

2020



# Arbeitsmarktprogramm

**Inhaltsverzeichnis**

1	Einleitung	5
1.1	Das Zielsteuerungssystem im SGB II	5
1.2	Zentrale Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	6
1.3	Einschätzung der regionalen Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	7
1.4	Besondere Rahmenbedingungen des Kreises Groß-Gerau	9
2	Eckwerte des Arbeitsmarktes im Rechtskreis SGB II im Kreis Groß-Gerau	10
3	Kundenstruktur im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau	13
3.1	Größe und Struktur der Bedarfsgemeinschaften (BG)	13
3.2	Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) in Bedarfsgemeinschaften (BG)	15
4	Finanzrahmen	18
5	Organisation	19
5.1	Lokale Präsenz durch dezentrale Servicebüros	19
5.2	Digitalisierung	19
5.3	Qualitätsmanagement	21
5.4	Die übergeordnete Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	21
5.5	Qualifizierung der Integrationsfachkräfte	24
5.6	BLOK – Benchlearning der Optionskommunen	26
6	Geschäftspolitische Ziele und Schwerpunkte 2020	26
7	Das RoFa-Modell: Die Grundlage einer integrierten Fallsteuerung	27
8	Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau	30
8.1	Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien	30
8.1.1	Entwicklung einer passfähigen Arbeitskräftesicherungsstrategie	30
8.1.2	Der Arbeitgeberservice: Stellen- und bewerberorientierte Vermittlung	31
8.1.3	Integration in Ausbildung – der Ausbildungscoach im Arbeitgeberservice	32
8.2	Ableitung zielgruppenübergreifender strategischer Ansätze	33
8.2.1	Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren	34
8.2.2	Zielgruppe der über 25-jährigen	35
8.2.3	Zielgruppe der Migrant*innen und Neuzugewanderten	36
8.2.4	Zielgruppe der Frauen	38
8.2.5	Zielgruppe der Eltern und Alleinerziehenden	39
8.2.6	Zielgruppe der Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden	41
8.2.7	Zielgruppe der Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen	42
8.2.8	Der „WorkFirst“-Ansatz	43
8.2.9	Der Ansatz der „Aufsuchenden Hilfe“	43
8.3	Sonderprogramme	45
8.3.1	Förderung von langzeitarbeitslosen Erwerbsfähigen	45
8.3.2	Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation: "Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro"	45
8.4	Kommunale Eingliederungsleistungen	47
9	Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit	48

Anhang

Maßnahmenportfolio  
Legende der Abkürzungen  
Auflistung der aktuellen Träger

## Vorwort

Die Aufnahme und Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, die Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit und die Unabhängigkeit von staatlichen Hilfeleistungen sind die zentralen Anliegen und Aufgaben des SGB II.

Als zuständiger kommunaler Träger möchten wir, das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau, mit dem vorliegenden Arbeitsmarktprogramm über gesetzliche Rahmenbedingungen, die Arbeitsmarktentwicklung, den bundesweiten Kennzahlenvergleich und die Handlungs- und Eingliederungsstrategien zur Erreichung einer erfolgreichen Eingliederung in Arbeit informieren.

Das Arbeitsmarktprogramm unterstützt die Zielerreichung und Umsetzung der nach § 48 b SGB II geschlossenen Zielvereinbarung. Im Arbeitsmarktprogramm werden die Maßnahmen-Strategien zur Zielerreichung sowie die Umsetzung der Jahresschwerpunkte dargestellt.

Im Mittelpunkt der täglichen Arbeit der Mitarbeitenden des Bereiches „Arbeitsmarkt und Integration“ stehen die Aktivierung, Qualifizierung und Vermittlung der Kund\*innen, mit dem Ziel, eine (Wieder-) Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und/oder Ausbildung zu erreichen.

Hierbei regelt und steuert das ressourcenorientierte Fallsteuerungsmodell „RoFa“ die Fallarbeit: Basierend auf den Grundsätzen der „Empowerment-Strategie“, bilden individuelle Ressourcen und Stärken der Kund\*innen den Ansatz einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Ergänzt wird diese, je nach Bedarfen besonderer Personengruppen, durch eine zielgruppenorientierte Herangehensweise.

Ebenso trägt eine gute Verzahnung und Zusammenarbeit zwischen dem Leistungs- und Vermittlungsbereich zu einer optimalen Betreuung der Kund\*innen bei.

Die gute Vernetzung mit den Akteuren des Kreises, den Kommunen, den Verbänden, den Trägern der sozialen Dienste und den Bildungsträgern unterstützt ebenfalls das Gelingen der Aufgabe.

Das Arbeitsmarktprogramm soll nicht als starres Programm verstanden, sondern je nach Entwicklung der Kundenstruktur und des Arbeitsmarktes, wie auch nach den Anforderungen von Bund und Land, jährlich fortgeschrieben und weiter entwickelt werden.

Das Arbeitsmarktprogramm formuliert unsere Strategien zur Integration in Erwerbstätigkeit und damit zum Abbau von Hilfebedürftigkeit im Kreis Groß-Gerau.

## 1 Einleitung

### 1.1 Das Zielsteuerungssystem im SGB II

Die Regelungen zur Organisation des SGB II sehen mit § 48a SGB II Vergleiche von Kennzahlen vor, um die Leistungsfähigkeit der örtlichen Aufgabenwahrnehmung der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende feststellen und fördern zu können. Die Kennzahlen wurden in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe abgestimmt und in der Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a SGB II beschrieben.

Die Leistungsfähigkeit der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird in Bezug auf drei Ziele gemessen:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K 1)
- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K 2)
- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K 3).

Für jedes Ziel ist eine Kennzahl definiert, mit der die Leistungsfähigkeit in Bezug auf dieses Ziel festgestellt werden kann. Um der Komplexität der Leistungserbringung im SGB II gerecht zu werden, bedarf es darüber hinaus weiterer Ergänzungsgrößen, die zusätzliche Informationen liefern und zudem Erklärungsansätze für konkrete Kennzahlenergebnisse bieten.

Zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration werden jährlich Zielwerte vereinbart, die durch die zugelassenen kommunalen Träger mit ihren Arbeitsergebnissen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende erreicht werden sollen.

Das hessische Sozialministerium schließt wiederum eine Zielvereinbarung mit den zuständigen kommunalen Trägern ab.

Die Zielplanung erfolgt für die Ziele K 2 und K 3 in einem dezentralen Prozess.

Die Umsetzung der dezentralen Planung geht mit einem höheren Maß an Planungsverantwortung für die handelnden Akteure vor Ort einher: Sie soll zu realistischen und gleichzeitig ambitionierten Zielwerten und damit zu einer höheren Akzeptanz des Planungsverfahrens insgesamt führen.

Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Jobcenter ihre Ergebnisse aufgrund der besseren Kenntnisse der lokalen Gegebenheiten sowie aktueller Entwicklungen vor Ort realistischer und somit zutreffender planen können. Damit erhalten die Jobcenter die Möglichkeit, die Angebotswerte besser mit ihren strategischen Zielen zu verknüpfen.

Die Zielvereinbarung zwischen dem Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau und dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration sieht für das Jahr 2020 folgende Werte vor:

Integration in Erwerbstätigkeit (K 2):

Als Zielindikator gilt die Summe der Integrationen in sozialversicherte Beschäftigung, vollqualifizierende Berufsausbildung oder selbständige Erwerbstätigkeit. Als Zielwert wird eine Anzahl von mindestens 3.400 Integrationen veranschlagt.

Die Integration von Frauen wird hierbei besonders beobachtet. Die Integrationsquote weiblicher erwerbsfähiger Leistungsberechtigter soll sich im Jahr 2020 der allgemeinen Integrationsquote annähern.

Bestand Langzeitleistungsbezieher (K 3):

Die Zielerreichung ist dann gegeben, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden des Kommunalen Jobcenters max. 8.400 Personen umfasst.

Im weiteren Verlauf des Jahres 2020 werden in den Zielsteuerungsdialogen zwischen dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration und dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau die für den regionalen Arbeitsmarkt bestehenden konjunkturellen und strukturellen Besonderheiten sowie etwaige Abweichungen von den Erwartungen der Bundesregierung genau zu beobachten und bei der Bewertung der Zielerreichung zu berücksichtigen sein.

## 1.2 Zentrale Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

In ihrer Herbstprojektion 2019 geht die Bundesregierung für das Kalenderjahr 2020 von einem Anstieg des realen Bruttoinlandsprodukts in Höhe von 1,0 % aus.<sup>1</sup> Während das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) einen Anstieg um 1,1 % veranschlagt, prognostiziert der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung für das Jahr 2020 eine Zuwachsrate des realen BIP von 0,9%.<sup>2 3</sup>

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) prognostiziert für 2020 eine Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen um 116.000 auf 45,4 Mio.<sup>4</sup> Auch die Bundesregierung geht in ihrer Herbstprojektion von einer Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen um ca. 300.000 auf 45,4 Mio. aus.<sup>5</sup>

Wegen des Konjunkturabschwungs rechnet das IAB mit einer leichten Zunahme der Arbeitslosigkeit. Sie wird nach Schätzung des IAB im Jahresdurchschnitt 2020 um 2.000 auf 2,276 Mio. Personen steigen.<sup>6</sup> Hierbei steht ein Rückgang der Arbeitslosigkeit um 1.000 im Rechtskreis SGB II einem Anstieg im SGB III um 3.000 gegenüber.

