur Integration von Geflüchteten als vor Ort notwendig erachtete Maßnahmen



Quelle: Befragung von Expert*innen aus den kommunalen Wirtschaftsförderungen in Hessen, April 2022

Anmerkung: k.A. = keine Angaben; aufgrund von Rundungen können 100 Prozent leicht unter- oder überschritten werden.

Die Grafik verdeutlicht, dass auf kommunaler Ebene die Integration von geflüchteten Erwachsenen schon im April 2022 begonnen hat, aber deutlich ausbaufähig ist - eine Aufgabe, die mit Übergang ins SGB II dann den Jobcenter übertragen wurde.

Anfang Mai 2022 wiesen Ökonomen darauf hin, dass bei einem Gaslieferstopp aus Russland bzw. einem Gasembargo von europäischer oder russischer Seite die deutsche Wirtschaft um bis zu 12 % einbrechen und zu einem Energiepreisschock führen könnte. Dies würde die größte Wirtschaftskrise seit dem zweiten Weltkrieg bedeuten.¹³

Der Rechtskreiswechsel vom AsylbLG ins SGB II wurde kurzfristig umgesetzt mit dem Gesetz zur Regelung eines Sofortzuschlages und einer Einmalzahlung in den sozialen Mindestsicherungssystemen sowie zur Änderung des Finanzausgleichsgesetzes und weiterer Gesetze vom 23.05.2022. Darin wurde der Rechtskreiswechsel und SGB-II-Anspruch für Ukraine-Geflüchtete ab dem 01.06.2022 festgelegt. Es wurde in § 74 SGB II unter anderem eine gesonderte Regelung zur Antragstellung und zum Rechtskreiswechsel bis Ende August 2022 festgelegt. Danach bedurfte es keines

¹³ Spiegel Wirtschaft, 09.05.2022



gesonderten Antrags dieses Personenkreises, wenn bereits AsylbLG-Leistungen bezogen wurden. Zudem wurde festgelegt, dass im Übergangszeitraum von Juni bis August 2022 der SGB-II-Träger dem AsylbLG-Leistungsträger erstattungspflichtig ist, wenn dieser bereits geleistet hat.

Die mehrsprachige Ausfüllhilfe, die bei der Antragstellung hilft, erweiterte ihr Angebot ab Juni 2022 mit einer Mitarbeiterin mittwochs ganztägig um Russisch und Ukrainisch. Diese Mitarbeiterin unterstützte aufgrund der hohen Nachfrage und bestehender Sprachproblematik dann ab Ende Juni 2022 auch die Servicetheke an drei Tagen (2x vormittags, 1x nachmittags). Zusätzlich gab es eine enge Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Zuwanderung und Flüchtlinge ab Mai 2022, um den Rechtskreiswechsel nahtlos und schnell umsetzen zu können. Ziel war es, den Rechtskreiswechsel der Ukraine-Geflüchteten zum 01.06.2022 und nahtlos im Anschluss an die AsylbLG-Leistungen zu ermöglichen. Dies gelang bei einer großen Zahl der Fälle.

Hinsichtlich vorrangiger Leistungen – wie Kindergeld und UVG – gab es Absprachen und Kooperationen, die die Antragstellung beschleunigten und vereinfachten. Mit der Kindergeld-Kasse wurde die Möglichkeit der verschlüsselten E-Mail-Kommunikation eingerichtet, was die Bearbeitung und Kommunikation deutlich beschleunigte – gerade in den ersten Monaten im SGB-II-Leistungsbezug.

Die KfB erfasste Ukraine-Geflüchtete als eigenen Personenkreis 10, um die Entwicklungen und die Auswirkungen der Fluchtbewegungen sichtbar machen zu können. Es ist dabei anzumerken, dass bei diesem Personenkreis – anders als bei Geflüchteten aus anderen Staaten – sehr viel passiert und sehr viel Bewegung stattfindet. Es kommt auch zu Pendel-Migration – ein Phänomen, das aus anderen Fluchtbewegungen nicht bekannt ist. Diese ist möglich, weil im Rahmen der Massenzustrom-Richtlinie ein für ein Jahr gültiger Aufenthaltstitel vorgesehen ist, der nicht davon abhängt, ob eine Rückreise ins Heimatland erfolgt oder nicht.

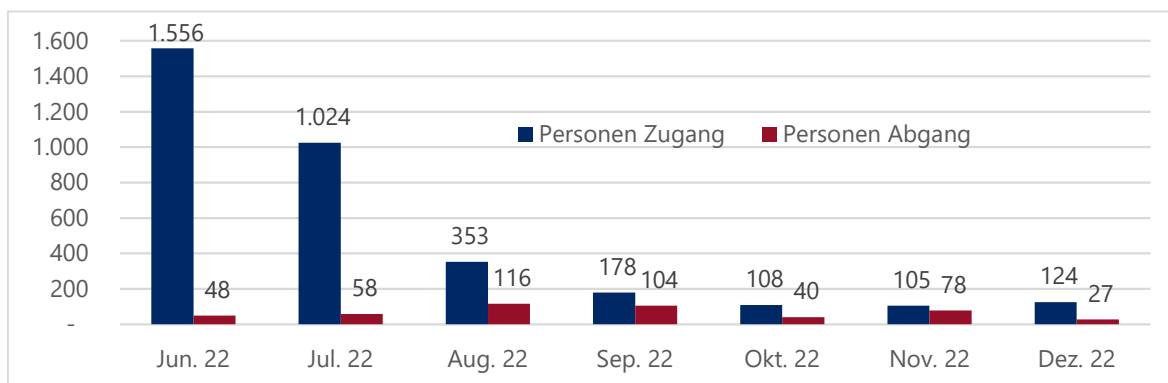
Diese Besonderheiten beim Personenkreis 10 führen zu statistischen Artefakten, die zunächst widersprüchlich erscheinen, aber erklärbar sind im Hinblick auf die tatsächliche und rechtliche Situation einerseits und den statistischen Erfassungsvoraussetzungen andererseits.

Die erste Grafik zeigt, wie in unserem Fachverfahren sich die Zahl der erfassten Personen aus diesem Personenkreis 10 hinsichtlich Zugängen und Abgängen verändert hat. Dabei ist zu beachten, dass diese Zahlen unabhängig vom Gewährungszeitraum, also einer späteren SGB-II-Leistungsbewilligung ausgewiesen sind. Dies ist wichtig, da aufgrund der Sonderregelung beim Übergang vom Rechtskreis AsylbLG ins SGB II eine Sonderregelung galt. So sind manche Personen in dieser Übersicht nicht bereits ab Juni 2022 erfasst, faktisch wurde ihnen aber über einen Erstattungsanspruch gegenüber dem AsylbLG dann doch rückwirkend SGB-II-Leistungen gültig gewährt. Da aber bereits AsylbLG-Leistungen in den Monaten Juni, Juli und/oder August ausgezahlt wurden, startete der Gewährungszeitraum für die SGB-II-Leistungen erst für den ersten Monat ohne AsylbLG-Leistungen, also im Anschluss. Daher sind die Zahlen in den Monaten Juni, Juli und August 2022 hinsichtlich der Zugangszahlen und der tatsächlich abgebildeten Gewährungszeiträume abweichend.



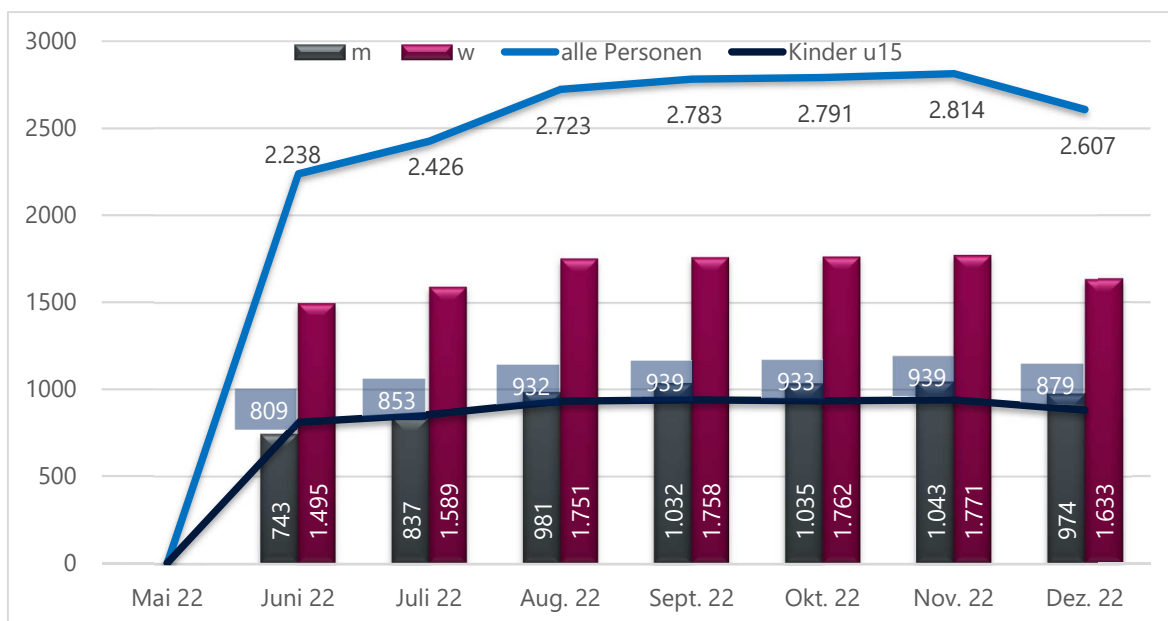
Die nächste Grafik zeigt die Personenfluktuation im Personenkreis 10. Es handelt sich dabei um die im Fachverfahren erfasste Personenanzahl.¹⁴

Abbildung 12: Personenfluktuation im Personenkreis 10 - Ukraine-Geflüchtete



Die folgende Grafik zeigt die Personen, die im Personenkreis 10 erfasst sind und im angegebenen Monat einen eingetragenen Gewährungszeitraum hatten, die also laufende Leistungen erhielten, ggf. auch rückwirkend gewährt, sofern nicht bereits AsylbLG-Leistungen gewährt und ausgezahlt worden waren.

Abbildung 13: Personen mit gültigem Gewährungszeitraum im Personenkreis 10 Ukraine-Geflüchtete (T-3)



Vergleicht man die Zahlen, so fallen insbesondere die Monate Juni und Dezember 2022 auf. Im Juni entsteht die Differenz (730 Personen) zwischen Bestands-Personenanzahl im Fachverfahren und Gewährungszeitraum-Personenanzahl dadurch, dass diese Personen im Juni 2022 noch AsylbLG-Leistungen bezogen haben und erst später bewilligt wurden. Im Dezember 2022 ergibt sich die Abweichung (370 Personen) dadurch, dass für diesen Monat ein Folgeantrag (nach 6 Monaten Gewährungszeitraum) hätte gestellt werden müssen. Dies ist oft nicht erfolgt, sodass zunächst keine statistische Erfassung erfolgte. Die Weiterbewilligungsanträge wurden dann häufig im Dezember 2022 gestellt und wirken auf den Monatsersten zurück. Die anderen, nicht so großen Abweichungen (maximal 66 Personen) kommen dadurch zustande, dass einmal eine stichtagsbezogene Auswertung der im Fachverfahren erfassten Personen und einmal eine Aus-

¹⁴ Stichtagsauswertung im März 2023



wertung in Bezug auf die Personen mit einem eingetragenen, tatsächlichen Gewährungszeitraum erfolgt.

Ein ähnliches Bild zeichnet sich ab, wenn die Zahl der Bedarfsgemeinschaften betrachtet wird. Auch hier gibt es die Abweichungen aufgrund der unterschiedlichen Auswertungszeitpunkte bzw. festgelegten statistischen Kriterien. (siehe oben)

Abbildung 14: Bedarfsgemeinschaften im Personenkreis 10 Ukraine-Geflüchtete (stichtagsbezogen im Fachverfahren)

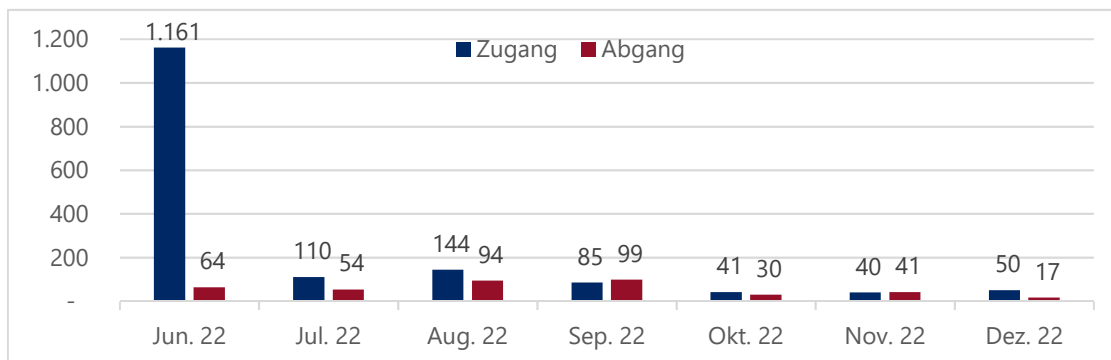
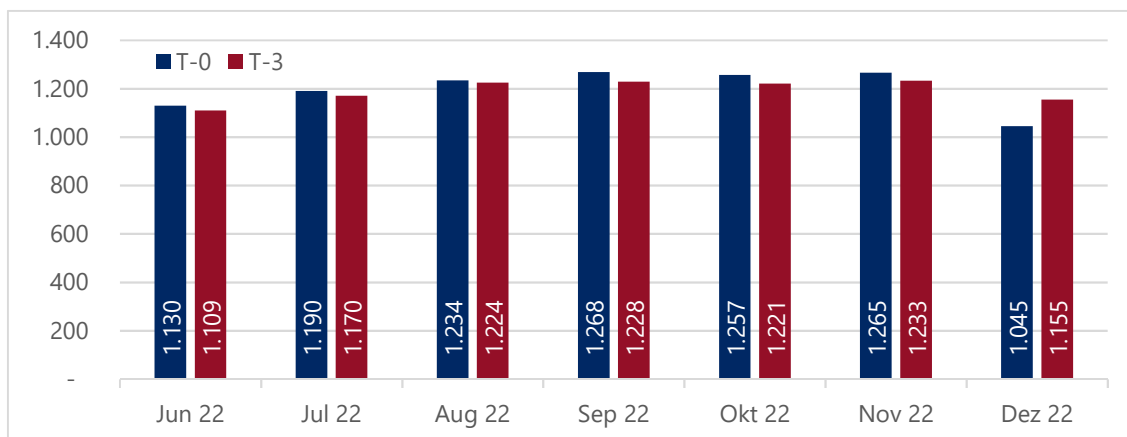


Abbildung 15: Bedarfsgemeinschaften im Personenkreis 10 Ukraine (mit gültigem Gewährungszeitraum T-0, T-3)



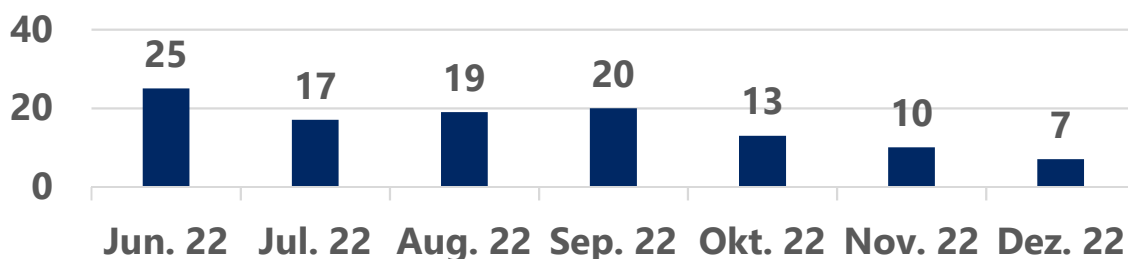
Interessant ist bei diesem Personenkreis auch, dass die T-3-Zahlen¹⁵, also die konsolidierten Zahlen, häufig geringer sind als die T-0-Zahlen. Dies ist auf die hohe Beweglichkeit innerhalb Deutschlands und die Möglichkeit der Pendelmigration für diesen Personenkreis zurückzuführen. Es gab bisher keine Personengruppe, in der die konsolidierten T-3-Zahlen geringer waren als die T-0-Zahlen.

Und zugleich läuft bereits die Arbeitsmarktintegration von Ukraine-Geflüchteten an. Gerade zu Beginn konnten gut qualifizierte und bereits deutsch sprechende Ukraine-Geflüchtete in den Arbeitsmarkt integriert werden.

¹⁵ T-3 bedeutet, dass es sich um konsolidierte Zahlen mit einer Wartezeit von 3 Monaten handelt.



Abbildung 16: Arbeitsmarktintegrationen Personenkreis 10 Ukraine-Geflüchtete



Aus der Verordnung zur Änderung der Eingliederungsmittel-Verordnung 2023¹⁶ lässt sich die prozentuale Verteilung der zu betreuenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB) mit ukrainischer Staatsangehörigkeit der einzelnen Jobcenter an der Summe dieser Personen bei allen Jobcentern abschätzen. Dies wurde als Verteilungsschlüssel für die zusätzlichen Eingliederungsmittel in 2023 genutzt.

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg hat deutlich mehr Ukraine-Geflüchtete als die umliegenden **Nachbarn** aufgenommen. In der Vergleichsgruppe VT IId¹⁷ in Hessen liegt die KfB knapp unter dem hessischen Mittelwert (0,400825 %).

Tabelle 3: prozentuale Verteilung eLB mit ukrainischer Staatsangehörigkeit

Träger-Form	Jobcenter	Anteil in %
zkT ¹⁸	Main-Kinzig-Kreis	0,4889
gE ¹⁹	Kassel	0,4300
gE	Gießen	0,4074
zkT	Marburg-Biedenkopf	0,4037
zkT	Lahn-Dill-Kreis	0,4036
zkT	Darmstadt-Dieburg	0,3989
gE	Wetteraukreis	0,3659
zkT	Offenbach	0,3485
zkT	Bergstraße (VT IId)	0,3082
zkT	Groß-Gerau	0,2798
gE	Darmstadt, Wissenschaftsstadt	0,1400
zkT	Odenwaldkreis	0,0957

Ein Blick auf Süddeutschland zeigt, dass der Landkreis Darmstadt-Dieburg prozentual bezogen auf alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) stärker von der Fluchtmigration betroffen war als z.B. Darmstadt und Wiesbaden. Es wird auch deutlich, dass die Verteilung der Fluchtmigration

¹⁶ Erste Verordnung zur Änderung der Eingliederungsmittel-Verordnung 2023 vom 27. März 2023, veröffentlicht BGBl. I, Nr. 90 vom 30.03.2023

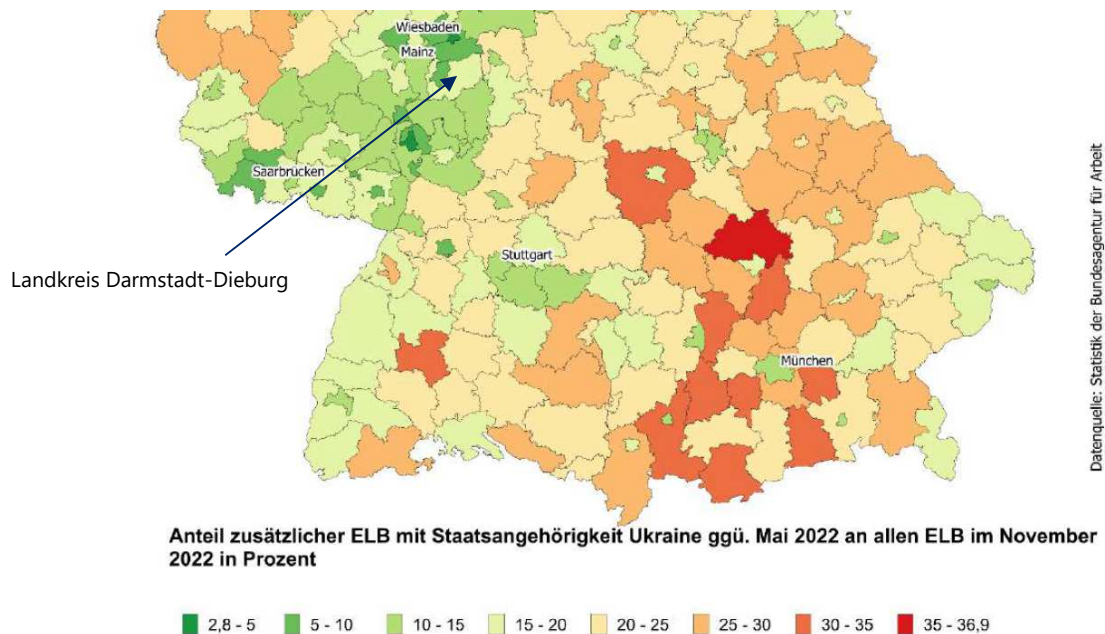
¹⁷ Vergleichsgruppe/Vergleichstyp VT IId: Überwiegend Landkreise mit Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen mit eher durchschnittlichen Rahmenbedingungen und geringer saisonaler Dynamik

¹⁸ zkT: zuständiger kommunaler Träger

¹⁹ gE: gemeinsame Einrichtung

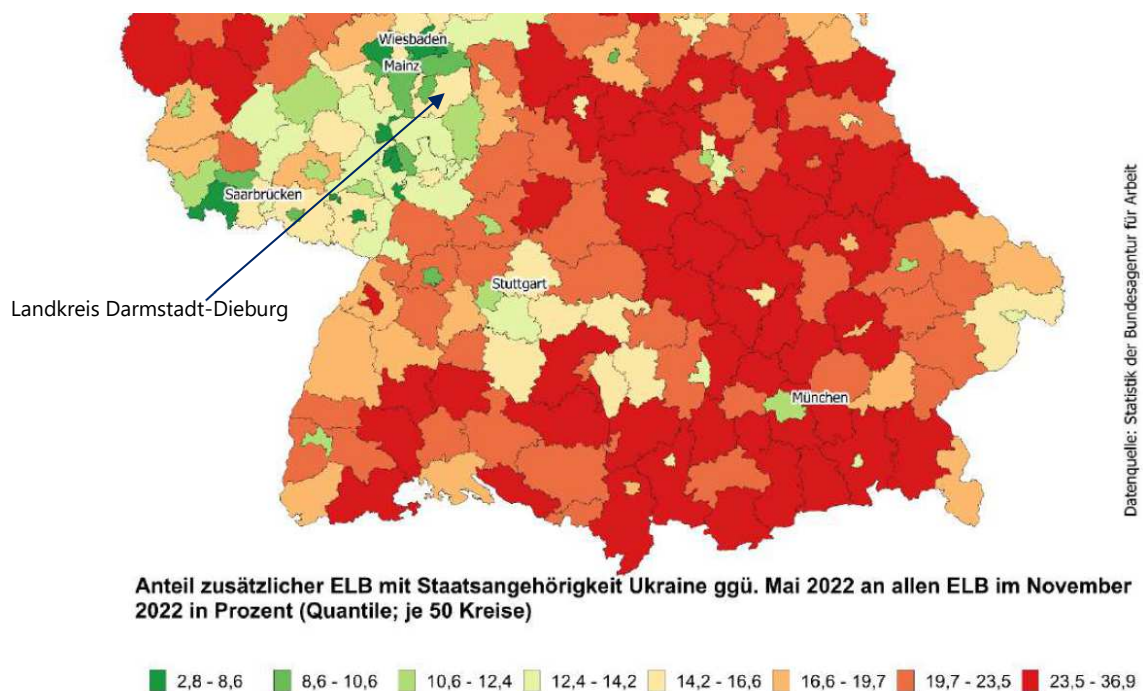
bundesweit sehr unterschiedlich ist: Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus der Ukraine an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beträgt im Bundesdurchschnitt 11,2 %. Auf Ebene der Landkreise ergeben sich Anteilswerte zwischen 2,8 % und 36,9 %. Der Landkreis Darmstadt-Dieburg liegt hier etwas über dem Bundesdurchschnitt.²⁰

Abbildung 17: Anteil zusätzlicher eLB mit Staatsangehörigkeit Ukraine Mai 2022 zu November 2022



Ein Blick auf die prozentuale Verteilung in Quantilen (pro 50 Kreise) zeigt deutlich, dass der Landkreis Darmstadt-Dieburg hier einen überdurchschnittlichen Zuwachs bundesweit hatte.

Abbildung 18: Anteil zusätzlicher eLB mit Staatsangehörigkeit Ukraine Mai 2022 ggü. November 2022



²⁰ Quelle: HLT-RS 0231/2023, Landkarten zur räumlichen Verteilung ukrainischer Geflüchteter im SGB II-Bezug, Anlage; Daten der Bundesagentur für Arbeit



Ab Ende Juli 2022 begann die kontroverse, inhaltliche Diskussion ums Bürgergeld, das im Koalitionsvertrag vereinbart wurde und das Arbeitslosengeld II ablösen sollte. Dabei war es zum einen notwendig, die Vorgaben aus dem Urteil des Bundesverfassungsgericht von November 2019 zu den Sanktionen umzusetzen. Andererseits ging es um die grundsätzliche Ausrichtung des Grundsicherungssystems, da das Hartz-IV-System mit dem Grundsatz „Fördern und Fordern“ die Gruppe der Langzeitarbeitslosen nicht signifikant verringern konnte und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hier entsprechenden Reformbedarf bereits 2015 feststellte. Es wurden neue Regelungen hinsichtlich der übernahmefähigen Kosten sowie der Vermögensfreigrenzen ebenso angedacht wie die Ausweitung der Eingliederungsförderung, z.B. durch Förderung von dreijährigen Ausbildungen, Weiterbildungsprämie und ganzheitliches Coaching als neues Regelinstrument. Betont wurde dabei das Prinzip Vertrauen und die Kommunikation auf Augenhöhe. Der Vermittlungsvorrang soll abgeschafft werden und die Aus- und Weiterbildung mehr Bedeutung und Fördermöglichkeiten erhalten. Strittige Themen waren z.B.: die konkrete Umsetzung neuer Sanktionsregeln, kulantere Hinzuverdienstregelungen sowie die Neuberechnung bzw. Höhe der Regelsätze. Als klares Ziel – trotz aller Differenzen – wurde die Einführung des Bürgergelds zum 1. Januar 2023 festgelegt.²¹

Die politische Diskussion und die angedachten neuen Lösungen, die teilweise eine Fortschreibung der Ausnahme-Regelungen aus der Corona-Pandemie waren, teilweise aber auch eine Neuordnung bzw. neue Normierungen bedeuteten, begann ab diesem Zeitpunkt und die KfB nahm über die Arbeitsgruppen des Hessischen Landkreistags rege an der Diskussion bzw. Meinungsbildung teil und äußerte auch Kritik. Besonders hervorzuheben ist hier, dass mit dem Rundschreiben 0813/2022 des Hessischen Landkreistags nicht nur die Stellungnahmen vom Deutschen und Hessischen Landkreistag, sondern auch die ausführliche Stellungnahme der KfB bzw. des Landkreises Darmstadt-Dieburgs als Anlage dem Rundschreiben beigelegt wurde. Damit war es der KfB gelungen, Aufmerksamkeit zu erregen und ihre Sichtweise auf höchster politischer Ebene zu platzieren.

Die Vorbereitung auf die Umsetzung des Bürgergelds war zusammen mit der Bewältigung des Rechtskreiswechsels vom AsylbLG ins SGB II ohne eine zahlenmäßige Erhöhung der personellen Ausstattung der KfB eine besondere Herausforderung und zeigte sich in einer deutlichen Mehr-, teilweise auch Überbelastung der Mitarbeitenden der KfB.

Zwar erhielt die KfB für die materielle Hilfe die Möglichkeit, 3 Stellen bzw. Vollzeitäquivalente (VZÄ) befristet für 2 Jahre auszuschreiben. Allerdings führte dies aufgrund der bestehenden Fluktuation im Fachbereich, des Fachkräftemangels und der fehlender Attraktivität von befristeten Stellen im Sozialbereich nicht dazu, dass tatsächlich mehr Stellen bzw. VZÄ besetzt werden konnten, als im Stellenplan für 2022 vorhanden waren. Letztlich hat diese Maßnahme zu keiner tatsächlichen Entlastung der Mitarbeitenden von den zunehmend steigenden Fallzahlen geführt.

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen blieb die Energie-Krise mit steigenden Energiepreisen auch im zweiten Halbjahr 2022 vorherrschend. Steigende Inflation und Verbraucherpreise bedeuteten zudem für viele SGB-II-Leistungsbeziehende deutliche Kaufkraftverluste, gerade durch gestiegene Kosten für Energie und Nahrungsmittel. Die gestiegenen Energiepreise führten auch dazu, dass die Kosten für die Beschaffung von Heizmitteln stiegen oder Nebenkostenvorauszahlungen bei Miete erhöht wurden. Dies führte dazu, dass der Landkreis Darmstadt-Dieburg bei der Berechnung der angemessenen Heizkosten wieder zurück auf eine Verbrauchsrechnung mit individuellen bzw. derzeitigen Energiepreisen zurückging. Die einfache Anwendung des bundesweiten Heizkostenspiegels auf Kostenbasis, die höchstrichterlicher Rechtsprechung entspricht, hätte aufgrund der gestiegenen Preise zu einer Bedarfsunterdeckung geführt. Gleichzeitig bedeutete

²¹ <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/faq-buergergeld-101.html>, Artikel vom 09.08.2022, abgerufen am 15.03.2023



diese Umstellung einen deutlichen Mehraufwand bei der Prüfung von Kostenzusicherungen für Heizmittelbeschaffung, Heizkostenabrechnungen und Erhöhung von Heizkostenvorauszahlungen.

Die folgenden Schaubilder für die Verbraucherpreisindizes²² und die Preisentwicklung²³ zeigen deutlich die Situation, insbesondere bei den Kosten für Energie und Lebensmittel. Dabei ist zu beachten, dass dies gerade bei Grundsicherungsbeziehenden kritisch ist, da diese bereits vorher auf günstige Alternativen angewiesen waren. D.h. anders als bei Besser-Verdienenden können Grundsicherungsbeziehende nicht dadurch sparen, dass sie auf günstigere Produkte ausweichen oder umsteigen. Dies war und ist Alltag im SGB-II-Leistungsbezug.

Abbildung 19: Verbraucherindizes für Deutschland

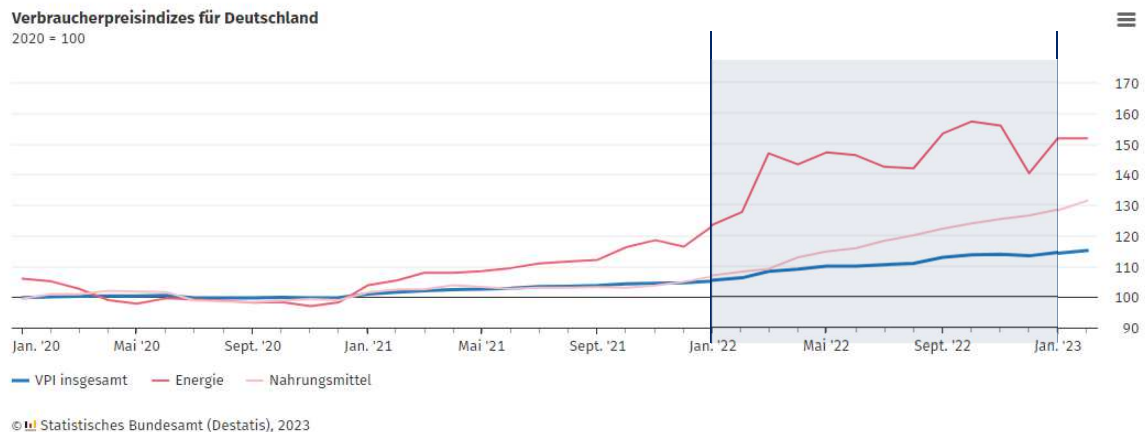
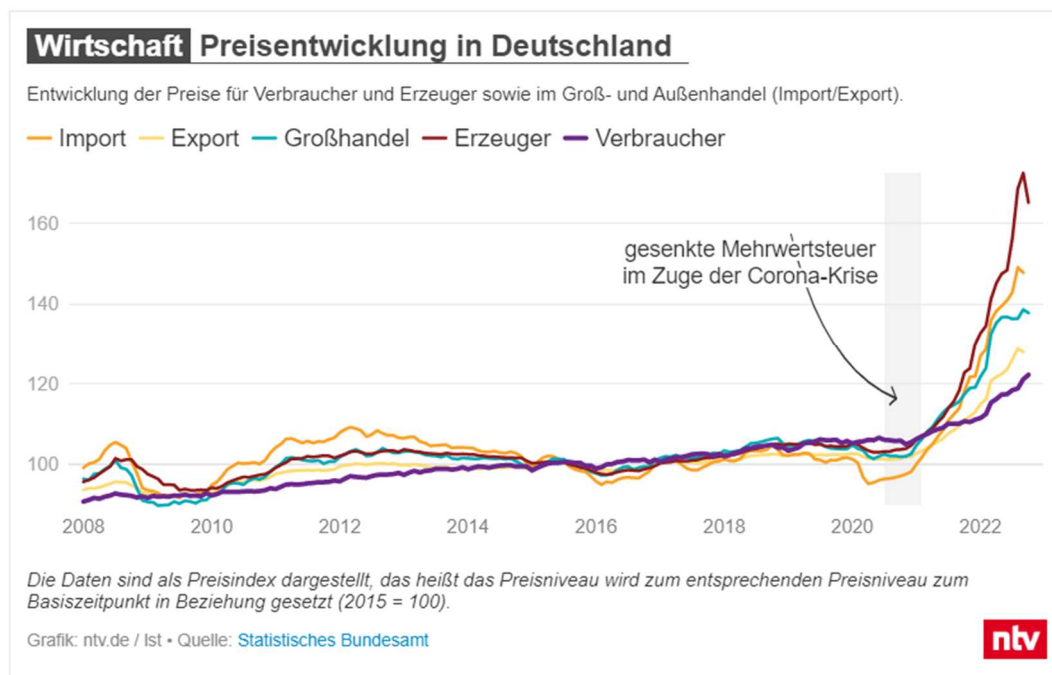


Abbildung 20: Preisentwicklung in Deutschland bis 2022



Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12,-€ ab Oktober 2022 brachte hier keine spürbare Entlastung – weder für die KfB noch für die Leistungsbeziehenden, die zum Teil trotz einer Vollzeittätigkeit noch auf SGB-II-Leistungen angewiesen waren.