Das IAB führt aus, dass dem Rechtskreis SGB II ein großer Teil des verfestigten Kerns der Arbeitslosigkeit angehört. Die Arbeitslosigkeit im SGB II sei eher strukturell bedingt und reagiere deutlich schwächer und zeitverzögert auf die Konjunktur. Zudem befinde sich laut IAB die weit überwiegende Zahl der arbeitslos gemeldeten Geflüchteten im Rechtskreis SGB II. Die Bundesregierung erwartet für 2020 einen Anstieg um ca. 40.000 Personen auf 2,31 Mio. Arbeitslose.

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Herbstprojektion 2019 vom 17.10.2019; Datenquelle: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/Projektionen-der-Bundesregierung/projektionen-der-bundesregierung-herbst-2019.html>; Datum des Zugriffs 01.11.2019

<sup>2</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit: IAB-Kurzbericht Nr. 18/2019 v. 19.09.2019, S. 2

<sup>3</sup> Datenquelle: <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/start/aktuelles/uebergabe-des-jahresgutachtens-am-6-november-2293.html?returnUrl=%2F&cHash=c512a06620c19687a55b3c8d249ec74a>; Datum des Zugriffs 01.11.2019

<sup>4</sup> 45.352 Mio., vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit: IAB-Kurzbericht Nr. 18/2019 v. 19.09.2019, S. 2

<sup>5</sup> 45.354 Mio., vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium der Finanzen: Herbstprojektion der Bundesregierung vom 17.10.2019; Tabelle 5

<sup>6</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit: IAB-Kurzbericht Nr. 18/2019 v. 19.09.2019, S. 2

Für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II geht das IAB für das Jahr 2020 von einem Rückgang um 66.000 Personen (-1,7%) auf einen jahresdurchschnittlichen Bestand von 3,856 Mio. erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus.

### 1.3 Einschätzung der regionalen Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Nach den Regionalen Arbeitsmarktprognosen 2019/2020 des IAB dürfte die Arbeitslosigkeit in Hessen 2020 um -0,4 % sinken, während sie im gesamten Bundesgebiet um 0,1 % steigt. Bei der **Arbeitslosigkeit im SGB II** prognostiziert das IAB in Hessen mit 0,9 % einen stärkeren Anstieg als in Westdeutschland (0,3%), während sie im Bundesdurchschnitt um -0,1 % zurückgehen soll.

Der Rückgang der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird nach den Regionalen Arbeitsmarktprognosen des IAB in Hessen im Mittelwert mit -2,4 % deutlicher ausfallen als im Bundesdurchschnitt (-1,7 %) oder in Westdeutschland (-1,0 %).<sup>7</sup>

Einer rechtskreisdifferenzierten Prognose folgend, wird 2020 in Hessen die Zahl der Arbeitslosen voraussichtlich im SGB III um 2,8 % abnehmen, während sie im SGB II um 0,9 % steigt.<sup>8</sup>

Die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen im Kreis Groß-Gerau ist in absoluten Zahlen gemessen nach wie vor steigend, jedoch sind die prozentualen Veränderungen des Wachstums (zwischen den Stichtagen im Vergleich zum Stichtag des Vorjahres) seit dem 3. Quartal 2018 kontinuierlich gesunken. Die Betrachtung einzelner Wirtschaftszweige ergibt ein binnendifferenziertes Bild.

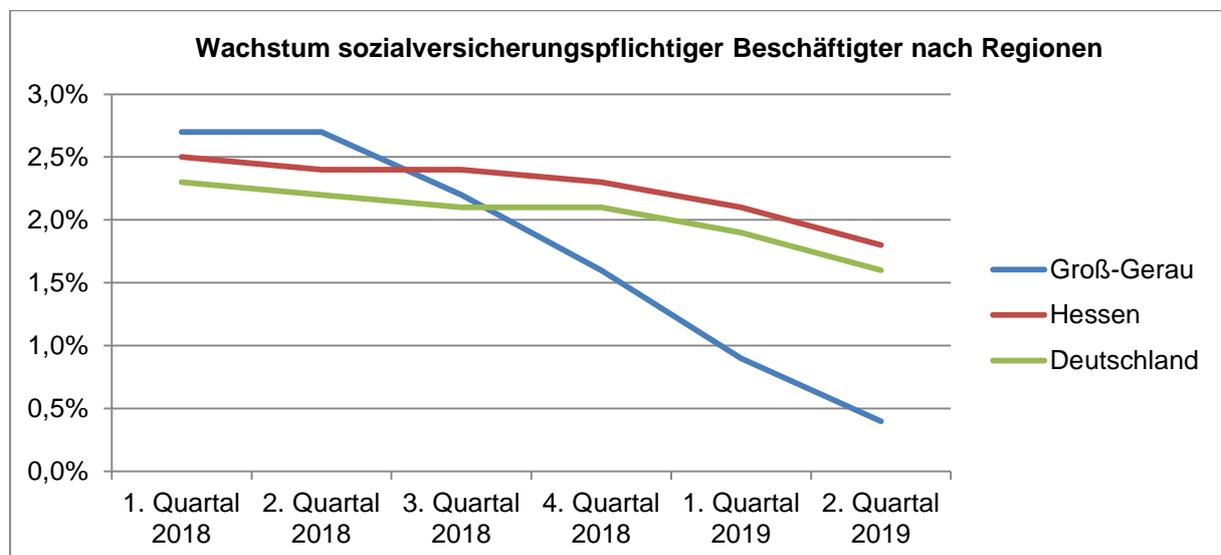


Abb. 1

Datenquellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte, Nürnberg, Dezember 2019; Stichtage 31.03.2018 bis 30.06.2019; Stichtage am Ende des Quartals; Daten nach einer Wartezeit von 6 Monaten

In den letztgültig abgesicherten Statistiken zur Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (2. Quartal 2019) ist über alle Wirtschaftszweige hinweg eine Steigerung

<sup>7</sup> IAB-Forum; Rossen, Anja; Roth, Duncan; Wapler, Rüdiger, Weißler, Marco; Weyh, Antje (2019): Regionale Arbeitsmarktprognosen Herbst 2019 vom 26.09.2019

<sup>8</sup> IAB-Forum; Rossen, Anja; Roth, Duncan; Wapler, Rüdiger, Weißler, Marco; Weyh, Antje (2019): Regionale Arbeitsmarktprognosen Herbst 2019 vom 26.09.2019; S. 6 f.

der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse von lediglich 0,4% (Vergleichswerte: Hessen 1,8%, Bund 1,6%) gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.<sup>9</sup> In den exemplarisch betrachteten Wirtschaftszweigen „Verkehr und Lagerei“ betrug der Zuwachs im Vergleichszeitraum nunmehr lediglich 2,8%, im Gastgewerbe 6,5% sowie im Baugewerbe 7,6%. Die Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung weist mit -21,7% einen deutlichen Rückgang auf, der gegenüber dem Vorquartal (-26,6%) jedoch vermindert ist.

Mit dem deutschen Hauptsitz der Opel Automobile GmbH in Rüsselsheim und zahlreichen Zuliefererunternehmen stellt der Kreis Groß-Gerau einen traditionellen Standort der Automobilindustrie dar.

Insbesondere bei den Zulieferern und Auftragnehmern der Opel Automobile GmbH (nicht nur im verarbeitenden Gewerbe, sondern ebenso in der Personaldienstleistung, dem Bereich Lager/Logistik und bezüglich einfacher Dienstleistungen wie z.B. dem Reinigungsgewerbe), wirkt sich die Reduzierung der Produktion stark auf die Beschäftigungssituation aus, oft im Bereich der Helfertätigkeiten. Dies schlägt sich bislang vornehmlich in einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen im SGB III nieder, muss aber, den Übergang eines Teils dieser Arbeitslosen in das SGB II antizipierend, in eine abschließende Einschätzung der Rahmensituation des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau für 2020 einbezogen werden, da dies einen zeitverzögerten Zugang von Leistungsberechtigten in das SGB II nach sich ziehen kann.

Andererseits stellt die Arbeits- und Fachkräftesicherung auch im Kreis Groß-Gerau eine Herausforderung dar, der es zu begegnen gilt.

Aus den Ergebnissen der zehnten Unternehmensbefragung des Kreises Groß-Gerau im Februar 2019, kann aus der Perspektive der 385 teilnehmenden ansässigen Unternehmen folgendes, auf Selbstaussagen basierendes Stimmungsbild erhoben werden: Erstmalig gab die Mehrheit der befragten Unternehmen an, Probleme bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden zu haben, über 36% der Unternehmen sprachen von „Fachkräftemangel“, 41% der Unternehmen gaben an, in den letzten beiden Jahren offene Stellen nicht besetzt haben zu können. Dabei erstrecken sich die Bedarfe nahezu über alle Branchen und Berufsbilder: Baugewerbe, Einzelhandel, verarbeitendes Gewerbe, Immobilienwirtschaft, Gastgewerbe, Dienstleistungen etc.<sup>10</sup>

Ähnlich prognostische Aussagen werden für den Kreis Groß-Gerau im Regionaldossier des regio pro-Berichtes des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) zu „Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2024“ gegeben.