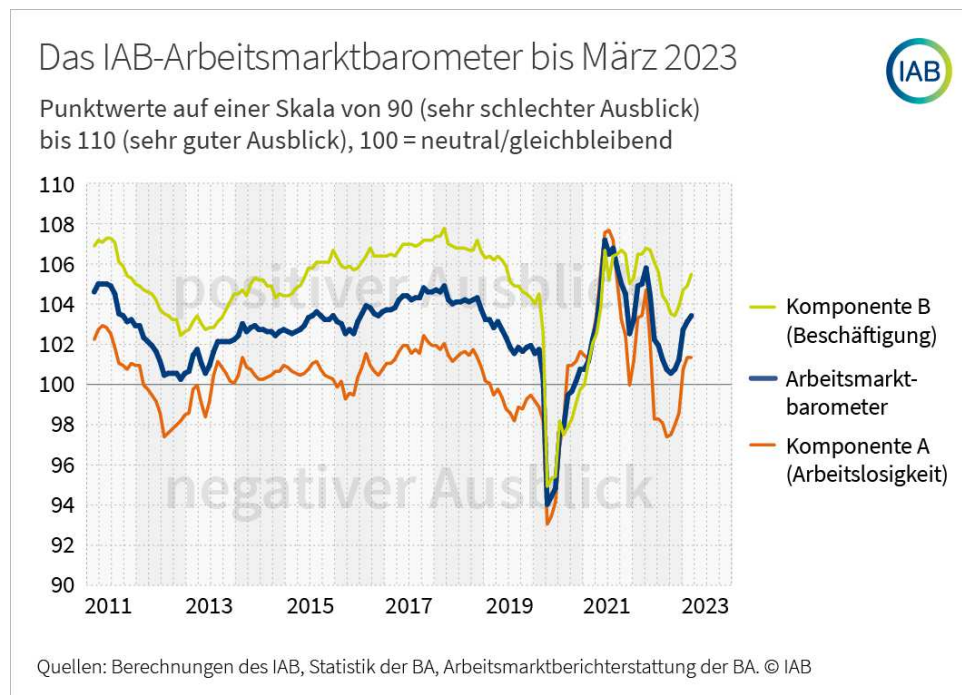
²² Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_094_611.html , abgerufen am 28.03.2023, Linien und Schattierung für Jahr 2022 ergänzt

²³ <https://www.n-tv.de/wirtschaft/Deutsche-Erzeugerpreise-sinken-spektakulaer-article23731898.html> , abgerufen am 22.11.2022

Hinsichtlich der Arbeitsmarktentwicklung ist positiv zu werten, dass dieser sich in Hessen „robust“ bei der Beschäftigungskomponente zeigte: Trotz der mehrfachen Krisensituation wird von 2022 auf 2023 eine Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten um 1,3 % im Mittelwert erwartet. Der Prognosebereich liegt dabei zwischen 0,1 % und 2,4 %. Damit liegt Hessen im westdeutschen Vergleich an erster Stelle und bundesweit an zweiter Stelle hinter Berlin (1,7 % im Mittelwert). Diese gute hessische Position wird insbesondere aufgrund der guten Prognosen für das Rhein-Main-Gebiet erwartet: Im Mittelwert wird für den Arbeitsagenturbezirk Darmstadt 1,3 %, für Frankfurt 1,4 %, für Offenbach 1,3 % und für Wiesbaden 1,8 % erwartet. Im Bundesdurchschnitt wird eine Wachstumsrate von 0,9 % im Mittelwert erwartet (-0,5 % bis 2,2 %). (Prognose Herbst 2022)

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer zeigte am Ende des Jahres 2022 eindeutig einen positiven Trend – trotz der Krisen.²⁴

Abbildung 21: IAB-Arbeitsmarktbarometer bis März 2023



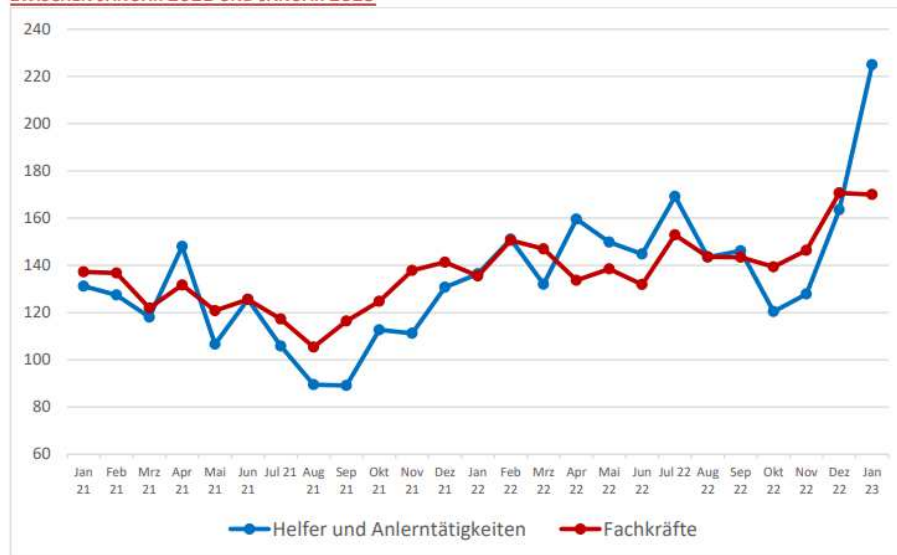
Dies zeigte sich auch bei der Entwicklung der gemeldeten Arbeitsstellen in Hessen, wie sich aus dem 29. Hessischen Regionaldatenreport des IWAK ergibt. Dabei führt das IWAK aus: „Besonders lange durchschnittliche Vakanzzeiten fanden sich im Februar 2023 im Vogelsbergkreis (200 Tage) und im Kreis Darmstadt-Dieburg (198 Tage).“ Daraus wird ersichtlich, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel im Landkreis Darmstadt-Dieburg bereits in der zweiten Jahreshälfte 2022 begonnen hat.²⁵

²⁴ <https://iab.de/daten/iab-arbeitsmarktbarometer/> und https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/IAB-AM-Barometer_Zeitreihe.png, abgerufen am 11.10.2022 und 29.03.2023

²⁵ https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/03/Regionaldatenreport_29.pdf, S. 3, abgerufen am 29.03.2023, IWAK = Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur an der Goethe Universität Frankfurt am Main

Abbildung 22: durchschnittliche Vakanzenzeiten von Arbeitsstellen in Hessen

ABB.2: DURCHSCHNITTICH ABGESCHLOSSENE VAKANZEZEITEN VON GEMELDETEN OFFENEN ARBEITSSTELLEN IN HESSEN (IN TAGEN), DIFFERENZIIERT NACH ANFORDERUNGSNIVEAUS FACHKRAFT UND HILFER IM ZEITVERLAUF ZWISCHEN JANUAR 2021 UND JANUAR 2023

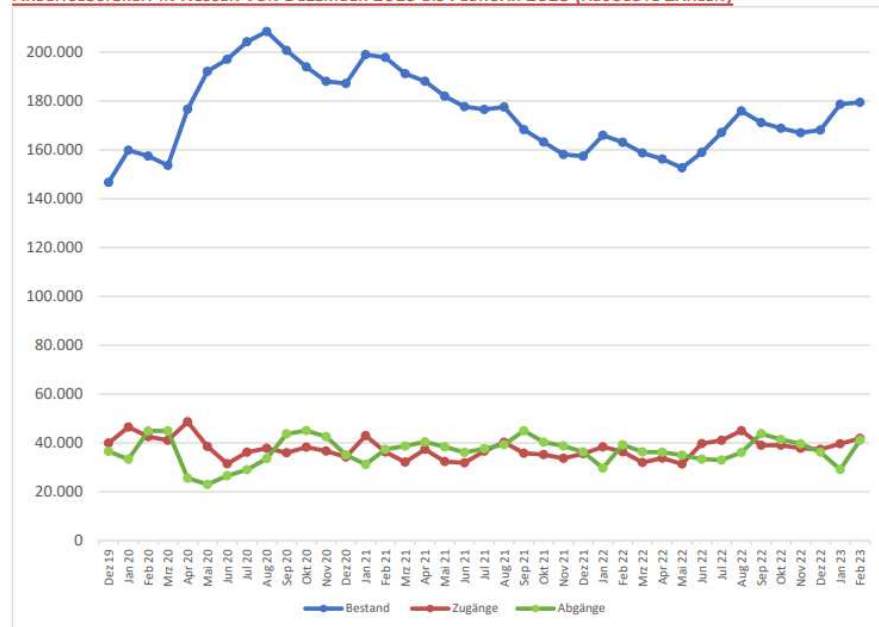


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Gemeldete Arbeitsstellen, Land Hessen – Bericht Analyse Arbeitsmarkt (Monatszahlen).

Auch bei der Arbeitslosigkeit erklärt sich der Anstieg durch den Zustrom an Ukraine-Geflüchteten und nicht aus der Situation am Arbeitsmarkt, der robust und aufnahmefähig im Jahr 2022 war.²⁶

Abbildung 23: Veränderungen der Arbeitslosenzahlen in Hessen - Bestand, Zugänge und Abgänge

ABB.9: VERÄNDERUNGEN DES BESTANDS AN ARBEITSLOSEN SOWIE DER ZUGÄNGE IN UND DER ABGÄNGE AUS ARBEITSLOSIGKEIT IN HESSEN VON DEZEMBER 2019 BIS FEBRUAR 2023 (ABSOLUTE ZAHLEN)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen: Arbeitsmarktreport Hessen (Monatszahlen).

Wie schon erwähnt war die zweite Hälfte und insbesondere die letzten Monate des Jahres 2022 von der Vorbereitung auf die Umsetzung des Bürgergelds geprägt. Dabei zeichnete sich ab, dass der Gesetzgebungsprozess länger dauert und erst relativ knapp vor dem 01.01.2023, dem Einführungsdatum des Bürgergelds, Klarheit über die konkrete Gesetzeslage bestehen wird.

²⁶ https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/03/Regionaldatenreport_29.pdf, S. 12, abgerufen am 29.03.2023



Der erste Referentenentwurf des Bürgergeldgesetzes lag Anfang August 2022 vor. Er wurde stark diskutiert und es wurden zu diesem Gesetzentwurf eine Vielzahl von Stellungnahmen von unterschiedlichen Seiten im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens abgegeben. Auf der Seite des BMAS sind über 20 Stellungnahmen im digitalen Format einsehbar und abrufbar. Mitte September 2022 wurde der Regierungsentwurf vorgelegt, der im Vergleich zum ersten Entwurf schon einige Anpassungen und Änderungen enthielt.²⁷

Die erste Lesung im Bundestag fand am 13.10.2023 statt. Es lieferten sich die Koalitionsfraktionen und die Opposition „einen heftigen Schlagabtausch“ über das Bürgergeld-Gesetz. Es folgte eine Anhörung dazu im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 7.11.2023. Zu diesem Zeitpunkt lagen bereits viele der Stellungnahmen vor. Auch hier wurden dem Ausschuss viele Stellungnahmen, teilweise auch unaufgefordert, vorgelegt. Insbesondere die Länge der Karenzzeit, die Unterscheidung von Vertrauens- und Kooperationszeit bei der Integrationsarbeit und das Lohnabstandsgebot wurden kritisiert. Erneut nach einer heftigen Debatte verabschiedete der Bundestag am 10.11.2022 mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen den entsprechend der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales geänderten Gesetzentwurf. Geändert wurde beispielsweise, dass für Heizkosten keine Karenzzeit gilt und dass hinsichtlich des Schonvermögens zumindest eine Selbstauskunft des Antragstellers erforderlich ist. Weiterhin gab es Anpassungen z.B. im Bereich des ganzheitlichen Coachings und der Hinzuverdienstregelungen für Schüler und Studierende.²⁸

Der Bundesrat, der bereits im Gesetzgebungsverfahren bestimmte Punkte stark kritisiert hatte, lehnte das Gesetz in seiner Sitzung am 14.11.2022 ab. Kritikpunkte waren vor allem die lange Karenzzeit, Vertrauens- und Kooperationszeit, Lohnabstandsgebot, Ausgestaltung des Prinzips Fordern und Fördern, Höhe der Vermögensfreibeträge, Art und Umfang des geschützten Altersvorsorge-Vermögens, aber auch Umsetzung der neuen Regelungen in den Jobcentern, z.B. im Bereich der IT-Systeme, oder die finanzielle Ausstattung der Jobcenter.²⁹

Die Bundesregierung rief am 15.11.2022 den Vermittlungsausschuss an, der sich in seiner Sitzung am 23.11.2022 auf eine weitere Reihe von Änderungen am Bürgergeld-Gesetz einigte: Dazu gehörten kürzere Karenzzeit, geringere Schonvermögen, eine Härtefallregelung bei selbstgenutztem Wohneigentum und der Wegfall des Sanktionsmoratoriums ab dem 01.01.2023.³⁰ Der Vermittlungsausschuss ist ein gemeinsamer Ausschuss der Verfassungsorgane Bundestag und Bundesrat, in dem beide Häuser gleich stark vertreten sind. Weiterhin sind die Sitzungen des Vermittlungsausschusses nicht öffentlich. Er stellt ein Instrument der politischen Kompromissfindung dar und hat keine abschließenden Entscheidungsrechte. Über seinen Kompromissvorschlag muss erneut von Bundestag und Bundesrat abgestimmt werden. Anders als bei Gesetzesentwürfen oder Ausschuss-Empfehlungen gibt der Vermittlungsausschuss traditionell keine gesonderte Begründung oder näheren Erläuterungen dazu ab, warum der Einigungsvorschlag so erfolgte oder was die Beweggründe dafür waren.³¹

Der Bundestag nahm in 2./3. Lesung den Einigungsvorschlag am 25.11.2022 an. Und ebenfalls am gleichen Tag stimmte der Bundesrat dem Einigungsvorschlag zu. Damit war das Gesetz beschlossen. Es wurde schließlich am 20.12.2022, also nur 11 Tage vor Inkraft-Treten, im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.³² Allerdings ist anzumerken, dass die Regelungen zeitlich gestaffelt in Kraft treten, teilweise ab 01.01.2023 (z.B. Regelbedarfserhöhung, Bagatellgrenze), 01.04.2023 und

²⁷ <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/buergergeld-gesetz.html>, abgerufen am 29.03.2023

²⁸ <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw47-de-buergergeld-922454>, abgerufen am 29.03.2023

²⁹ <https://www.bundesrat.de/DE/plenum/bundesrat-kompakt/22/1027/1027-pk.html#top-2>,
<https://www.bundesrat.de/plpr.html?id=2022-1027>, beide abgerufen am 29.03.2023

³⁰ <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw47-de-buergergeld-922454>, abgerufen am 29.03.2023

³¹ <https://www.vermittlungsausschuss.de/VA/DE/aufgaben-arbeitsweise/aufgaben/aufgaben-node.html>,
<https://www.vermittlungsausschuss.de/VA/DE/aufgaben-arbeitsweise/arbeitsweise/arbeitsweise-node.html#doc4785152bodyText4>,
beide abgerufen am 29.03.2023

³² <https://www.bundesrat.de/DE/plenum/bundesrat-kompakt/22/1028/41.html#top-41>, abgerufen am 29.03.2023



01.07.2023 (z.B. neue Regelungen Einkommen und Freibeträge). Das gestaffelte Inkraft-Treten sollte den Jobcentern eine längere Vorbereitungszeit geben und geregelte Umsetzung ermöglichen. Mit dem Bürgergeldgesetz wurde der Vermittlungsvorrang abgeschafft, respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe betont sowie Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung in größerem Umfang ermöglicht. Diese Veränderung ist auch dem zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel geschuldet. Es wird damit die Hoffnung verbunden, dass zukünftig mehr nachhaltige Integrationen stattfinden können.

Da die Kreisagentur für Beschäftigung schon zuvor einen Fokus auf nachhaltige Vermittlung gesetzt hatte und respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe ohnehin schon seit Jahren im Leitbild der KfB verankert ist, bleibt abzuwarten, wie viel Veränderungen in der konkreten Einzel- und Fallarbeit zukünftig entstehen wird. Doch das wird Thema des Jahresberichts 2023 werden.

2. Ziele der Kreisagentur für Beschäftigung

Für das Jahr 2022 wurden erneut Ziele für die Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) definiert. Die operativen Schwerpunkte für das Jahr 2022 wurden in der Zielpyramide festgelegt.

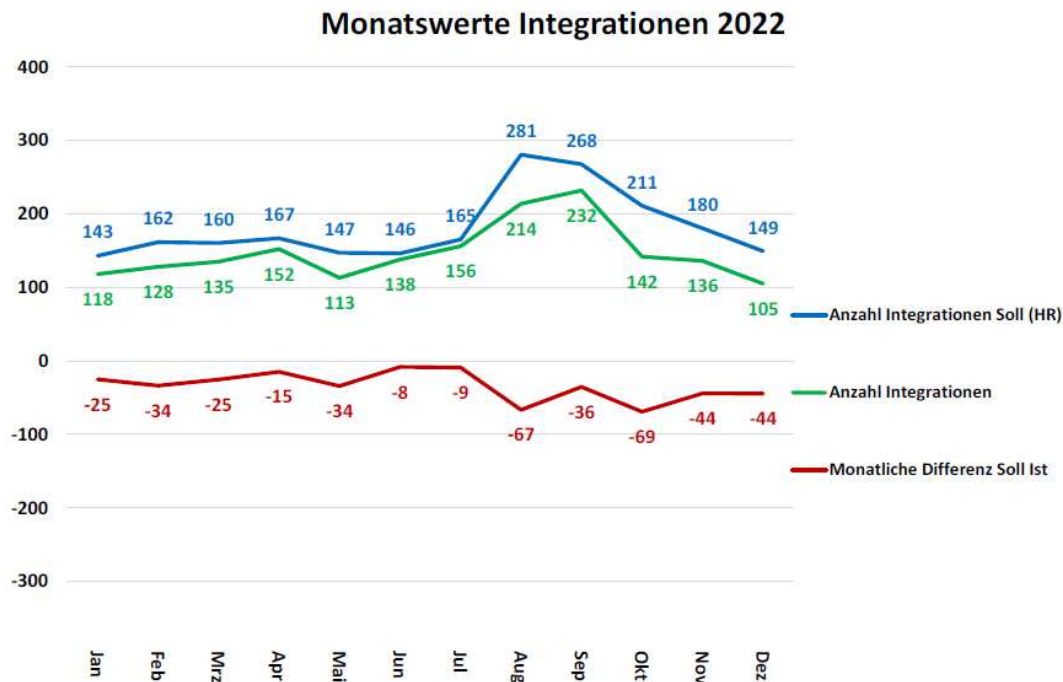
Abbildung 24: Zielpyramide Kreisagentur für Beschäftigung



Im Vergleich zum Jahr 2021 ist die Zahl der Bedarfsgemeinschaften um 206 im Jahresdurchschnitt auf 7.151 gestiegen. Die im Jahresdurchschnitt gestiegene Zahl von Bedarfsgemeinschaften geht vor allem auf den Rechtskreiswechsel der Ukraine-Geflüchteten zurück: Die Zahl der BGs betrug im Mai 6.494 und im Juni 7.564. Das ursprüngliche Ziel der Stabilisierung der Bedarfsgemeinschaften unter der Zahl von 7.000 im Jahresdurchschnitt konnte aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen nicht erreicht werden. Ohne den Rechtskreiswechsel und die neue Gruppe von leistungsberechtigten Ukraine-Geflüchteten wäre das Ziel erreicht worden.



Im Jahr 2022 wurden 1.769 Integrationen erreicht. Das gesetzte Ziel von 2.180 Integrationen in absoluten Zahlen wurde um 411 Integrationen verfehlt. Dass das gesetzte Ziel nicht erreicht wurde, hat sicherlich auch mit dem neuen Personenkreis der Ukraine-Geflüchteten ab Juni 2022 zu tun. Dies ist erkennbar, wenn die bei der Zielsetzung erwarteten Integrationen Soll (Hochrechnung) im Jahresverlauf mit den tatsächlichen Integrationen verglichen werden. Die bestehende Differenz nimmt ab August 2022 deutlich zu.



Ebenso wurde die für 2022 vereinbarte Integrationsquote von 22,38 % mit 17,9 % im Dezember 2022 deutlich verfehlt. (Stand April 2023, 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 erfolgt Februar 2023 und wurde Ende des Jahres 2022 entsprechend vorbereitet.

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.



Mit Weggang einer Fachbereichsleitung Aktivierende Hilfe (FB 523) Mitte 2021 begann ein Umstrukturierungs- und Neuausrichtungsprozess in der KfB. Ziele waren, dass die Aktivierende Hilfe und der Arbeitgeberservice wieder in einem Fachbereich vereint und dadurch gestärkt werden. Schnittstellen sollten minimiert und abgebaut werden. Der Arbeitgeber-Service wurde dem Fachbereich 522 „Aktivierende Hilfe“ zugeordnet. Der Fachbereich 523 fiel im Zuge der Umstrukturierung wieder weg.

Weiterhin wurden die Projekte – Regionalprojekte (vorher 520), Integration durch Austausch und rehapro Spurwechsel (vorher 523) – aus den anderen Fachbereichen ausgegliedert und gesamthaft dem Fachbereich 520 „Planung, Zentrale Angelegenheiten“ zugeordnet.

Die Projekte laufen z.B. aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen und Anforderungen, wie z.B. die AZAV-Zertifizierung oder Drittmittelfinanzierung, oft anders als das Regelfallmanagement. In diesen Bereichen werden andere Informationen benötigt. Außerdem bedeutet dies eine Stärkung der Projekte: So werden die Besonderheiten der Projekte und die inhaltliche Ausrichtung der KfB als kommunales Jobcenter deutlich nach außen sichtbar.

Diese Struktur hat sich in 2022 weitgehend bewährt. Allerdings gibt es an den neuen Schnittstellen zum Teil noch Steuerungs- und Klärungsbedarf.

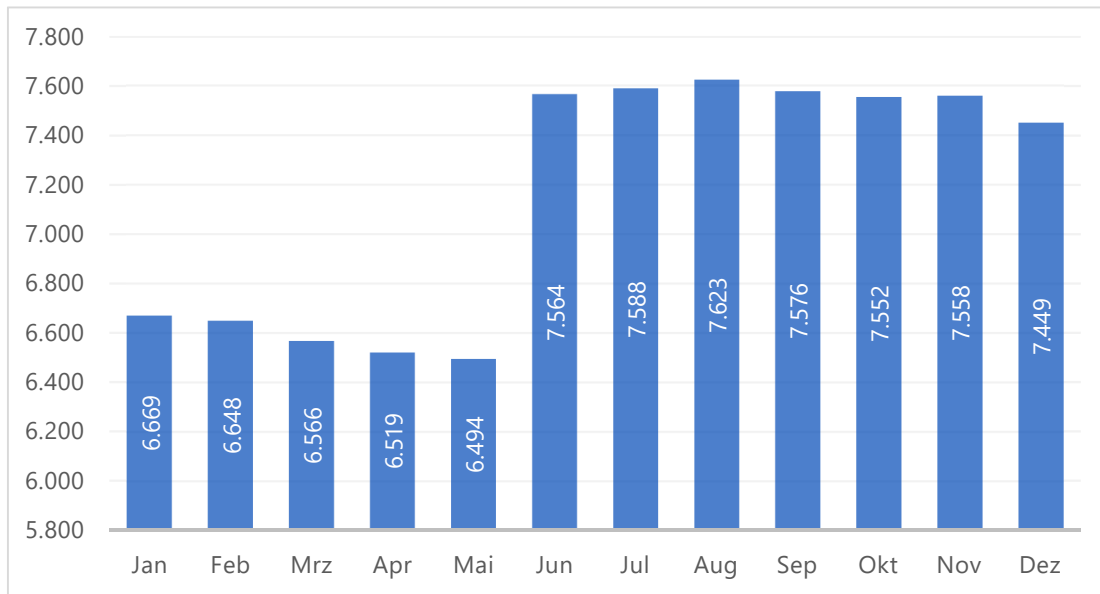
Es ist bereits geplant, dass es zusätzlich eine Stelle für Konzepterarbeitung und Drittmittel-Akquise in der KfB geben wird.

Weiterhin sollen die Fachbereiche 520, 521 und 522 dauerhaft mit jeweils zwei Fachbereichsleitungs-Stellvertretungen ausgestattet werden. Dies sichert in Phasen hoher Belastung die Handlungsfähigkeit der KfB. In den Fachbereichen 521 und 522 sind diese Stellen bereits besetzt. 520 hat derzeit nur eine Stellvertretung.

Perspektivisch soll hier zusätzlich eine Stelle für Konzepterarbeitung und Drittmittel-Akquise eingerichtet werden. Weiterhin sollen die beiden Fachbereiche 520 und 522 mit jeweils zwei Stellvertretungen ausgestattet werden.

Die im Jahresdurchschnitt 2022 von der KfB insgesamt zu betreuenden Bedarfsgemeinschaften (BGs) betrugen 7.151 (Stand April 2023, T-3). Der Durchschnitt von Januar bis Mai betrug 6.579 BGs und lag nah dem gesetzten Ziel von 6.600 BGs (ohne Ukraine-Geflüchtete). Das gesetzte Ziel unter Berücksichtigung der neuen BGs durch die Ukraine-Geflüchteten betrug 8.000 BGs, also 1.400 BGs mehr. Der tatsächliche Durchschnitt für die Monate Juni bis Dezember betrug 7.559 und lag damit niedriger als zunächst erwartet.

Abbildung 25: Anzahl der Bedarfsgemeinschaften (Stand April 2022, T-3)



Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) ist im Jahr 2022 auf durchschnittlich 9.957 gestiegen (Vorjahr: 9.694). Der Jahresmittelwert der arbeitslosen eLb stieg ebenfalls auf 7.796 und liegt damit deutlich über dem Vorjahreswert von 7.423. (Stand April 2022, T-3)

Abbildung 26: erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) und Arbeitslose gesamt im SGB II

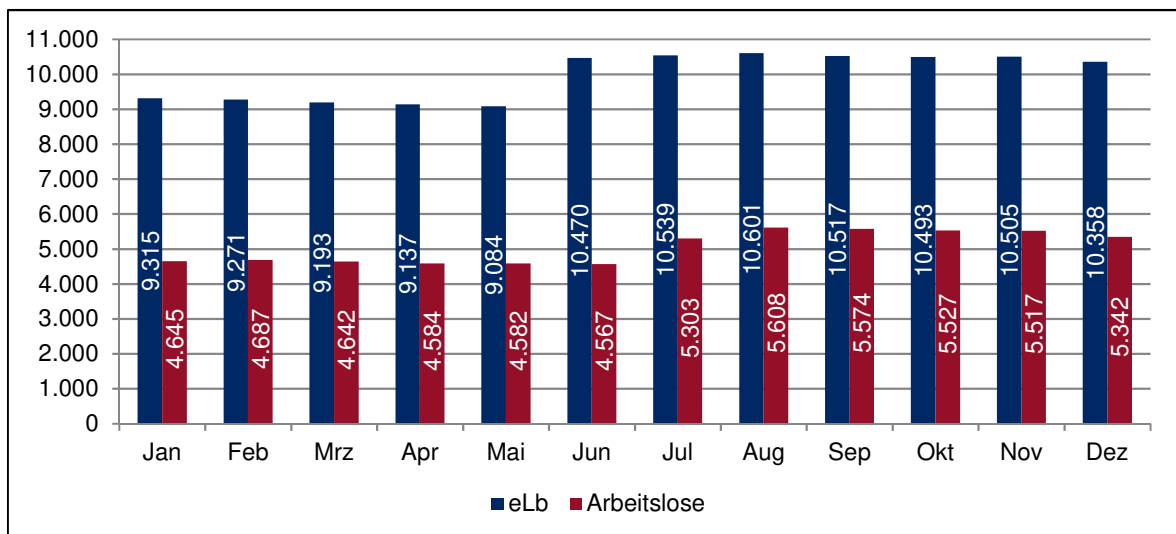


Abbildung 27: Arbeitslosenquote in Prozent im Landkreis Darmstadt-Dieburg 2022
(BA-Systemhaus, Stand Januar 2023)

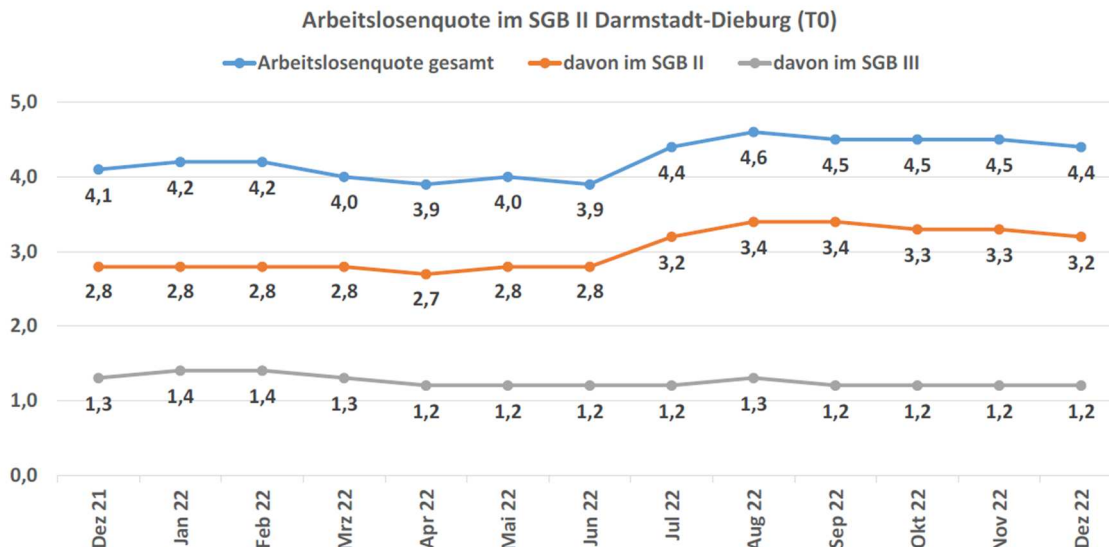
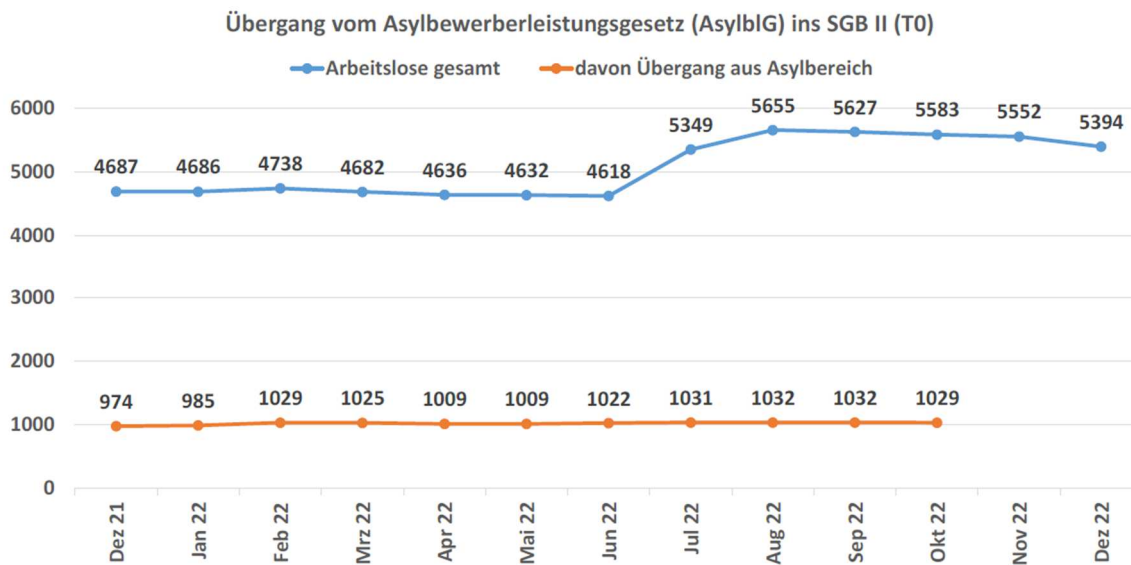
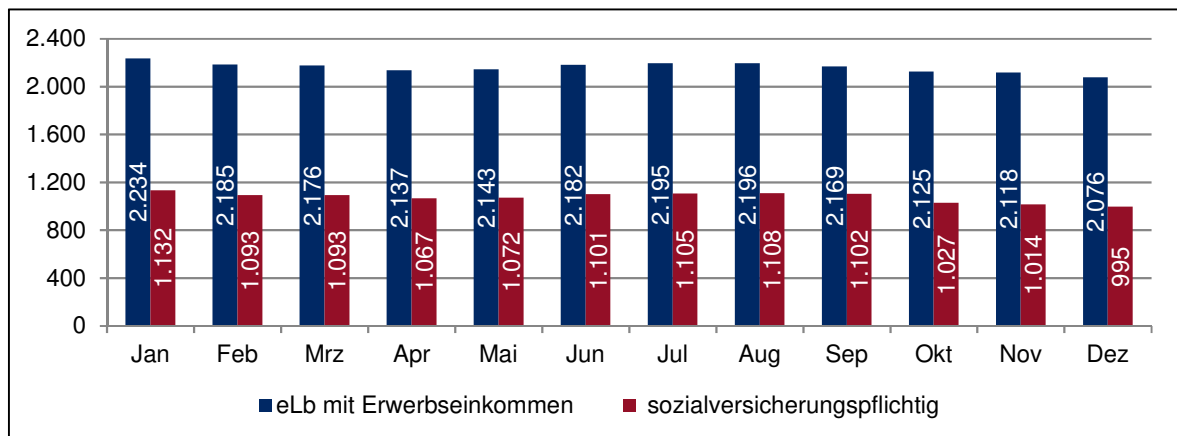


Abbildung 28: Übergang vom Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) ins SGB II im Landkreis
(BA-Systemhaus, Stand Januar 2023)



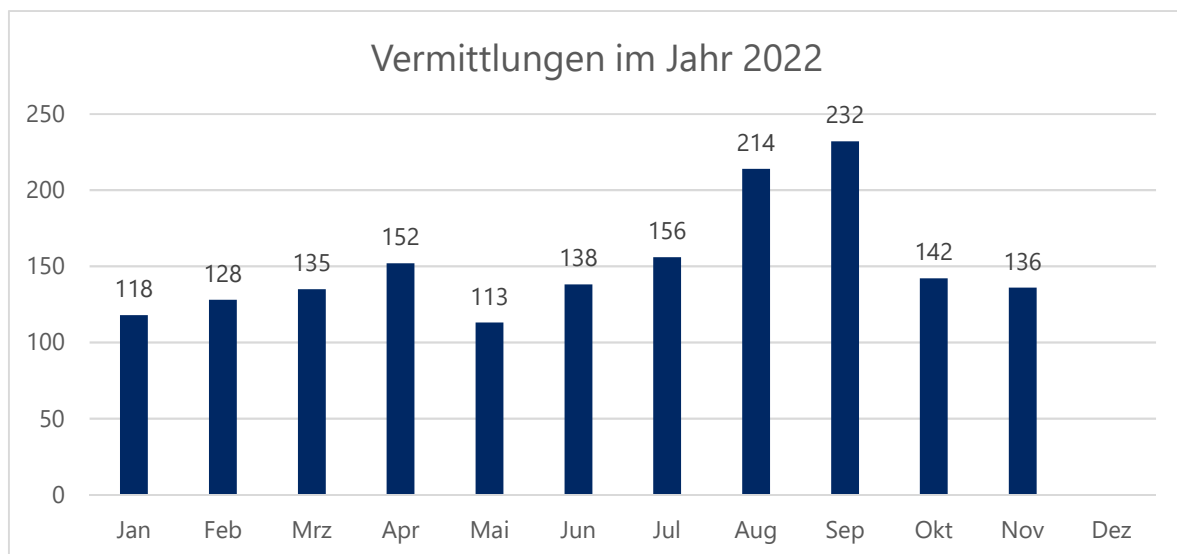
Die Anzahl der eLb mit Erwerbseinkommen ist im Vergleich zum Vorjahr (2.270) im Jahr 2022 etwas gesunken, und zwar um 109 auf einen Jahresdurchschnittswert von 2.161. Davon standen 49,77 % in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, was 0,54 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr (49,23 %) waren.

Abbildung 29: Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen (Stand April 2022, T-3)



Im Jahr 2022 konnten insgesamt 1.769 Vermittlungen (Stand April 2022, T-3) gezählt werden.

Abbildung 30: Vermittlungen im SGB II (Stand April 2022, T-3)



Die ab dem 01.01.2013 eingerichtete Fachstelle für Alleinerziehende wurde auch im Jahr 2022 erfolgreich weitergeführt. Im Jahresdurchschnitt betrug die Zahl der alleinerziehenden eLb 1.306. Im Vergleich zum Jahr 2021 mit 1.197 alleinerziehende eLb stieg die Zahl damit deutlich. Der Anstieg in 2022 ist auf die Ukraine-Geflüchteten zurückzuführen: Im Mai betrug die Zahl der alleinerziehenden eLb 1.013, im Juni 1.524 (Rechtskreiswechsel vom AsylbLG ins SGB II. (Stand April 2023, T-3)

Im Jahr 2022 betrug der Anteil dieser Kundengruppe an den eLb insgesamt 13,12 % und ist damit im Vergleich zum Jahr 2021 mit 12,35 % gestiegen. Von den alleinerziehenden eLb verfügten im Jahresdurchschnitt 293 über Erwerbseinkommen, was einer Quote von 22,43 % dieser Kundengruppe entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr (24,26 %) ist diese Quote gesunken.