Zwar wird dem Kreis Groß-Gerau in der Gegenüberstellung zu angrenzenden Kreisen ein lediglich moderates Mismatch zwischen der Zahl der Beschäftigten und den erwarteten Bedarfen an Arbeits- und Fachkräften attestiert, es zeigt aber die sich abzeichnende Polarisierung eines Überhangs an nicht qualifizierten Arbeitskräften gegenüber einer Unterdeckung an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die Eckwerte der Prognose besagen, dass bis 2024 ungefähr 4.000 Beschäftigte (und damit ca. 4% der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten des Jahres 2017) fehlen, und Engpässe an qualifizierten Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau von Fachkräften mit Berufsabschluss (das entspricht 5% der Beschäftigten auf dieser Qualifikationsebene im Jahr 2017) und mit aka-

<sup>9</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte, Nürnberg, Dezember 2019; Stichtag 30. Juni 2019– Daten nach einer Wartezeit von 6 Monaten

<sup>10</sup> Kreisausschuss des Kreises Groß-Gerau; Fachbereich Wirtschaft und Energie: Ergebnisse der Unternehmensbefragung 2019; Datenquelle: [https://www.kreisgg.de/fileadmin/Wirtschaftsfoerderung/Wirtschaftsfoerderung/Broschueren/Ergebnisse\\_UB\\_2019.pdf](https://www.kreisgg.de/fileadmin/Wirtschaftsfoerderung/Wirtschaftsfoerderung/Broschueren/Ergebnisse_UB_2019.pdf); Datum des Zugriffs 01.11.2019

demischem Abschluss (entsprechend 4% der Beschäftigten auf dieser Qualifikationsebene des Jahres 2017) bestehen werden. Diese erstrecken sich über weite Berufsfelder, wie Gesundheits-, Krankenpflegeberufe, medizinische Berufe, Erziehungs- und Sozialarbeitsberufe, Fahrzeugführung und Gebäudetechnik, etc. sowie die gesamte Baubranche.<sup>11</sup>

Die arbeitsmarktpolitischen Akteure des Kreises Groß-Gerau haben sich in ihren Netzwerken darauf verständigt, dass ein bedarfsgerechtes Arbeitskräfteangebot maßgeblich durch eine gemeinsame Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherungsstrategie verbessert werden kann. Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau nimmt auch im Rahmen dieser Vernetzung seine Verantwortung aktiv wahr und möchte mit der strategischen Schwerpunktausrichtung auf nachhaltige Qualifizierung als Kooperationspartner seinen Beitrag zum Gelingen dieser gemeinsamen Herausforderung leisten.

#### **1.4 Besondere Rahmenbedingungen des Kreises Groß-Gerau**

Grundsätzlich verzeichnet der Kreis Groß-Gerau als Einzugsgebiet des Kommunalen Jobcenters einen überdurchschnittlichen Zuzug im Vergleich zu anderen Regionen des Bundesgebietes. In unmittelbarer Nähe zum Frankfurter Flughafen und mitten im Rhein-Main-Gebiet gelegen, weist die Region mit einer großen Arbeitsplatzdichte ein hohes Maß an wirtschaftlicher und kultureller Attraktivität aus.

Die Bevölkerungszahl ist im Kreis Groß-Gerau in den letzten Jahren stetig angestiegen. Mit Stichtag 31.12.2018 lebten in den 14 Städten und Gemeinden des Kreises insgesamt 274.526 Personen (Stand 31.12.2017: 271.403 Personen), das entspricht einer Zunahme von 1,2% zwischen beiden Stichtagen.<sup>12</sup>

Nach aktuellen Vorausberechnungen soll die Kreisbevölkerung von 2018 bis 2040 auf ca. 303.000 Menschen anwachsen. Das entspricht einem prognostizierten Wachstum von 10,4%. Damit stellt der Landkreis Groß-Gerau den am stärksten wachsenden Landkreis in Hessen dar (Main-Taunus-Kreis 8,6%, Kreis Offenbach 7,3%).<sup>13</sup>

Mit einem Durchschnittsalter von lediglich 42,8 Jahren nimmt der Landkreis Groß-Gerau neben den Universitäts- und Hochschulstädten Frankfurt/Main, Kassel und Darmstadt sowie der Stadt Offenbach und dem Landkreis Gießen einen vorderen Platz ein.<sup>14</sup>

Der – im Vergleich zu anderen Regionen des Bundesgebietes – überdurchschnittliche Zuzug in den Kreis Groß-Gerau wirkt sich grundsätzlich zumeist auch auf die Zahl der Erstantragsstellungen im Bereich des SGB II aus. Im Kalenderjahr 2019 wurden 2.588 Erstantragsstellungen vorgenommen (darunter 385 Anträge durch EU-Zuwanderer, 250 Anträge durch Personen mit Fluchthintergrund).

Insgesamt sank die Zahl der Bedarfsgemeinschaften (BG) sowie der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden (eLb) in allen Zielgruppen.

---

<sup>11</sup> IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2024, Regionaldossier Kreis Groß-Gerau; Datenquelle: [http://www.regio-pro.eu/download/2019/Dossier\\_Kreis\\_Gross-Gerau.pdf](http://www.regio-pro.eu/download/2019/Dossier_Kreis_Gross-Gerau.pdf); Datum des Zugriffs 01.11.2019

<sup>12</sup> Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2019: Hessische Gemeindestatistik 2019. Ausgewählte Strukturdaten aus Bevölkerung und Wirtschaft 2018. (Fortschreibungsergebnisse Basis Zensus 09.05.2011)

<sup>13</sup> Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2019: Regionale Bevölkerungsvorausberechnung 2018 - 2040. Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und Landkreisen

<sup>14</sup> Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2019: Durchschnittsalter der Bevölkerung in den hessischen Verwaltungsbezirken am 31.12.2018

## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes im Rechtskreis SGB II im Kreis Groß-Gerau

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Arbeitslosen im Kreis Groß-Gerau – Berichtsmonat Dezember 2019

Ausgewählte Merkmale	Dezember 2019	Veränderung zum Vorjahresmonat
Arbeitslose insgesamt	7.080	392
Arbeitslose SGB III	2.716	381
Arbeitslose SGB II	4.364	11
Arbeitslosenquote insgesamt	4,7	0,2
Arbeitslosenquote SGB III	1,8	0,2
Arbeitslosenquote SGB II	2,9	0,0

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Hessen/Gross-Gerau-Nav.html>

Der Bestand an Arbeitslosen im Berichtsmonat Dezember 2019 im SGB II in seiner Verteilung:

Bestand an Arbeitslosen im SGB II		
Insgesamt		4.364
51,4%	Männer	2.242
48,6%	Frauen	2.122
9,2%	15 bis unter 25 Jahre	400
3,0%	dar. 15 bis unter 20 Jahre	130
26,5%	50 Jahre und älter	1.155
14,6%	dar. 55 Jahre und älter	635
38,5%	Langzeitarbeitslose	1.681
7,7%	Schwerbehinderte Menschen	338
53,8%	Ausländer	2.348

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2019

Auffallend ist die Verringerung der Langzeitarbeitslosen im jahresübergreifenden Vergleich: Mit einer Quote von 38,5% im Dezember 2019 weist sie gegenüber den Werten der Vorjahre einen kontinuierlichen Rückgang auf.

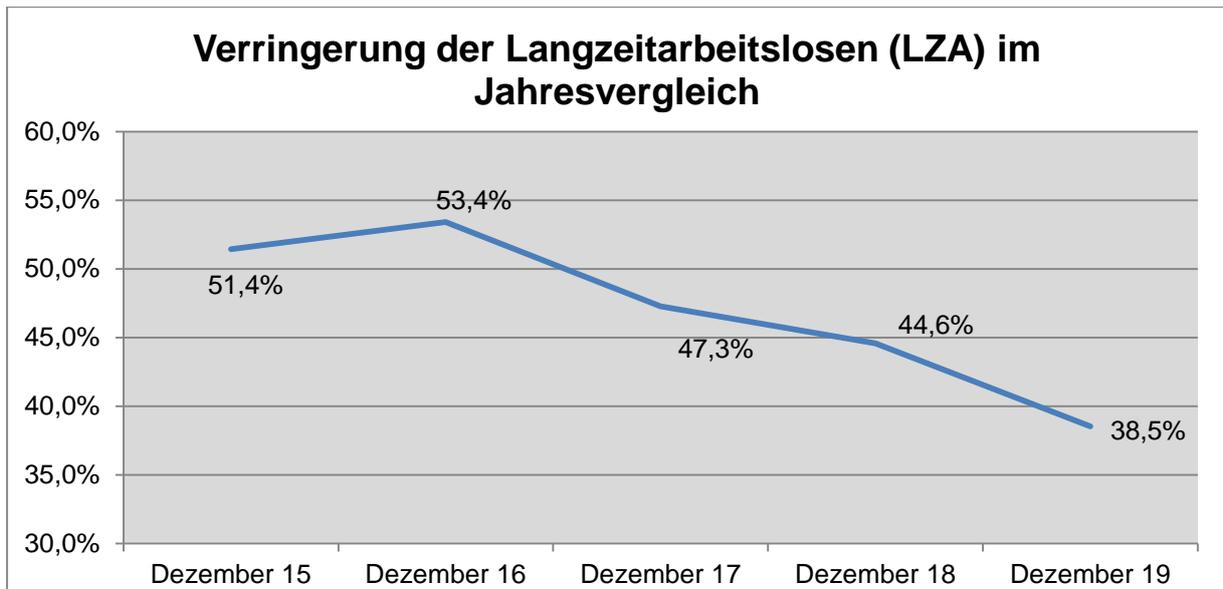


Abb. 2

Datenquellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2015-2019

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der Arbeitslosenquote (SGB II) im Verlauf der letzten 18 Monate. Demnach liegt die Quote für Groß-Gerau nach wie vor über dem Durchschnitt des Agenturbezirks, der kontinuierliche Abwärtstrend zwischen August 2016 und Oktober 2018 setzte sich nicht fort, mit Quoten zwischen 3,1%<sup>max</sup> und 2,8%<sup>min</sup> wurden jedoch niedrige Werte bislang stabil gehalten.