Abbildung 31: Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen (Stand April 2023, T-3)

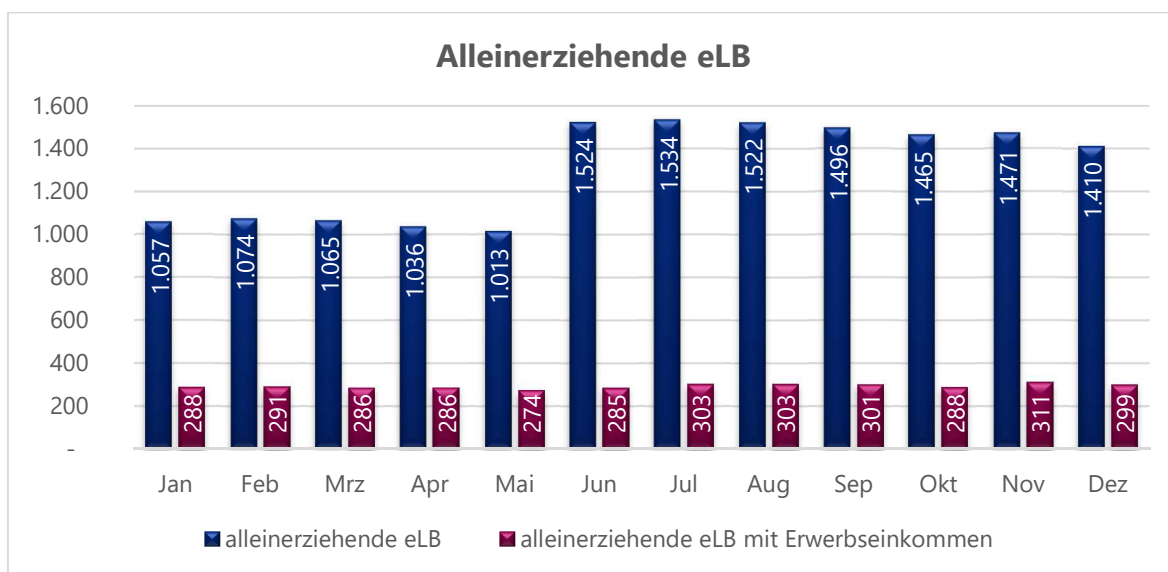
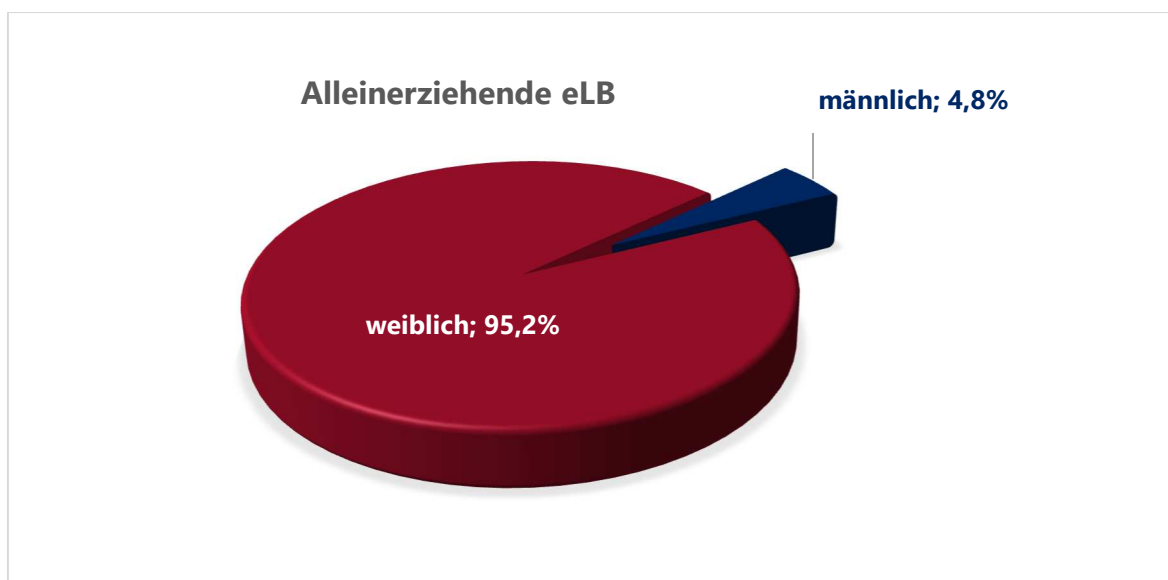


Abbildung 32: Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht (Stand April 2023, T-3)



3.1. Arbeiten in der digitalen Welt / Umsetzung OZG

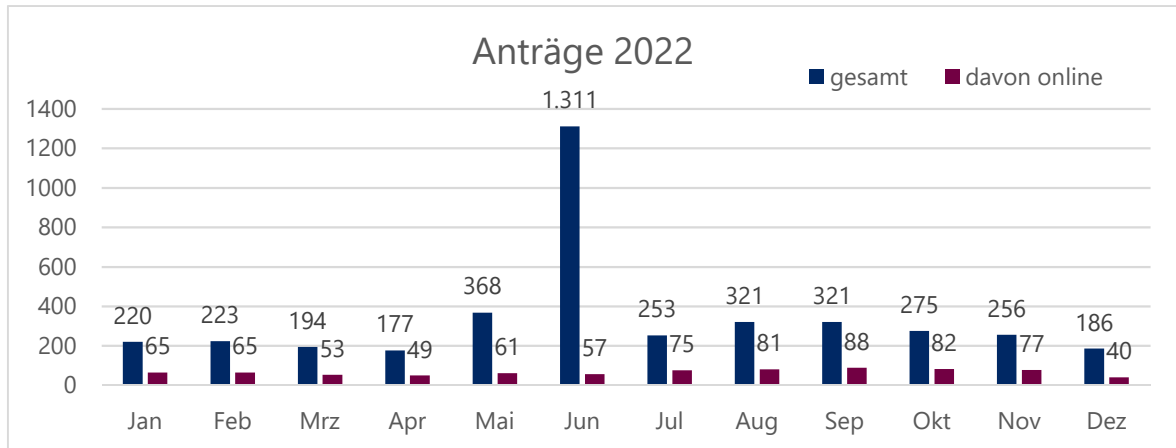
Durch die Einführung der E-Akte und zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt haben sich die Anforderungen an die Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe stark verändert. Das digitale Verfahren zur Postverteilung, egal ob bei Zugängen über E-Mail oder per eingescannter Briefpost, hat sich grundsätzlich bewährt und gehört inzwischen zum Alltag.

Das 2021 eingeführte digitale Antragsverfahren für SGB-II-Neuanträge wird gut genutzt. Außerdem wurden die digitalen Services in 2022 erweitert, sodass Ende 2022 Neu- und Weiterbewilligungsanträge, Veränderungsmittelungen und Anträge für einmalige Leistungen und Darlehen über die Internetseite der KfB aufgerufen und eingereicht werden können. Außerdem gibt es die Möglichkeit, Unterlagen digital einzureichen bzw. hochzuladen. Diese neuen Erweiterungen wurden im Rahmen des hessischen InnovationLabs entwickelt und in Zusammenarbeit mit den kommunalen Jobcentern umgesetzt, die diese nutzen wollten.



Allerdings führt die zunehmende Masse an digitalem Post-Eingang dazu, dass mittelfristig über eine automatische Zuordnung, Verteilung und Datenübernahme ins Fachsystem (Stichwort Robotik) nachgedacht werden muss.

Abbildung 33: Antragswege bei der Kreisagentur für Beschäftigung 2022



In 2022 wurde für das Fallmanagement die Möglichkeit geschaffen, Videoberatungen für Leistungsbeziehende der KfB anzubieten, die allen datenschutzrechtlichen Anforderungen genügen. Diese Möglichkeit wird nach Lockerung der Corona-Maßnahmen jedoch nur noch selten genutzt.

Fortbildungen der Mitarbeitenden, Teamsitzungen und Arbeitsgruppen des Hessischen Landkreistages fanden zum Großteil digital statt. Allerdings nahm der Anteil an Präsenzveranstaltungen gegen Jahresende 2022 signifikant zu.

Neu seit 2021 sind e-Learning-Angebote im Rahmen des Fortbildungsprogramms des Landkreises Darmstadt-Dieburg, die individuell gebucht und genutzt werden können und ins Regelangebot übernommen wurden.

4. Personal- und Strukturentwicklung

Die KfB bestand ab Februar 2022 aus vier Fachbereichen des Landkreises Darmstadt-Dieburg:

- 52 – Leitung des kommunalen Jobcenters
- 520 – Planung / Zentrale Angelegenheiten
- 521 – Materielle Hilfe
- 522 – Aktivierende Hilfe

Bereits in 2021 wurde die Umstrukturierung von fünf auf vier Fachbereiche eingeleitet nach Weggang einer Fachbereichsleitung Aktivierende Hilfe. Formal wurde die Struktur dann Anfang 2022 umgesetzt. Die KfB wird durch Roman Gebhardt als Jobcenterleiter geführt. Die Organisation der KfB ist auf der folgenden Seite im Detail abgebildet (Stand 17.02.2022).

Der Fachbereich (FB) aktivierende Hilfe (aH) wurde aufgrund seiner Größe Mitte 2019 in zwei Fachbereiche geteilt. 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 beschäftigen. 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.



Folgende Veränderungen wurden in 2022 umgesetzt:

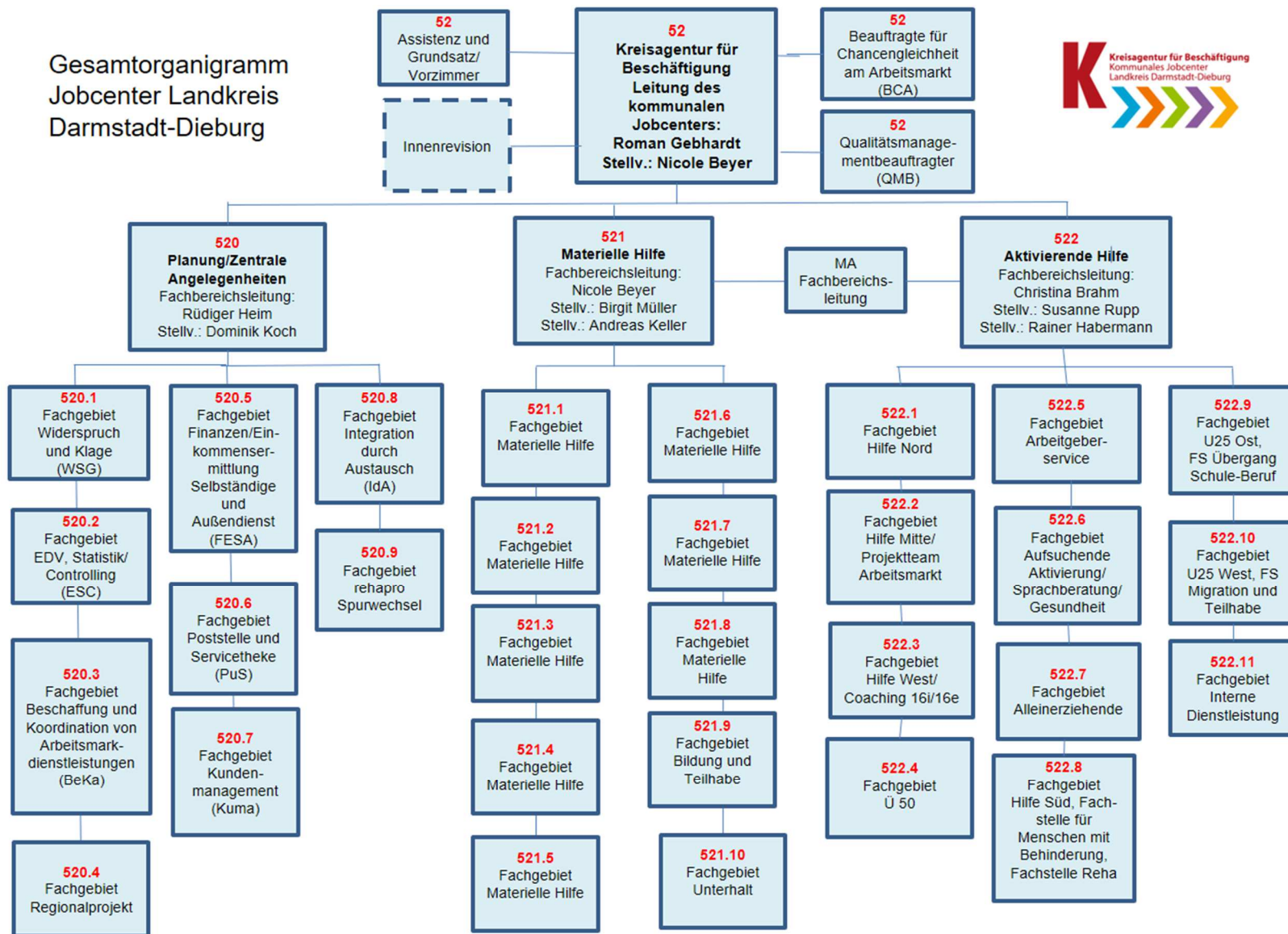
- Der Bereich Aktivierende Hilfe / Fallmanagement ist wieder im FB 522 vereint.
- Bei der Neuausrichtung der Fachgebiete wird den Besonderheiten von Projekten, die zum Teil über eingeworbene Drittmittel finanziert sind, Rechnung getragen.
- Die neue Struktur wird Fachbereichsleitungen von nicht strategischen und/oder führungsrelevanten Aufgaben entlasten. Dazu ist eine Stelle zur Einwerbung von Drittmitteln und zur Erstellung von Konzepten nach Vorgaben der Führungskräfte der KfB im Stellenplan vorgesehen. 2022 wurde diese jedoch nicht besetzt.
- Die beiden Fachgebiete 50plus wurden zu einem Fachgebiet zusammengefasst.
- Die Aufsuchende Aktivierung wurde in einem Fachgebiet verstetigt.
- Der Arbeitgeberservice wird durch eine Verortung im FB 522 gestärkt.
- Weiterhin sollen durch die Neuorganisation mehr Möglichkeiten hin zu einer Sozialraum- und Bedarfsgemeinschaftsorientierung geschaffen werden. Ein entsprechendes Modellprojekt startete in 2022 (siehe Kapitel 7.9).

Zum 31.12.2022 hatte die KfB einen Bestand von 231,8977 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Dies entsprach zu diesem Stichtag einer Personenzahl von 268 Personen.



Abbildung 34: Gesamtorganigramm Jobcenter Landkreis Darmstadt-Dieburg

Gesamtorganigramm Jobcenter Landkreis Darmstadt-Dieburg



Stand: 17.02.2022



Die Fluktuation ist bei den Mitarbeitenden im Gegensatz zum Vorjahr insgesamt gesunken auf 8,14 % (9,15 % im Vorjahr), wobei die Fachbereiche unterschiedlich betroffen waren. Während im Fachbereich 520 „Planung/Zentrale Angelegenheiten“ die Fluktuationsquote bei 5,48 % lag (im Vorjahr 5,71 %), betrug diese im Fachbereich 521 „Materielle Hilfe“ 8,79 % (im Vorjahr 7,87 %) und im Fachbereich 522 „Aktivierende Hilfe“ 9,16 % (im Vorjahr 12,03 %).

Trotz einer immer noch erheblichen Fluktuation ist anzumerken, dass die Gründe für den Weggang aus dem Fachbereich bzw. der KfB nur zu 37,5 % aufgrund eines externen Wechsels erfolgte. 29,2 % der Wechsel erfolgten KfB-intern oder innerhalb des Landkreises Darmstadt-Dieburg. In der Regel sind diese Wechsel mit dem Wechsel in eine höherwertigere Tätigkeit verbunden. 33,3 % der Wechsel erfolgten aus sonstigen Gründen. Hier sind insbesondere die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie das Erreichen der Altersgrenze zu nennen. Hier zeigen sich zum einen das Ergebnis der sehr guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf beim Landkreis Darmstadt-Dieburg durch flexible Arbeitszeitmodelle in Kombination mit der Home-Office-Option und zum anderen die Auswirkungen des demografischen Wandels.

Die Problematik der Stellenbesetzung ab Mitte 2022 zeigte aber, dass der Fachkräftemangel zunehmend problematisch wird und die Nachbesetzung frei gewordener Stellen immer mehr Zeit in Anspruch nimmt. Dies wirkte sich nicht auf die Fluktuationsquote direkt aus, weil es eben länger dauerte, bis nachbesetzt werden konnte. Es wirkte und wirkt sich jedoch weiterhin enorm auf die Arbeitsbelastung der verbleibenden Mitarbeitenden aus, weil teilweise über Monate eine Dauerververtretung sichergestellt werden muss. Da meist keine neuen Mitarbeitenden mit Erfahrung im SGB II gefunden werden können, führen längere Einarbeitungszeiten ebenfalls dazu, dass eine Entlastung der erfahrenen Beschäftigten erst mit Verzögerung erfolgt.

4.1. Teamentwicklung

Im Fachbereich 520 fanden in vielen Fachgebieten Teamtage bzw. Teamentwicklungstage statt: 520.1 Widerspruch und Klage, 520.3 Beschaffung und Koordination von Arbeitsmarktdienstleistungen, 520.4 Regionalprojekte, 520.6 Poststelle, Servicetheke und Telefonberatung, 520.7 Kundenmanagement. Außerdem gab es einen „Fachbereichstag 520“ mit der Fachbereichsleitung sowie allen Fachgebiets- und Fachteamleitungen.

Die Jobcoaches der Regionalprojekte – FG 520.4 – haben regelmäßig Coachings und Supervisionen.

In der aktivierenden Hilfe nahmen die Fachgebietsleitungen Coachings in Anspruch und die Beschäftigten regelmäßige Supervisionen in Anspruch. Im Rahmen der Umstrukturierung haben im Fachgebiet „522.5 Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice“ zwei Teamtage stattgefunden.

Im Oktober 2022 fand ein 2-tägiger Führungskräfteworkshop in Präsenz statt. Das Leitungsteam, bestehend aus Jobcenterleiter, Fachbereichsleitungen sowie Stellvertretungen, legte dort die Ziele für 2023 fest.

4.2. Fortbildungen

Im Jahr 2022 wurden Fortbildungen beim Deutschen Verein, dem Bundesverband für Wohnungs- und Stadtentwicklung (VHW-Hessen) und dem Kommunalen Bildungswerk Berlin wahrgenommen. Diese erfolgten in der Regel online.



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

Im Fachbereich der aktivierenden Hilfe (aH) wurde ein eigenes Fortbildungsprogramm mit 6 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. Alle Fortbildungen wurden im Online-Format angeboten. Insgesamt wurden im Jahr 2022 in der aH 6 Fortbildungen durchgeführt. Themen waren z.B. Deeskalation im interkulturellen Kontext, psychisch belastete Menschen und Umgang mit akuten Krisensituationen oder Eingliederungsleistungen nach § 16 SGB II.

Für die Fachgebietsleitungen von aH und mH sowie Widerspruch- und Grundsatzsachgebiet fand eine Schulung zu den aktuellen, rechtlichen Entwicklungen im SGB II (Bürgergeld) mit einem externen Dozenten vom Sozialgericht Darmstadt statt.

Das Widerspruchssachgebiet führte für die Mitarbeitenden der materiellen Hilfe eine Schulung zum Thema Betriebskosten im November 2022 durch.

Die für die Internet- und Intranet-Pflege der KfB-Seiten neu zuständigen Personen wurden im Juli 2022 vom Grundsatzsachgebiet in den Grundlagen von Typo3 geschult.

Außerdem wurde durch den Landkreis Darmstadt-Dieburg im Jahr 2022 ein Fortbildungsprogramm angeboten, welches auch für alle Mitarbeitenden der KfB offen steht und durch diese genutzt wurde. Auch hier fanden viele Veranstaltungen online statt. Digitales E-Learning zu unterschiedlichen Themen ist zudem ein fester Bestandteil dieses Fortbildungsprogramms geworden.

Insgesamt haben 115 Personen aus der KfB (42,44 % der KfB-Beschäftigten) dieses Fortbildungsprogramm genutzt.

Im Durchschnitt aller KfB-Beschäftigten hat jede Person an 0,9 hausinternen Fortbildungen teilgenommen, was 0,8 Fortbildungstagen 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 2022 weitere Änderungen im SGB II beschlossen. Zuletzt das Bürgergeldgesetz, das viele Änderungen im Jahr 2023 bringt³³.

Diese waren wie folgt:

Tabelle 4: Gesetzesänderungen SGB II im Jahr 2022

Mit Wirkung vom (verkündet)	Änderung von	geändert durch	Fundstelle
01.01.2023	§ 1, § 3, § 5, § 6, § 12, § 12a, § 16, § 16d, § 16i, § 19, § 22, § 23, § 24, § 25, § 26, § 27, § 31, § 31a, § 31b, § 32, § 37, § 40, § 41a, § 42a, § 44g, § 44k, § 51b, § 53a, § 54, § 56, § 61, § 65, § 68, § 72, § 77, § 78, § 80, § 81, § 84	Artikel 1 Bürgergeld-Gesetz vom 16. Dezember 2022	BGBl. I S. 2328
01.01.2023	§ 85 (neu)	Artikel 3 Wohngeld-Plus-Gesetz vom 5. Dezember 2022	BGBl. I S. 2160

³³ Quelle: <https://www.buzer.de/gesetz/2602/1.htm>, abgerufen am 06.04.2023



Mit Wirkung vom (verkündet)	Änderung von	geändert durch	Fundstelle
01.07.2022	Entscheidung Bundesverfassungsgericht mit Gesetzeskraft (§31 Abs. 2 BVerfGG): § 12 Abs. 3 S. 1 Nr. 4 i. V. m. S. 2 SGB II ist mit dem Grundgesetz vereinbar.	Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 28.04.2022 - 1 BvL 12/20 -	BGBl. I S. 1023
01.07.2022	§ 84 (neu)	Artikel 1 Elfte Gesetz zur Änderung des SGB II vom 19. Juni 2022	BGBl. I S. 921
01.07.2022	§ 22	Artikel 3 Mietspiegelreformgesetz (MsRG), vom 10. August 2021	BGBl. I S. 3515
01.06.2022	§ 72, § 73, § 74	Artikel 1 Gesetz zur Regelung eines Sofortzuschlages und einer Einmalzahlung in den sozialen Mindestsicherungssystemen sowie zur Änderung des Finanzausgleichsgesetzes und weiterer Gesetze vom 23. Mai 2022	BGBl. I S. 760
01.01.2022	§ 1, § 5, § 12, § 16, § 16a	Artikel 2 Teilhabestärkungsgesetz vom 2. Juni 2021	BGBl. I S. 1387

5. Fachbereich 520 – Planung / Zentrale Angelegenheiten

5.1. Fachgebiet 520.6 – Poststelle, Servicetheke und Telefonberatung (PST)

Die Aufgaben des Fachgebietes beinhalten die Servicetheke, die Poststelle und die Registratur. Seit November 2022 gehören die Aufgaben der Telefonberatung zum Fachgebiet dazu.

Die Servicetheke der Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) stand den Bürgerinnen und Bürgern des Landkreises Darmstadt-Dieburg im ersten Halbjahr 2022 – bedingt durch die Corona-Pandemie – nicht vollumfänglich mit persönlichem Kontakt zur Verfügung. Ab Mitte April 2022 wurde nach und nach mehr Service angeboten und auch der Eingangsbereich wieder vollumfänglich für Bürgerinnen und Bürger geöffnet.

Die Öffnungszeiten der Servicetheke umfassen 30 Stunden an 5 Tagen pro Woche. Das Fachgebiet verfügt derzeit über 6 Mitarbeitende. Hiervon sind drei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter in Vollzeit, zwei Personen in Teilzeit sowie die Fachgebietsleitung in Vollzeit beschäftigt.

Die Servicetheke ist die erste Anlaufstelle für Kundinnen und Kunden der KfB. Hier werden sie zu ihren Terminen in der Sachbearbeitung, im Fallmanagement und in der Clearingstelle empfangen und weitergeleitet oder zur Sofort-Beratung im Beratungscenter eingebucht und 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 weitere Anträge zu SGB-II Leistungen) aus. Kundinnen und Kunden haben zudem die Möglichkeit, sich an der Servicetheke aus der Ortsabwesenheit zurückzumelden oder Auskunft über den aktuellen Bearbeitungsstand ihrer Anträge zu erhalten. Zudem 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 ersten Halbjahr 2022 weiterhin Teil des Hygienekonzepts der KfB. Die Bürgerinnen und Bürger hatten die Möglichkeit, einen telefonischen Termin zu vereinbaren, um eine Beratung bezüglich SGB-II-Leistungen zu erhalten und offene Fragen zu klären. Mitarbeitende der Servicetheke wurden mit an der Telefonzentrale eingesetzt, um die zahlreichen Anrufe abzudecken und weiterzuleiten. Ein persönlicher Termin vor Ort mit der zuständigen Person im Fallmanagement war seit September 2021 wieder möglich. Unterlagen konnten im Fristenbriefkasten eingeworfen oder in digitaler Form per E-Mail zugeschickt oder auf der Website hochgeladen werden. Antragsvordrucke wurden an einem Übergabefenster kontaktlos rausgegeben. Nicht alle Betroffenen waren mit dieser Vorgehensweise zufrieden, aber es wurde aufgrund der Corona-Pandemie akzeptiert und eingehalten. Das Angebot, die Unterlagen per E-Mail zukommen zu lassen, wurde gut genutzt und es gehen durchschnittlich 300-400 E-Mails täglich bei der zentralen E-Mail-Adresse ein.

Seit dem April 2022 wurde Schritt für Schritt mehr persönlicher Service in der KfB angeboten. Besucherinnen und Besucher durften wieder ins Haus eintreten und die Angelegenheiten wurden persönlich am Schalter der Servicetheke 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 wieder einen zweiten Schalter besetzt und geöffnet.

Das Ziel der vollumfänglichen Öffnung mit allen Angeboten beim Kundenservice wurde im Juni 2022 umgesetzt. Die Ukraine-Krise und der Rechtskreiswechsel vom AsylbLG ins SGB II hat dazu geführt, dass die Servicetheke wieder komplett die o.g. Öffnungszeiten anbot sowie wieder alle Schalter geöffnet wurden, damit die Vielzahl an Neukundinnen und -kunden ohne unzumutbare Wartezeiten bedient werden konnten. Alle Hilfesuchenden konnten nun ohne Termin zu den Öffnungszeiten den vollumfänglichen Service der KfB erhalten.

Das Angebot der mehrsprachigen Ausfüllhilfe, das seit März 2019 in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz Darmstadt besteht, wurde in 2022 weitergeführt. Hier erhalten Menschen mit Verständnis- und/oder Sprachschwierigkeiten Unterstützung beim Ausfüllen der Antragsunterlagen und bei der Formulierung von Stellungnahmen für die Leistungssachbearbeitung. Das Angebot wurde zusätzlich mit einer weiteren Sprachmittlungskraft für die Sprachen ukrainisch und russisch mit zusätzlich acht Stunden pro Woche ab Juni erweitert. Diese zusätzliche Kraft unterstützt die Hilfesuchenden beim Ausfüllen der Antragsunterlagen und ist zusätzlich als Übersetzungshilfe an der Servicetheke im Einsatz. Insgesamt waren fünf Sprachmittlungskräfte für die Ausfüllhilfe tätig.

Im Jahr 2022 betreute die Ausfüllhilfe insgesamt 1.630 Personen. Dieses Angebot wird aktiv an der Servicetheke beworben und von den Kundinnen und Kunden dankend angenommen. Von den Hilfesuchenden waren 52 % männlich und 48 % weiblich. Von den 1.630 Beratungen erfolgten 88 telefonisch. Die telefonische Betreuung stellt in diesem Kontext für Kundinnen und Kunden sowie für die Mitarbeitenden der Ausfüllhilfe eine immense Herausforderung dar. Beratungstermine konnten ab Juni 2022 nach der Öffnung der Servicetheke wieder komplett in Präsenz stattfinden. Die Anmeldung und Terminvergabe zum Ausfüllen erfolgte telefonisch oder durch die Servicetheke.

Die Beratungen der Ausfüllhilfe vor Ort erfolgten zu folgenden Aufgabenbereichen: Hauptanträge (431), Weiterbewilligungsanträge (177), Anlagen zu SGB-II-Anträgen (195), Kommunikation mit der KfB (Briefe verfassen oder übersetzen, 185), Anträge für Bildung und Teilhabe (132). Die am meisten



in Anspruch genommenen Herkunftssprachen waren: Ukrainisch/Russisch 598, Arabisch 380, Türkisch 187, Dari/Farsi 139, Deutsch 90, Somalisch 51.

Pro Monat wurden im Durchschnitt 136 Fälle bearbeitet (2021: 59 Fälle / Monat). Im Vergleich zu 2021 ist die Inanspruchnahme mit ca. 140% deutlich gestiegen. Zum größten Teil ist die deutliche Zunahme der Fälle auf die Geflüchteten aus der Ukraine mit 50 Fällen / Monat (Juni bis Dezember) begründet. Ohne die Berücksichtigung der ukrainischen Fälle betrug die Zunahme der Fälle ca. 46 % im Vergleich zu 2021.

5.2. Fachgebiet 520.7 – Kundenmanagement (Kuma)

5.2.1. Beratungscenter

Das Beratungscenter der KfB wurde im Rahmen einer Umstrukturierung und Abschaffung der offenen Sprechzeiten 2013 eröffnet.

Ziel war die Einführung einer Terminsprechstunde mit erweitertem Servicebereich, in welchem für die Kundinnen und Kunden die Möglichkeit besteht, ohne Termin während der Öffnungszeiten kompetent beraten zu werden und Unterlagen abzugeben. Des Weiteren sollten die Mitarbeitenden der materiellen und aktivierenden Hilfe entlastet werden.

Den Bürgerinnen und Bürgern des Landkreises Darmstadt-Dieburg stand auch im Jahr 2022 das Beratungscenter zur Verfügung, zunächst nur telefonisch und ab Juni 2022 auch wieder für persönliche Beratungsgespräche.

Aufgrund der noch vorherrschenden Corona-Pandemie wurde die seit März 2020 umgestellte Arbeitsweise des Beratungscenters, die Beratungen telefonisch anzubieten, bis zur Öffnung des Hauses ab dem 01.06.2022 vorgehalten und aufgrund der guten Annahme durch die Kundinnen und Kunden auch nach Öffnung des Hauses beibehalten.

Das Beratungscenter bietet den Hilfesuchenden die Möglichkeit, Ihre Anliegen mit qualifizierten Fachkräften zu besprechen. Die Kolleginnen und Kollegen im Beratungscenter nehmen darüber hinaus Neuansprüche telefonisch oder schriftlich entgegen und beraten unter anderem bei Umzügen, Stromrückständen, Mietschulden und fehlenden Leistungen. Weiter erfolgt die Ausstellung von Lebensmittelgutscheinen, P-Konto-Bescheinigungen, die Erstellung der Erstantragsunterlagen für die Direktzuweisungen der ukrainischen Flüchtlinge aus dem Fachbereich 541 sowie die Erst-erfassung von postalisch, per E-Mail oder Online eingegangenen Neuansprüchen, der Versand der Antragseingangsbestätigungen und Terminierung der Erstgespräche für die Clearingstelle.

Die Zahl der Neuansprüche ist im Vergleich zum Jahr 2021 – bedingt durch die Aufnahme von ukrainischen Flüchtlingen und Übernahme in den SGB-II-Bezug ab Juni 2022 – stark gestiegen und stellte eine große Herausforderung dar (siehe Tabelle).

Tabelle 5: Neuansprüche KfB 2021-2022 im Vergleich

Monat	Neuanträge in 2021	Neuanträge in 2022	Veränderung in Prozent
Januar	310	220	-29 %
Februar	345	223	-35 %
März	320	194	-39 %
April	264	177	-33 %
Mai	224	368	64 %



Monat	Neuanträge in 2021	Neuanträge in 2022	Veränderung in Prozent
Juni	245	1.311	435 %
Juli	185	253	37 %
August	193	321	66 %
September	213	321	51 %
Oktober	214	275	29 %
November	226	256	13 %
Dezember	185	186	1 %
Gesamtes Jahr	2.924	4.105	40 %

Das Ziel kurzer Bearbeitungszeiten der Erstanträge konnte aufgrund steigender Fallzahlen, aber auch personeller Probleme nicht kontinuierlich umgesetzt werden. Hier war deutlich der Fachkräftemangel bei der Wiederbesetzung von Stellen spürbar. Die Ersterfassung von Neuanträgen betrug zwischenzeitlich bis zu vier Wochen. Normal waren vorher 5-10 Werktage.

Die Telefonberatung musste zum Ende des Jahres aufgrund fehlender Kapazitäten eingeschränkt werden und wird mit der Schaffung von zwei zusätzlichen Stellen 2023 in ein anderes Fachgebiet überwechseln.

Die terminlose persönliche Beratung wurde zum Ende des Jahres 2022 wieder verstärkt wahrgenommen und der Trend zeigt für das Jahr 2023 einen erhöhten Bedarf.

5.2.2. Clearingstelle

Die Probleme in der Umsetzung der konzeptionellen Arbeit setzten sich leider im Jahr 2022 in der seit Oktober 2020 realisierten Clearingstelle weiter fort. Zwar konnten seit Anfang 2022 wieder die entsprechenden Inhalte umgesetzt und für eine schnelle Erstberatung nach Antragstellung und ein Sofortangebot für neue erwerbsfähige Antragstellende gesorgt werden, bedingt durch das Sanktionsmoratorium war es aber nicht möglich, alle zur Wahrnehmung der Termine zu bewegen, sodass die Inanspruchnahme hinter unseren Erwartungen zurück lag.

Auch das im November 2021 gestartete Projekt „Zurück in Arbeit (ZiA)“, ein weiteres Sofortangebot für arbeitsmarktnähere Kundinnen und Kunden und wichtiger Baustein in der konzeptionellen Arbeit der Clearingstelle, wurde aufgrund der veränderten Kundenstruktur und vor allem der fehlenden Eignung des neuen Klientel für dieses Projekt nach Ablauf eines Jahres nicht mehr verlängert.

Die Pläne der Bundesregierung zur Ausgestaltung des Bürgergeldes und damit verbundenen rechtlichen Unsicherheiten trugen ebenfalls ihren Teil dazu bei. Trotz veränderter Rahmenbedingungen wird eine Clearingstelle weiterhin als zielführend, notwendig und erforderlich angesehen, um Neuantragstellende zeitnah zu aktivieren, Defizite durch ein umfangreiches Erstprofil und Kompetenzen durch eine Potenzialanalyse zu erkennen. Jedoch werden in 2023 die Inhalte und das Konzept im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen des Bürgergeldes anzupassen sein, um die gewünschten Effekte zu erzielen.



5.3. Fachgebiet 520.8 – Projekt „Chance Europa“ - aus dem Handlungsschwerpunkt IdA der ESF-Integrationsrichtlinie Bund

Mit dem Projekt „CHANCE EUROPA“ bot 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 war. Kern des Angebotes war ein zweimonatiges Praktikum im Ausland. Das Projekt richtete sich an individuell beeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, deren Lebensbedingungen, familiäres Umfeld oder Gesundheitszustand einen erhöhten Unterstützungsbedarf begründete, um in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt einmünden bzw. eine schulische Laufbahn, mit dem Ziel des Abschlusses, wieder beginnen zu können. Die sozialpädagogische Betreuung ermöglichte eine individuelle Unterstützung und stärkte die eigenen Ressourcen der Arbeitsuchenden, welches das Erfolgsrezept dieses Mobilitätsprojektes war. Sich in einer fremden Umgebung zu bewähren, führte zu einer deutlichen Veränderung in der Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen und förderte die positive Entwicklung des Selbstwertgefühls sowie der Selbstbefähigung. Die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden wurde insgesamt 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, veränderten gewohnte Denk- und Verhaltensmuster der Teilnehmenden. Dieser individuelle Lern- und Entwicklungsprozess stärkte die sozialen Kompetenzen und war ein Sprungbrett für weitere Aktivitäten, um auf dem heimischen Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

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

Kooperationspartner der KfB waren die VisMedNet Association in Malta und ECTE in Griechenland/Kreta. Seit 2018 war 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, wurden den Teilnehmenden ihre persönlichen und beruflichen Stärken vermittelt, bevor eine intensive Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt erfolgte. Der Sprachkurs füllte den größten Teil der Vorbereitung aus. Ergänzend erhielten die Teilnehmenden landesspezifische Informationen und ein Mobilitätstraining. Zusammen mit einer sozialpädagogischen Betreuung reiste die Gruppe für ein betriebliches Praktikum ins Ausland. Je nach Fähigkeiten und Neigungen wurden berufliche Erfahrungen z.B. in Restaurant, Hotel und Verkauf sowie Handwerksbetrieb, Gärtnerei und Schneiderei gemacht.

Erfahrungen in 2022

Im Jahr 2022 fand in den ersten drei Monaten die Nachbereitungsphase für die 8 Teilnehmenden statt, die im Dezember 2021 aus Griechenland zurückkamen. Mit dieser Gruppe aus Flow 15 endete auch die Projektlaufzeit für „Chance Europa“.

Trotz der zeitlichen Verzögerung aufgrund pandemiebedingter Rahmenbedingungen, konnte durch die Test- bzw. Impfbereitschaft der Teilnehmenden und des sozialpädagogischen Begleitpersonals überhaupt eine Auslandsreise mit der vom BMAS geforderten Mindestanzahl von Teilnehmenden erfolgreich umgesetzt 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 sozialpädagogische Begleitperson. 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 31.03.2022 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, zählten zur Zielgruppe bis 27 Jahre, von denen nahezu gleich viele männlich wie weiblich waren. Etwa 68 % der Ü27-Teilnehmenden waren männlich (entspricht 31 männlichen und 14 weiblichen TN Ü27).

148 Teilnehmende von 177 besaßen die deutsche Staatsbürgerschaft. Davon hatten insgesamt 81 Personen einen Migrationshintergrund. Etwas weniger als die Hälfte aller Teilnehmenden erfüllte 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 2022 ihr Auslandspraktikum beendet haben, nahmen im Anschluss 45 Personen eine Ausbildung auf und 40 begannen mit einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit. 70 Teilnehmende haben u.a. ein erneutes Praktikum in Deutschland aufgenommen, eine Weiterbildung/Qualifizierung begonnen oder ein Studium oder einen weiterführenden Schulbesuch aufgenommen. 3 Personen beendeten den SGB-II-Leistungsbezug ohne Angabe von Gründen.

Erwähnenswert ist zudem, dass 7 Teilnehmende nach dem Auslandspraktikum für eine Arbeitsstelle ins Ausland zurückgekehrt sind, um ihren Lebensmittelpunkt dorthin zu verlegen.

Unter Vorbehalt der Antragsgenehmigung durch das BMAS soll das Angebot der KfB für ein transnationales Mobilitätsprojekt nunmehr im Rahmen des ESF PLUS-geförderten Programms JUVENTUS für 18- bis 30-jährige Arbeitsuchende fortgeführt werden, welches an die Erfahrungen des Vorgängerprojektes IdA anknüpft. Das Angebot trägt im Projektverbund - nationaler Partner der KfB ist erneut das BWHW - den Namen „EMIL!“ (Europa: Integration und Mobilität leben!) und hat eine Projektlaufzeit von 01.03.2023 bis 31.03.2027.

5.4. Fachgebiet 520.9 – Projekt rehapro „Spurwechsel“



Die gesundheitlichen Probleme 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 - rehap^{ro}" 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. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten innovative Ansätze bzw. Ideen sowie Gruppenangebote nicht durchgeführt werden. Vor diesem Hintergrund haben sich die Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) sowie das BWHW für einen Verlängerungsantrag entschieden. Ziel ist es, die innovativen Ansätze, welche während der Pandemie nicht in vollem Umfang durchgeführt werden konnten, über die längere Laufzeit zu erproben und somit die entsprechenden Erkenntnisgewinne der ursprünglichen Projektskizze generieren zu können. Das Projekt wurde bis zum 30.03.2025 verlängert.

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, welche die Beratung des Jobcenters nicht in Anspruch nehmen, schwierig zu erreichen sind oder sich in einem ungeklärten Reha-Verfahren befinden.

Die Kreisagentur für Beschäftigung 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.

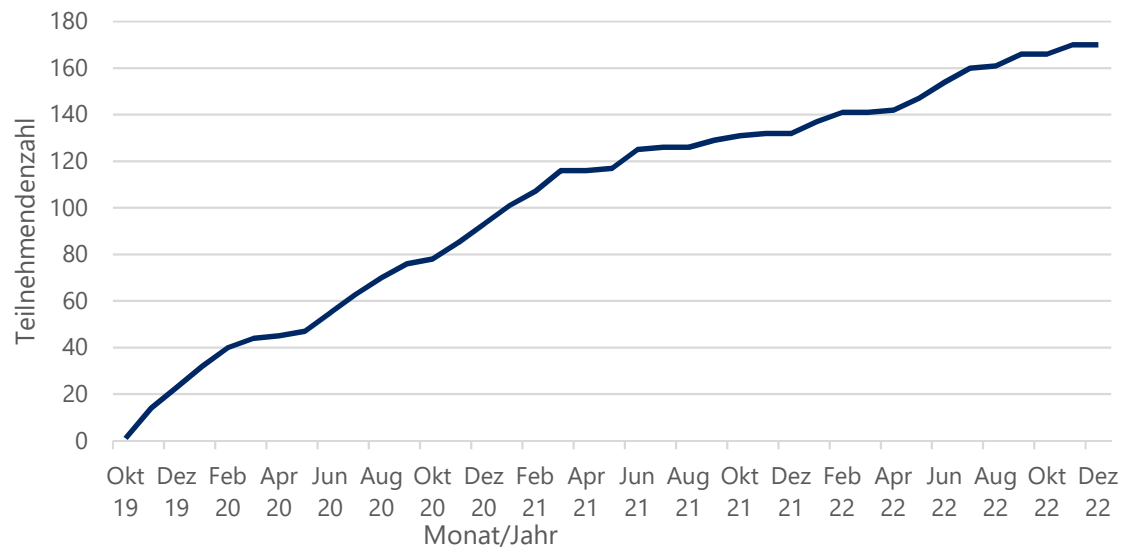
Aus der ersten quantitativen und qualitativen Erhebungen wurden Ergebnisse generiert, die im Folgenden dargestellt werden.

Kenntnisgewinn über die Zielgruppe

Seit Projektbeginn wurden 170 Teilnehmende zugesteuert (Stand 31.12.2022). Während im ersten Jahr des Projektes eine kontinuierliche Zunahme zu verzeichnen ist, ist in den Folgejahren 2021 und 2022 tendenziell eine kontinuierliche Abnahme zu beobachten. Bei Betrachtung der Zuweisung zu den einzelnen Jahren lässt sich feststellen, dass es 23 Zuweisungen in 2019 gab, 70 Zuweisungen in 2020, 39 Zuweisungen in 2021 und 38 Zuweisungen in 2022. Das bedeutet 2021 und 2022 blieben die Zuweisungen relativ stabil. Die Abnahme der Zusteuierungen 2021 und 2022 im Vergleich zu 2020 lässt sich mit der langen Verweildauer der Teilnehmenden im Projekt und die damit einhergehende Ressourceneinbindung der Spurwechsel-Coaches erklären.

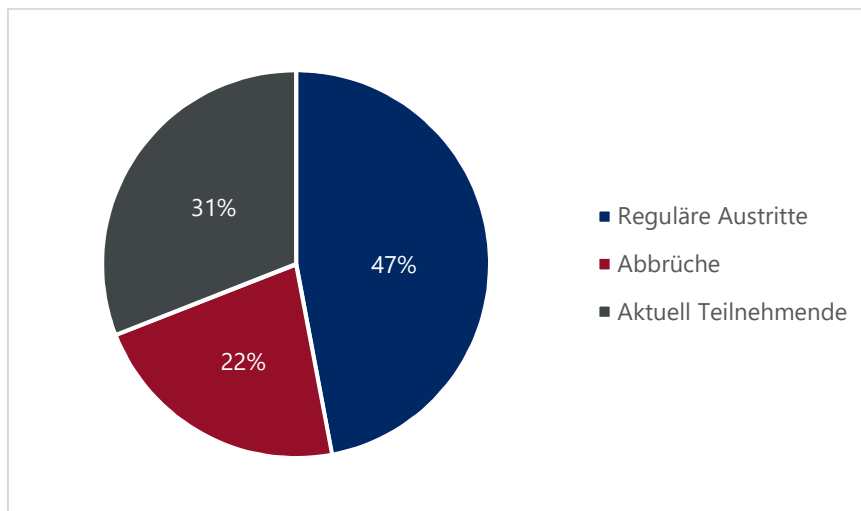


Abbildung 35: rehapro - Zusteuerung Teilnehmende pro Monat (N=170)



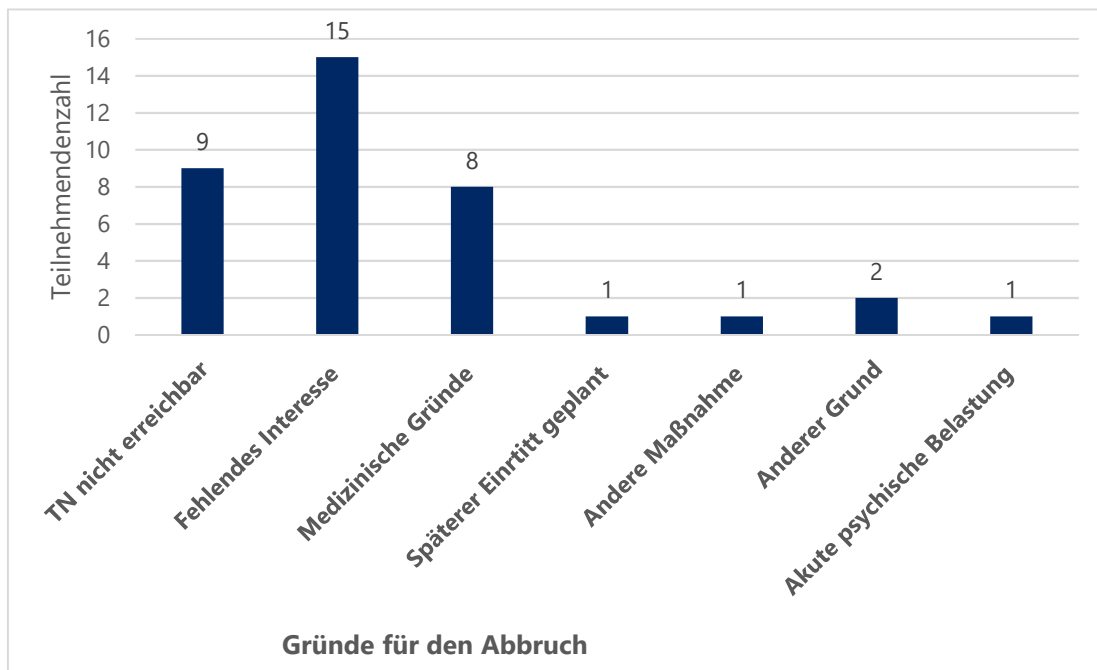
Von den 170 bis 31.12.2022 zugesteuerten Personen, erfolgte bei zwei Personen im Jahr 2022 noch kein Erstkontakt, sodass diese für die folgenden Ausführungen nicht berücksichtigt wurden. Die Gesamtanzahl der folgenden Ausführungen bezieht sich deshalb auf 168 Personen, die bereits mindestens einen Erstkontakt hatten.

Abbildung 36: rehapro - Übersicht über bisherige Teilnehmende (N=168)



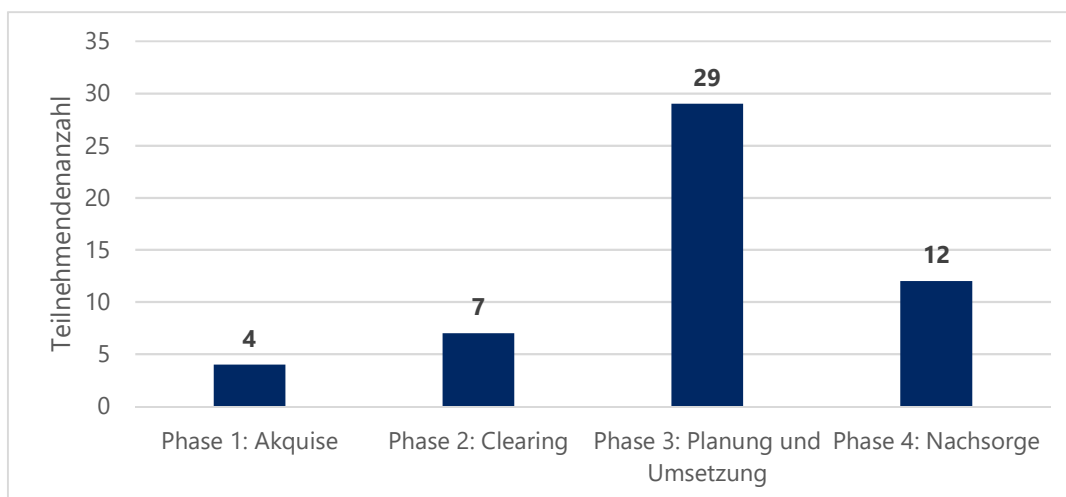
Von den seit Beginn des Projektes 168 Teilnehmenden befanden sich 52 Personen (31%) zum 31.12.2022 im Projekt. 79 Teilnehmende (47%) waren regulär aus dem Projekt ausgeschieden, während 37 Personen (22%) die Projektteilnahme vorzeitig abgebrochen haben.

Abbildung 37: rehapro - Übersicht über Gründe für Projektabbruch (N=37)



Von den 52 am Projekt aktiv teilnehmenden Personen befanden sich am 31.12.2022 vier Personen in Projektphase 1, welche sich mit dem Thema der „Akquise“ befasst. 7 Teilnehmende durchliefen die „Clearing-Phase“ (Phase 2) und 29 Personen befanden sich in der dritten Phase der „Planung und Umsetzung“. Zwölf Personen waren bereits in Phase 4 „Nachsorge“ eingemündet. Das bedeutet, der Großteil der Teilnehmenden befand sich am Ende des Jahres 2022 in Phase 3, was durch die unterschiedliche Dauer der einzelnen Phasen zu begründen ist.

Abbildung 38: rehapro - Projektphasen (N=52)



Das Projekt hat zwei Akquise-Schwerpunkte. 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. Von 139 Personen, die bislang im Monitoring-Tool erfasst sind, liegen zu 118 Personen Angaben zur Projektteilnahme vor, wobei bis zu drei Gründe pro Person möglich sind. Am häufigsten mit 54 Nennungen wird eine psychische Krankheit als Grund angegeben, gefolgt von der körperlichen Beeinträchtigung mit 47 Angaben. Der Mangel an sozialer Teilhabe, der drohende Verlust von Arbeitsfähigkeit sowie die Prävention von Erkrankung wurden mit 33 bzw. 29 Angaben



in etwa gleich häufig genannt. Bei 20 Personen liegt die Projektteilnahme bei einer amtlich anerkannten Behinderung, bei 11 Personen in einer Suchtkrankheit, bei 10 Personen ist ein sonstiger Grund angegeben, bei 6 Personen eine geistige Behinderung. Bei 17 Personen liegen keine Angaben dazu vor.

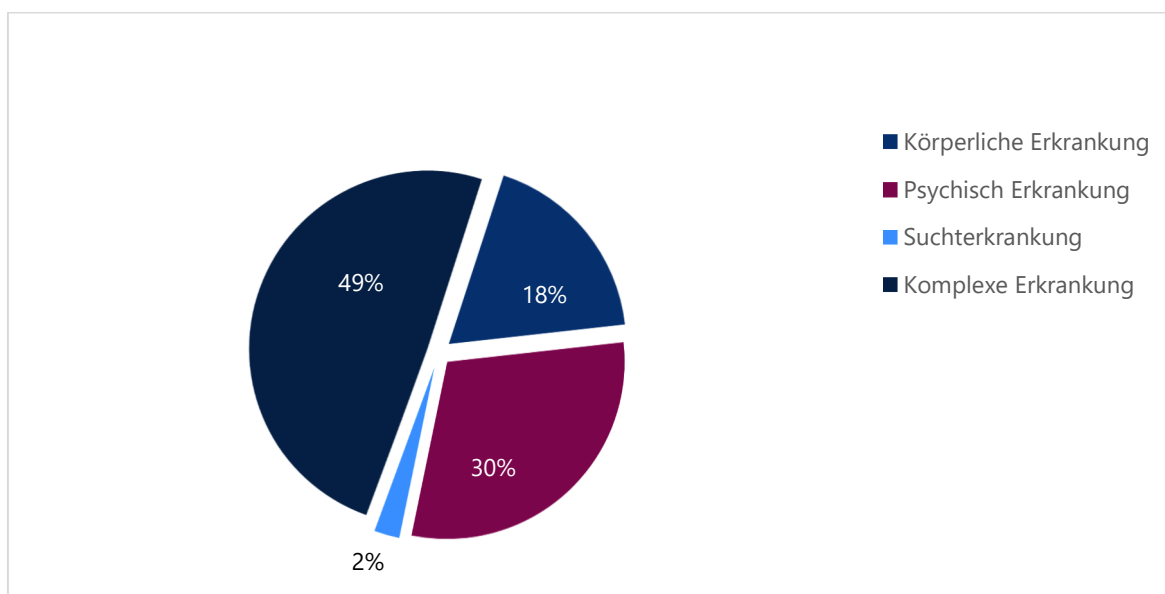
Abbildung 39: rehapro - Grund der Projektteilnahme (N=139; Mehrfachnennungen möglich)



Gesundheits-Kategorie

Bei Betrachtung der vornehmlich gesundheitlichen Einschränkung lässt sich feststellen, dass der Großteil der Zielgruppe komplexe gesundheitliche Erkrankungen aufweist. So haben 83 Personen (49 %) vornehmlich eine komplexe Erkrankung, 50 Personen (30 %) sind vorrangig psychisch erkrankt, 31 Personen (18 %) sind vorrangig körperlich erkrankt und vier Personen (2 %) weisen vornehmlich eine Suchterkrankung auf.

Abbildung 40: rehapro - Gesundheitssituation – Vornehmliche gesundheitliche Einschränkung (N=168)





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 Angeboten 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.

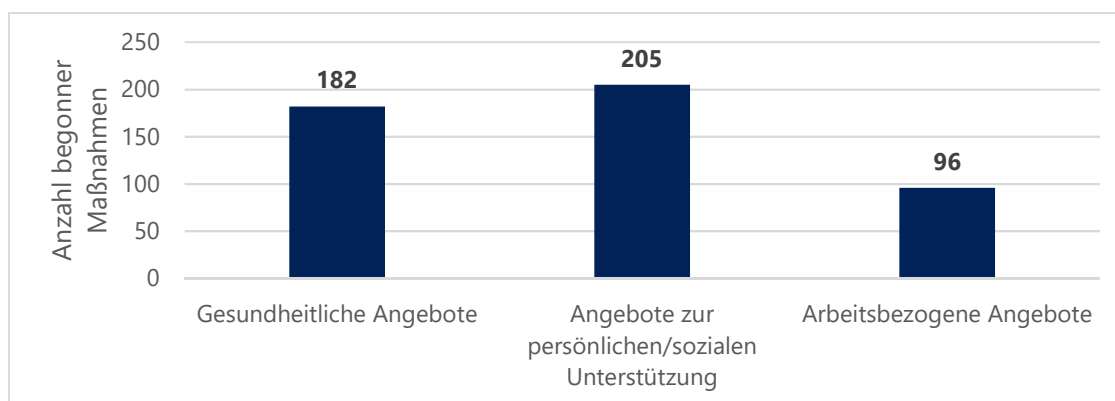
Die Teilnehmenden-Gewinnung stellt für das Projekt eine besondere Herausforderung dar: Laut Einschätzung der Coaches vom Projekt Spurwechsel sind die Basiselemente für die Teilnehmenden-Gewinnung Freiwilligkeit, Verzicht auf Sanktionen, Vertrauen, Einplanung ausreichender zeitlicher Ressourcen, Wertschätzung und gegenseitiger Respekt.

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 483 Unterstützungsmaßnahmen teilgenommen. Die Nachfrage an den Angeboten in rehapro verteilt sich wie folgt:

Angebote zur persönlichen / sozialen Unterstützung:	205 Besuche
Gesundheitliche Angebote:	182 Besuche
Berufliche Angebote:	96 Besuche

Abbildung 41: rehapro - Besuchte Maßnahmen in Kategorien (N=483)



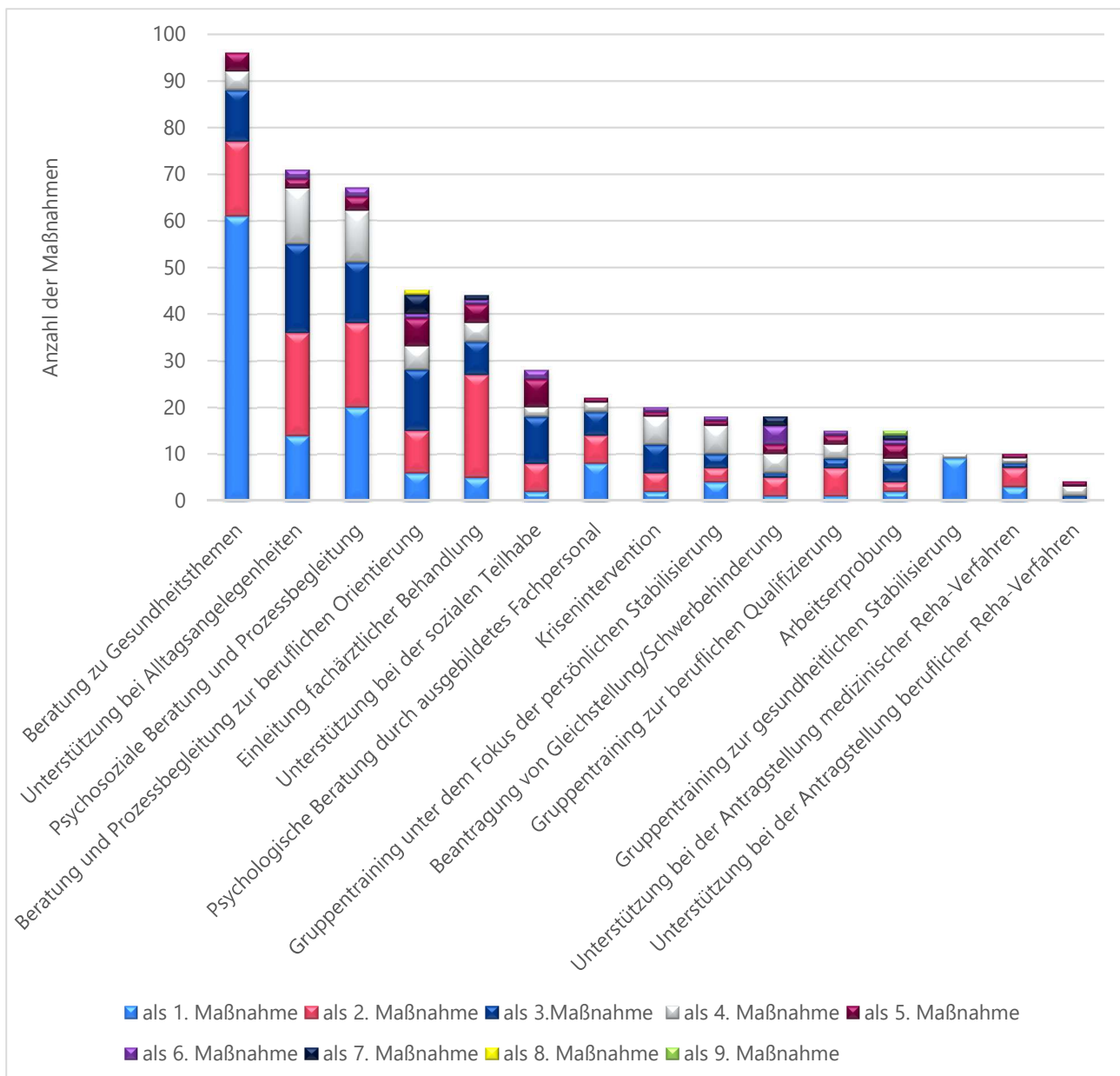
Aufgrund der komplexen gesundheitlichen Problemstellungen sowie dem hohen Bedarf an Unterstützung bei Alltagsangelegenheiten ist eine parallele Bearbeitung von gesundheitlichen und beruflichen Themen nur in Einzelfällen möglich. Am häufigsten werden Maßnahmen zur sozialen/persönlichen Unterstützung in Anspruch genommen, gefolgt von den gesundheitlichen Angeboten. Arbeitsbezogene Maßnahmen werden dagegen deutlich seltener besucht. Daraus lässt sich ableiten, dass für die Teilnehmenden Angebote zum Thema Gesundheit und zur persönlichen/sozialen Teilhabe im Rahmen dieses Projektes im Vordergrund stehen.



Das folgende Schaubild gibt einen detaillierten Einblick in die begonnenen Maßnahmen der Teilnehmenden (Abbildung 8). Die 139 im Monitoring erfassten Teilnehmenden haben 483 Maßnahmen begonnen, wobei die einzelnen Teilnehmenden zwischen keiner und neun Maßnahmen besucht haben. Des Weiteren zeigt die Grafik zum einen wie häufig eine Maßnahme begonnen wurde und zum anderem ist die zeitliche Abfolge im Projektverlauf ersichtlich. Zu bemerken ist, dass die zeitliche Abfolge keine Priorisierung darstellt.

Es lässt sich feststellen, dass die Beratung zu Gesundheitsthemen, die Unterstützung bei Alltagsangelegenheiten, psychosoziale Beratung und Prozessbegleitung am häufigsten in Anspruch genommen wurden. Die Beratung zu Gesundheitsthemen wird auch mit Abstand am häufigsten als 1. Maßnahme besucht, gefolgt von der psychosozialen Beratung und Prozessbegleitung und der Unterstützung bei Alltagsangelegenheiten. Dies ist als Hinweis zu werten, dass zu Beginn, also bei Eintritt in das Projekt, bei vielen Teilnehmenden gesundheitliche Belange vorrangig zu bearbeiten sind, gefolgt von sozialen/persönlichen Belangen. Erst im Anschluss werden dann Themen mit beruflichen Schwerpunkten in Angriff genommen.

Abbildung 42: rehapro - Begonnene Maßnahmen (N=483)





Aufsuchende Arbeit

Eine innovative Besonderheit im Projekt ist die aufsuchende Arbeit, die während der Corona Pandemie als Angebot und Kommunikationsinstrument häufig genutzt wurde. 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.

Von den 168 Personen haben bislang 98 Personen (58 %) mindestens eine Form der aufsuchenden Arbeit in Anspruch genommen. Dabei gibt es Teilnehmende bei denen lediglich aufsuchende Beratung möglich ist und somit überhaupt keine KOMM-Struktur vorhanden ist und Personen bei denen die aufsuchende Arbeit ergänzend zur Beratung im BWHW stattgefunden hat. Lediglich bei 70 Personen (42 %) fand bis zum 31.12.2022 keine Form der aufsuchenden Arbeit statt. Diese Zahlen zeigen, dass bei den Teilnehmenden des Projektes ein hoher Bedarf an aufsuchender Arbeit besteht und dieser Aspekt als wichtiger Punkt des Projektes zu werten ist.

Bei Betrachtung der ausdifferenzierten, verschiedenen Formen der aufsuchenden Arbeit fällt auf, dass von den 98 Personen, die bislang mindestens eine Form der aufsuchenden Arbeit genutzt haben, mit Abstand am häufigsten eine Telefonberatung stattgefunden hat. 47 Personen haben einen Außentermin, 29 einen Hausbesuch und 9 Personen eine Videokonferenz in Anspruch genommen. Als Gründe für den Bedarf an aufsuchender Arbeit werden psychische Probleme, viele persönliche Termine, akute gesundheitliche oder körperliche Probleme, Corona-Risikopatient/in oder aufsuchende Arbeit als Ergänzung zum BWHW genannt.

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.

2022 fand zum ersten Mal ein kombiniertes Netzwerktreffen von Maßnahmenträgern sowie Kosten- und Leistungsträgern zu dem Thema „Psychische Bedarfe“ statt. An den Netzwerktreffen haben folgende Netzwerkpartner teilgenommen: Krankenkassen, Deutsche Rentenversicherung, Integrationsamt, Sozialpsychiatrischer Dienst Darmstadt, Betreuungsstelle des Landkreises Darmstadt-Dieburg, Bundesagentur für Arbeit, Büro für Selbsthilfe und ein Arbeitgeber. Alle Netzwerkpartner haben Anknüpfungspunkte zum Schwerpunktthema psychische Bedarfe. Neben der Vorstellung des Projektes Spurwechsel und dem persönlichen Erfahrungsbericht eines Teilnehmenden von Spurwechsel, erhielten die Netzwerkpartner einen Überblick über die verschiedenen psychischen Bedarfslagen der Teilnehmenden von Spurwechsel. Im Anschluss erfolgte ein gegenseitiger Austausch.

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 aller 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.

5.5. Fachgebiet 520.4 – Regionalprojekt „Ich lebe und arbeite in...“

Für das Regionalprojekt „Ich lebe und arbeite in...“ wurden 4 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 werden konnten, d.h. in jeder Kommune im Landkreis hat das Regionalprojekt stattgefunden. Die laufende Projektarbeit wurde durch eine aktive Pressearbeit unterstützt und begleitet, was zu einer sehr positiven Außenwirkung und -darstellung der KfB und des Landkreises geführt hat. Insgesamt wurden 2022 sechs Regionalprojekte in fünf Städten und Gemeinden des Landkreises durchgeführt bzw. gestartet. D.h. in einer Gemeinde haben wir direkt zum Ende des einen Projektes ein weiteres Regionalprojekt gestartet.

Seit Oktober 2020 sind die Regionalprojekte zudem nach AZAV zertifiziert.

Abbildung 43: Karte mit den bisher durchgeführten Regionalprojekten (Stand 12/2022)



5.6. Fachgebiet 520.3 – Beschaffung von Eingliederungsleistungen

Im abgelaufenen Berichtsjahr 2022 wurden insgesamt in 9 Ausschreibungsverfahren 10 Eingliederungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Zentralen Auftragsvergabestelle (ZAvS) der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg nach Vergaberecht neu beschafft, sowie 6 Zuwendungsverfahren durchgeführt.



Tabelle 6: Die nach Vergaberecht beschafften Maßnahmen:

Nr.	Maßnahmebezeichnung	Lose	Ort	Maßnahmedauer	gesetzliche Grundlage
1	Coaching und Arbeitsvermittlung von Erziehenden (CAE+)	004-0174	DA	01.01.2022 – 31.12.2022	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
2	Aktivierung und berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung (ABB)	004-176	DA	01.02.2022 – 31.01.2023	§ 16, 16g SGB II i.V.m. § 45 SGB III
3	Coaching für Menschen in Integrationskursen (CIK)	004-0175	DA	01.02.2022 – 31.01.2023	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
4	Werkstatt Zukunft U25	004-0183 004-0184	DA DI	01.12.2022 – 30.11.2023	§ 16h SGB II
5	Perspektive Job+	004-0182	DA	01.09.2022 – 31.08.2023	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
6	Teilzeitmaßnahme zur Aktivierung von eLb mit Intensiv-Coaching und betrieblichen Erprobungsphasen (Coaching Plus)	004-0180	DA	01.09.2022 – 31.08.2023	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
7	Teilzeitmaßnahme zur Aktivierung von eLb mit Intensiv-Coaching und betrieblichen Erprobungsphasen (Coaching + regional)	004-0181	DI	01.09.2022 – 31.08.2023	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
8	Bewerbungscenter (BWC)	004-0190	DA	01.04.2023 – 31.03.2024	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
9	Aktivierung und berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung (ABB)	004-0191	DA	01.03.2023 – 29.04.2024	§ 16, 16g SGB II i.V.m. § 45 SGB III

Tabelle 7: Die nach Zuwendungsrecht beschafften Projekte:

Nr.	Maßnahmebezeichnung	Lose	Ort	Maßnahmedauer	gesetzliche Grundlage
1	Personenbezogene Dienstleistungen lernen – Wir steigen ein, LPR QuB	014-0011	DA	01.01.2022 – 30.06.2022	§ 16f SGB II
2	Personenbezogene Dienstleistungen lernen – Wir steigen ein, LPR QuB	014-0016	DA	01.07.2022 – 31.12.2023	§ 16f SGB II
3	Aktivierungshilfe für jüngere Menschen, LPR QuB	014-0014	DA	01.01.2022 – 30.06.2022	§ 16f SGB II
4	Aktivierungshilfe für jüngere Menschen, LPR QuB	014-0015	DA	01.07.2022 – 31.12.2023	§ 16f SGB II
5	Multiflex	020-0065	PF	01.05.2022 – 28.02.2026	rechtsfrei
6	Mehrsprachige Gesundheitsberatung	020-0066	DA	01.09.2022 – 31.08.2024	rechtsfrei

Legende: DA = Darmstadt, DI = Dieburg, PF = Pfungstadt

In der oben angegebenen Aufstellung sind Eingliederungsmaßnahmen/Projekte, die in Vorjahren beschafft und aufgrund einer vertraglich vereinbarten Verlängerungsoption nach 2022 verlängert wurden, nicht berücksichtigt. Die Maßnahmen/Projekt wurden aus Bundesmitteln, Landesmitteln sowie kommunalen Mitteln finanziert.



5.7. Außendienst

Der Außendienst wird seit dem Jahr 2022 im Fachgebiet 520.5 (Finanzen, Einkommensermittlung Selbstständige und Außendienst) geführt. Der Außendienst führt originär 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 Kreisagentur für Beschäftigung, nahm der Außendienst verstärkt die Funktion einer persönlichen Anlaufstelle zwischen Leistungsbeziehenden und Jobcenter wahr. Seit dem Jahr 2022 können digitale Endgeräte mit in den Außendienst genommen werden, um jederzeit Einblick in die Akte und den dazugehörigen Auftrag zu erhalten.

Im Jahr 2022 standen für den Außendienst 3,0 Vollzeitäquivalente (VZÄ) bis zum 30.09.2022 zur Verfügung. Ab dem 01.10.2022 waren es 3,462 VZÄs. Es wurden im Berichtsjahr insgesamt 1.355 Aufträge durch die Mitarbeitenden des Außendienstes abschließend bearbeitet. Trotz Einschränkungen durch die Corona-Pandemie gab es keine Einschränkungen bei den Hausbesuchen. Aufgrund der hohen Anzahl von Flüchtlingen aus der Ukraine kam es in der zweiten Jahreshälfte vor allem im Bereich „Beihilfen Erstaussstattungen“ zu einer hohen Anzahl von herausfordernden Hausbesuchen.

Der Jahresverlauf der erledigten Aufträge stellt sich wie folgt dar:

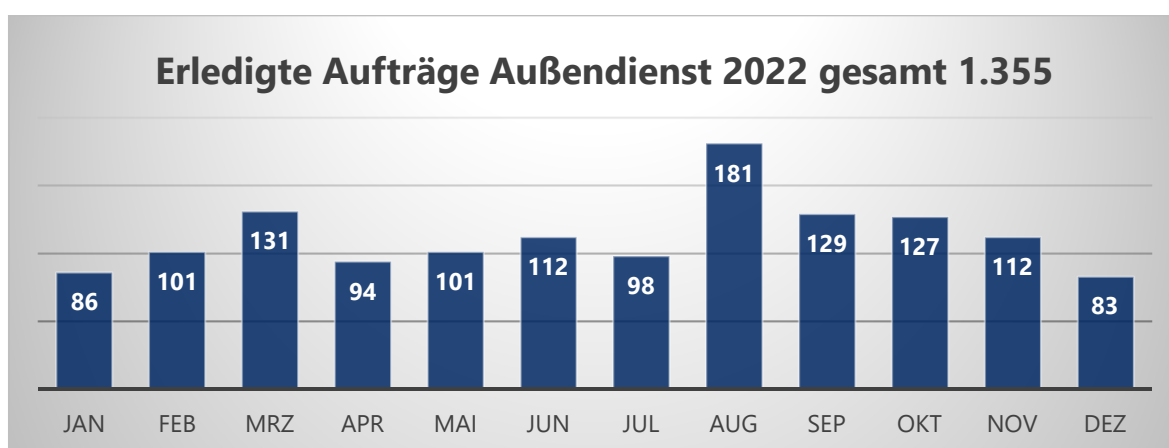


Abbildung 44: erledigte Aufträge Außendienst 2022

Durch den Außendienst werden vor Ort Arbeitsaufträge der materiellen Hilfe und des Fallmanagements (FM) ausgeführt. Auch können selbstständige Betriebe vom Außendienst überprüft werden, um unklare Sachverhalte durch den Außendienst besser aufklären zu können. Zusammenfassend besteht die Aufgabenerfüllung des Außendienstes darin, Anspruchsvoraussetzungen und Angaben der Antragstellenden sowie von geltend gemachten Bedarfe vor Ort zu prüfen, um diese besser einschätzen zu können und der Sachbearbeitung für Ihre Entscheidung eine Hilfestellung zu geben.

Nachfolgend ist die Verteilung der Gesamtauftragszahl auf die Erledigungsgründe aufgeschlüsselt. Es konnte festgestellt werden, dass bei mindestens 359 von 1.355 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 zurück zu gegeben.



Tabelle 8: Erledigungsgründe Außendienst

Erledigungsgründe	
1 = eheähnliche Gemeinschaft	36
2 = keine eheähnliche Gemeinschaft	68
3 = eheähnliche Gemeinschaft nicht eindeutig	26
4 = Umzug notwendig	29
5 = Umzug nicht notwendig	6
6 = Aufenthalt hält sich auf	143
7 = Aufenthalt hält sich nicht auf	91
8 = Renovierung notwendig	14
9 = Renovierung nicht notwendig	1
11 = Antrag von Kunde zurückgezogen	20
12 = Darlehen notwendig	57
13 = Darlehen nicht notwendig	10
14 = Wohnungsgröße überprüft	107
15 = Beihilfe notwendig	203
16 = Beihilfe nicht notwendig	29
17 = Beihilfe teilweise notw.	337
18 = Selbstständigkeit überprüft	2
19 = Hausbesuch verweigert	14
20 = unbekannt verzogen	23
21 = Auftrag durch Sachbearbeitung zurück genommen	49
22 = Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen	3
23 = positive Feststellung der Prüfung gewährter Beihilfen	9
24 = negative Feststellung der Prüfung gewährter Beihilfen	4
25 = Zustellungen Bescheide und Briefe	16
26 = andere Behörde eingeschaltet	0
27 = Einwurf Rückmeldung/Vorladung	2
28 = Rückmeldefrist verstrichen	50
29= Hinweise auf verschwiegenes Einkommen/Schwarzarbeit	3
30= keine Hinweise auf verschwiegenes Einkommen/Schwarzarbeit	3
Sonstige Erledigungsgründe	0
Gesamt (01.01.2022 – 31.12.2022)	1.355



5.8. Fachstelle für Selbstständige

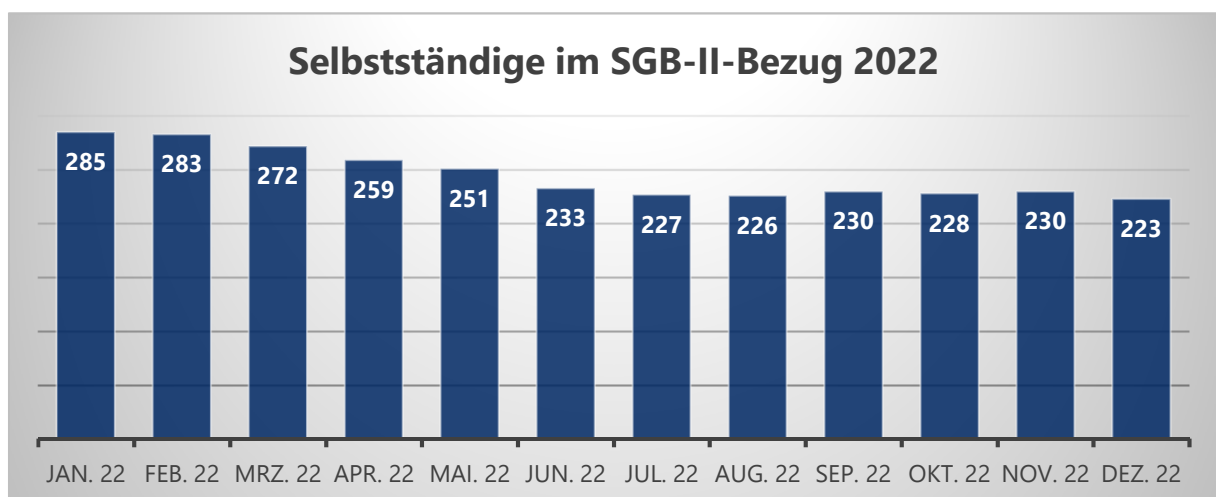
Seit November 2008 verfügt die KfB über eine Fachstelle für die Einkommensermittlung Selbstständige (EKS), welche im Jahr 2022 mit 2,49 Stellen besetzt war. Hier haben die Mitarbeitenden die Aufgabe, das Einkommen von selbstständigen Antragstellenden unter Berücksichtigung der Arbeitslosengeld-II-Verordnung zu bemessen.

Die eingereichten Referenzunterlagen werden inhaltlich sowie auch der Höhe nach mit den Angaben der eingereichten Anlage EKS abgeglichen und auf Plausibilität geprüft. Das Einkommen wird dann vorläufig ermittelt und der Sachbearbeitung der materiellen Hilfe mitgeteilt.

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

Die berechneten Gewährungszeiträume sind in der Regel sechs Monate.

Abbildung 45: Selbstständige im SGB-II-Bezug 2022



Aufgrund der Aufhebung aller Corona-Maßnahmen in der Kreisagentur für Beschäftigung wurden in der Fachstelle EKS im Gegensatz zum Jahr 2021 wieder persönliche Aufklärungsgespräche mit den Kundinnen und Kunden geführt.