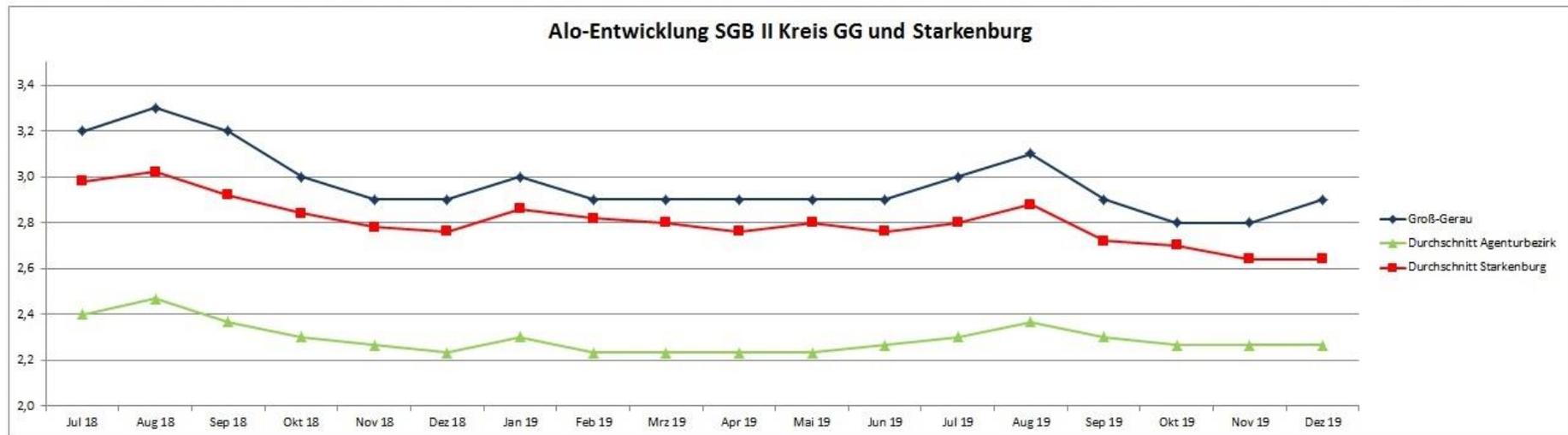
## Entwicklung der Arbeitslosenquote SGB II in ausgewählten Gebietskörperschaften

Arbeitslosenquote in % berechnet auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen

	Jul 18	Aug 18	Sep 18	Okt 18	Nov 18	Dez 18	Jan 19	Feb 19	Mrz 19	Apr 19	Mai 19	Jun 19	Jul 19	Aug 19	Sep 19	Okt 19	Nov 19	Dez 19
Groß-Gerau	3,2	3,3	3,2	3,0	2,9	2,9	3,0	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	3,0	3,1	2,9	2,8	2,8	2,9
Stadt Darmstadt	3,7	3,7	3,6	3,5	3,4	3,3	3,5	3,4	3,4	3,3	3,6	3,6	3,6	3,9	3,6	3,6	3,5	3,4
Kreis Darmstadt-Dieburg	3,2	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	3,0	3,0	2,9	2,9	2,9	2,9
Odenwaldkreis	2,6	2,7	2,6	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3
Kreis Bergstrasse	2,2	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7
Main-Taunus-Kreis	2,0	2,1	2,0	2,0	2,0	1,9	2,0	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	2,0	2,1	2,0	2,0	2,0	1,9
Hochtaunuskreis	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0
Durchschnitt Agenturbezirk	2,4	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,3	2,2	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3
Durchschnitt Starkenburg	3,0	3,0	2,9	2,8	2,8	2,8	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,9	2,7	2,7	2,6	2,6

Quelle: Arbeitslose und Arbeitsuchende – Deutschland, Länder und Jobcenter – Zeitreihe

[https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31892/SiteGlobals/Forms/Publikensuche/Publikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=326944&year\\_month=aktuell&year\\_month\\_GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Publikensuche/Publikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=326944&year_month=aktuell&year_month_GROUP=1&search=Suchen)



### 3 Kundenstruktur im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau

Hinsichtlich der Kundenstruktur und Struktur der Bedarfsgemeinschaften weist das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau einige Besonderheiten auf, die wir in die strategischen Überlegungen unserer Integrationsarbeit einbeziehen:

Die folgenden Daten beziehen sich auf den Berichtsmonat September 2019 – Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten (t-3).

#### 3.1 Größe und Struktur der Bedarfsgemeinschaften (BG)

Im Berichtsmonat September 2019 lebten in den 8.519 Bedarfsgemeinschaften 19.599 Personen. Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Verteilung der Bedarfsgemeinschaftsgrößen und Bedarfsgemeinschaftstypen sowie der Veränderungen gegenüber dem Vorjahr.

Merkmale	September 2019	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat	
		absolut	in %
<b>Bedarfsgemeinschaften (BG)</b>	8.519	-601	-6,6
davon			
mit 1 Person	3.814	-340	-8,2
mit 2 Personen	1.644	-89	-5,1
mit 3 Personen	1.208	-40	-3,2
mit 4 Personen	912	-74	-7,5
mit 5 und mehr Personen	941	-58	-5,8
darunter			
Single-BG	3.812	-338	-8,1
Alleinerziehende-BG	1.632	-44	-2,6
Partner-BG ohne Kinder	808	-39	-4,6
Partner-BG mit Kindern	2.098	-150	-6,7
nicht zuordenbare BG	169	-29	-14,6

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2019; Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, Berichtsmonat September 2019, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die folgenden Diagramme veranschaulichen die Verteilung der Bedarfsgemeinschaften nach Größe (Abb. 3), den jeweiligen Veränderungsquoten gegenüber dem Vorjahresmonat (Abb. 4) sowie nach Bedarfsgemeinschaftstypen in der Gegenüberstellung des Kreises Groß-Gerau gegenüber Hessen und dem Bund (Abb.5).

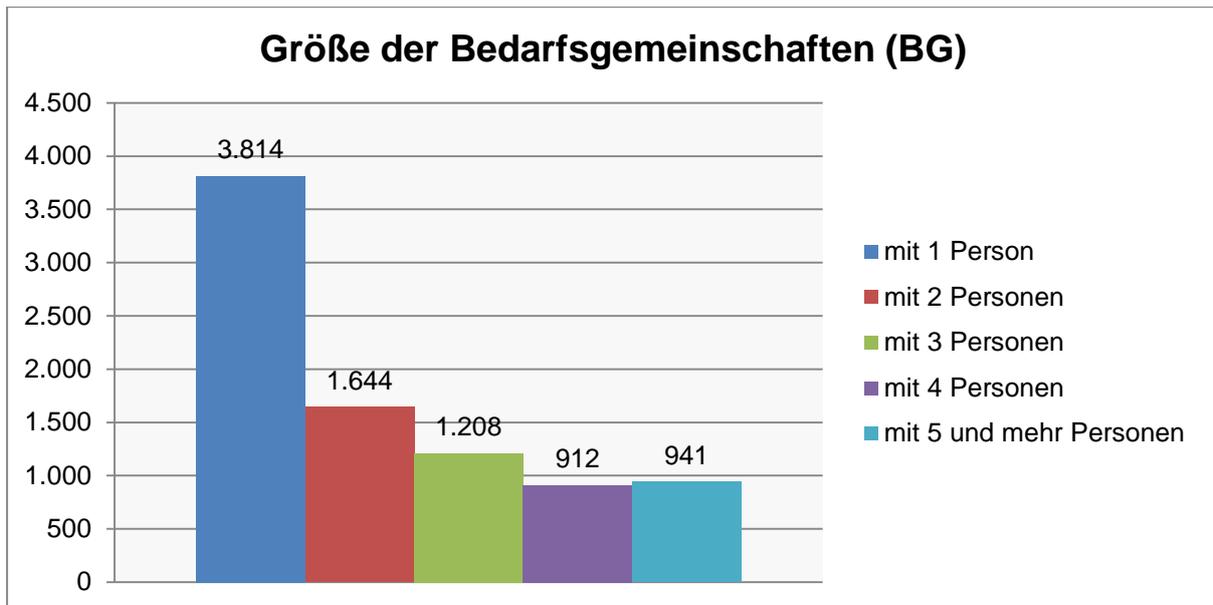


Abb. 3

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2019; Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, Berichtsmonat September 2019, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