Dies betraf vor allem Neufälle, Fälle, die in der Corona-Pandemie erstmalig Anträge auf SGB-II-Leistungen gestellt hatten, sowie besondere Fallkonstellationen.

Die Fallzahlen gingen im vergleichbaren Zeitraum 2021 zurück, liegen aber immer noch über dem Niveau von vor der Pandemie.

Im Jahr 2022 wurden insgesamt **936** vorläufige und abschließende Einkommensermittlungen von Selbstständigen von der Fachstelle für Selbstständige bearbeitet.

Unterjährig befanden sich **384** Selbstständige im Leistungsbezug, das tatsächlich angerechnete Einkommen in diesen Fällen betrug insgesamt **1.295.000,43 €**.

Neben den Berechnungen von vorläufigen und abschließenden Einkommen hat die Fachstelle für Einkommensermittlung die Aufgabe, das Fallmanagement hinsichtlich der Tragfähigkeit der Selbstständigkeit zu beraten und dies mitzuteilen. Dies erfolgt zurzeit durch Weitergabe des Ergebnisses der Berechnung des ermittelten Einkommens sowie eines ausgefüllten Fragebogens, in der die selbstständige Person Auskünfte über seine Selbstständigkeit und deren Perspektive geben soll.



Die Tragfähigkeit wird auch bei Antragstellungen auf Einstiegsgeld und/oder Existenzgründungszuschüssen nach § 16c SGB II geprüft. Diese Anträge werden dann final in einem Gremium aus fachkundigen Personal beraten und entschieden.

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.

5.9. Fachgebiet 520.2 – EDV, Statistik und Controlling (ESC)

Die in 2021 vorgenommene strukturelle Veränderung des Fachgebiets 520.2 „EDV, Statistik und Controlling“ hat sich als eine gute Entscheidung erwiesen.

Die beiden nach fachlichen Kriterien aufgestellten Arbeitsgruppen haben sich gut etabliert. Ihre Tätigkeiten verändern sich jedoch stetig in der Menge, dem Umfang sowie dem Schwierigkeitsgrad der Aufgaben.

Zunächst beschränkte sich die Tätigkeit der Sachbearbeitung EDV Dienstleistung auf wiederkehrende, standardisierte Abläufe der EDV und des Controllings sowie auf die Betreuung unserer Kolleginnen und Kollegen bezüglich Hard- und Software vor Ort im Jobcenter und im Home-Office – also auf leichtere meist Routineaufgaben. In 2022 wurden die Zuständigkeiten ausgeweitet: Sie übernehmen mittlerweile weitere Aufgaben der Statistik, des Controllings und der Systembetreuung und führen diese komplett eigenverantwortlich und selbstständig durch. Das Aufgabengebiet ist damit in 2022 gewachsen und die Aufgaben komplexer geworden.

Die Mitarbeitenden sind sehr motiviert und begeistert von der Entwicklung, da sie ihnen eine persönliche und berufliche Weiterentwicklung ermöglicht. Aufgaben, die in 2021 noch zu komplex und sinnfremd erschienen, wurden verstanden und sind zum Tagesgeschäft geworden. Auftretende Schwierigkeiten können ursächlich erkannt und behoben werden. Gesetzlich bedingte Änderungen werden selbstständig für den zu betreuenden Bereich im System angepasst. Diese Entwicklung schien 2021 noch nicht vorstellbar, sie verdeutlicht aber allen im Fachgebiet, dass sie auf dem richtigen Weg sind.

Die Arbeitsgruppe Sachbearbeitung Systembetreuung, Statistik und Controlling befasst sich mit der Optimierung, Aktualisierung und Weiterentwicklung unserer Fachanwendungen OPEN/PROSOZ, enaio (Dokumentenmanagementsystem bzw. E-Akte) und OPEN/Controlling sowie den daraus resultierenden Produkten für die KfB.

Ein besonderer Fokus wird dabei auf die stetige Steigerung der Datenqualität gelegt. Dabei werden aktuelle Entwicklungen beachtet: Die erfassten Daten wurden ab Mitte 2022 so erweitert, dass die durch den Ukraine-Krieg entstandenen Fluchtbewegungen der Menschen aus den Kriegsgebieten in den Landkreis abgebildet werden. Die konstante, zeitnahe Information über den Stand der Überführung von Flüchtlingen aus dem AsylbLG ins SGB II war einer der neuen Schwerpunkte im Fachgebiet. In enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem FG 541 „Zuwanderung und Flüchtlinge“ konnte eine reibungslose Überführung der Fälle geleistet, dokumentiert und grafisch veranschaulicht werden. Dies endete nicht mit der Überführung der geflüchteten Personen ins SGB II, sondern erforderte neue statistische Produkte um der Leitung des Jobcenters aktuelle und verlässliche Zahlen bereitstellen zu können, um die weitere Planung und Steuerung des neuen Personenkreises im Rechtsgebiet SGB II zu ermöglichen.



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
- fristgerechte Bereitstellung des gesetzlichen festgelegten Datenträgeraustausches im Bereich des Melde- und Beitragswesens
- 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 umfassenden und ausführlichen Dokumentation der erforderlichen Arbeitsschritte inklusive Hintergrundwissen, Praxisbeispielen, Arbeitshilfen und Checklisten.

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

Vor Versendung wurden die Daten entsprechend den geltenden Prüfregelein auf die Wohlgeformtheit geprüft und offensichtliche Fehler durch das Fachgebiet 520.2 korrigiert.

Rückgemeldete Fehler und Hinweise der BA wurden in 2022 routinierter mit entsprechenden Arbeitshilfen an die Fachbereiche Leistungsgewährung und Fallmanagement übergeben, um den hohen Standard der Datenlieferung gegenüber der BA zu erhalten und auch fortwährend die Qualität der Daten zu erhöhen.

So waren wir als KfB in der Lage alle erforderlichen Einzeldatensätze zu liefern und so eine plausible Abbildung der Realität sicherzustellen. So können Auswertungen und Vergleiche auch überregional erfolgen.

Der Schwerpunkt beim Thema Datenqualität lag 2022 auf den Integrationen. Damit der Standard der Datenlieferung gegenüber der BA bestehen bleibt und die Qualität der Daten sich weiter erhöht, wurde für die operativen Ebene „Fallmanagement“ eine ausführliche Arbeitshilfe erstellt, die nicht nur das statistische Wissen vermitteln soll, sondern auch mit vielen praktischen Beispielen das Handling innerhalb unserer Fachsoftware beim Vorliegen bestimmter Sachverhalten praxisnah erklärt.

Schrittweise erreichen wir bei den Mitarbeitenden so ein besseres Verständnis für die Bereiche Statistik und Controlling. Sie erfahren durch die neuen Abläufe im Fachgebiet 520.2 und die bereitgestellten Arbeitshilfen mehr Unterstützung. Und letztlich erhalten Statistik und Controlling eine höhere Akzeptanz innerhalb des Hauses. Dies ist ein wichtiger Faktor in einen Themengebiet, das laufend Veränderungen unterworfen ist durch stetige Anpassungen der XSozial Standards durch die Bundesagentur für Arbeit. Durch die Einführung des Bürgergelds ab 2023 werden hier weitere Veränderungen erwartet.

Im Tätigkeitsbereich Fachanwendung OPEN/PROSOZ hat das Fachgebiet zahlreiche Updates durchgeführt – bedingt durch die Einführung des Bürgergeldes ab Januar 2023 aber auch der



Neuaufgabe des Melde- und Beitragswesens im Bereich der Sozialversicherungen. Intern brachte die Auflösung von Finanzkonten innerhalb eines Haushaltsplanjahres große Herausforderungen: Dies führte zu massiven, intensiven Prüfungen bei den sonst routinierten Zahlungsläufen, zur Abweisung von Auszahlungen und anschließenden erforderlichen Umbuchungen, aber auch zum Wunsch der operativen Ebene, neue Erfassungsmasken in die Fachanwendung zu implementieren.

Die Umstellung sämtlicher in der Fachanwendung OPEN/PROSOZ zur Verfügung gestellten Druckvorlagen auf das neue Corporate Design des Landkreises war für das Fachgebiet ein umfangreiches Projekt, das Ende 2022 noch nicht abgeschlossen ist.

Im Bereich der Fachanwendung enaio hat die neue, Mitte März eingeführte Version zu einer sehr zeitintensiven Betreuung geführt: An vielen Arbeitsplätzen musste die Anwendung manuell neu installiert werden. Fehlermeldungen mussten erst selbstständig durch das Fachgebiet ESC analysiert und dann über Umgehungslösungen ausgeräumt werden, da eine Unterstützung durch das Softwarehaus ausblieb.

Der Relaunch der Nutzung von enaio in der KfB, welcher im Qualitätszirkel „Aktenführung“ gemeinsam erarbeitet wurde, wurde von ESC im Bereich der Typisierung erfolgreich durchgeführt, um den Kolleginnen und Kollegen im Haus die Nutzung der Fachanwendung zu erleichtern.

5.10. Fachgebiet 520.1 – Widerspruch und Klage

Im Jahr 2022 ist die Anzahl der Widersprüche gegenüber dem Vorjahr beinahe gleich geblieben (803 Widersprüche im Jahr 2021, 816 Widersprüche im Jahr 2022). 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 auch im Jahr 2022 noch gültig war, der Zugang zu den Leistungen nach dem SGB II erleichtert war und folglich weniger ablehnende Entscheidungen getroffen wurden.

Die Anzahl der gerichtlichen Verfahren hat sich insgesamt verringert (135 Verfahren in 2022 im Vergleich zu 154 Verfahren in 2021). Dies betrifft im Wesentlichen die erstinstanzlichen Hauptsacheverfahren (78 Verfahren in 2022 gegenüber 96 Verfahren in 2021), wohingegen die Anzahl der Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes in erster Instanz und der vor dem Landessozialgericht anhängig gemachten Verfahren weitestgehend gleich geblieben sind. Von den im Jahr 2022 in erster und zweiter Instanz anhängig gemachten gerichtlichen Verfahren betreffen 23 ein und denselben Kläger / Antragsteller.

Abgeschlossen wurden im Jahr 2022 insgesamt 184 gerichtliche Verfahren, hiervon 136 Hauptsacheverfahren und 33 Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes in erster Instanz sowie 15 zweitinstanzliche Verfahren.

Von den im Jahr 2022 eingegangenen Klagen und Anträge auf einstweiligen Rechtsschutz in erster Instanz betrafen 104 Verfahren den Bereich der materiellen Hilfe und 6 Verfahren den Bereich der aktivierenden Hilfe. Bei drei der eingegangenen Klagen handelte es sich um Untätigkeitsklagen.

Eine Vielzahl der erstinstanzlichen Verfahren betrifft auch weiterhin die Bereiche Kosten der Unterkunft und Heizung (22) und Rückforderungen (16). 7 Klagen betrafen den Bereich Mitwirkung / Anforderung von Unterlagen und 8 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. 93,38 % aller eingegangenen Widersprüche betreffen den Bereich der materiellen Hilfe. Im Bereich der aktivierenden Hilfe sind 21 Widersprüche eingegangen, im Jahr 2021 waren es hier



18 Widersprüche. Von diesen 21 Widersprüchen betreffen 12 Widersprüche den Bereich der Eingliederungsleistungen. Der Anteil an Widersprüchen in den Bereichen Unterhalt und Bildung und Teilhabe ist mit 1,96 % und 2,08 % gleichbleibend niedrig.

An der Gewichtung der Widerspruchsgründe im Bereich der materiellen Hilfe hat sich ebenfalls wenig geändert. Die meisten Widersprüche wurden wieder aufgrund der Ablehnung / Einstellung / Versagung / Entziehung von Leistungen eingelegt (201 Widersprüche). Auch in den Bereichen Einkommensanrechnung (117 Widersprüche), Rückforderungen (105 Widersprüche) und Kosten der Unterkunft und Heizung (109 Widersprüche) blieb die Anzahl der Widersprüche unverändert hoch. Erhöht hat sich die Anzahl der Widersprüche im Verhältnis zum Vorjahr im Bereich Erstaussstattungen (23 in 2022 gegenüber 13 in 2021).

5.10.1. Widerspruchsverfahren

Zahl der eingegangenen Widersprüche 2022:	816
davon im Bereich materielle Hilfe:	762 (93,38 %)
davon im Bereich aktivierende Hilfe:	21 (2,57 %)
davon im Fachgebiet Bildung und Teilhabe:	17 (2,08 %)
davon im Unterhaltssachgebiet	16 (1,96 %)

Auswertung: Widerspruch eingelegt von:

Antragstellende / Leistungsbeziehende:	669 (81,99 %)
Bevollmächtigte oder Bevollmächtigter:	147 (18,01 %)

Auswertung der Widersprüche nach „erledigt durch“

Widerspruchsbescheid:	365 (44,73 %)
teilweise Abhilfe + Widerspruchsbescheid:	70 (8,58 %)
Abhilfeentscheidungen:	
Abhilfebescheid:	244 (29,9 %)
(davon Abhilfeentscheidungen aufgrund der Nachholung von Mitwirkungspflichten im Widerspruchsverfahren: 189)	
Rücknahme:	38 (4,66 %)
Erledigung:	19 (2,33 %)
derzeit ruhend gestellt:	1 (0,12 %)
weitergeleitet an zuständige Behörde:	1 (0,12 %)
noch offen:	78 (9,56 %)

Tabelle 9: *Angegebene Gründe im (ersten) Widerspruchsschreiben (Mehrfachnennungen möglich)*

Ablehnung/Einstellung/Versagung/Entziehung der Leistungen	201
davon wegen unklarer wirtschaftlicher Verhältnisse	120
davon wegen übersteigendem Einkommen	27
davon fehlende Mitwirkung	16
davon wegen Umzug / fehlender Zuständigkeit / unklarer Aufenthalt	10
davon wegen einzusetzendem Vermögen	6
davon wegen Ausschluss Ausländer, AsylbLG	5
davon wegen Altersrente	5
davon wegen fehlender Erwerbsfähigkeit	3
davon wegen vorrangigen Leistungen	2



davon wegen Ausschluss Auszubildende	2
davon wegen Verzicht auf Leistungen	3
davon wegen ungenehmigter Ortsabwesenheit	1
davon wegen stationärem Aufenthalt, § 7 Abs. 4 SGB II	1
Anrechnung Einkommen/Freibeträge	117
Rückforderungen	105
davon Aufhebung und Erstattung, §§ 45, 48 SGB X	63
davon abschließende Feststellung, § 41a Abs. 6 SGB II	40
davon Erstattung nach §§ 34, 34a SGB II	2
Kosten der Unterkunft	97
ohne Begründung	51
Erstausstattungen	31
Aufrechnung	28
Berechnung allgemein / Höhe Regelbedarf / Leistungsbeginn / Dauer Gewährungszeitraum	23
Kaution	21
Bildung und Teilhabe	17
Unterhalt	16
sonstige Gründe	16
Anforderung von Unterlagen	13
einmalige Beihilfen / § 21 Abs. 6 SGB II	12
Heizkosten	12
Eingliederungsleistungen	12
Übernahme Darlehen Schulden Strom / Miete	11
Ablehnung Antrag nach § 44 SGB X	10
eheähnliche Gemeinschaft / Bescheid § 60 Abs. 4 SGB II	10
Umzugs- und Renovierungskosten	10
Anhörungsschreiben	6
Mehrbedarfe	3
Sanktionen	3
Erlas eines VA anstelle einer EGV / Inhalte EGV	3



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

Neueingänge 2022

insgesamt: (alle Instanzen)

in erster Instanz: 113

davon Hauptsacheverfahren: 78

davon einstweiliger Rechtsschutz: 35

in zweiter Instanz: 22

davon Hauptsacheverfahren: 11

davon einstweiliger Rechtsschutz: 8

davon Beschwerden bzgl. PKH: 2

Befangenheitsanträge: 1

Bundessozialgericht: keine

abgeschlossene Gerichtsverfahren in 2022

insgesamt: 184 (alle Instanzen)

Verfahren in erster Instanz: 169

davon Hauptsacheverfahren: 136

Ergebnis:

Klagerücknahme 64 (47,06 %)

Vergleich 35 (25,74 %)

Klageabweisung 28 (20,59 %)

Anerkenntnis 6 (4,41 %)

Klagestattgabe 2 (1,47 %)

Erledigung nach Teilanerkenntnis 1 (0,74 %)

davon einstweiliger Rechtsschutz: 33

Ergebnis:

Ablehnung 19 (57,58 %)

Antragsrücknahme 9 (27,27 %)

Anerkenntnis 2 (6,06 %)

Erledigung nach Teilanerkenntnis 2 (6,06 %)

Stattgabe 1 (3,03 %)

Verfahren in zweiter Instanz: 15

davon Hauptsacheverfahren: 5

davon einstweiliger Rechtsschutz: 7

davon Beschwerden bzgl. PKH: 3

Ergebnis:

Zurückweisung / Abweisung 10 (66,67 %)

Rücknahme 4 (26,67 %)

Stattgabe 1 (6,67 %)

Verfahren Bundessozialgericht: keine



6. Fachbereich 521 - 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 sowie alle damit verbundenen Änderungen, Aufhebungen und Erstattungen, Stellungnahmen zu Widersprüchen, Abhilfebescheide, Kostenersatzverfahren, usw. 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 entgegengenommen bzw. gehen dort mittlerweile verstärkt immer mehr Anträge digital ein. 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 Leistungssachbearbeitung 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 acht Personen in der Sachbearbeitung tätig, die hauptsächlich über folgende Ausbildungen verfügen: Diplom-Verwaltungswirt/in, Verwaltungsfachwirt/in, Verwaltungsfachangestellte, Diplom-Sozialjurist/in oder Volljurist/in. Außerdem verfügt jedes Fachgebiet über eine Teamassistentin. Die 23 Städte und Gemeinden des Landkreises werden je nach Fallzahl in Buchstabengruppen von den Teams betreut.

Der Fachbereich arbeitet seit 01.01.2013 ausschließlich mit dem Programm OPEN/PROSOZ. Ende 2017 wurde mit der Einführung der E-Akte mit dem Programm enaio begonnen. Jetzt arbeitet der gesamte Fachbereich mit der E-Akte. Außerdem wurde 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 Mitarbeitende 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 2022 konnten dadurch insgesamt 7 Sachbearbeiter*innen 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 Arbeitsanweisung. Hier werden die Erkenntnisse aus vielfältigen Schulungen und der AG Leistungsrecht der kommunalen Jobcenter in Hessen, deren eine Sprecherin die Fachbereichsleiterin ist, aufgearbeitet. Parallel hierzu wurde eine Wissensdatenbank aufgebaut, in der alle Mitarbeitenden nach Schlagworten Informationen und Arbeitsanweisungen suchen können. 2020 wurde noch eine „Corona-Schlagworthilfe“ und 2022 eine „Ukraine-Schlagworthilfe“ hinzugefügt. Hier werden alle Änderungen bzgl. der aktuellen geltenden Rechtslage erfasst und allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Der Rechtskreiswechsel zum 01.06.2022 der Ukrainischen Geflüchteten vom AsylbLG in das SGB II hat den Fachbereich vor sehr große Herausforderungen gestellt. Aufgrund der sehr guten Zusammenarbeit insbesondere mit unserer Ausländerbehörde und der Unterstützung innerhalb des Jobcenters konnten im Juni 2022 über 3.000 Ukrainische Geflüchtete (1.335 Bedarfsgemeinschaften) erfasst werden. Bis Ende Juni 2022 konnten 825 der 932 gestellten Leistungsanträge bewilligt und ausgezahlt werden.



Unter Federführung des Fachbereiches materielle Hilfe findet anlassbezogen landkreisintern die AG KdU statt. An dieser AG nehmen Mitarbeitende der KfB, des Jugendamtes, des Sozialamtes und des Flüchtlingsamtes teil. Hier werden gemeinsam Arbeitsanweisungen für den Umgang mit Kosten der Unterkunft und Heizung festgelegt. Dies erleichtert auf der einen Seite die Bearbeitung von sogenannten Mischfällen (Personen einer Bedarfsgemeinschaft befinden sich in unterschiedlichen Rechtskreisen) und auf der anderen Seite wird so die Bewilligung von Leistungen vereinheitlicht.

Die Leistungssachbearbeitenden haben im Jahr 2022 das Online-Verfahren zum Kontenabruf beim Bundeszentralamt für Steuern in Berlin genutzt. Dieses stellt eine große Unterstützung beim Aufdecken von Leistungsmissbrauch dar. Insgesamt wurden 64 Anfragen durchgeführt.

Für alle Mitarbeitenden in der Sachbearbeitung wurden Schulungen zu den Themen „Heiz- und Betriebskostenabrechnungen“ angeboten sowie für neue Mitarbeitende „Leistungsrecht für Fallmanagement und andere Bereiche“. Außerdem haben die Führungskräfte an einer Schulung zum Thema „Bürgergeld“ teilgenommen.

6.1. Fachgebiet 521.10 – Unterhalt

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 2022 wurden die laufenden Unterhaltszahlungen für die vom Unterhaltssachgebiet bearbeiteten Fälle direkt aus dem Fachverfahren herausgezogen. Insgesamt hat das Unterhaltssachgebiet im Jahr 2022 folgende Unterhaltszahlungen realisiert:

Laufende UH-Zahlungen:	1.826.706,05 Euro
Unterhaltsrückstände:	420.713,70 Euro
Gesamt:	<u>2.247.419,75 Euro</u>

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

6.2. Fachgebiet 521.9 – Bildung und Teilhabe (BuT)

Zum 01.05.2011 wurde aufgrund der Gesetzesänderung ein Fachgebiet zur Umsetzung des Bildungs- und Teilhabepakets 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).

Die Inanspruchnahme der BuT-Leistungen ist deutlich gestiegen.³⁴

Dafür gibt es zwei Gründe:

Zum einen gibt es einen enormen Nachholbedarf hinsichtlich gemeinschaftlicher Schulaktivitäten, insbesondere mehrtägige Klassenfahrten und eintägige (Schul-)Ausflüge.

Zum anderen ist hier zu nennen, dass sehr viele Ukraine-Geflüchtete BuT-Leistungen nutzen. Insbesondere die Teilnahme am Mittagessen wird besonders von dieser Personengruppe genutzt.

³⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: Mai 2022 (Jahreszahlen 2021) und Mai 2023 (Jahreszahlen 2022)

Abbildung 46: Leistungsberechtigte (LB) im Landkreis Darmstadt-Dieburg im Jahr 2022 nach Altersgruppen - Jahresgesamtheit

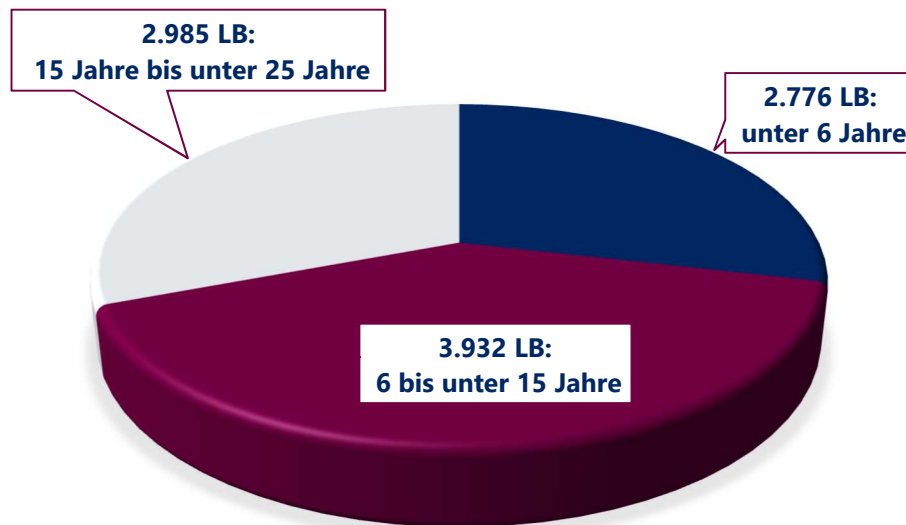
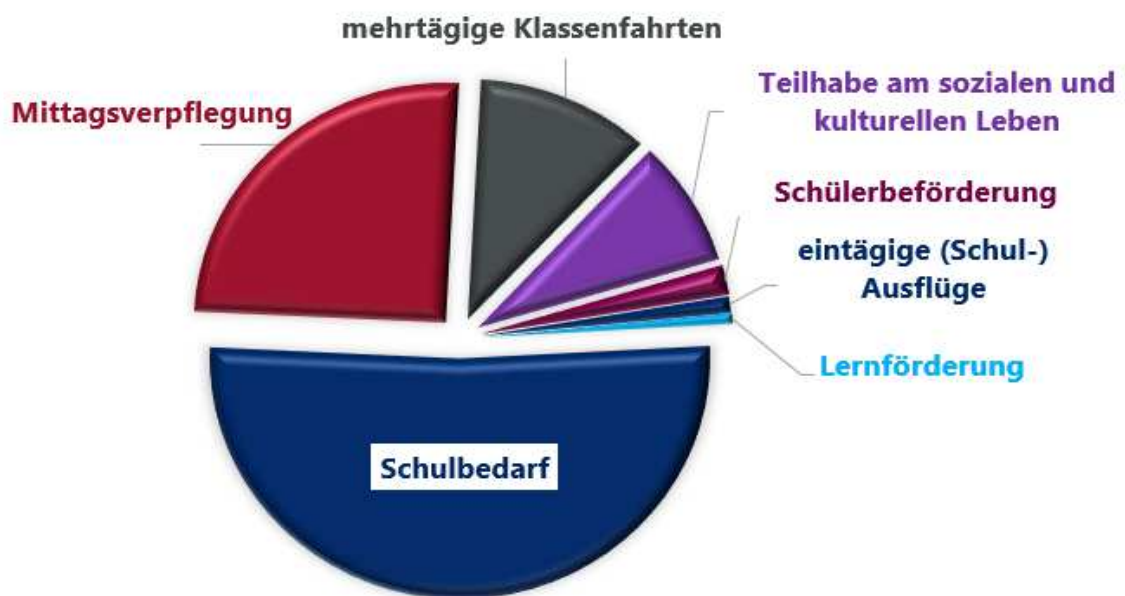


Abbildung 47: Leistungsberechtigte (LB) mit festgestelltem Anspruch auf Bildung und Teilhabe nach Leistungsarten - Jahresanwesenheitsgesamtheit



Vergleicht man die Inanspruchnahme nach Leistungsart 2022 mit dem Vorjahr 2021, so ergeben sich folgende prozentuale Veränderungen: +229,6 % bei mehrtägigen Klassenfahrten, +107,7 % bei eintägigen (Schul-)Ausflügen, +28,6 % bei der Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben, +25,6 % bei der Mittagsverpflegung, +14,3 % beim Schulbedarf und +4,3 % bei der Schülerbeförderung. Einen Rückgang der Inanspruchnahme gab es nur bei der Lernförderung und zwar um -27,5 %.



7. Fachbereich 522 - Aktivierende Hilfe

7.1. Organisation

Die Fachbereiche 522 und 523 wurden im Februar 2022, bedingt durch den Weggang der Fachbereichsleitung 523 im August 2021, zusammengelegt, sodass die „Aktivierende Hilfe“ mit allen Aufgaben des Fallmanagements in einem Fachbereich zusammengefasst ist.

Die Projekte „Chance Europa“ und „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ wechselten im Rahmen der Umstrukturierung in den Fachbereich 520, da hier zum einen bereits das Projekt „Regionalprojekte“ angesiedelt ist und zum anderen viele Schnittstellen mit den Fachgebieten „Beschaffung und Koordination von Arbeitsmarktdienstleistungen“ (520.3) und „Finanzen, Einkommensermittlung Selbstständige, Außendienst“ (520.5) bestehen.

Weiterhin wurden die Bereiche „Bewerberorientierte Akquise“ und „Arbeitgeberservice“ im Fachgebiet 522.5 zusammengefasst um Schnittstellen zu reduzieren. Das „Projektteam Arbeitsmarkt“, welches Fallmanagement mit Sonderzielgruppen, derzeit Langzeitleistungsbeziehende macht, wurde an das Fallmanagement-Team 522.2 angegliedert, um hier den für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Informationsfluss zu verbessern.

Die „Aufsuchende Aktivierung“ und die „Sprachberatung“ wurden zu einem Fachgebiet (522.6) zusammengefasst, da auch hier ein anderer Informationsfluss als im Fallmanagement erforderlich ist und so besser den Bedürfnissen dieser Kleinteams entsprochen werden kann.

Um die hierfür erforderliche Fachgebietsleitungsstelle zu haben wurde die beiden Regionalteams Ü50 zu einem Team Ü50 (522.4) zusammengelegt.

Sodass zukünftig ähnlich gelagerte Aufgaben, zum einen Fallmanagement (522) und zum anderen Projekte in direkter Abrechnung mit dem Bund (520), in einem Fachbereich angesiedelt sind.

Der Fachbereichsleitung 522 sind zum Stand 31.12.2022 vier Ü25-Regionalfachgebiete, ein Ü50-Fachgebiet, ein Fachgebiet Arbeitgeberservice, zwei U25-Fachgebiete, ein Fachgebiet Allein-erziehende und ein Fachgebiet interne Dienstleistungen unterstellt.

Die Fachgebiete werden jeweils durch eine eigene Fachgebietsleitung geführt. Jedes Fachgebiet im Fallmanagement ist mit 7 bis 14 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 „Coaching § 16 e/i SGB II“, im Bereich U25 die Fachstellen „Übergang Schule und Beruf“ und „Migration und Teilhabe“. Im Ü25-Bereich gibt es die Fachstellen „Projektteam Arbeitsmarkt“, und die Fachstellen „Menschen mit Behinderung“ und „Rehabilitanden“.

Weiterhin sind zwei Fachgebietsleitungen 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 Dokumenten-



managementsystem (E-Akte) und die üblichen Anwendungen der Microsoft-Office-Reihe eingesetzt.

Im Jahr 2023 stehen verschiedene Änderungen an, welche im Wesentlichen durch die Einführung des Bürgergelds zu begründen sind.

Home-Office und mobiles Arbeiten sind zum festen Bestandteil der Arbeitsorganisation in der KfB geworden. 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 diese sinnvoll und gewinnbringend sowohl hinsichtlich der Arbeitsorganisation und -koordination als auch hinsichtlich Zufriedenheit und Akzeptanz der Beschäftigten sind.

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 Profilings, 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. Für die Erteilung von Sanktionen werden umfangreiche Informationen ausgewertet und entsprechende Dokumentationen erstellt.

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 Maßnahmen-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 aus Mitteln des Landes Hessen und kommunalen Mitteln finanziert wird. Im Jahr 2022 wurde die Gesundheitsberatung durch die Mehrsprachigkeit ergänzt, da sich gezeigt hat, dass der Zugang zum Gesundheitssystem für Menschen mit sprachlichen Schwierigkeiten besonders erschwert ist. Ziel ist es, die gesundheitliche Situation der SGB-II-Leistungsbeziehenden zu verbessern und so eine Arbeitsaufnahme zu ermöglichen.

Ein weiteres wesentliches Element, welches im Jahr 2022 durch Mittel des Landes Hessen hinzukam, ist das „Psychosoziale Coaching“. In diesem Projekt werden Arbeitssuchende mit vermuteten psychischen Erkrankung betreut.

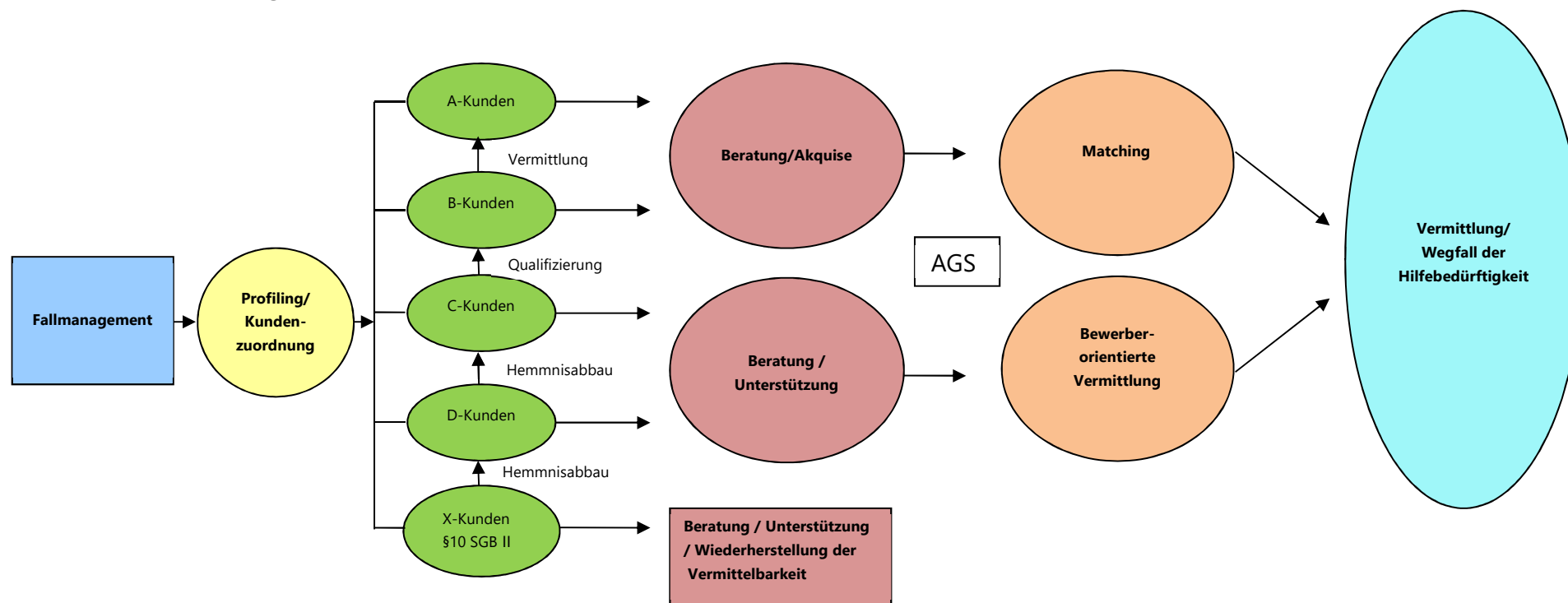


Bei Missbrauchsverdacht von SGB-II-Leistungen wird unter Einschaltung der zuständigen Person in der Sachbearbeitung der materiellen Hilfe und des hauseigenen Außendienstes offensiv vorgegangen.



Abbildung 48: Prozessablauf Fallmanagement

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

Als weitere Quelle dienen auch die Antworten der Bundesregierung auf Anfragen.

Hier ein Beispiel dazu, welches für den Landkreis Darmstadt-Dieburg sehr erfreulich ist. So antwortete die Bundesregierung im März 2023 auf eine Kleine Anfrage der Linken zum Einsatz von Bildungsgutscheinen mit einer Auflistung der Eintritte von Teilnehmenden in die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Gutscheinverfahren (FbW) im SGB-II-Bereich.³⁵

Setzt man die Eintritte in FbW von Januar bis November 2022 in Relation zu der betreuten Anzahl von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, zeigt sich folgendes Bild:

Tabelle 10: FbW-Eintritte von Teilnehmenden 2022 (Jan-Nov) in Bezug auf eLb

Region /Jobcenter	Eintritte in FbW Januar bis November 2022	erwerbsfähige Leistungsberechtigte	eLb bezogen auf Eintritte FbW
Landkreis Darmstadt-Dieburg	417	10.338	≈ 25
Darmstadt, Wissenschaftsstadt	174	8.979	≈ 52
Kreis Offenbach	239	14.658	≈ 61
Offenbach am Main, Stadt	114	9.785	≈ 86
Bergstraße	65	9.816	≈ 151
Groß-Gerau	60	12.985	≈ 216
Odenwaldkreis	20	3.390	≈ 170

Das bedeutet, dass im Landkreis Darmstadt-Dieburg eine FbW-Maßnahme auf 25 betreute erwerbsfähige Leistungsberechtigte kommt. Damit fördert der Landkreis Darmstadt-Dieburg diese langfristig

³⁵ Bundestagsdrucksachen 20/5965 und 20/6239, siehe <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-942640>, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/059/2005965.pdf> und <https://dserver.bundestag.de/btd/20/062/2006239.pdf>, alle abgerufen am 17.0.2023



angelegte, nachhaltige und passgenaue Arbeitsmarktintegrationen deutlich stärker im Vergleich als andere benachbarte Jobcenter.

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 2022 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.

Im Jahr 2022 zeigte sich, dass Fallmanagement ohne Minderung möglich ist: Verschiedene Personengruppen haben unterschiedlich auf Einladungen ohne Rechtsfolgenbelehrung (und damit ohne Minderungsandrohung) reagiert. Es ergab sich insgesamt keine signifikante Änderung in der Quote derer, die erschienen sind. Aber die Beweggründe zu erscheinen haben sich wohl geändert. Es erschienen andere Personengruppen. Auch ohne eine statistische Auswertung vorzunehmen, kann dennoch festgestellt werden, dass es mehr Personen mit intrinsischer Motivation waren, die im Jahr 2022 erschienen sind. Gleiches gilt für die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Insgesamt wurden in 2022 mehr FbW und Maßnahmen nach § 46 SGB II beantragt und bewilligt, als dies in den Vorjahren der Fall war.

Der Rechtskreiswechsel von Personen aus dem AsylbLG bzw. Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine ins SGB II im Sommer 2022 stellte eine große Herausforderung inhaltlicher und quantitativer Art dar. Im Bereich U25 wurde mit allen übergeleiteten Personen ein Erstgespräch geführt. Es zeigte sich, dass in den meisten Fällen zunächst Spracherwerb und Anerkennungsberatung im Vordergrund standen. Durch die interne Sprachberatung konnte in Hinblick auf Spracherwerb jeder Person ein passgenaues Angebot gemacht werden, was zu einer flächendeckenden Teilnahme an Sprachkursen bei der Zielgruppe führte. Die Auswirkungen werden allerdings erst im Jahr 2023 zu sehen sein.

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 Bewerbungstraining, 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-Führerschein, 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. arbeitsmarktfremde 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. arbeitsmarktfremden Personen“, bei der größtenteils schon ein längerer Arbeitslosengeld-II-Bezug vorliegt, stellte in 2022 einen Schwerpunkt der Arbeit dar.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Personengruppe der Neuzugewanderten, die schon längere Zeit im Leistungsbezug sind, bzw. die zuvor Leistungen nach dem AsylbLG bezogen haben. Hier gibt es vermehrt 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 „OloV³⁶“-Strategie ab und entwickeln sie kontinuierlich weiter.

Die erfolgreiche Arbeit der „Fachstelle Übergang Schule – Beruf“ wurde 2022 fortgeführt und ständig an die jeweiligen Erfordernisse hinsichtlich der Zusammensetzung der Zielgruppe weiterentwickelt. In 2022 spielte weiterhin 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 weiterhin einen schulischen Bildungsgang und ist inzwischen 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 2022 in eine voll qualifizierende Berufsausbildung integriert werden.

³⁶ 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/>)



7.6. Fachgebiet 522.4 – Ü50

Im Berichtszeitraum 2022 wurden rund 2.150 Kundinnen und Kunden über 50 Jahren (Ü50) von den 14 Fallmanagerinnen und Fallmanagern zielgruppenspezifisch beraten und betreut. Diese 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. Im Februar 2022 wurden die beiden Regionalteams Ü50 zu einem Team Ü50 zusammengelegt, um das Fachwissen in einem Fachgebiet zu bündeln.

Geprägt war das Jahr 2022 im Bereich Ü50 – wie in allen anderen Altersgruppen – vom Krieg in der Ukraine und der damit verbundenen neuen Zielgruppe im SGB II. Mit durchschnittlich knapp 300 neuen erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden war diese Zielgruppe im Bereich Ü50 größer als ursprünglich erwartet.

Damit waren neue Herausforderungen verbunden: Hier sind insbesondere das niedrigere Renteneintrittsalter ukrainischer Frauen und die häufig wegen fehlender Kinderbetreuung erforderliche Betreuung der Enkel zu nennen. Neben den fehlenden Sprachkenntnissen, welche bei allen Altersgruppen eine Vermittlung erschwert, wirken sich die beiden vorgenannten Punkte deutlich bei der Altersgruppe Ü50 in der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt aus.

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 Fallmanagement-Arbeit die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung je nach Unterstützungsbedarf zur Verfügung – wie allen anderen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auch.

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

Ergänzend war die Aufsuchende Aktivierung tätig. Diese besucht Kundinnen und Kunden an ihren Wohnorten, welche aus unterschiedlichen Gründen schwer erreichbar sind bzw. waren, wie beispielsweise prekäre Wohnverhältnisse, psychische oder physische Erkrankungen. 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 gesundheitlichen 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.

7.7. Fachgebiet 522.7 – Alleinerziehende, „Beratung § 10“

Im Berichtszeitraum standen der Ukraine-Krieg und die daraus resultierende Flüchtlingsbewegung im Fokus. Nachdem der Übergang von Ukraine-Geflüchteten ins SGB II ab Juni 2022 beschlossen war und diese Personen durch die Jobcenter betreut werden sollten, mussten entsprechende Vorbereitungen getroffen werden. Da die damaligen Schätzungen davon ausgingen, dass es sich bei den Geflüchteten um bis zu 80 % Frauen mit Kindern handeln könnte, wurde die Zielgruppe der Fachstelle Alleinerziehende modifiziert: Bedarfsgemeinschaften, in denen das jüngste Mitglied mindestens 12 Jahre alt ist, wurden ans Regelfallmanagement übergeben (bisherige Altersgrenze: 15 Jahre). Darüber



hinaus wurden die Erstgespräche auf alle Fallmanagerinnen und Fallmanager im Haus verteilt. Durch diese Anpassungen und dadurch, dass die Zahl der alleinerziehenden Geflüchteten letztlich niedriger war als erwartet, wurde eine Überlastung im Fachgebiet vermieden.

In der Arbeit mit dieser neuen Zielgruppe stand zunächst die Teilnahme an Integrationskursen (einschließlich Sicherstellung der Kinderbetreuung) im Vordergrund. Personen, die längerfristig in Deutschland bleiben wollen und über entsprechende Qualifikationen verfügen, wurden zwecks Anerkennung von Abschlüssen an entsprechende Stellen vermittelt. Auffallend ist allerdings, dass ein großer Teil zwar über einen akademischen Abschluss verfügt, allerdings in der Ukraine nicht in diesem Bereich tätig war. Hier stellte sich somit die Frage der Verwertbarkeit für den deutschen Arbeitsmarkt. Erfreulich war, dass einige Vermittlungen auf Stellen im pädagogischen Bereich erzielt werden konnten.

Insgesamt ist bei dieser Zielgruppe eine große Mobilität zu beobachten. Dies zeigte sich einerseits in häufigen Umzügen, als auch in (spontanen) Rückreisen in die Ukraine. Für das Fallmanagement stellte sich dies als große Herausforderung dar, da Einladungen teilweise ins Leere liefen und Absprachen nicht eingehalten wurden. Hinzu kamen Zuzüge von Partnern, die aus der Ukraine ausreisen konnten. In diesen Fällen wurden die Akten ans Regelfallmanagement übergeben. Den Überblick über den vorhandenen Fallbestand zu behalten, wurde hierdurch deutlich erschwert.

Personell konnte das Fachgebiet zum 01.12.2022 mit einer Kollegin verstärkt werden, die sowohl über Ukrainisch- als auch über Russisch-Kenntnisse verfügt. Darüber hinaus konnte bereits zum 01.10.2022 eine neue BASS-Studentin³⁷ im Team begrüßt werden, die polnische Sprachkenntnisse besitzt.

Die Corona-Pandemie hat die Arbeit der Fachstelle – zumindest in der ersten Jahreshälfte – deutlich beeinflusst. Aufgrund der Hygienemaßnahmen fanden Gespräche weiterhin zunächst nur eingeschränkt persönlich statt. Es hat sich jedoch im Laufe der Pandemie gezeigt, dass Telefonate oder „Walk and Talk“-Runden das persönliche Beratungsgespräch im geschützten Raum nicht ersetzen können. Seitdem die Büros wieder für persönliche Beratungen genutzt werden können, wurde die Zusammenarbeit mit den alleinerziehenden Kundinnen und Kunden wieder intensiviert. Hinderlich für die Vermittlung in Arbeit waren weiterhin bestehende Unsicherheiten wegen immer wieder auftretender Kita-Schließungen aufgrund hoher Krankheitsausfälle.

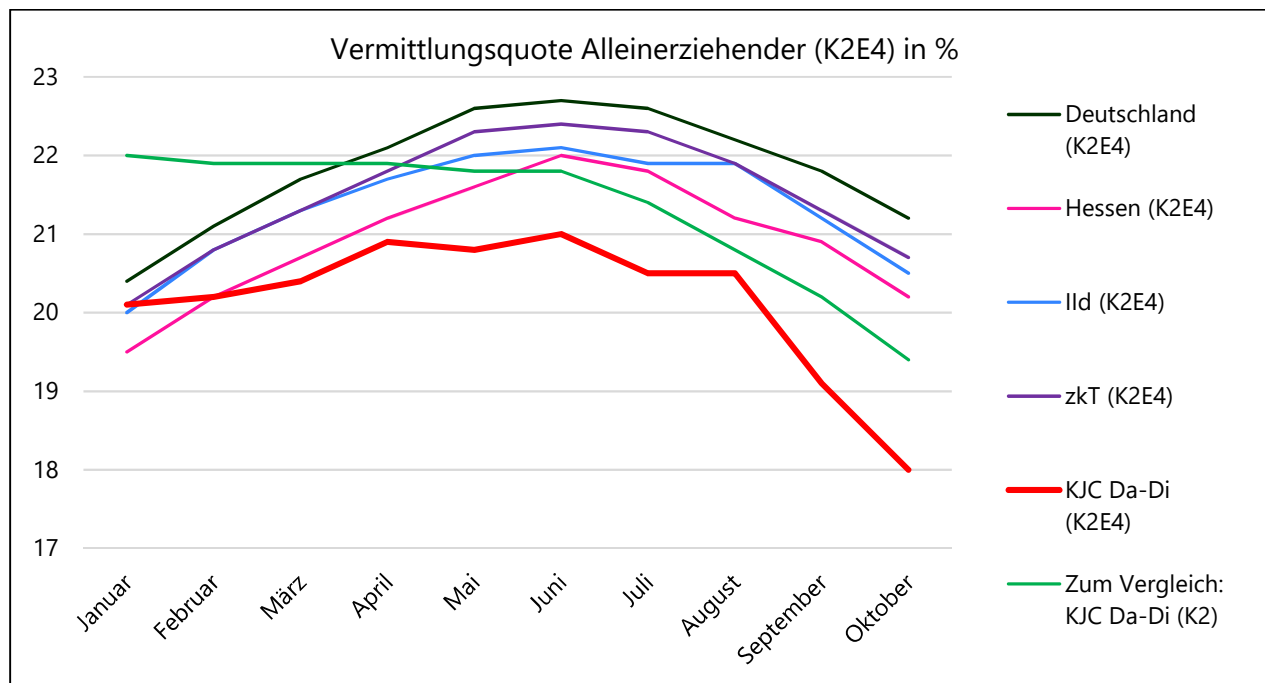
In den folgenden Abschnitten soll nun näher auf die Vermittlungszahlen im Fachgebiet eingegangen werden.

Das erste Schaubild zeigt die Integrationsquoten Alleinerziehender auf Bundes-, Landes-, Landkreis- und SGB-II-Vergleichsebene. Zum Vergleich wird die Quote aller Integrationen (K2) des Jobcenters Darmstadt-Dieburg dargestellt. Der Betrachtungszeitraum umfasst die Monate Januar bis Oktober 2022.

³⁷ BASS = B.A. Soziale Sicherung und Sozialverwaltungswirtschaft



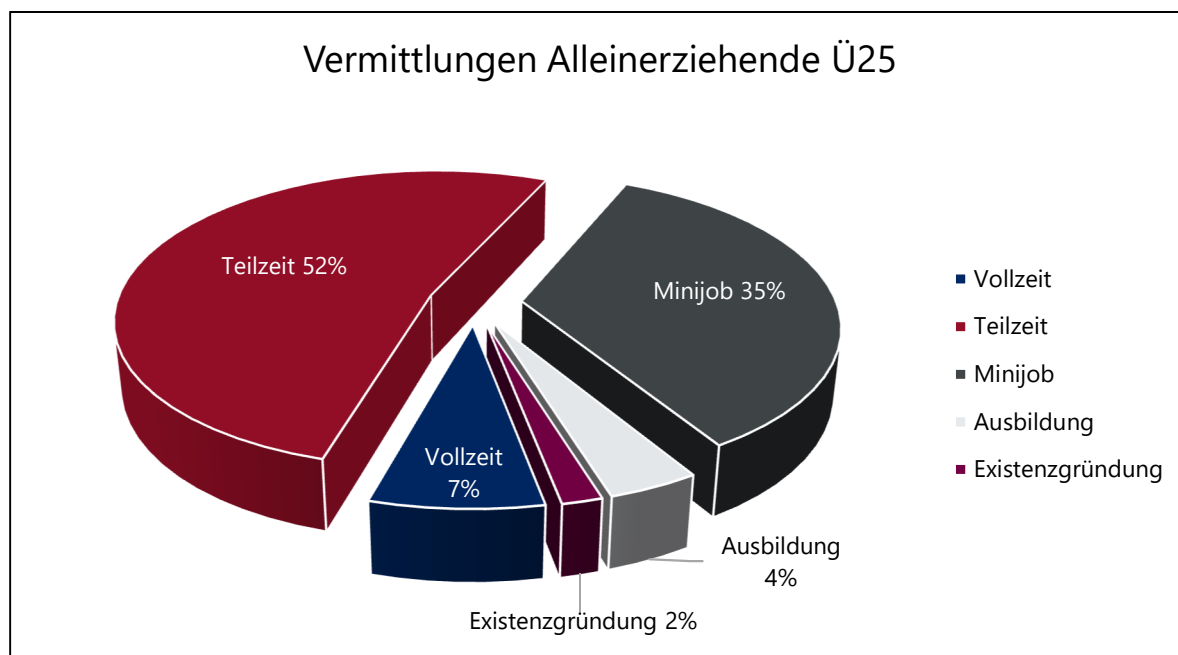
Abbildung 49: Vermittlungsquote Alleinerziehender (K2E4) in Prozent



Die Vermittlungszahlen hatten sich bis Mitte des Jahres gut entwickelt - wenn auch auf niedrigerem Niveau als in den Vorjahren -, sind jedoch ab Juli eingebrochen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass ab dieser Zeit die Arbeit mit den aus der Ukraine geflüchteten Personen im Fokus stand. Hierbei ging es zunächst darum, den Sachstand zu erheben, in entsprechende Deutschkurs-Angebote zu vermitteln und die Kinderbetreuung zu regeln. Um Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ging es bei dieser Zielgruppe nur in wenigen Fällen.

Das zweite Schaubild zeigt an, in welche Art von Beschäftigung die Vermittlungen erfolgt sind.

Abbildung 50: Vermittlung Alleinerziehende Ü25





Hier zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung erfolgte. Die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung konnte nur in sieben Prozent der Vermittlungen erreicht werden.

Als Gründe für hierfür lassen sich im Wesentlichen drei Faktoren identifizieren:

1. Die Kinderbetreuung gestaltet sich in den 23 Kommunen des Landkreises ganz unterschiedlich und ist teilweise nur unzureichend vorhanden.
2. Viele alleinerziehende Kundinnen und Kunden können nicht von der positiven Arbeitsmarktlage für Fachkräfte profitieren, da sie selbst nicht über die notwendigen Qualifikationen verfügen. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die eine große Arbeitsmarktnähe aufweisen, konnten inzwischen erfolgreich vermittelt werden und sind auch während der Pandemie nicht wieder arbeitslos geworden.
3. Die im Arbeitslosengeld-II-Bezug verbliebenen Kundinnen und Kunden müssen oftmals zunächst individuell und intensiv auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. In vielen Fällen sind zunächst eine zuverlässige Kinderbetreuung zu installieren und psychosoziale Probleme zu bewältigen. Erst wenn hier eine grundsätzliche Stabilität hergestellt wurde, können weitere Qualifizierungsschritte bzw. eine Integration in den Arbeitsmarkt angegangen werden. Dies ist mitunter ein langwieriger Prozess, der aus vielen kleinen Einzelschritten besteht.

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.

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.
- „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 Teilnehmenden, 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, standen mehrere Maßnahmeangebote zur Verfügung.
- Bis September konnten Alleinerziehende unter 27 Jahren mit Kind(ern) unter drei Jahren an einem freiwilligen Maßnahmeangebot teilnehmen. Das Ziel dieses Projektes bestand darin, frühzeitig mit den Teilnehmenden tragfähige Zukunftsvisionen zu entwickeln und durch eine engmaschige Betreuung den Erfolg der eingeschlagenen Wege sicherzustellen.

Eine Auswertung hat ergeben, dass – wenn die zugesteuerten Personen in die Maßnahme eingemündet sind – eine kontinuierliche Teilnahme stattgefunden hat. Von den insgesamt fünf aktiv Teilnehmenden konnten zwei Personen eine Ausbildung aufnehmen. Insgesamt hat sich jedoch gezeigt, dass es enorm schwierig und mit viel Engagement verbunden ist, diese spezielle Zielgruppe an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen. Nur wenn gute Rahmenbedingungen herrschen – und dazu zählen vor allem eine stabile Betreuungssituation und ein unterstützendes familiäres Umfeld, kann eine Integration gelingen.

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 Mitarbeitenden suchen die Leistungsbeziehenden 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. Mit dieser sozialräumlichen Orientierung konnten Alleinerziehende erreicht werden, zu denen andernfalls kein Kontakt hätte hergestellt werden können.

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 ein Fokus darauf gesetzt, 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. Hier bedarf es weiterer intensiver Anstrengungen, um Qualifizierungspotenziale zu identifizieren und Wege in Aus- und Weiterbildung zu ebnen.

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.

Vom Sanktionsmoratorium waren die Kolleginnen und Kollegen der Fachstelle nur marginal betroffen, da Leistungsminderungen wegen Pflichtverletzungen ohnehin nur selten ausgesprochen wurden. Ein wesentlicher Einfluss auf die Arbeit im Alleinerziehenden-Fallmanagement konnte nicht beobachtet werden.

Im Kontext der Einführung des Bürgergeldes gab es erste Überlegungen hinsichtlich der Frage, welche Maßnahmeangebote aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen zukünftig benötigt werden, um die leistungsbeziehenden Personen zu erreichen.



7.8. Fachgebiet 522.5 – Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice

7.8.1. Arbeitgeberservice und BoA – bewerberorientierte Akquise

Das Jahr 2022 war geprägt von der Umsetzung des neu erstellten Konzepts der Zusammenführung der Akquisekräfte aus dem Fachgebiet 520.4 und dem Fachteam BoA – bewerberorientierte Akquise – im Fachgebiet „522.5 Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice“. Das Konzept wurde mit allen betroffenen Mitarbeitenden und Fachgebietsleitungen der Fachbereiche 520 und 522 abgestimmt. Unterstützend wurde (corona-bedingt) eine zweimal halbtägige extern moderierte Videokonferenz durchgeführt und im Herbst des Jahres 2022 fand ein erfolgreicher Präsenz-Team-Workshop statt. Im laufenden Betrieb wurden die Anpassungen der Organisation und Prozesse sukzessive vorgenommen. Die Prozesse des Change-Managements wurden begleitet von der Fachgebietsleitung 522.5, der Fachbereichsleitung 522 und teilweise der Fachbereichsleitung 520. Die anfänglichen Unsicherheiten und Unklarheiten bei den betroffenen Mitarbeitenden haben sich nach und nach bis zum Jahresende 2022 aufgelöst und allen involvierten Mitarbeitenden waren ihre zum Teil neu zugeschnittenen Aufgabenstellungen und Einsatzgebiete eindeutig zugeordnet und die Zusammenarbeit als „neues“ Team hat sich gefestigt.

Das Fachgebiet 522.5 ist in Aufgabenschwerpunkte aufgeteilt. Einerseits gibt es Personen, die sich vorrangig um Arbeitgeberkontakte (Akquise und Betreuung) kümmern. Andererseits gibt es Personen, die aus den Fallmanagement-Fachgebieten zugesteuerte arbeitsmarktnahe Menschen intensiv betreuen und begleiten, um den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ergänzend gibt es Personen, die sich um Sonderprojekte (z.B. HEAG Busfahrer-Projekt) und um die spezielle Zielgruppe der Menschen mit Behinderung kümmern. Ein regelmäßiger und zeitnahe Austausch untereinander wurde eingeführt.

Nach der organisatorischen Zusammenführung der Mitarbeitenden aus FG 520.4 (Akquise, 6 Personen, 5,6 VZÄ) und 522.5 (BoA, 4 Personen, 2,9 VZÄ) bestand das neue Fachgebiet „522.5 Arbeitsmarkt, Arbeitgeberservice“ aus 10 Personen (8,5 VZÄ) zuzüglich Fachgebietsleitung.

Corona-bedingt haben im Jahr 2022 weniger Veranstaltungen stattgefunden, an denen der Arbeitgeberservice beteiligt war oder welche er besuchen konnte. Etliche Veranstaltungen fanden nur hybrid oder virtuell statt, z.B. Treffen der AGS Kooperationstreffen kommunale Jobcenter Hessen oder Arbeitgeber HEAG Projektbesprechungen.

Teilnahme an Präsenzveranstaltungen fanden u.a. mit dem Unternehmerverband Südhessen und dem Weiterstädter Wirtschaftsforum statt.

Insbesondere die Mitarbeitenden, die aus dem FG 520.4 (Akquise) wechselten, nahmen an etlichen Weiterbildungen der aktivierenden Hilfe teil.

Aufgrund der organisatorischen und technischen Umstellung, wie z.B. Abgabe der Fallhoheit bei BoA, sowie der teilweise geplanten Umstellung der AGS Arbeitgeberdatenverwaltung sind noch nicht alle statistischen Daten verfügbar. Die technischen Umstellungen der AGS Arbeitgeberdatenverwaltung sind für 2023 geplant. Die Umstellung der Erfassung von statistischen Daten wird noch im Laufe des Jahres 2023 angepasst, sodass voraussichtlich für 2023 ab dem Jahr 2024 wieder belastbare Informationen vorliegen.

Die Umsetzung des Konzeptes der Zusammenführung der Akquisekräfte aus FG 520.4 und BoA in FG 522.5 ist ein weiterhin laufender Prozess, der beobachtet und geprüft wird.

Es stehen noch die Teilprojekte „Unterstützung der Fallmanagement Jugendteams bei Ausbildungsplatz-/EQ-Platz-Suche“ an sowie die Definition der Unterstützungsleistungen für die Regionalprojekte.



Dabei findet die Unterstützung faktisch bereits statt, jedoch muss diese noch organisatorisch klar geregelt und umgesetzt werden.

Ebenfalls ist im Jahr 2023 die Personalsituation zu betrachten und daraus abgeleitet die Aufgabenverteilung sowie die Regionenaufteilung des Landkreises Darmstadt-Dieburg für die Personen der Arbeitgeberbetreuung.

Die Einführung des Bürgergelds wird vermutlich weitere Veränderungen der angebotenen Dienstleistungen des FG 522.5 für die internen Stellen innerhalb des Fachbereichs 522 und für die zu betreuenden Bürgerinnen und Bürger zur Folge haben.

7.8.2. 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 Fallmanagement-Bedarf 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, 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.

Zielgruppe und Ziele

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. Hinzu kommen Personen im ergänzenden Leistungsbezug, die in Teilzeit oder in einem Minijob arbeiten und nach besserer Arbeit und mehr Stunden bzw. einer Vollzeitstelle suchen.

Das oberste Ziel bestand darin, 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 2021 stark steigenden Energiekosten eine Herausforderung dar, da der gesetzliche Mindestlohn auch für eine alleinstehende Person häufig nicht (mehr) ausreicht, um den Bedarf zu decken. Hinzu kommt, dass gerade bei Arbeitsaufnahmen im Helferbereich das Gehalt trotz Wohngeld, Kinderzuschlag etc. nicht ausreicht, den Bedarf einer Bedarfsgemeinschaft mit mehreren Kindern zu decken. Das Ziel wurde deshalb dahingehend erweitert, dass zur Zielgruppe auch Personen mit verfestigter Arbeitslosigkeit gehören, bei denen durch eine Arbeitsaufnahme oder Ausweitung der Beschäftigung der ergänzende Leistungsbezug erheblich reduziert wird und mittel- bis langfristig der Leistungsbezug beendet werden kann.

Durch gezielte Unterstützung soll der Leistungsbezug beendet oder die Hilfebedürftigkeit verringert 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.



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

Wichtig ist es, sich die Lebensrealität vieler LZB bewusst zu machen, die seit vielen Jahren, teilweise seit Jahrzehnten oder generationsübergreifend 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.

Die in den letzten Jahren gemachten Erfahrungen in der Arbeit der Projektmitarbeitenden zeigt eine Veränderung innerhalb der Kund*innenstruktur. Zunehmend wird eine immer umfassendere Betreuung notwendig und Fälle mit psychischen Erkrankungen, Suchtproblematiken oder Schulden in Kombination mit weiteren Vermittlungshemmnissen nehmen deutlich zu. Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen trugen 2022 ihren Teil dazu bei. Die bereits hohen Mieten im Landkreis Darmstadt-Dieburg stiegen und steigen weiter. Der Wohnungsmarkt ist zunehmend belastet. Hinzu kommen Verunsicherungen durch die Corona-Pandemie, den Krieg in der Ukraine, die Energiekrise und die hohe Inflation. Diese Umstände müssen in der Beratungsarbeit mitbedacht werden und machen diese zunehmend komplexer.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass sich die Tätigkeit des Projektteams seit 2015 von einer intensiven Vermittlungsarbeit hin zu einer Kombination von intensiver Unterstützung beim Abbau von Vermittlungshemmnissen plus intensiver Vermittlungsarbeit entwickelte.

Betreuung im Projektteam und Vermittlung in den Arbeitsmarkt

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.

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 hohe Kontaktdichte unterstützt die Kundinnen und Kunden dabei, ihren Eigenbemühungen besser nachzukommen. Auch werden viele Vermittlungshemmnisse 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.

Unterstützend dazu läuft die Maßnahme „Perspektive Job+“, die an einen Träger vergeben ist. Dort sind bis zu 10 Teilnehmende in Coaching- und Vermittlungsprozessen, um ihr Einkommen zu steigern bzw. eine bedarfsdeckende Stelle zu finden. Diese flexibel gestaltete Maßnahme unterstützt die Teilnehmenden in individuellen Zeitfenstern, um eine Zielerreichung binnen sechs Monaten zu gewährleisten. Die Fallhoheit für die Teilnehmenden liegt beim Projektteam Arbeitsmarkt und die Maßnahme wird dort koordiniert. Die Maßnahme wurde 2022 neu ausgeschrieben und findet nach den pandemiebedingten Anpassungen jetzt wieder in Präsenz statt. Die Teilnehmenden werden dort zwischen drei und zehn Stunden wöchentlich bei der Suche nach einer besseren Arbeitsstelle unterstützt.

Ergebnisse

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.

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 ankamen. 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. Ungefähr seit 2022 wird diese Zielgruppe teilweise durch die Angebote und Methoden des Projektteams erreicht, wenn der Erwerb der deutschen Sprache so weit fortgeschritten ist, dass eine intensive Betreuung möglich ist.

Generell zeigt sich, dass eine gute Integrationsquote aufgrund der hohen Mieten im Landkreis und den steigenden Energiekosten alleine nicht ausreicht, um den Leistungsbezug bei Arbeitsaufnahme zu beenden.

Die Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden sank im Zeitraum von Januar 2022 bis Dezember 2022 von 6.354 auf 6.011.

Im Dezember 2022 waren 4,6 % weniger Langzeitarbeitslose (LZB) im Bestand als im Dezember 2021. Die Senkung des prozentualen Anteils ist allerdings nur bedingt aussagekräftig, da die Gesamtzahl der arbeitslos gemeldeten Personen seit Juni 2022 durch die Aufnahme der Ukraine-Geflüchteten stark zugenommen hat. Die prozentuale Veränderung der LZB von Mai 2022 im Vergleich zum Mai 2021 betrug -2,9 %.

Änderungen und Perspektiven

Aufgrund einer Änderung der Organisationsstruktur in der KfB wurde das Fachteam „Projektteam Arbeitsmarkt“ (PTAM) im September 2021 in das Fachgebiet 522.2 „Hilfe Mitte“ verlegt und nimmt dort die gleichen bisherigen Aufgabenstellungen wahr. Es zeigt sich, dass so die Verzahnung mit den Angeboten des Fallmanagements besser gelingt, ohne dass der Fokus der Vermittlung und der bewerber*innenorientierten Stellenakquise aus dem Blick gerät.

Politische und gesetzliche Neuerungen im SGB II (Bürgergeld zum 01.01.2023) und angrenzenden Rechtsgebieten (z.B. Änderungen im Wohngeld zum 01.01.2023) werden weitere Neuerungen für die Arbeit des Projektteams mit sich bringen. Konzeptionelle Überlegungen für die Weiterarbeit im Projektteam zielen darauf ab, Kundinnen und Kunden noch mehr dazu zu motivieren, durch den Erwerb von höherwertigen beruflichen Qualifikationen Arbeit mit besserer Bezahlung zu finden und so den Leistungsbezug zu beenden.

7.9. Modellprojekt „Fallmanagement vor Ort“ in Eppertshausen

Aus der Erfahrung und der Beobachtung heraus, dass das Fallmanagement in seiner jetzigen Form einen immer geringer werdenden Anteil an Menschen im SGB II-Leistungsbezug erreicht, wurde klar, dass sich das Arbeiten im Fallmanagement mit seiner Komm-Struktur verändern muss.

Es stellte sich die Frage, wie sind hilfebedürftige Menschen zu erreichen, die nicht in die Kreisagentur für Beschäftigung zur Beratung kommen. Es entstand die Idee, im Rahmen eines zeitlich begrenzten Feldversuches die Beratung im Sozialraum der Menschen durchzuführen. Hierzu konnte die Gemeinde Eppertshausen gewonnen werden, die ein Büro in ihrem Rathaus in Eppertshausen zur Verfügung stellt, in welchem die beiden zuständigen Personen, eine Fallmanagerin und ein Fallmanager, einmal wöchentlich erwerbsfähige Leistungsbeziehende (eLb) aus Eppertshausen beraten. So ist das Projekt „Fallmanagement vor Ort“ in Eppertshausen konzipiert und es wird seit dem Mai 2022 umgesetzt.

Neben dem Beratungsangebot einmal wöchentlich vor Ort können die beiden Integrationsfachkräfte flexibel und bedarfsorientiert agieren. Durch die Anbindung ans Rathaus können vernetzende Hilfen und Ansprechpersonen auf kurzem Wege einbezogen werden sowie unbürokratische Lösungen auf



dem kurzen Dienstweg gefunden werden. Ziel ist hierbei, Unterstützung bei der Reduzierung von etwaigen Vermittlungshemmnissen anzubieten, um eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Weiterhin werden alternative Fallmanagement-Methoden durch Ansätze der systemischen Beratung ausprobiert und evaluiert, ob diese Methoden gewinnbringend und zielführend ins Regelfallmanagement übertragen werden können. Ein weiteres Ziel des Fallmanagements vor Ort ist, mehr Kenntnisse über den Sozialraum der Menschen zu erlangen und die Arbeitsmöglichkeiten vor Ort zu kennen. Gute Erfahrungen wurden damit erzielt, dass neben terminierten Vorsprachen die Möglichkeit besteht, dass die im Projekt betreuten Personen bei Beratungsbedarf ohne Termin zum Fallmanagement in der KfB kommen können, so ein kontinuierlicher Beratungsprozess stattfindet und sich eine Komm-Kultur langsam entwickelt. Die Trennung der Zuständigkeit aufgrund des Alters der eLb (U25, 50+) oder Alleinerziehung ist in diesem Modellprojekt aufgehoben, sodass die zuständigen Personen im Fallmanagement meist für die gesamte Familie zuständig sind. So kann die sozialräumlichen Wirklichkeit der Leistungsbeziehenden umfassend berücksichtigt werden.

Mit dem Modellprojekt „Fallmanagement vor Ort“ werden verschiedene Methoden und Ansätze kreativ und ergebnisoffen erprobt, um Rückschlüsse und Erkenntnisse zu gewinnen, welche dann im Weiteren auf das gesamte Fallmanagement angewandt werden können.

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

Das Jahr 2022 begann zunächst zuversichtlich. Bis März 2022 öffnete sich der Arbeitsmarkt wieder zunehmend. Der Beginn des Ukraine-Kriegs, die Energiekrise und hohe Inflation änderten dies: Daher musste bei der Akquise der Arbeitgeber*innen eine neue Strategie entwickelt werden.

Die Arbeitgebenden aber auch die Leistungsbeziehenden kämpften mit hohen Energiepreisen und den anhaltend steigenden Lebensmittelpreisen. Der Mehrwert durch die Erhöhung des Mindestlohns im Oktober 2022 auf 12,-€ wurde durch die Inflation aufgezehrt. Das belastete den Arbeitsmarkt und die Psyche der nach dem Teilhabechancengesetz geförderten Personen zunehmend. Es bedurfte daher mehr Live-Coachings mit Kund*innen und Arbeitgeber*innen. Die Überschuldung war eins der größten Themen 2022 für den geförderten Personenkreis.

Im Zeitraum vom 01.04.2022 bis zum 31.12.2022 ist es gelungen - wie auch schon 2021 - weitere 10 Personen über das Teilhabechancengesetz zu integrieren.

Zwei Bewerber wurden 2022 von ihren Betrieben in ein ungeförderndes Beschäftigungsverhältnis übernommen, einer sogar nach zwei Jahren Förderung ohne dass der Arbeitgeber die noch verbleibenden 3 Jahre Förderung in Anspruch nahm. Eine Person startete 6 Monate nach Aufnahme des geförderten Beschäftigungsverhältnisses mit einer Ausbildung. Ohne das Teilhabechancengesetz (THCG) wären diese Arbeitsverhältnisse vermutlich nicht zustanden gekommen.

2022 fanden 388 Coaching mit den Bewerber*innen statt, zum Großteil (ca. 95 %) persönlich. Die Bewerber*innen konnten zwischen dem persönlichen oder dem telefonischen Kontakt aussuchen. Im gleichen Zeitraum gab es ebenso 22 Arbeitgebende die gecoacht wurden, was eine Steigerung zum Vorjahr bedeutete.

Die Krisen des Jahres 2022 führten zu deutlich mehr Unsicherheit für alle. Es gab deutlich mehr Störungen (42) in den Arbeitsverhältnissen als im Vorjahr. Es mussten jedoch deutlich weniger Arbeitgeberkündigungen (1) und Kündigungswünsche von Arbeitnehmenden (2) abgewendet werden. Durch die ab September grassierenden Atemwegserkrankungen gab es deutlich mehr Krankmeldungen als im Vorjahr. Zeitweise waren ganze Betriebe betroffen und nur noch im Notbetrieb tätig.

Weitere Störungen resultieren nach wie vor aus Problemen im Arbeits- aber auch im Privatleben. Die „Qualität“ der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten war in 2022 schlechter zu bewerten im Vergleich zum Start des Teilhabechancengesetzes (THCG) 2019. Es zeigte sich, dass bei den arbeitsmarktfernen, erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden große Unterschiede in der Eignung für den mit THCG



geförderten Arbeitsmarkt bestehen. Die in 2022 zugesteuerten Personen hatten vielfach weder einen Schul- noch einen anderen Bildungsabschluss. Auch die Dauer der Arbeitslosigkeit der Bewerber*innen war länger, was eine Veränderung im Kontakt und der Kommunikation mit den Arbeitgebenden notwendig machte. Alle Geförderten benötigten mehr Aufmerksamkeit, da sie mit zunehmendem finanziellen Minus bedingt durch die gestiegenen Lebenshaltungskosten eher wieder die Arbeit niederlegen wollten. Es bedurfte mehr Unterstützung der geförderten Arbeitnehmenden bei Schuldenregulierung, ergänzenden Antragstellungen (Kindergeldzuschlag, Wohngeld, etc.) und einem sinnvollen Einsatz ihrer finanziellen Mittel. Gerade im Jahr 2022 mit all den Krisen und Unwägbarkeiten zeigte sich, wie wichtig das umfassende Coaching für die geförderten Arbeitnehmer*innen war. Das persönliche Coaching schaffte Vertrauen, welches für die Arbeit mit das wichtigste Werkzeug ist. Manchmal hilft es aber auch schon die alltäglichen Sorgen mit dem Coach teilen zu können.

Durch die Coaches als persönliche Ansprechpersonen kommen viele Probleme ans Licht, über die im Fallmanagement noch nie gesprochen wurde. Die Kund*innen und ihre Familienangehörigen werden in allen Lebenslagen beraten und unterstützen.

Leider sind in 2022 auch 4 Arbeitgeberkündigungen ausgesprochen worden, die jedoch nicht in Zusammenhang mit der Pandemie oder den Krisen standen. Die betroffenen Personen wurden gekündigt, weil sie mehrfach unentschuldig der Arbeit fernblieben, unzuverlässig waren oder aber das Betriebsklima gestört haben. Anzumerken ist, dass die Arbeitgebenden in den genannten Fällen sehr geduldig waren. Es zeigte sich aber auch, dass die Arbeitgebenden die Beschäftigten trotz hoher Förderung nicht um jeden Preis weiter beschäftigen wollten oder konnten.

Neben der eigentlichen Tätigkeit als Coaches wird auch das Fallmanagement unterstützt. So gab es 15 Kennenlerngespräche mit vom Fallmanagement vorgeschlagenen Personen, die in den Bewerber*innen-Pool aufgenommen wurden. 7 konnten schnell vermittelt werden, 8 haben wir mit einer Empfehlung über das weitere Vorgehen an das Fallmanagement zurückgegeben. Mit diesen halten wir regelmäßig Kontakt und suchen weiter nach passenden Arbeitgebenden.

Der Verwaltungsaufwand durch das THCG ist nicht zu unterschätzen: Durch die mehrfache Erhöhung des Mindestlohns, wegen Tarifierhöhungen, Arbeitszeitveränderungen, vermehrtem Krankengeldbezug und der Änderung der gemeinsamen Erklärung³⁸ wurden im Jahr 2022 über 100 Bewilligungs-, Aufhebungs- und Änderungsbescheide erstellt. Das ist ein Anstieg um 100 % im Vergleich zum Vorjahr.

Aufgrund der geänderten gemeinsamen Erklärung wurden 2022 erstmals über 30.000,00 € an überzahlter Förderung von Arbeitgebenden zurückgefordert. Auch dies bedeutete erhöhten Verwaltungsaufwand.