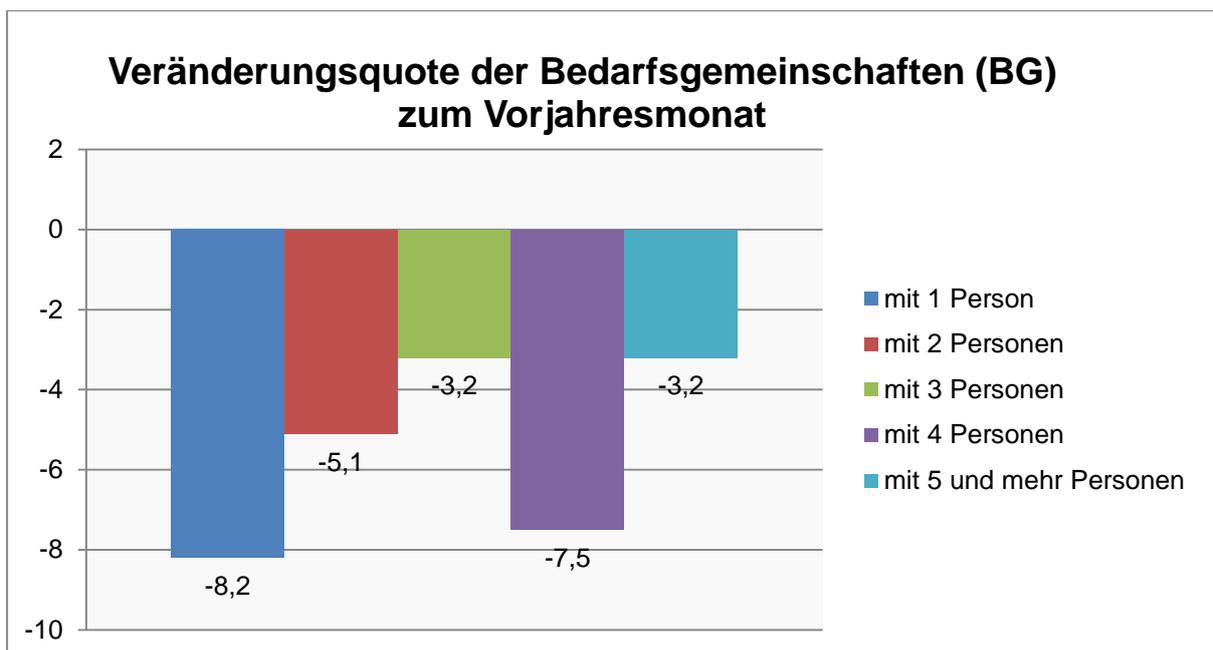


Abb. 4

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2019; Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, Berichtsmonat September 2019, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Im Berichtsmonat September 2019 ist gegenüber dem Vorjahresmonat ein Rückgang von 9.120 auf 8.519 Bedarfsgemeinschaften ersichtlich, der sich über alle Bedarfsgemeinschaftsgrößen erstreckt.

Dennoch weist das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau mit unverändert durchschnittlich 2,3 Personen pro Bedarfsgemeinschaft als eines von sechs Jobcentern den zweithöchsten

ten Wert im bundesweiten Vergleich aus (Vergleichswerte: Hessen 2,1 Personen pro Bedarfsgemeinschaft; Bund 2,0 Personen pro Bedarfsgemeinschaft).<sup>15</sup>

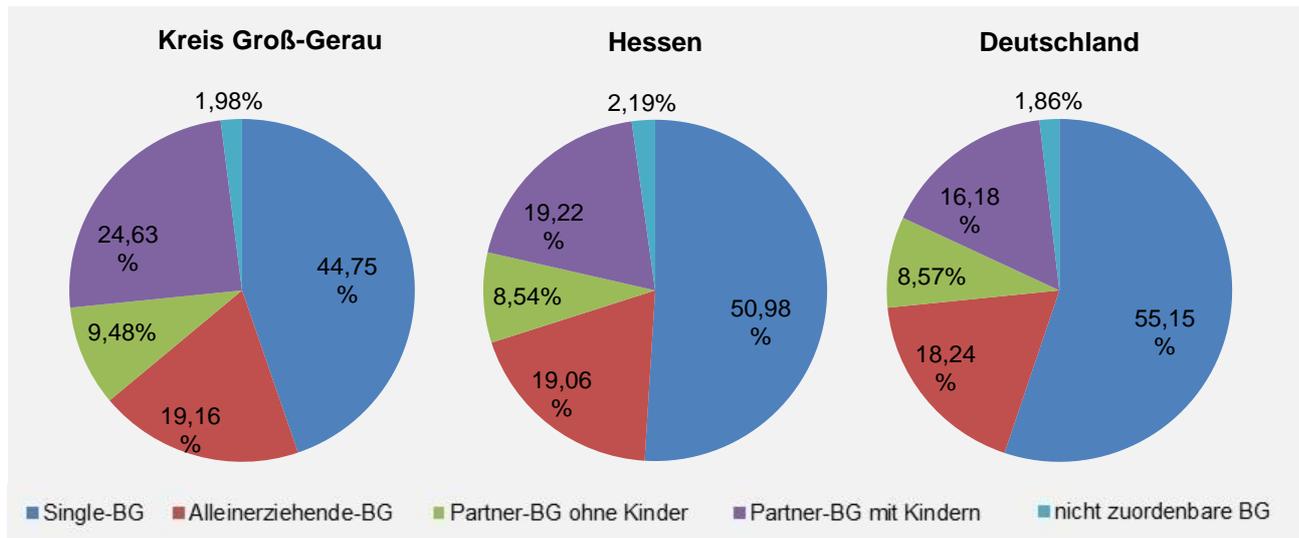


Abb. 5

Datenquellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2019; Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, Berichtsmonat September 2019, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten / Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder (Monatszahlen), Nürnberg, Januar 2020, Berichtsmonat September 2019

Eine Gegenüberstellung der Verteilung der Bedarfsgemeinschaftstypen zeigt bedeutsame Unterschiede zwischen dem Kreis Groß-Gerau und den hessischen wie bundesdeutschen Durchschnittswerten:

So ist der Anteil an Single-Bedarfsgemeinschaften im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau erheblich geringerer als im hessischen und bundesdeutschen Durchschnitt (minus 6,23% gegenüber Hessen; minus 10,4% gegenüber dem Bund). Es ist jedoch diese BG-Größe, bei der die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung potentiell am ehesten mit einem daraus resultierenden Abgang aus dem SGB II-Bezug einhergeht.

Ebenso zeichnet sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau durch einen höheren Anteil an Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern aus (plus 5,41% gegenüber Hessen; plus 8,45% gegenüber dem Bund). Insbesondere für größere Bedarfsgemeinschaften ist es jedoch schwierig, durch die Erwerbsarbeit (zumeist des Haushaltsvorstands) eine gänzliche Unabhängigkeit von SGB II-Leistungen erzielen zu können.

### 3.2 Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) in Bedarfsgemeinschaften (BG)

Folgend ein Überblick über die absoluten Zahlen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, ihre Verteilung und die Entwicklung der Zahlen zum Vorjahresmonat:

<sup>15</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder (Monatszahlen), Nürnberg, Januar 2020 – Berichtsmonat September 2019, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Merkmale	September 2019	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat	
		absolut	in %
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)</b>	12.482	-877	-6,6
<b>Darunter</b>			
Männer	6.042	-428	-6,6
Frauen	6.440	-449	-6,5
<b>Davon:</b>			
unter 25 Jahre	2.450	-191	-7,2
25 bis unter 55 Jahre	8.391	-589	-6,6
55 Jahre und älter	1.641	-97	-5,6
Deutsche	5.508	-408	-6,9
Ausländer	6.950	-471	-6,3
*ohne weitere Angabe z. Staatsbürgerschaft	24		
Alleinerziehende	1.596	-50	-3,0

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2019; Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, Berichtsmonat September 2019, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Geschlecht:

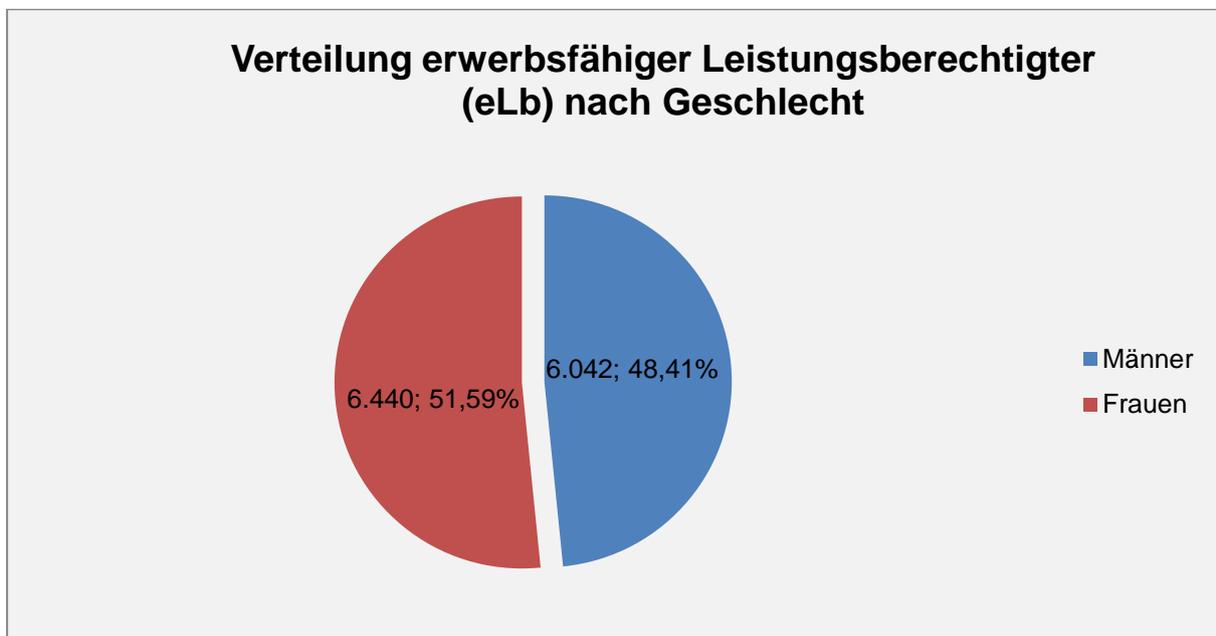


Abb. 6

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2019; Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, Berichtsmonat September 2019, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) nach Altersgruppen:

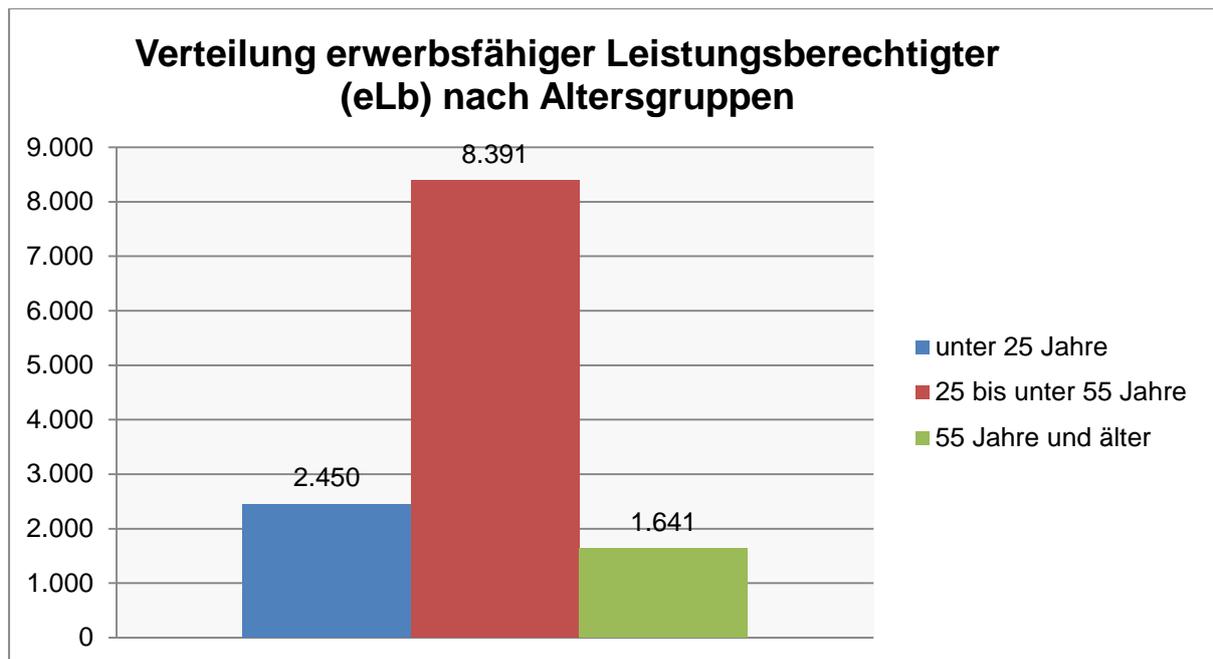


Abb. 7

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2019; Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, Berichtsmonat September 2019, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Verteilung zwischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) nach Staatsbürgerschaft:

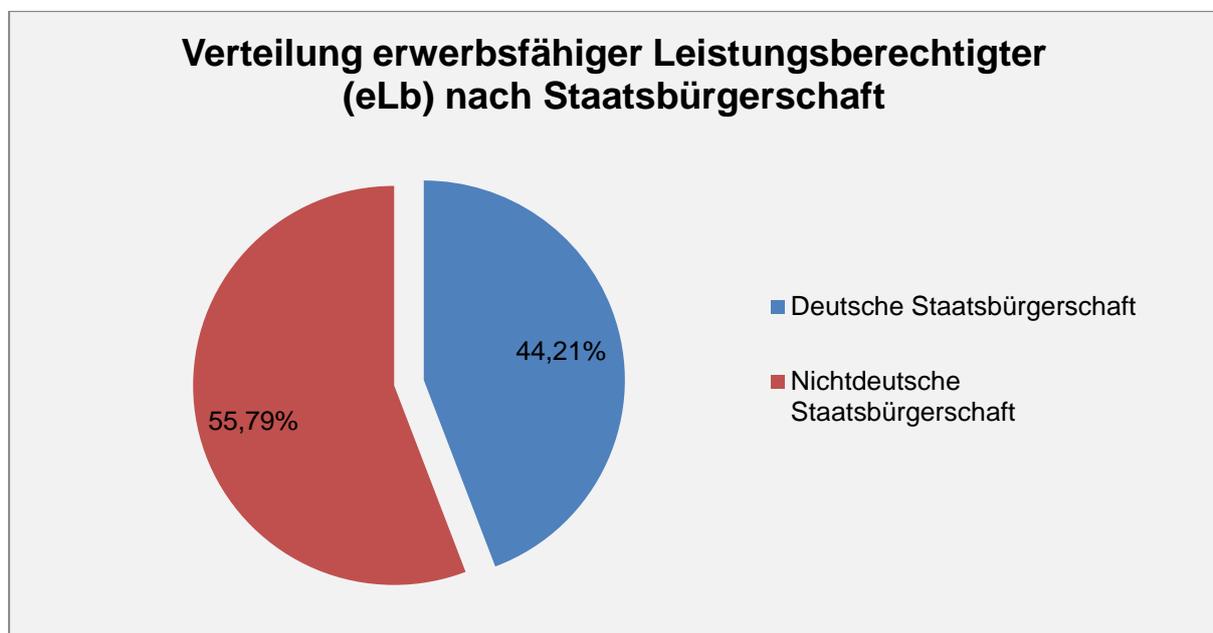


Abb. 8

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2019; Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, Berichtsmonat September 2019, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

## 4 Finanzrahmen

Zur Umsetzung der Aufgaben im SGB II werden dem Jobcenter gemäß der Eingliederungsmittelverordnung für Verwaltungskosten und des Eingliederungsbudgets Haushaltsmittel vom Bund zur Verfügung gestellt.

Eine Berechnung der von der Bundesregierung für das Haushaltsjahr 2020 veranschlagten Mittel hat das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau erhalten.

Demnach gewährt der Bund für das Eingliederungsbudget eine Zuweisung in Höhe von 15.575.800 Euro.

Von diesen wird das Kommunale Jobcenter nach aktuellen Planungen ca. 4.269.700 Euro in das Verwaltungsbudget umschichten, um den aktuellen Personalbedarf sowie die sonstigen Aufwendungen im Verwaltungsbudget zu decken.

Somit stehen für das Eingliederungsbudget ca. 11,3 Mio. Euro zur Verfügung.

Durch die Teilnahme am „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ sind für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau für das laufende Kalenderjahr Mittel in Höhe von 50.700 Euro reserviert, die in Abhängigkeit des weiteren Verlaufs der Beschäftigungssituation für die letzten Teilnehmenden abgerufen werden können.<sup>16</sup>

Zur Nachhaltung der Eingliederungsmittel werden monatliche Auswertungen durch das Team Finanzen zur Verfügung gestellt und durch die Bereichsleitung geprüft.

Hierdurch wird gewährleistet, dass eine unterjährige Steuerung der finanziellen Mittel erfolgt und freigerechnete Mittel neu verplant werden. Ziel ist eine optimale Ausschöpfung der Bundesmittel.

Das „Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget“ des Landes Hessen wird über den Fachbereich Bildung und Schule des Kreises Groß-Gerau verwaltet. Um die Mittel bedarfsgerecht zu verplanen, findet ein enger Austausch mit dem Jobcenter statt.

---

<sup>16</sup> Die letzten Teilnehmenden werden voraussichtlich im Juni 2020 aus der Phase der Lohnkostenbezuschung ausmünden.

## 5 Organisation

### 5.1 Lokale Präsenz durch dezentrale Servicebüros

Um lokale Präsenz und Bürgernähe im gesamten Kreisgebiet zu gewährleisten, unterhalten wir in Groß-Gerau, Rüsselsheim, Mörfelden-Walldorf, Biebesheim und Bischofsheim Servicebüros für Leistungs- und Vermittlungsangelegenheiten.

In jedem Servicebüro erbringen wir folgende Dienstleistungen:

- Überprüfung der Hilfebedürftigkeit, Zahlbarmachung der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes (einschließlich der Leistungen für Unterkunft und Heizung und den Beiträgen zur Sozialversicherung)
- Gewährung der Leistungen für Bildung und Teilhabe
- Beratung und Vermittlung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
- Gewährung der Eingliederungsleistungen.

Somit findet jede/r Leistungsberechtigte möglichst wohnortnah Ansprechpartner\*innen für alle anfallenden Fragen und Aufgaben des Leistungs- und Eingliederungsbereichs.

Der Eingliederungsbereich wird grundlegend in drei Bereiche altersspezifisch eingeteilt:

- Teams mit Kund\*innen im Alter von 15 – 24 Jahren
- Teams mit Kund\*innen im Alter von 25 – 49 Jahren
- Teams mit Kund\*innen im Alter von über 50 Jahren.

Diese Organisationsstruktur ermöglicht an jedem Standort eine bedarfsgerechte Eingliederung aller altersspezifischen Zielgruppen durch entsprechende Integrationsfachkräfte.

Ergänzend hierzu beraten und betreuen wir besonders arbeitsmarkt- oder sozialrelevante Personengruppen durch unsere Fachstellen (Fachstelle Erziehende, Fachstelle Neuzugewanderte) und spezialisierte Vermittlungskräfte (Ausbildungscoach, Qualifizierungsberatung), die weitergehende spezifische Bedarfe erfassen und im Rahmen der Integrationsstrategie adäquat mit der/dem jeweiligen Kund\*in bearbeiten können.<sup>17</sup>

### 5.2 Digitalisierung

Basierend auf den gesetzlichen Vorgaben des Onlinezugangsgesetzes (OZG), der E-Government-Gesetze des Bundes wie des Landes Hessen und der im hessischen Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode definierten Ziele zum Ausbau der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung, erarbeiten wir eine Digitalisierungsstrategie, die geplante Bundes- und Landesvorhaben (Einführung eines Bürger\*innenportals etc.) konzeptuell einbindet.<sup>18</sup>

In diesem Zusammenhang wurde im Herbst 2019 eine beim Vorstand angesiedelte und zunächst zeitlich befristete Stabsstelle Digitalisierung implementiert, die integrierte digitale Lö-

<sup>17</sup> s. hierzu auch Kap. 8.2.3, 8.2.5

<sup>18</sup> vgl. hierzu: Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz-OZG); Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (E-Gov-G); Hessisches E-Government-Gesetz (HeGovG); Koalitionsvertrag zwischen CDU Hessen und BÜNDNIS 90/DIE Grünen Hessen für die 20. Legislaturperiode S. 183 ff.

sungen in diversen Fachbereichen und auf unterschiedlichen Ebenen des Jobcenters erarbeitet und – soweit möglich – bereits im laufenden Kalenderjahr umsetzen wird.