In 2022 wurden etwa 5 Arbeitgeberkontakte benötigt, um eine passgenaue Vermittlung abschließen zu können. Dies stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber 2021 dar und zeigt, dass die Vermittlungsstrategie immer besser den Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden konnte. Unsere akquirierten Arbeitgebenden haben eine „soziale Ader“ und wissen, was auf sie zukommt, wenn sie einen arbeitsmarktfernen, langzeitarbeitslosen Menschen einstellen. Sie wissen aber auch, dass sie sich auf die KfB verlassen können und die Coaches bei auftretenden Problemen zeitnah zur Klärung zur Verfügung stehen.

7.11. Gesundheits-Projekte

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg hat seit August 2019 die Möglichkeit, ein individualisiertes Betreuungs- und Beratungsangebot im Bereich Gesundheit für die Gruppe der SGB-II-Kundinnen und -Kunden mit dem Ziel anzubieten, diese zu befähigen, wieder eigenständig an der Verbesserung ihrer

³⁸ Gemeint ist die „Gemeinsame Erklärung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der für die Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen Ministerien der Länder als aufsichtführende Stellen nach §§ 47, 48 SGB II zu den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im SGB II nach § 16 SGB II i. V. m. §§ 44, 45 SGB III und nach § 16f SGB II“



physischen und psychischen Gesundheit zu arbeiten. Dieses Angebot wurde im September 2022 mit einem mehrsprachigen Angebot ergänzt, da fehlende Sprachkenntnisse ein häufiger Grund sind, warum Menschen nicht in der Lage sind bestehende Angebote des SGB V zu nutzen.

Mit den marktüblichen Förder- und Integrationsinstrumenten war die Gruppe der Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen kaum oder gar nicht zu erreichen. Auf der Basis eines wertschätzenden Beratungskontextes und der Freiwilligkeit zeigte sich bisher, dass die Nachfrage sehr hoch ist und gut angenommen wird.

Das Projekt „Gemeinsam gesünder“ startete mit den Erstberatungen von Teilnehmenden im Oktober 2019 und endete zum 30.06.2022. Zum 01.09.2022 begann das Folgeprojekt „Mehrsprachige Gesundheitsberatung“ beim Zentrum für Weiterbildung.

Der Bedarf an Beratungsplätzen ist bereits jetzt erkennbar wesentlich größer als das vorgesehene Kontingent.

Das Projekt „Gemeinsam Gesünder“ endete am 30.06.22 mit einer Warteliste von 25 Personen. Insgesamt war die gesamte Projektlaufzeit durch die Coronapandemie geprägt, sodass Präsenzberatung, welche bei gesundheitlichen Themen häufig wichtig ist, nur unter Einschränkungen möglich war. Auch war die Vermittlung in Folgeangebote durch die Auswirkungen der Pandemie eingeschränkt.

Eine weitere Schwierigkeit, die im Laufe des Projekts identifiziert wurde, war, dass die Sprache ein wesentlicher Grund ist, warum gesundheitliche Schwierigkeiten häufig nicht bearbeitet werden können. Dieser sprachlichen Herausforderung soll die „Mehrsprachige Gesundheitsberatung“ entgegenwirken. Ziel des Projektes ist auch weiterhin die Wiederherstellung der körperlichen und / oder seelischen Gesundheit der Teilnehmer/innen (TN), um eine Teilhabe an der Gesellschaft und dem Erwerbsleben zu fördern.

Eine Aussage zu den Erfolgen der „Mehrsprachigen Gesundheitsberatung“ kann aufgrund der individuellen Teilnahmedauer von im Regelfall 9 Monaten und der kurzen Laufzeit der „Mehrsprachigen Gesundheitsberatung“ von 4 Monaten noch nicht gemacht werden.

Ergänzt werden sollte das Beratungsangebot im Jobcenter durch Kurse der AOK, im Rahmen des Modellprojekts „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“, aus den Bereichen Bewegung, Ernährung.

7.12. Psychosoziales Coaching

Seit dem 01.07.2022 ist das Beratungsangebot der Kreisagentur um das „Psychosoziale Coaching“ ergänzt. In Kooperation mit der Deutschen Depressionshilfe und den Kreiskliniken Darmstadt-Dieburg werden – finanziert aus Mitteln des Projekts „REACT-EU „Psychische Gesundheit Arbeits-welt Hessen““ – pro Woche 27 Stunden Präsenzberatung angeboten. Das Angebot, das sich an alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zwischen 18 und 60 Jahren richtet, verfolgt das Ziel, durch das Erkennen vorhandener psychischer Erkrankungen und die Initiierung einer Behandlung die Vermittelbarkeit zu erhöhen bzw. wiederherzustellen.

Das Psychosoziale Coaching wird von Psychologinnen durchgeführt und umfasst folgende Leistungen:

- Anamnese-Gespräch (Überblick über aktuelle Beschwerden, bisherige Behandlungsversuche, Themen aus Familie und Vergangenheit etc.)
- Diagnostik (inkl. vorläufiger Einschätzung zum Vorliegen einer psychischen Erkrankung)
- Kurzintervention durch psychoedukative Maßnahmen (optional)
- ggf. Gruppenprogramme zur Gesundheitsförderung (z.B. Stressbewältigung oder Entspannung)



Darüber hinaus übernehmen die Coaches auch eine Lotsenfunktion, um die Teilnehmenden in Angebote der Regelversorgung zu vermitteln.

Bei Bedarf und nach Zustimmung der/des Teilnehmenden finden darüber hinaus gemeinsame Fallkonferenzen mit dem Fallmanagement statt, um die weitere Zusammenarbeit nach Beendigung des Coachings zu planen.

Weiterhin bieten die Coaches Schulungen für das Fallmanagement an. In diesen werden Grundwissen über psychische Krankheitsbilder und Tipps für das Erkennen und Ansprechen möglicherweise vorliegender Erkrankungen vermittelt.

Im Folgenden sollen erste Ergebnisse aus Sicht der Psychologinnen vorgestellt werden. Diese umfassen den Zeitraum ab dem 15.08.2022 (an diesem Tag fand nach der Vorbereitung und Einfeldung der erste Termin statt):

- Von den ins Projekt aufgenommenen Personen lehnten 11 % eine Diagnostik ab, bei 7 % ergab sich keine psychiatrische Diagnose, 81 % wiesen jedoch mindestens eine psychiatrische Diagnose auf.
- Von den Personen mit einer psychiatrischen Erkrankung befanden sich lediglich 5 % in optimaler Behandlung. Der weitaus überwiegende Teil erfuhr entweder eine suboptimale oder keine Behandlung.
- Am häufigsten werden Depressionen, Angststörungen und Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) diagnostiziert.
- Nach Einschätzung der Coaches nehmen die Teilnehmenden das Angebot gerne an; es besteht eine gute und vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zwischen den Teilnehmenden und den Psychologinnen.
- Pro Woche werden ca. 30 % der vereinbarten Termine nicht wahrgenommen. Viele sagen jedoch telefonisch ab oder senden eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu.
- Die häufigsten genannten Ziele sind: Finden eines Therapieplatzes (ambulante Therapie, Tagesklinik o.ä.), die Anbindung an eine Beratungsstelle und die Verbesserung der Wohnsituation.
- Aus Sicht der Psychologinnen können bei den Teilnehmenden bereits kleinste Entwicklungsschritte als großer Erfolg angesehen werden.
- Gruppen-Settings haben bisher noch nicht stattgefunden.

Die Zusammenarbeit innerhalb des Hauses wird sowohl von den Coaches als auch vom Fallmanagement als unkompliziert und zielführend wahrgenommen, auch wenn derzeit noch nicht alle Fallmanagerinnen und Fallmanager das Angebot für ihre Kundinnen und Kunden nutzen.

Insgesamt wird der Bedarf an einem solchen Angebot als sehr groß angesehen.

7.13. 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 wurde bis 31.12.2022 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 usw. Dabei werden das Sprachniveau, der Bedarf an Alphabetisierung, die Unterrichtszeiten und Stundenzahl, Wohnortnähe und Kinderbetreuung berücksichtigt.

Neben der Liste mit den Trägern im Raum Darmstadt und Darmstadt-Dieburg wird seit 2022 eine Liste mit den Kursangeboten in Aschaffenburg verschickt, da diese Kurse für Teilnehmende aus Babenhausen und Schaafheim gut erreichbar sind.

Der Unterricht konnte 2022 weitgehend normal in Präsenz stattfinden, vereinzelt boten die Träger vor allem bei B2 und C1 Kursen eine Kursalternative online an.

Die Pandemie spielte in 2022 bei Kursabbrüchen fast keine Rolle mehr.

Allerdings kam es in 2022 öfter zu Problemen, da die DeuFöV-Berechtigungen, die leider immer nur drei Monate bis zur erfolgten Anmeldung Gültigkeit haben, aus den unterschiedlichsten Gründen nicht rechtzeitig innerhalb dieser Frist bei einem Träger vorgelegt wurden und dadurch erneut ausgestellt werden mussten.

Das Kursangebot der Berufsdeutschkurse war leider nicht immer dem aktuellen Bedarf der Kundinnen und Kunden entsprechend, da dieser nur schwer im Voraus zu planen war. So mussten einzelne Interessierte manchmal mehrere Monate auf einen passenden Kurs warten.

Auch bei den Verpflichtungen zum Integrationskurs durch die KfB mussten einige Dokumente erneut ausgestellt und den Teilnehmenden zugeschickt werden, da sie diese verloren hatten oder angaben, die Post nicht erhalten zu haben. Dadurch verzögerte sich mitunter ebenfalls der Kursbeginn um mehrere Wochen oder sogar Monate.

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

Nach Abschluss des Integrationskurses werden die Kundinnen und Kunden ggf. weiter beraten und bei Bedarf wird eine Berechtigung zur Wiederholung des Integrationskurses (weitere 300 Stunden) beantragt. Kundinnen und Kunden, die bereits das Sprachniveau B1 oder höher erreicht haben oder deren Stundenkontingent im Integrationskurs ausgeschöpft ist, werden in die Berufssprachkurse nach § 45 AufenthG (DeuFöV) vermittelt.

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 weitere Personen das



Sprachniveau B1 erreichen, für die dies ohne die DeuFöV-Spezialkurse nicht möglich war. Das dringend notwendige Kursangebot im DeuFöV-Bereich für die Stufe A1 fehlte in 2022 weiterhin. Ein Angebot für diese Zielgruppe wurde bereits mehrfach beim BAMF angefragt, allerdings bisher ohne Erfolg.

Bei den Prüfungsergebnissen lässt sich generell feststellen, dass besonders die Leistungen im schriftlichen Teil der Prüfung, d.h. in der Textproduktion oft zu einem „nicht bestanden“ als Gesamtergebnis führen.

Es kommt vor, dass Kursteilnehmende mit dem Lehrstoff (besonders in der Stufe B2) überfordert sind und in Ermangelung anderer Förderangebote diese Kurse trotzdem besuchen. So lässt sich die immer noch relativ hohe Durchfallquote erklären. Das BAMF wurde bereits mehrfach auf diese Diskrepanz zwischen den Lehrinhalten der Integrationskurse und der B2-Kurse hingewiesen.

Durch den Krieg in der Ukraine kamen wesentlich mehr Personen in die Sprachberatung als im Vorjahr: Im Jahr 2022 wurden insgesamt 1.796 Personen beraten, davon 600 männlich und 1.196 weiblich. Das ist nahezu eine Verdoppelung der in der Sprachberatung betreuten Personen gegenüber 2021.

Seit Juni 2022 stieg die Zahl der Kundinnen in der Sprachberatung im Vergleich zu den Kunden signifikant an. Ab diesem Zeitpunkt konnte die Sprachberatung Personen aus der Ukraine zum Integrationskurs verpflichten. Überwiegend handelte es sich hierbei um Geflüchtete, die nach einem Erstgespräch vom Fallmanagement der Sprachberatung zugewiesen wurden.

Da der Sprachberatung ab Juni 2022 die von der ekom21 entwickelte Webanwendung für kommunale Jobcenter „dinamig21“ als IT-Schnittstelle zum BAMF mit eingeschränkter Funktion zur Verfügung stand, konnten alle Personen relativ schnell von der Sprachberatung zum Integrationskurs verpflichtet werden, was das BAMF in dieser Hinsicht entlastete, da die Anzahl der Integrationskurs-Anträge dort deutlich reduziert wurde und damit die Wartezeit auf die Bewilligungen durch das BAMF.

Die potentiellen Kursteilnehmenden hatten somit schnell ihre notwendigen Papiere, welche die Teilnahme an einem kostenlosen Integrationskurs ermöglichten. Allerdings war es den Sprachschulen nicht möglich, alle Integrationskurs-Berechtigten zeitnah aufzunehmen, was zu längeren Wartezeiten auf einen Kursplatz und damit verbundenen Beschwerden führte.

Problematisch für die Sprachschulen war nicht nur der Mangel an Unterrichtsräumen, sondern vor allem an Lehrkräften, von denen sich etliche während der Pandemie beruflich neu orientiert hatten.

Hinzu kam der Mangel an Betreuungsplätzen für die Kinder, da ein Großteil der geflüchteten Mütter relativ kleine Kinder hatten, die häufig unterschiedliche Betreuungsmodelle benötigten.

Insgesamt hat sich die Kinderbetreuungssituation pandemiebedingt im Laufe des Jahres wieder entspannt. Die Kinderbetreuungszeiten wurden wieder verlängert und waren insgesamt verlässlicher, sodass eine regelmäßige Teilnahme am Sprachkurs von Eltern mit Erziehungsaufgaben möglich war, die über Kinderbetreuungsplätze verfügten. Die Kollegin, die Menschen mit Sprachförderbedarf und ungeklärter Kinderbetreuungssituation berät hat insgesamt 116 Familien intensiv beraten. Es handelte sich um 97 Frauen und 19 Männer mit Kleinkindern.

Durch Änderungen der Richtlinien vom BAMF für Onlinekurse (im Integrationskursbereich A1-B1) wurde das Anbieten dieser für Kursträger unattraktiv und die Kursträger in Darmstadt, die Integrationskurse im Online-Format angeboten hatten, stellten deshalb ihr Angebot ein. Ein solches Angebot wäre aber für viele und auch gerade für Eltern mit Erziehungsaufgaben sehr wichtig. So ist derzeit eine Teilnahme bundesweit nicht möglich. Voraussichtlich wird es im Jahr 2023 wieder Änderungen von Seiten des BAMF geben, damit Onlinekurse im Integrationskursbereich wieder angeboten und bundesweit belegt werden können. Dies bleibt abzuwarten.

Da die Nachfrage an Integrationskursen durch die ukrainischen Flüchtlinge sehr stark gestiegen ist und nicht genügend Kurse angeboten werden konnten (Lehrkräftemangel etc.), hat sich nicht nur die



Wartezeit auf einen Platz in einem Integrationskurs erhöht, sondern es veränderte sich auch das Angebot. Es werden derzeit sehr viele allgemeine Integrationskurse angeboten. Das Angebot an Alphabetisierungskursen in den Gemeinden hat dagegen abgenommen. Für Eltern mit Erziehungsaufgaben ist es von daher noch schwieriger einen Alpha-Integrationskurs in Teilzeit wohnortnah zu finden.

Leider konnte im Jahr 2022 kein Anstieg an Angeboten im Bereich Integrationskurse in Teilzeit festgestellt werden. Es gab kein größeres Angebot an Frauensprachkursen mit Kinderbetreuung.

Das zusätzliche Angebot von Erstorientierungskursen in den Gemeinden hat die gesamte Situation wenigstens etwas entschärft. Einige konnten sich dort schon Grundkenntnisse aneignen und so beim Besuch eines folgenden Integrationskurses oft schon in ein höheres Modul einsteigen.

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

7.14.1. Bereich „Menschen mit Schwerbehinderung“

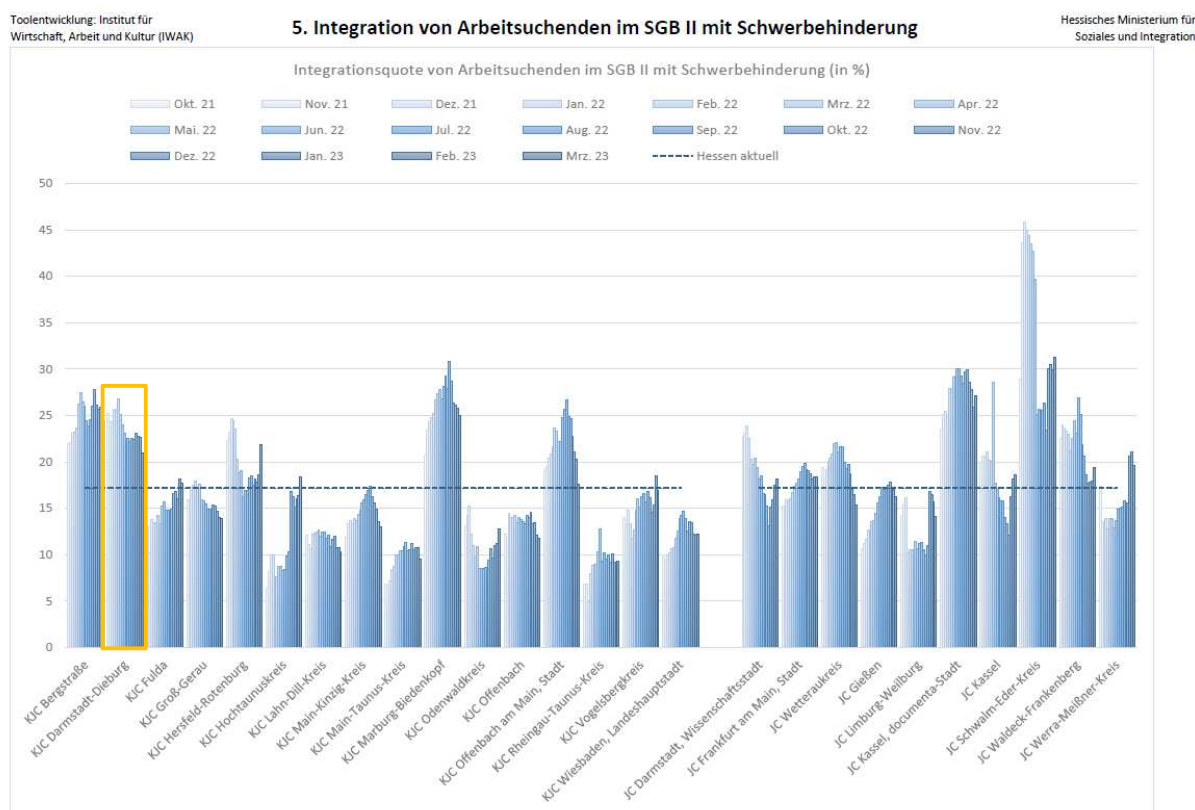
Die sechs Fallmanagerinnen für Menschen mit Schwerbehinderung haben innerhalb der aktivierenden Hilfe der KfB die Aufgabe, diesen Personenkreis zielgruppenspezifisch zu beraten und zu betreuen. Durch die Präsenz der Fachstelle und das aktive Wirken der Mitarbeiterinnen wird das Thema Behinderung und 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 folgende Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen vom IWAK im Auftrag des HMSI (Stand April 2023) zeigt, dass die Integration von Arbeitssuchenden mit Schwerbehinderung im Landkreis Darmstadt-Dieburg hessenweit überdurchschnittlich ist. Dies ist seit ab Mai 2021 der Fall. Allerdings ist auch erkennbar, dass ab Juni 2022 die Integrationserfolge deutlich abgenommen haben.³⁹ Der Zeitpunkt lässt vermuten, dass dies mit der Mehrbelastung durch die Ukraine-Geflüchteten in Zusammenhang steht.

³⁹ 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 2023, S. 14; Rahmen um Landkreis Darmstadt-Dieburg ergänzt.



Abbildung 51: Integration von Arbeitssuchenden im SGB II mit Schwerbehinderung



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 verschiedensten 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.

7.14.2. 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 Gesundheit 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 in Form eines Teilhabepplans. 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 EUTB⁴⁰ und unterschiedlichen Trägern der Behindertenhilfe.

Eine Zusammenarbeit findet auch mit dem hausinternen Bundesprojekt rehapro „Spurwechsel“ (siehe Kapitel 5.4) statt, in dem es um soziale Teilhabe, gesundheitliche Rehabilitation und Arbeitsmarktintegration geht.

7.15. Fachstelle „Aufsuchende Aktivierung“

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

Im gesamten Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 wurden insgesamt 743 Arbeitsaufträge für die „Aufsuchende Aktivierung“ erstellt. Hausbesuche wurden wieder regulär durchgeführt, jedoch mit der Empfehlung weiterhin einen Mundschutz zu tragen oder Abstand einzuhalten.

Fahrten zum Gesundheitsamt oder anderen Institutionen (mit dem Klienten / der Klientin im Auto), fielen in der ersten Jahreshälfte weiterhin weg, um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gefährden. In der zweiten Jahreshälfte wurden diese nach sorgfältiger Notwendigkeitsprüfung, unter besonderen Sicherheitsvorkehrungen und in Einzelfällen wieder durchgeführt.

Im Rahmen eines Auftrags können mehrere persönliche Gespräche stattfinden. Einige Klientinnen und Klienten wurden im Rahmen sogenannter „Folgaufträge“ oder auf Grund erhöhten Betreuungsbedarfs auch mehrmals 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

⁴⁰ EUTB ist die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung.



einem unangekündigten Hausbesuch niemand angetroffen wurde, erfolgen weitere Kontaktversuche, die oftmals dann zuvor angekündigt werden. Dies geschieht postalisch, telefonisch und/oder 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 von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden kann. Eine Gefährdung jeglicher Art ist unter allen Umständen zu vermeiden und hat Priorität.

Auf Grund der Corona-Situation haben sich alternative Gesprächssettings etabliert, u.a. „Walk and Talk“. Dies geschieht stets unter Berücksichtigung des Datenschutzes.

Im Berichtszeitraum konnten in den meisten der beauftragten Fälle Gespräche geführt werden. Viele Menschen zeigten sich offen und auch dankbar, dass nach ihnen geschaut wurde. Dies traf gerade auf Alleinstehende und Menschen in prekären Lebens- und Wohnsituationen zu.

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

Sie wird vor allem beauftragt, die psychosoziale und/oder gesundheitliche Situation von Leistungsberechtigten zu klären. Oftmals stehen Kontaktabbrüche im Raum (meistens aufgrund nicht wahrgenommener Termine), während gleichzeitig der Verdacht besteht, dass eine psychosoziale Notlage vorliegen 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 in besonderen Fällen persönlich Poststücke oder unterstützt bei der Prüfung, ob eine Überprüfung der Erwerbsfähigkeit angeregt werden 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“ sowie zu weiterführenden Hilfsangeboten
- Aufzeigen der Konsequenzen von Verhaltensweisen
Gerade Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die noch bei ihren Eltern leben, ist oftmals nicht bewusst, dass die Familie Leistungen nach SGB II bezieht. Hier geht es darum, einerseits über Mitwirkungspflichten aufzuklären, damit (weitere) Sanktionen/Minderungen vermieden werden können, andererseits zu verhindern, dass sich der langfristige Bezug von staatlichen Transferleistungen weiter fortsetzt.
- Motivationsarbeit, um die angetroffene Person zur Klärung oder Abhilfe in ihrer gesundheitlichen oder sonstigen prekären Situation zu bewegen
- Begleitung zum Gesundheitsamt, zur Rentenberatung und anderen Stellen
- Herstellung von Kontakt zum Fallmanagement, zu Beratungsstellen und anderen Unterstützungseinrichtungen
- Bereitstellen von Informationen, z.B. Übergabe von Flyern von Unterstützungsangeboten oder Mitteilung von Kontaktdaten

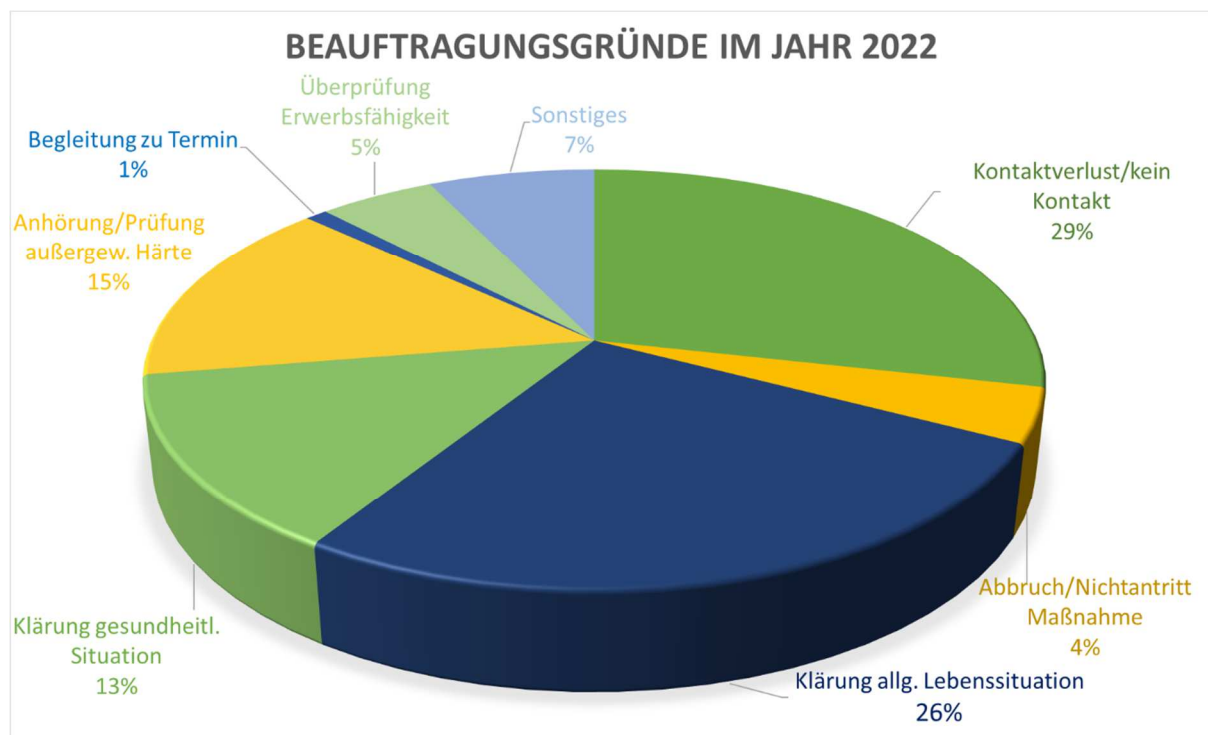


- Überwindung der sozialen Isolation alleinstehender Personen durch Zuhören und Empathie für ihre Situation
- Das im Februar 2021 eingeführte Konzept, Menschen gezielt zu unterstützen, denen der rechtmäßige Rechtskreiswechsel ins SGB XII weder eigenständig noch mit familiärer Hilfe gelingt, wurde aufgrund eines Verfahrenswechsels allgemein auf die Unterstützung zur zielführenden Mitwirkung bei der Überprüfung der Erwerbsfähigkeit erweitert. Dies umfasst sowohl die Begleitung im Untersuchungsverfahren nach §44a SGB II als auch im Antragsverfahren einer Erwerbsminderungsrente. Pandemie- und verfahrensbedingt waren in 2022 noch 23 Fälle aus 2021 zu begleiten. Im Jahr 2022 kamen weitere 37 Fälle hinzu.

Weitere Aufgabenstellungen können sich im Einzelfall ergeben.

Im folgenden Schaubild sind die Beauftragungsgründe aus dem Berichtszeitraum dargestellt.

Abbildung 52: Beauftragungsgründe der Aufsuchenden Aktivierung im Jahr 2022



Auch unter Pandemiebedingungen konnte ein positives Fazit gezogen werden:

- Die Hausbesuche werden überwiegend positiv bewertet. Viele der Aufgesuchten sind dankbar, dass „man nach ihnen sehe und sich Sorge“. 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 anfänglicher Befürchtungen werden die Mitarbeitenden nur selten abgewiesen.
- Bisher gab es selten Situationen, die für Mitarbeitenden als bedrohlich einzustufen gewesen wären. In Ausnahmefällen wird nach kollegialer Fallbesprechung aus Sicherheitsgründen zu zweit zu einem Hausbesuch gefahren.
- 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 wieder Kontakt zum Fallmanagement aufnimmt.



- Wurde nach mehreren erfolglosen Einladungen des Fallmanagements die Aufsuchende Aktivierung mit (Wieder-)Herstellung eines Kontakts beauftragt, so konnte nach Erhebung in mehr als zwei Drittel dieser Fälle wieder ein Kontakt zum Fallmanagement hergestellt und weitere Schritte eingeleitet werden.
- Die Mitarbeitenden der Aufsuchenden Aktivierung begegnen häufig 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.
- 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 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 bzw. nicht mehr erreichbar. So werden häufig Termine im Jobcenter nicht bzw. nicht mehr wahrgenommen sowie eine Maßnahme oder 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 ersten/nächsten Schritt Kontakt zu einem weiterführenden Beratungsangebot aufzunehmen und somit mittel- bis langfristig eine Veränderung der Situation zu erreichen.
- Neben psychischen 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. In begründeten Einzelfällen kann neuerdings im Rahmen des Hausbesuchs über die Aufsuchende Aktivierung eine videogestützte Beratung angeboten und realisiert werden.
- Weiterhin wird die Aufsuchende Aktivierung für Personen beauftragt, bei denen aufgrund langandauernder psychischer sowie physischer Erkrankung ein Verfahren zur Überprüfung der Erwerbsfähigkeit eingeleitet wird. Diese Leistungsbeziehende vermögen nachweislich nicht eigenständig mitzuwirken, so dass eine soziale Notlage droht. Dies ist zeitaufwändiger und begleitungsintensiver, sodass die Übernahme einer Fallverantwortung für den Prozess zielführend sein kann. Nach Begutachtung durch die Deutsche Rentenversicherung bei vorliegender Erwerbsfähigkeit erfolgt eine Übergabe in die erneute Aktivierung durch das Fallmanagement, bei voller Erwerbsminderung werden die Menschen beim Rechtskreiswechsel unterstützt und bedarfsweise an Hilfsysteme angebunden. Aufgrund dieser Erfahrungen haben sich innerhalb des Teams Mitarbeitende auf solche Fallkonstellationen spezialisiert.
- Auffällig ist, dass viele Leistungsbeziehende 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“ von der Lebenswirklichkeit zu erhalten, worauf dann die weitere Aktivierung zielführend ausgerichtet werden kann.
- In vielen Fällen verhindert die große Überforderung bei der Regelung der eigenen häuslichen, gesundheitlichen und rechtlichen Angelegenheiten eine Teilnahme an Maßnahmen oder die Aufnahme von Arbeit. Mit Einverständnis der Betroffenen werden vorrangige Hilfen wie zum Beispiel Betreutes Einzelwohnen, Frühe Hilfen oder der Sozialpsychiatrische Dienst eingebunden. In



einzelnen Fällen ist im Austausch mit dem Fallmanagement eine Meldung an das Jugend- oder Ordnungsamt oder die Anregung einer rechtlichen Betreuung notwendig.

- Oft wird bei Hausbesuchen über die Gesundheitsangebote der KfB informiert. Die Leistungsbeziehenden werden ermutigt, die niedrigschwelligen und oft sehr individuellen Angebote auf freiwilliger Basis anzunehmen.
- Vereinzelt konnten Fälle von Sozialleistungsbetrug (z.B. Schwarzarbeit) aufgedeckt werden. Weiterhin wurden Fälle beobachtet, in denen sich Personen nach erfolgtem Hausbesuch umgehend eine Beschäftigung suchten bzw. die vorhandene legalisierten.
- Für die Effizienz der Fachstelle sind einerseits eine enge Abstimmung mit dem Fallmanagement (z.B. durch vor- und nachbereitende Gespräche und Teilnahme an Teamsitzungen) und andererseits eine intensive Vernetzung mit den lokalen Hilfesystemen (Caritas, Diakonisches Werk, Sozialpsychiatrischer Dienst und andere) wichtig.

Das Angebot der „Aufsuchenden Aktivierung“ schließt eine Lücke im Instrumentenportfolio des Fallmanagements.

Voraussichtlich wird mit Einführung des Bürgergeldes die persönliche Anhörung mehr Gewicht erhalten. Durch die Aufsuchende Arbeit können Menschen, bei denen sich aufgrund psychischer Belastung oder Überforderung durch Meldeversäumnisse ein Minderungstatbestand ergibt, erfahrungsgemäß besser erreicht, die Ursache geklärt sowie drohende Konsequenzen konstruktiv erläutert und vermieden werden.

Verlauf und Folgen der Coronapandemie haben unsere Gesellschaft länger und stärker im Griff, als vorher abzusehen war. Menschen aller gesellschaftlichen Schichten haben mit den psychosozialen Folgen zu kämpfen. Der Kriegausbruch in der Ukraine mit Inflation und Existenzangst kommt belastend hinzu. Bei Langzeitarbeitslosen im SGB-II-Bezug kann dies durch die geringen finanziellen Mittel und meist schwierigen und beengten Wohnverhältnisse noch verstärkt werden. Hier leistet die KfB über die Aufsuchende Aktivierung einen wichtigen Beitrag, den Menschen im Landkreis Darmstadt-Dieburg in ihrer konkreten Lebenswirklichkeit konstruktive Wege aufzuzeigen sowie weiterführende Hilfen zu vermitteln.

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
- 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 Träger-kommunikation (Zuweisung, Berichtswesen) und Überprüfung des Berichtswesens

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

Das Jahr 2022 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 zwecks Schnittstellenoptimierung weiter angepasst und verfeinert. Es wurde viel aus dem Home-Office heraus gearbeitet. Wöchentlich gibt es eine Teamsitzung in Präsenz und eine als Videokonferenz. Der zusätzlich persönliche und telefonische Austausch als Ergänzung hält die Teamkommunikation auf einem hohen Niveau.

7.17. Ausblick

Das Jahr 2023 wird weitere Herausforderungen mit sich bringen:

Die Betreuung und Integration der Ukraine-Geflüchteten wird weiterhin aufgrund der gestiegenen Fallzahlen, der besonderen Bedarfe, der hohen Mobilität und der angestrebten speziellen rechtlichen Regelungen, z.B. hinsichtlich Anerkennung von Bildungsabschlüssen, weiterhin viele Ressourcen binden.

Ab 2023 wird die Umsetzung des Bürgergelds im Vordergrund stehen. Das übergeordnete Ziel ist eine Kommunikation auf Augenhöhe mit Respekt und Wertschätzung. Diese ist bei der KfB schon gelebte Realität und Standard. Seit 2018 ist dies auch explizit im Leitbild der KfB festgeschrieben.

Dies betrifft ab Januar 2023 die Abschaffung des (absoluten) Vermittlungsvorrangs, den Wegfall des Sanktionsmoratoriums und die Neuregelung der Leistungsminderungen. Begrüßenswert ist die Entfristung des sozialen Arbeitsmarktes.

Ab Juli 2023 werden viele weitere Neuerungen im Bereich der Aktivierenden Hilfe greifen: Die Einführung eines unverbindlichen Kooperationsplans, Wegfall der Eingliederungsvereinbarung (mit Übergangszeit bis Jahresende), Umstellung der fordernden Eingliederungsaktivitäten auf hoheitliche Verwaltungsakte, Implementierung eines Schlichtungsmechanismus, Einführung einer ganzheitlichen Betreuung bzw. eines ganzheitlichen Coachings, die Möglichkeit unverkürzter



berufsabschlussbezogener Weiterbildungen, Verstetigung der Weiterbildungsprämie, Weiterbildungsgeld und Bürgergeldbonus sowie Förderung des Grundkompetenzerwerbs und eines Schulabschlusses.

Die angekündigte und vom Familienministerium angestrebte Einführung der Kindergrundsicherung ab 2025 ist bereits in der Diskussion und wirft gerade hinsichtlich der Betreuung und Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen viele Fragen und Schnittstellenproblematiken auf. Es ist damit zu rechnen, dass dies bereits in 2023, aber vor allem in 2024 vorbereitet, weiter diskutiert und abgestimmt werden muss. Es steht dabei zu befürchten, dass Doppelstrukturen an den Schnittstellen nicht immer verhindert werden können. Auch dies wird die Arbeit im Fallmanagement verändern, beispielsweise bei der Umsetzung des ganzheitlichen Coachings. Bei der Fachstelle Alleinerziehende wird es voraussichtlich ebenfalls Veränderungen geben: Einerseits wird durch die Einführung der Kindergrundsicherung diese Zielgruppe deutlich reduziert, andererseits hat genau diese Zielgruppe einen hohen und sehr spezifischen Beratungsbedarf, der dann nicht mehr über das kommunale Jobcenter sichergestellt werden könnte.

Welche weiteren Auswirkungen und Veränderungen es konkret geben wird, bleibt aber abzuwarten. Es bleibt zu hoffen, dass die Vorteile eines kommunalen Jobcenters mit den lokalen Besonderheiten, seiner Sozialraumorientierung und den Blick auf das jeweilige soziale Bezugssystem der Leistungsbeziehenden (Familie, Lebensgemeinschaft etc.) durch die Herauslösung der Kinder aus diesem Gefüge nicht verloren gehen.

8. 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. Am 01.01.2021 wurde sie neu besetzt. Ein weiterer Wechsel fand zum 01.11.2022 statt, nachdem die Stelle kurzzeitig unbesetzt war. Seit dem 01.11.2022 ist dies eine Vollzeitstelle.

Prolog

Durch das Auftreten der Corona-Pandemie gab es bereits in 2020 tiefgreifende Einschnitte in den Arbeitsalltag, die sich bis 2022 fortführten. Durch den Wechsel der BCA gab es in 2022 weniger Aktivierung von Kundinnen und Kunden durch Veranstaltungen der BCA. Aufgrund der Corona-Maßnahmen fanden fast alle Netzwerktreffen als Videokonferenzen statt und Infoveranstaltungen wurden online durchgeführt.