Zur effektiven Bearbeitung der anstehenden Projekte im Bereich Digitalisierung wurde die 2018 gegründete AG Digitalisierung nun modifiziert in einer Matrixorganisation strukturiert. Hierbei erfolgt die Leitung und Koordination der Arbeit durch die Stabsstelle Digitalisierung, getragen wird der Prozess durch Mitarbeitende aus allen Fachbereichen des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau, die in themenbezogenen Projektteams Lösungen erarbeiten. Die Arbeitsgruppen werden hierbei von intern geschulten Projektleitungen begleitet.

Durch die starke Einbindung der Mitarbeitenden möchten wir gewährleisten, dass die Entwicklung digitaler Lösungen an praxisbezogenem Expertenwissen ausgerichtet ist und Lösungsansätze unmittelbar einer kritischen Prüfung der Praxistauglichkeit unterzogen werden. Die derzeit ca. 30 Mitarbeitenden nehmen diese Aufgabe aus eigenem Engagement zusätzlich zum Tagesgeschäft wahr.



Zu den vorrangigen Zielen einer Optimierung des Kundenservice gehört die Möglichkeit der „Online-Terminierung“. Gefördert durch Landesmittel wurde zunächst ein Pilotierungsprojekt im Bereich „Arbeitsmarkt und Integration“ ermöglicht, das unseren Kund\*innen die digitale Bedarfsmeldung und Terminierung von Gesprächskontakten mit den Integrationsfachkräften einräumt. Die Testphase wurde als erfolgreich bewertet und das Vorhaben konsequent weiterverfolgt, so dass dieses Angebot im Sommer 2020 für die Kund\*innen aller Standorte umgesetzt werden kann.

Darauf aufbauend soll dieser Self Service für Leistungsempfänger\*innen, die Termine in der Leistungssachbearbeitung benötigen, vervollständigt, und die „Online-Terminierung“ auch in diesem Fachbereich eingeführt werden. Hierdurch wird eine verbesserte Steuerung der Gesprächstermine und -angebote für die Kund\*innen angestrebt und zugleich für die Mitarbeitenden die Option „störungsreduzierter Zeitfenster“ zur effizienteren Bearbeitung von Leistungsfällen eröffnet.

Mit der geplanten Einrichtung eines „digitalen Postkorbs“ möchten wir Leistungsempfänger\*innen die Möglichkeit einräumen, auf elektronischem Weg Dokumente einzureichen.

Sollte dieses Angebot durch die Kund\*innen gut angenommen werden, erwarten wir eine Entlastung der Kundendichte in den Eingangsbereichen und an den Kundentheken der Servicebüros, da persönliche Vorsprachen zur Ein-/Nachreichung von Unterlagen reduziert werden können. Dies würde unmittelbar mit kürzeren Wartezeiten für diejenigen Kund\*innen einhergehen, die Anliegen persönlich in den Servicebüros klären möchten.

Als Nebeneffekt werden zudem positive Auswirkungen hinsichtlich der bestehenden Kapazitätsgrenzen des Scanzentrums erwartet, da die aufwendige digitale Bearbeitung und Kundenzuordnung eingehender Poststücke teilweise entfallen wird.

Über diese konkreten Umsetzungsvorhaben vor Ort hinaus, engagiert sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau an den „Innovation-Labs“ (Innovations-Laboratorien) der hessischen Kommunalen Jobcenter. Das Innovation-Lab wird mit Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration gefördert. Ziel dieser Ideenwerkstatt kommunaler hessischer Jobcenter ist es, im Verbund digitale Verfahrenswege und „Produkte“ zu entwickeln, die in allen Kommunalen Jobcentern den gleichermaßen auftretenden Herausforderungen an digitale Serviceangebote gerecht werden. Die Auftaktveranstaltung hierzu fand am 20.01.2020 in der Kreisverwaltung Groß-Gerau statt.<sup>19</sup>

### **5.3 Qualitätsmanagement**

Die Arbeit des Jobcenters ist – auch aufgrund der zunehmenden Digitalisierung – geprägt von ständigen Veränderungen und darüber hinausgehenden, steigenden Anforderungen. Dies alles bedingt eine kontinuierliche Überprüfung der Prozesse und Arbeitsabläufe mit der Zielsetzung einer Optimierung und Qualitätsverbesserung, um weiterhin effizient und erfolgreich arbeiten und gute Ergebnisse erzielen zu können.

Im Jobcenter wurde daher Mitte 2019 ein Qualitätsmanagement eingerichtet, das mit einer veränderten Aufgabenstellung die bisherige, auf Einzelfallprüfungen angelegte, Innenrevision ablöst und zunehmend den Blick auf die Prozesse, Datenqualität und strukturelle Aspekte richtet. Diese werden auf den Prüfstand gestellt, hinterfragt und intensiv auf Optimierungsbedarfe und -möglichkeiten überprüft. Erste Ansatzpunkte sind beispielsweise die Erstantragsberatung, die telefonische Erreichbarkeit oder die Zusammenarbeit der Fachbereiche Leistungsgewährung und Arbeitsvermittlung.

Das Qualitätsmanagement ist mit drei Vollzeitstellen hinterlegt. Jeweils eine Stelle ist in den Bereichen „Leistungsgewährung“ sowie „Arbeitsmarkt und Integration“ angesiedelt und nimmt die Aufgaben der klassischen Innenrevision, ergänzt um prozessuale Betrachtungen wahr. Direkt der Leitung des Jobcenters unterstellt ist die – mit ebenfalls einem Vollzeitäquivalent ausgestattete – Stabsstelle „Qualitätsmanagement“ mit koordinierenden und übergreifenden Aufgaben. Diese ist mit umfassenden Kompetenzen und Befugnissen ausgestattet und arbeitet direkt mit dem Vorstand, den Bereichsleitungen und den Qualitätsmanager\*innen in den Bereichen zusammen.

Mit der Etablierung des Qualitätsmanagements erwarten wir auch für das laufende Jahr eine Verbesserung von Prozessen und Arbeitsabläufen, die sich auf die Arbeitsqualität und die Ergebnisse auswirken.

### **5.4 Die übergeordnete Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt**

Auf Grundlage des §18e SGB II, ist seit Mai 2011 eine Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (BCA) im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau angesiedelt.

Das Aufgabengebiet der BCA umfasst die Arbeitsschwerpunkte Beratung, Maßnahmen-/Vermittlungsunterstützung sowie Vernetzung zu Fragestellungen der Vereinbarkeit von Be-

---

<sup>19</sup> s. hierzu auch: <https://www.hess-staedtetag.de/aktuelles/arbeitsfelder/artikelansicht/article/kick-off-des-innovation-labs-der-kommunalen-jobcenter/>; Datum des Zugriffs 19.01.2020

ruf und Familie, der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung im Bereich des SGB II.

#### Information und Beratung:

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) berät Kund\*innen mit Kleinkindern zu den Themen Kinderbetreuung, Arbeit oder Ausbildung. Dies kann in individuellen Gesprächen und/oder Gruppeninformationsveranstaltungen erfolgen.

Auch im Kalenderjahr 2020 bietet die BCA in enger Zusammenarbeit mit der Fachstelle Erziehende (im Nord- und Südkreis jeweils mit einer Mitarbeitenden vertreten) und bei Bedarf den Kolleg\*innen der „Fachstelle Neuzugewanderte“ Informationsveranstaltungen für Erziehende an.

Ziel dieser Veranstaltungen ist es, Kund\*innen mit Kindern unter drei Jahren frühzeitig für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu aktivieren und bereits im Vorfeld auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die BCA berät die Erziehenden bereits während der Elternzeit und unterstützt bei einstiegsrelevanten Fragestellungen wie z.B. der rechtzeitigen Kita-Anmeldung, Sprachangeboten zum Erwerb der deutschen Sprache, Qualifikations-Anerkennungsberatung (in Zusammenarbeit mit der „Fachstelle Neuzugewanderte“) und ggf. bereits einer ersten Maßnahme oder Qualifizierung. So kann die Elternzeit aktiv für eine weitere Berufswegplanung genutzt werden.

Für Mütter mit Kleinkindern aus dem ländlichen Kreisgebiet wird aufgrund der nicht ausreichenden ÖPNV-Angebote ein online-gestütztes Beratungsangebot angestrebt. Damit möchten wir insbesondere Frauen im ländlichen Raum erreichen und einen verbesserten Zugang zu Unterstützungsangeboten ermöglichen.

Darüber hinaus unterstützt die BCA durch Einschaltung oder Weiterleitung an die relevanten Fachleute innerhalb des Jobcenters. Dies können – je nach Bedarfslage – neben den Integrationsfachkräften und der Fachstelle Erziehende, auch der Arbeitgeberservice und der Ausbildungscoach sein.

#### Maßnahmen- und Vermittlungsunterstützung:

Die BCA stimmt mit dem Maßnahmenmanagement des Jobcenters bedarfsgerechte Inhalte der Kurs-Angebote für Frauen ab und steht den Teilnehmerinnen wie Bildungsträgern dieser Maßnahmen bei allen relevanten Fragestellungen zur Verfügung.