Einbindung in Maßnahmeplanung 2022

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.

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 ihr Angebot, welches aufgrund der Corona-Pandemie durch Online-Veranstaltungen erweitert wurde, weiterhin mit Online-Angeboten unterstützt. 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 konnten den Teilnehmenden hierzu Tablets und Laptops von Seiten der Träger zur Verfügung gestellt werden.

Kooperation mit Mehrgenerationenhaus (MGH) und Agentur für Arbeit

Seit 2013 besteht eine Kooperation mit dem MGH des Landkreises Darmstadt-Dieburg in Groß-Zimmern sowie der Agentur für Arbeit Darmstadt. Im Rahmen dieser Kooperation wurden in 2022 Online-Veranstaltungen für Frauen durchgeführt. Die Veranstaltungen für das Jahr 2023 sind bereits geplant.



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.

2022 hat der Austausch größtenteils über Videokonferenzen stattgefunden.

Die hessenweite Woche der Chancengleichheit hat im September 2022 stattgefunden. Die BCA der KfB hat im Zuge dessen gemeinsam mit dem Büro für Chancengleichheit vom Landkreis Darmstadt-Dieburg eine Beratungs- und Bildungsmesse (Road to Jobs) veranstaltet.

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, 2022 ausschließlich über Videokonferenzen.

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>).

Einarbeitung und Vorstellung der neuen BCA

Die neue BCA hat sich Züge der Aufnahme ihrer Tätigkeit mit der Vorstellung in den Teams des Fallmanagements beschäftigt, welche Anfang 2023 stattfinden. Dabei geht 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. Hierbei steht die Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit an erster Stelle.

9. Bewertung der Ergebnisse

Das Jahr 2022 forderte die KfB durch unterschiedliche Krisen und Entwicklungen in besonderer Weise. Einerseits konnten viele Einschränkungen der Corona-Pandemie aufgegeben und die positiven Aspekte – insbesondere Digitalisierung und Ausweitung der Home-Office-Möglichkeiten – beibehalten werden. Andererseits konnte die erhoffte Entspannung für die Wirtschaft, auf dem Arbeitsmarkt und für die Jobcenter selbst nicht entstehen, weil der Ukraine-Krieg im Februar 2022 begann. Damit begannen Fluchtbewegungen in die Europäische Union und nach Deutschland. Die Wirtschaftssanktionen gegen Russland hatten auch einen erheblichen Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland. Der Verlust bzw. die eingeschränkte Verfügbarkeit der „Getreidekammer Europas“, wie die Ukraine auch bezeichnet wurde, führte ebenso wie steigende Energiepreise zu enorm steigenden Lebensmittelpreisen. Der Wegfall der Energieversorgung durch russisches Gas-Pipelines führte zur Energiekrise und steigenden Energiepreisen. Gerade diese und steigende Lebensmittelpreise führten zu einer erheblichen Inflation in Deutschland und Europa.



Durch die Sonderregelung für Ukraine-Geflüchtete ab Juni 2022 erhielten diese sofort einen SGB-II-Anspruch und waren direkt im Jobcenter zu betreuen. Gleichzeitig begann die Vorbereitung auf das Ende der Sonderregeln wegen der Corona-Pandemie und die Einführung des Bürgergelds mit einer neuen Ausrichtung für die Jobcenter. Die neuen Regelungen waren dabei teils Folge und Weiterführung der Erleichterungen aus der Corona-Krise, teils Ergebnis des Bundesverfassungsgerichtsurteils aus November 2019 zu den Sanktionen und teils Ergebnis der politischen Verhandlungen der neuen Ampel-Koalition in Deutschland.

Die Kooperations- und Netzwerkpartner, z.B. Maßnahmeträger, Arbeitgebende oder andere soziale Träger, stellten sich genauso diesen Herausforderungen wie die KfB und ihre Leistungsbeziehenden. Bei Maßnahmen wurden wieder mehr in Präsenz durchgeführt, die digitale Option blieb aber teilweise auch erhalten. Die während der Corona-Krise aufgestockte Infrastruktur ermöglichte dies. Es blieben 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. Die Ausweitung der digitalen Services der KfB ist hier als eine wichtige Neuerung zu nennen (siehe Kapitel 3.1).

Die materielle Sicherung von SGB-II-Leistungsbeziehenden wurde über das ganze Jahr hin für die Antragstellenden sichergestellt, auch unter deutlicher Mehrbelastung ab Juni 2022 mit gleicher Personalausstattung.

Im Bereich der Arbeitsförderung und aktiven Hilfen lief das Regelgeschäft der KfB wieder normal an. Neue Formate und geänderte Kommunikationswege haben sich bewährt und wurden beibehalten. Allerdings sind auch in diesem Bereich die deutlichen Mehrbelastungen ohne mehr Personalausstattung ab Juni 2022 durch die steigenden Fallzahlen und teilweise sehr aufwändige Betreuung und Begleitung von Ukraine-Geflüchteten im Integrationsprozess zu nennen.

Positiv zu erwähnen ist, dass die Aufsuchende Aktivierung (Kapitel 7.15), die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes (Kapitel 7.10) und die gesundheitsorientierten Projekte (Kapitel 7.11) und rehapro „Spurwechsel“ (Kapitel 5.4) weiterhin den intensiven und inzwischen auch wieder persönlichen Kontakt mit den zugewiesenen Teilnehmenden ermöglicht. Das neu eingeführte psychosoziale Coaching (Kapitel 7.12) führt dazu, dass bisher nicht erreichbare Leistungsbeziehenden ein unterstützendes und dringend notwendiges Angebot gemacht werden kann, um sie auf ihrem langen Weg hin zur Stabilisierung und perspektiven Arbeitsmarktintegration zu begleiten.

Die mit dem Land Hessen vereinbarten Ziele konnten aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen teilweise nicht erfüllt werden. Bei 2.180 Integrationen sollte eine Integrationsquote von 22,38 % erreicht werden. Die KfB hat bedingt vor allem durch die Folgen des Ukraine-Kriegs (Rechtskreiswechsel), aber auch durch die Energiekrise und die Vorbereitungen auf das Bürgergeld ab 01.01.2023 diese Ziele nicht realisieren können. Mit 1.769 Integrationen fehlen zum gesetzten Ziel 411 Integrationen. Die erreichte Integrationsquote liegt mit 17,9 % ebenfalls deutlich unter dem Ziel von 22,38 %. (T-3, April 2022)

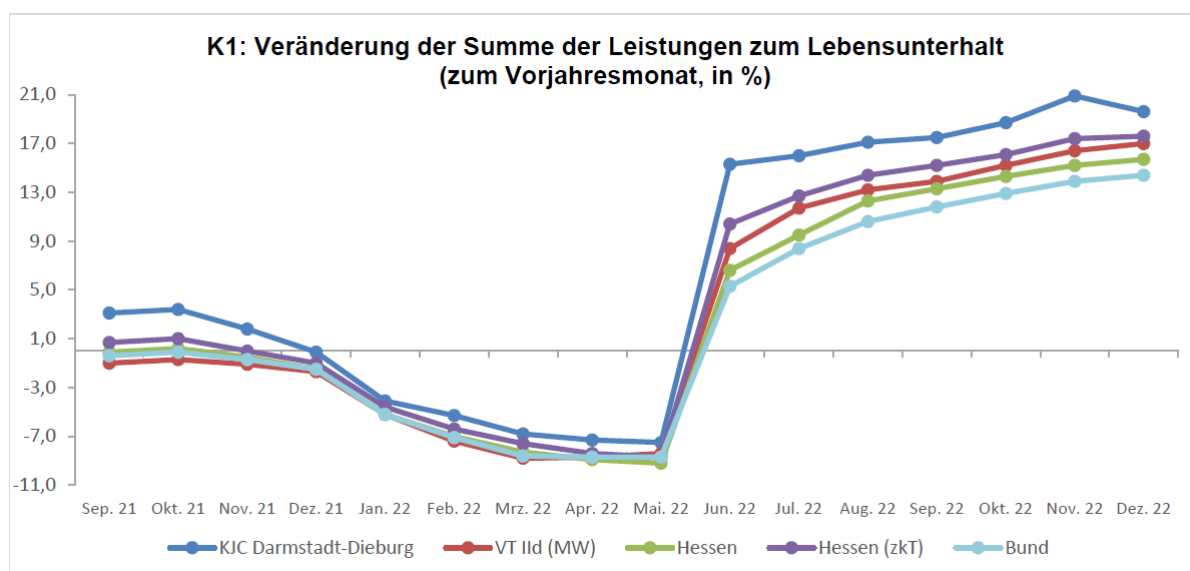
Allerdings hat die KfB das für 2022 gesetzte Ziel von maximal 6.400 Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) im Jahresdurchschnitt mit 6.201 LZB erreicht. Dieses Ergebnis konnte einerseits durch positive Rahmenbedingungen erreicht werden: Es gab eine Erholung des Arbeitsmarktes nach der Corona-Pandemie. Trotz steigender Inflation und Energiekrise erweist sich der Arbeitsmarkt als robust in 2022. Der zunehmende Mangel an Fachkräften ermöglicht zudem, dass Arbeitgebende bereit sind, andere Personen einzustellen: Dies können z.B. Personen nach längerer Arbeitslosigkeit sein oder mit Familienaufgaben, die nur eingeschränkt zeitlich verfügbar sind. Auch die Vermittlung von Personen ohne bisherige Erwerbstätigkeit in Deutschland verlief in 2022 gut. Meist sind dies Personen aus der Flüchtlingswelle 2015/16, die nach Pandemie-Ende und aufgrund des Erwerbs der notwendigen Qualifizierungen (Grundkompetenzen, Sprachkenntnisse, Ausbildungen, abschlussorientierte Maßnahmen usw.) oder Anerkennung ihrer Ausbildung bzw. erfolgter Nachqualifizierung zunehmend in eine bedarfsdeckende Tätigkeit vermittelt werden konnten.



Andererseits ist die Reduzierung der LZB eine besondere Leistung in dieser Zeit der unterschiedlichen Krisen. Die Planungsunsicherheiten, wirtschaftliche Unwägbarkeiten und Zukunftsängste wegen der Ukraine-Krise, der hohen Inflation, der Energie- und Klimakrise verunsicherten viele Menschen und führten zu einer Zunahme der psychischen und finanziellen Belastungen. Das Fallmanagement und die spezielle Ausrichtung der KfB auf Fragen der Gesundheit unterstützten das Erreichen der Reduzierung der LZB. Gerade in diesen Krisenzeiten war und ist es wichtig, dass hilfebedürftige Menschen sich auf die Unterstützung der KfB als Teil des Sozialstaates verlassen konnten bzw. können.

Hinsichtlich der passiven Leistungen und dem Ziel Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1) ist die KfB stärker vom Rechtskreiswechsel der Ukraine geflüchteten betroffen im Vergleich zum Bund, Land Hessen oder der Vergleichsgruppe IId. Dies deckt sich also mit den in Kapitel 1.1 beschriebenen Entwicklungen. Es ist deutlich zu erkennen, dass der Anstieg von Mai zu Juni 2022 die KfB besonders stark betrifft. Dies liegt auch an der kritischen Wohnungsmarkt-Situation und dem hohen Mietniveau im Rhein-Main-Gebiet. Gleichzeitig ist aber im Vergleich zu Bund, Land und Vergleichsgruppe erkennbar, dass ab Juni 2022 die passiven Leistungen weniger stark steigen und entgegen dem Trend sogar im Dezember 2022 wieder etwas sinken.⁴¹

Abbildung 53: K1: Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt



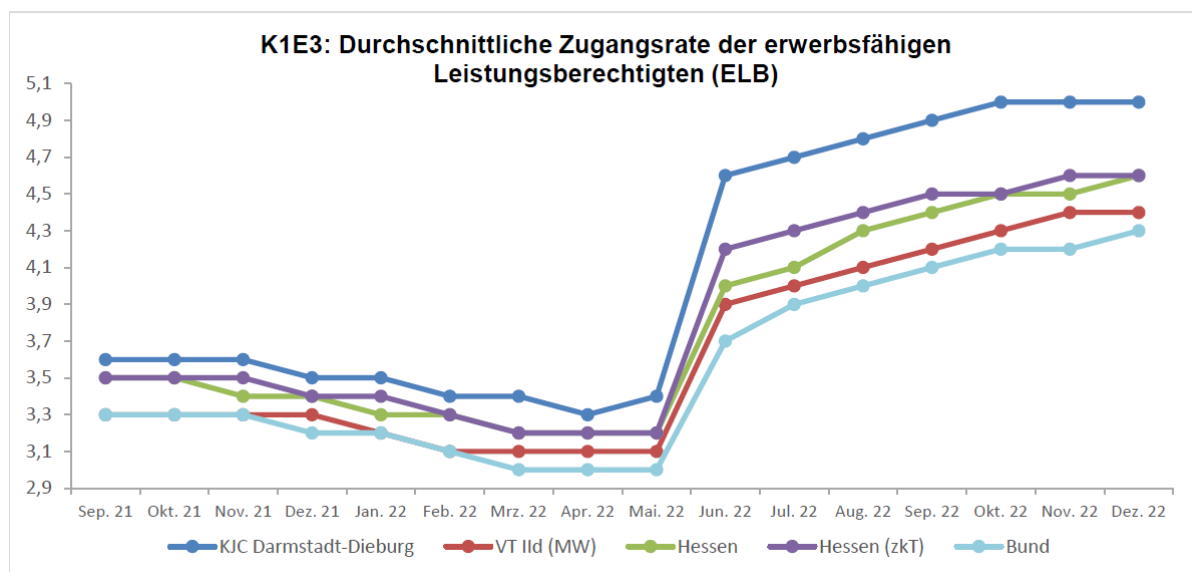
Eine ähnliche Entwicklung ist bei der durchschnittlichen Zugangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (K1E3) zu erkennen. Im Juni 2022 gibt es einen erheblichen Anstieg durch die Ukraine-Geflüchteten. Der Anstieg bleibt leicht erhalten bis Oktober 2022 und stagniert dann auf hohem Niveau. Die Entwicklung für die KfB liegt insgesamt auf einem deutlich höheren Niveau, ist vom Trend her aber vergleichbar mit den Entwicklungen auf Bundes- und Landesebene sowie in der Vergleichsgruppe IId.⁴²

⁴¹ 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 2022 (T-3), Stand: April 2023, S. 2

⁴² 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 2022 (T-3), Stand: April 2023, S. 5



Abbildung 54: K1E3: Durchschnittliche Zugangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB)



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 hinsichtlich des Umgangs mit dem Rechtskreiswechsel und der beginnenden Energiekrise in 2022, die mit Erhöhungen der Nebenkostenvorauszahlungen durch die Vermieter oder erhöhten Beschaffungspreisen für Heizmittel verbunden war. Hier reagierte die KfB schnell und bewertete die Angemessenheit wieder anhand des Verbrauchs und nicht mehr anhand der entstehenden Kosten. Verwaltungstechnisch ist dies allerdings mit einem höheren Aufwand verbunden, weil zur Bestimmung des Anspruchs der angemessene Verbrauch und der individuelle, tatsächliche Beschaffungspreis zugrunde gelegt werden muss.

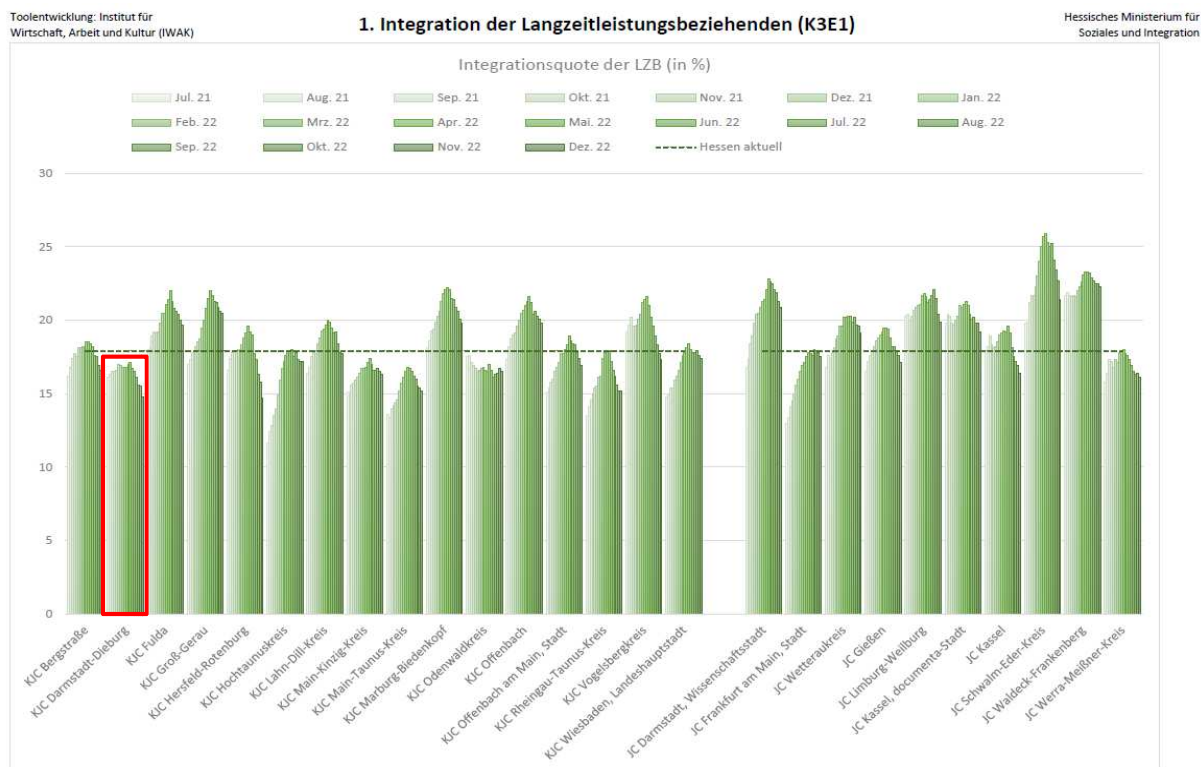
Durch die regionale Vernetzung einerseits – z.B. durch den Arbeitgeberservice, Regionalprojekte, aufsuchende Aktivierung oder das Projektteam Arbeitsmarkt – sowie die überregionale und internationale Netzwerk-Bildung andererseits – z.B. durch IdA, BCA oder die zahlreichen Fachstellen – erreicht die KfB 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. Durch die deutliche Mehrbelastung durch die Ukraine-Geflüchteten im Vergleich zu anderen Jobcentern auf Bundes- und Landesebene sowie in der Vergleichsgruppe Ild kann die KfB dies nicht mehr im gleichen Maße realisieren.

Seit Juni 2022 nahm die Integration von Langzeitleistungsbeziehenden ab, wie das Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen vom IWAK im Auftrag des HMSI für das Berichtsjahr 2022 zeigt. Während in der ersten Jahreshälfte 2022 sich noch die Trendumkehr nach der Corona-Krise seit Mitte 2021 fortsetzte, führte der Rechtskreiswechsel der Ukraine-Geflüchteten wohl dazu, dass die Integrationsmöglichkeiten für Langzeitleistungsbeziehende nicht mehr gleichermaßen genutzt werden konnten. Bei der Integration von Langzeitleistungsbeziehenden liegt der Landkreis Darmstadt-Dieburg unter dem Hessendurchschnitt. Dies könnte eine Folge der Mehrbelastung der KfB im Vergleich zu anderen Jobcentern in Hessen durch Ukraine-Geflüchtete sein. Positiv ist, dass die kontinuierliche Beschäftigung nach Integration bei der KfB über dem hessischen Durchschnitt liegt bis März 2022. Wie sich dies weiter im Jahresverlauf hinsichtlich der Veränderungen in 2022 weiter



entwickelt, bleibt abzuwarten. Allerdings ist anzumerken, dass eine nachhaltige Integration nicht unbedingt zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit ausreichend ist⁴³.

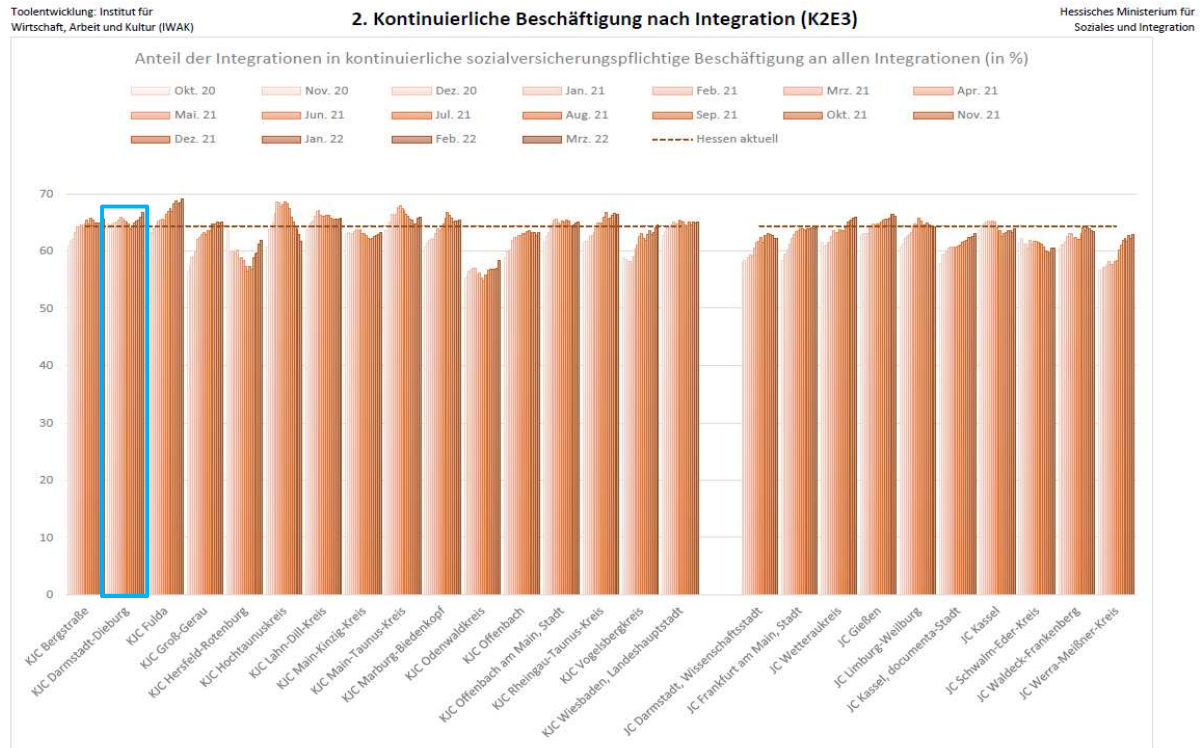
Abbildung 55: Integration der Langzeitleistungsbeziehenden (K3E1)⁴⁴



⁴³ 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 2023, S. 2 und 4; Rahmen um Landkreis Darmstadt-Dieburg ergänzt.

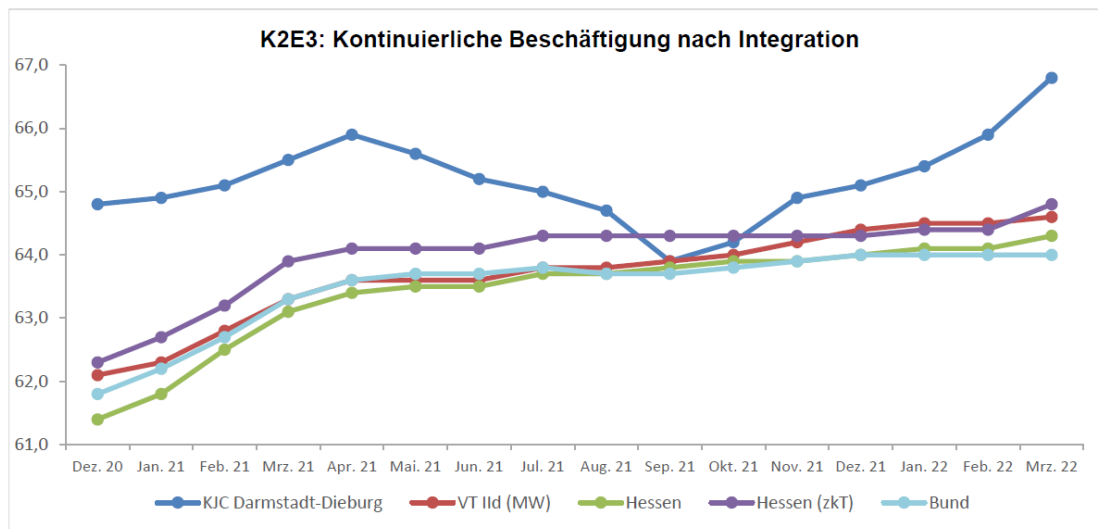
⁴⁴ K3E1 misst die Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) in den vergangenen 12 Monaten im Verhältnis zu dem durchschnittlichen Bestand an LZB im selben Zeitraum.

Abbildung 56: Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3)⁴⁵



Im Vergleich zu Bund, Land Hessen und Vergleichstypen IId bestätigt sich, dass die KfB meist überdurchschnittlich nachhaltige Integrationen erreicht, auch wenn es im Herbst 2021 eine Schwäche gab.⁴⁶

Abbildung 57: K2E3: Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration



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.⁴⁷

⁴⁵ 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.

⁴⁶ 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 2022 (T-3), Stand: April 2023, S. 10.

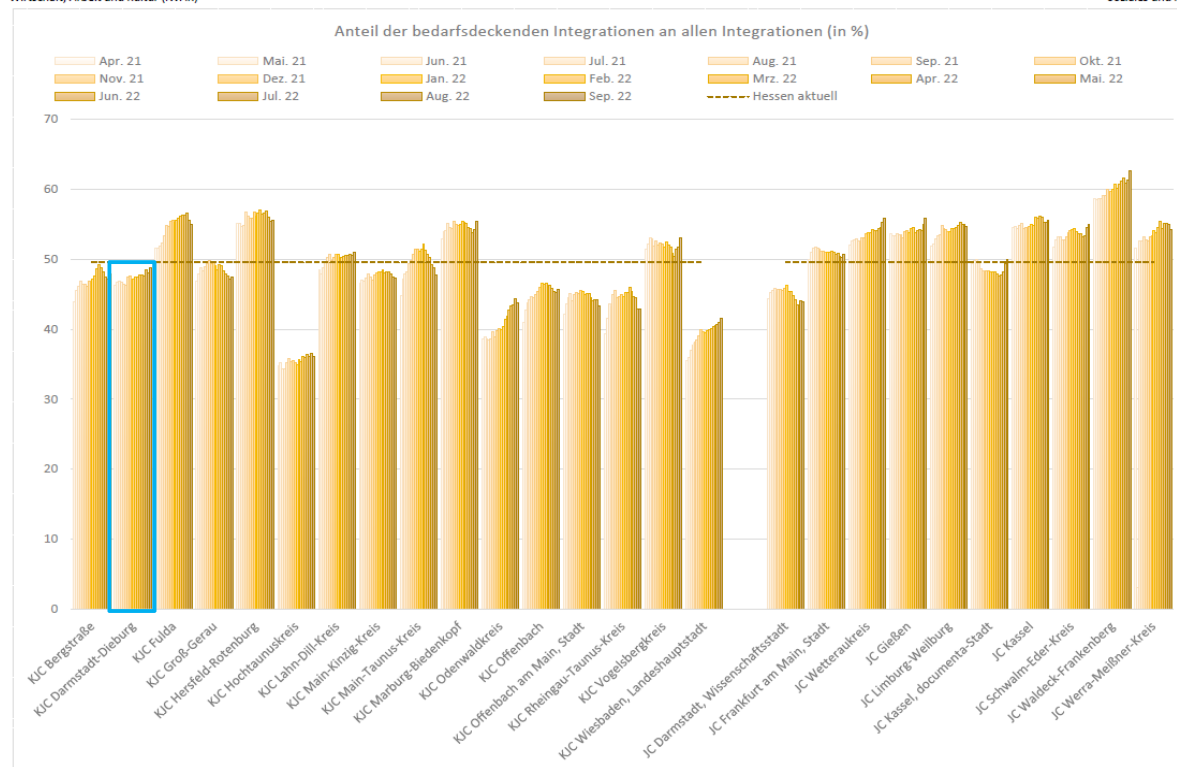


Abbildung 58: Integration in bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit

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

6. Integration in bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit

Hessisches Ministerium für
Soziales und Integration



Das Ziel, die Kompetenz in Beratung, Betreuung und Vermittlung weiter zu stärken, wurde im Jahr 2022 weiterverfolgt. Dazu trug insbesondere die neue Organisationsstruktur der KfB bei. Zwar ist hier noch an einigen Stellen eine Schärfung der Zusammenarbeit an den Schnittstellen notwendig, aber es ist positiv hervorzuheben, dass die KfB-Führungskräfte und –Mitarbeitenden auch fachbereichs-übergreifend sich gegenseitig helfen, wenn es aufgrund von Krisen oder rechtlichen Vorgaben in einzelnen Bereichen zu erheblichem Mehraufwand kommt. So stellt die KfB ihre Handlungs- und Arbeitsfähigkeit durchgehend sicher.

Die KfB ist ein anerkannter Partner auf dem regionalen Arbeitsmarkt und insbesondere die Angebote des Arbeitgeberservice werden bei der Rekrutierung von Arbeitssuchenden durch Arbeitgebenden 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.

Kommunale
Jobcenter –
Stark.
Sozial.
Vor Ort.

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

⁴⁷ Quelle der Grafik: HMSI Abteilung Arbeit und IWAK: Arbeitswelt in Hessen. Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. April 2023, S. 18



kann in den strukturierten Jahresgesprächen thematisiert werden. Das Leitbild ist ein Thema für die Videokonferenzserie Anfang 2022. Und es wird in 2023 eine Neuauflage und Aktualisierung erfahren.

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.



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 2022 hat die KfB ihre Dienstleistungen als Kommunales Jobcenter trotz aller Krisen und erhöhten Fallzahlen 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.



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(s)	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 / ELB	erwerbsfähige/r Leistungsberechtigte/r
EQ	Einstiegsqualifizierung
EU	Europäische Union
EUTB	ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
e.V.	eingetragener Verein
ESF	Europäische Sozialfonds
ESG	Einstiegs geld
FB	Fachbereich(e)
FBL	Fachbereichsleitung(en)
FbW	Förderung beruflicher Weiterbildung
FG	Fachgebiet(e)
FGL	Fachgebietsleitung(en)



FM	Fallmanagement bzw. Fallmanager/in
gE	gemeinsame Einrichtung
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
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
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
THCG	Teilhabechancengesetz
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
VT IId	Vergleichstyp / Vergleichsgruppe IId
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WSG	Widerspruchssachgebiet
z.B.	zum Beispiel
ZIBB	Zentrum Information Beratung Bildung
zkT	zuständiger kommunaler Träger



Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abbildung 1: Einwohnerzahl Landkreis Darmstadt-Dieburg _____	3
Abbildung 2: Ausländeranteile 2021 in den 23 Städten und Gemeinden _____	4
Abbildung 3: Ausländische Bevölkerung 2021 im Landkreis Darmstadt-Dieburg nach Nationalitäten _____	4
Abbildung 4: Lage Landkreis Darmstadt-Dieburg _____	5
Abbildung 5: Erreichbarkeit Landkreis Darmstadt-Dieburg mit ÖPNV _____	6
Abbildung 6: Anteile der nach Darmstadt Auspendelnden _____	6
Abbildung 7: Intensität der Verflechtungen mit Darmstadt _____	7
Abbildung 8: spezifische Auswirkungen von Krieg und Wirtschaftssanktionen in Hessen _____	10
Abbildung 9: Auswirkungen von Krieg und Wirtschaftssanktionen auf Beschäftigung in Hessen _____	10
Abbildung 10: Auswirkungen des Krieges und der Wirtschaftssanktionen auf verschiedene Veränderungsprozesse _____	11
Abbildung 11: zur Integration von Geflüchteten als vor Ort notwendig erachtete Maßnahmen _____	11
Abbildung 12: Personenfluktuation im Personenkreis 10 - Ukraine-Geflüchtete _____	13
Abbildung 13: Personen mit gültigem Gewährungszeitraum im Personenkreis 10 Ukraine-Geflüchtete (T-3) _____	13
Abbildung 14: Bedarfsgemeinschaften im Personenkreis 10 Ukraine-Geflüchtete (stichtagsbezogen im Fachverfahren) _____	14
Abbildung 15: Bedarfsgemeinschaften im Personenkreis 10 Ukraine (mit gültigem Gewährungszeitraum T-0, T-3) _____	14
Abbildung 16: Arbeitsmarktintegrationen Personenkreis 10 Ukraine-Geflüchtete _____	15
Abbildung 17: Anteil zusätzlicher eLB mit Staatsangehörigkeit Ukraine Mai 2022 zu November 2022 _____	16
Abbildung 18: Anteil zusätzlicher eLB mit Staatsangehörigkeit Ukraine Mai 2022 ggü. November 2022 _____	16
Abbildung 19: Verbraucherindizes für Deutschland _____	18
Abbildung 20: Preisentwicklung in Deutschland bis 2022 _____	18
Abbildung 21: IAB-Arbeitsmarktbarometer bis März 2023 _____	19
Abbildung 22: durchschnittliche Vakanzenzeiten von Arbeitsstellen in Hessen _____	20
Abbildung 23: Veränderungen der Arbeitslosenzahlen in Hessen - Bestand, Zugänge und Abgänge _____	20
Abbildung 24: Zielpyramide Kreisagentur für Beschäftigung _____	22
Abbildung 25: Anzahl der Bedarfsgemeinschaften (Stand April 2022, T-3) _____	25
Abbildung 26: erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) und Arbeitslose gesamt im SGB II _____	25



Abbildung 27: Arbeitslosenquote in Prozent im Landkreis Darmstadt-Dieburg 2022 (BA-Systemhaus, Stand Januar 2023)	26
Abbildung 28: Übergang vom Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) ins SGB II im Landkreis (BA-Systemhaus, Stand Januar 2023)	26
Abbildung 29: Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen (Stand April 2022, T-3)	27
Abbildung 30: Vermittlungen im SGB II (Stand April 2022, T-3)	27
Abbildung 31: Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen (Stand April 2023, T-3)	28
Abbildung 32: Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht (Stand April 2023, T-3)	28
Abbildung 33: Antragseingänge bei der Kreisagentur für Beschäftigung 2022	29
Abbildung 34: Gesamtorganigramm Jobcenter Landkreis Darmstadt-Dieburg	31
Abbildung 35: rehapro - Zusteuerung Teilnehmende pro Monat (N=170)	41
Abbildung 36: rehapro - Übersicht über bisherige Teilnehmende (N=168)	41
Abbildung 37: rehapro - Übersicht über Gründe für Projektabbruch (N=37)	42
Abbildung 38: rehapro - Projektphasen (N=52)	42
Abbildung 39: rehapro - Grund der Projektteilnahme (N=139; Mehrfachnennungen möglich)	43
Abbildung 40: rehapro - Gesundheitssituation – Vornehmliche gesundheitliche Einschränkung (N=168)	43
Abbildung 41: rehapro - Besuchte Maßnahmen in Kategorien (N=483)	44
Abbildung 42: rehapro - Begonnene Maßnahmen (N=483)	45
Abbildung 43: Karte mit den bisher durchgeführten Regionalprojekten (Stand 12/2022)	47
Abbildung 44: erledigte Aufträge Außendienst 2022	49
Abbildung 45: Selbstständige im SGB-II-Bezug 2022	51
Abbildung 46: Leistungsberechtigte (LB) im Landkreis Darmstadt-Dieburg im Jahr 2022 nach Altersgruppen - Jahresgesamtheit	60
Abbildung 47: Leistungsberechtigte (LB) mit festgestelltem Anspruch auf Bildung und Teilhabe nach Leistungsarten - Jahresanwesenheitsgesamtheit	60
Abbildung 48: Prozessablauf Fallmanagement	64
Abbildung 49: Vermittlungsquote Alleinerziehender (K2E4) in Prozent	70
Abbildung 50: Vermittlung Alleinerziehende Ü25	70
Abbildung 51: Integration von Arbeitssuchenden im SGB II mit Schwerbehinderung	84
Abbildung 52: Beauftragungsgründe der Aufsuchenden Aktivierung im Jahr 2022	87
Abbildung 53: K1: Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt	94
Abbildung 54: K1E3: Durchschnittliche Zugangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB)	95
Abbildung 55: Integration der Langzeitleistungsbeziehenden (K3E1)	96
Abbildung 56: Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (K2E3)	97



Abbildung 57: K2E3: Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration _____ 97

Abbildung 58: Integration in bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit _____ 98

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Einwohnerzahlen der Kommunen im Landkreis Darmstadt-Dieburg am 30.09.2022 _____	5
Tabelle 2:	Beschäftigung im Landkreis Darmstadt-Dieburg _____	7
Tabelle 3:	prozentuale Verteilung eLB mit ukrainischer Staatsangehörigkeit _____	15
Tabelle 4:	Gesetzesänderungen SGB II im Jahr 2022 _____	33
Tabelle 5:	Neuanträge KfB 2021-2022 im Vergleich _____	36
Tabelle 6:	Die nach Vergaberecht beschafften Maßnahmen: _____	48
Tabelle 7:	Die nach Zuwendungsrecht beschafften Projekte: _____	48
Tabelle 8:	Erledigungsgründe Außendienst _____	50
Tabelle 9:	Angegebene Gründe im (ersten) Widerspruchsschreiben (Mehrfachnennungen möglich) _____	55
Tabelle 10:	FbW-Eintritte von Teilnehmenden 2022 (Jan-Nov) in Bezug auf eLb _____	65