Die BCA setzt sich dafür ein, dass der Ausbau digitaler Grundkompetenzen als Querschnittsthema in allen Maßnahmen des Jobcenters einfließt und insbesondere in Frauenmaßnahmen digitale Lernelemente enthalten sind.

Weitere thematische Schwerpunkte der Vermittlungsunterstützung werden dieses Jahr die „Pflegeberufe“ und „Erzieher\*innenausbildung“ darstellen. Aufgrund der gesetzlichen Veränderungen der Ausbildung in den Berufen einerseits und dem herrschenden Fachkräftemangel andererseits gilt es, die Integrationskräfte in den Vermittlungsteams umfassend über die Neuaufstellung zu informieren, damit Kund\*innen bestmöglich zu diesen Berufen mit guten Vermittlungschancen beraten werden.

Ebenso wird im laufenden Kalenderjahr das Thema „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ aufgegriffen. Eine niedrigschwellige Maßnahme in Verbindung mit §45 SGB XI (Pflegekurse für ehrenamtliche Pflegepersonen) ist geplant. Dieser Arbeitsbereich kann als Einstieg – auch bei sprachlichen Barrieren – (neu) -zugewanderten Frauen eine erste Möglichkeit der Arbeitsintegration eröffnen.

#### Vernetzung:

Mit den relevanten Fachabteilungen der Kreisverwaltung, insbesondere mit dem Büro für Chancengleichheit (BFC) und dem Fachdienst Kindertagesbetreuung, bemüht sich die BCA um Lösungen für ausreichende, flankierende Kinderbetreuung und die Randzeitenbetreuung.

Ebenso steht für die BCA weiterhin die Situation der Kinderbetreuung in Integrationskursen im Fokus. Diese hat sich bislang kaum verbessert: Nach wie vor fehlt es im gesamten Kreis Groß-Gerau an einem ausreichenden Angebot von Deutschkursen mit Kinderbetreuung.

Das „Netzwerk Chancengleichheit Südhessen“, an dem alle BCA aus Südhessen beteiligt sind, hat daher gemeinsam eine Empfehlung für das BAMF verfasst, die mit Nachdruck auf die bestehenden Engpässe verweist. Im Rahmen dieser vernetzten Arbeit engagiert sich die BCA für ein ausgebauten Angebot an Sprachkursen mit Kinderbetreuung, damit Neuzugewanderte mit Kindern nicht weiterhin durch eine unzureichende Betreuungssituation von der Teilhabe und persönlichen Qualifizierungschancen ausgeschlossen sind.

Darüber hinaus arbeitet die BCA mit weiteren Stellen zu Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben eng zusammen. Dazu gehören neben dem Netzwerk „Chancengleichheit Südhessen“, das sich aus BCA der Jobcenter und Arbeitsagenturen sowie den Frauenbeauftragten aus der Stadt Darmstadt und den Kreisen Darmstadt-Dieburg, Bergstraße und Groß-Gerau zusammensetzt, die „Unterarbeitsgruppe BCA Kommunale Jobcenter Hessen“, der auch eine Mitarbeiterin des Hessischen Städtetages sowie des Hessischen Sozialministeriums angehören.

#### Veranstaltungen:

Im Rahmen der „Woche der Chancengleichheit“ vom 04.05.- 08.05.2020, beteiligt sich die BCA des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau in Kooperation mit den BCA der Arbeitsagentur Bad Homburg sowie der externen Frauenbeauftragten des Kreises Groß-Gerau an einem gemeinsamen Aktionstag am 07.05.2020 im Foyer des Landratsamtes des Kreises Groß-Gerau. Weitere Mitwirkende dieser Veranstaltung sind der Arbeitgeberservice des Jobcenters und der Agentur für Arbeit, die berufliche Beratung des Frauenzentrums Rüsselsheim sowie die Kreisvolkshochschule Groß-Gerau, die Volkshochschule Rüsselsheim, der „Jobtreff“ (Bewerbungsunterstützung) des AVM sowie das TagesKids-Büro des Kreises Groß-Gerau und der Zusammenschluss der „Unternehmerinnen Ried“, die sich zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie präsentieren.

Ebenso bewirbt die BCA gezielt für die Kund\*innen des Kommunalen Jobcenters die Ausstellung „Altersarmut stoppen – Rente sichern“ (vom 27.4.-06.05. 2020) und den Vortrag der Deutschen Rentenversicherung „Frauen leben länger, aber wovon?“ am Aktionstag 07.05.20, um Leistungsempfängerinnen – über die unmittelbare Zusammenarbeit hinaus – auch für informelle Informationsangebote zu diesen biographisch relevanten Fragestellungen zu sensibilisieren.

In fachlicher Ergänzung zum Aufgabenbereich der BCA, übt seit 2017 die Fachstelle Erziehende ihre Arbeit aus.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Näheres hierzu s. Kap. 8.2.5

## 5.5 Qualifizierung der Integrationsfachkräfte

Wir bewerten eine gute und nachhaltige Beratungsarbeit auch als Ergebnis einer kontinuierlichen Qualifizierung der Integrationsfachkräfte, der im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau ein entsprechend hoher Stellenwert beigemessen wird.

Folgende **rechtsbasierte Schulungen** finden standardmäßig Berücksichtigung in der Qualifizierung unserer Integrationsfachkräfte:

- Grundlagenschulung SGB II/ SGB III für neue Integrationsfachkräfte
- Vertiefende Schulungen zu einzelnen Sachverhalten (z.B. Ermessen im SGB II, Sanktionen etc.).

Um eine stringente und einheitliche **Anwendung der „Ressourcenorientierten Fallarbeit“** (RoFa) in der Vermittlung zu gewährleisten, werden unsere Mitarbeiter\*innen weiterhin laufend durch hausinterne Multiplikator\*innen geschult:

- Grundlagenschulungen zum Ressourcenorientierten Fallsteuerungsmodell „RoFa“ für neue Integrationsfachkräfte (mit den Inhalten modellkonforme Kommunikation, Umsetzung der Handlungsplanung und -strategie, Training von Beratungsmethoden und Interventionsstrategien, Reflexion und alltagsbasierte Weiterentwicklung des RoFa Modells für die tägliche Vermittlungstätigkeit)
- Schulungen zur Beratungsqualität („Methodenkoffer“ für das Beratungsgespräch)
- Fresh-up- und Aufbauschulungen zum Fallsteuerungsmodell „RoFa“ (Umsetzung technischer Neuerungen, Aufbauschulungen zur Beratungskompetenz).

An die Schwerpunkte der geschäftspolitischen Ziele angelehnt, und orientiert an aktuellen Schwerpunkten, werden zudem **themen- und zielgruppenbezogene Schulungen** angeboten.

- Zur Vorbereitung der Teilnahme des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau am Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“, fanden bereits im Dezember 2019 für alle Integrationsfachkräfte **Schulungen zum Thema „Motivierende Gesundheitsgespräche in der Kundenberatung“** statt.<sup>21</sup>
- Eine erweiterte Zielgruppe des SGB II mit erheblichem strukturellem Handlungsbedarf stellen Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Problemlagen dar.<sup>22</sup> Eine adäquate Beratung (Gesprächsführung, strategische Ausrichtung des Integrationswegs etc.) erfordert Grundlagenkenntnisse der Krankheitsbilder des psychischen Formenkreises und ihrer Differenzierung. Einen entsprechenden Qualifizierungsschwerpunkt bilden seit Herbst 2016 **Sensibilisierungsschulungen zum Themenkreis psychischer Erkrankungen**. Diese sollen bei Bedarf auch in diesem Jahr mit einem Durchgang fortgesetzt werden.
- Wenngleich der Übergang der Geflüchteten in das SGB II weitestgehend abgeschlossen ist und die Zielgruppe erklärtermaßen unterschiedslos im Rahmen eines

<sup>21</sup> Näheres zum Modellprojekt s. auch Kap. 8.2.7

<sup>22</sup> vgl. hierzu IAB Forschungsbericht 12/2013 – Menschen mit psychischen Störungen im SGB II sowie IAB Forschungsbericht 14/2017 – Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung;  
<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

klar definierten gesetzlichen Auftrags schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt integriert werden soll, können die spezifischen Erfahrungen der Kund\*innen den Kernprozess der Integrationsarbeit deutlich beeinflussen. Seit 2017 wurden deshalb in Kooperation mit dem IQ-Netzwerk flächendeckend eintägige Schulungsveranstaltungen zum Thema „**Interkulturelle Grundsensibilisierung – Schwerpunkt Asyl und Flucht**“ angeboten, die 2020 ebenfalls bedarfsorientiert angeboten werden können.

- In der berufsorientierten Beratung wird der Genderaspekt stärker in den Fokus genommen, um unbewusste Rollenzuschreibungen und damit ggf. unerwünschte Nebeneffekte in der Beratung zu vermeiden. Hiermit soll eine erhöhte Sensibilität, insbesondere hinsichtlich der Berufsorientierung und -wahl von Frauen (z.B. für MINT-Berufe) gefördert werden. Für das laufende Jahr soll, organisiert durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), für alle Integrationskräfte ein Seminar zur „**Genderkompetenz**“ angeboten werden.

Als **begleitende Unterstützungsangebote** stehen unseren Integrationsfachkräften folgende Angebote offen:

- **Kollegiale Fallberatung:** Im Kreis einer Coaching-Gruppe beruflich Gleichgestellter werden unter Anleitung von – für dieses Verfahren geschulten – Moderatoren (Teamleiter) lösungszentrierte Fallberatungen vorgenommen.
- **Hospitationen bei Trägern der Kommunalen Eingliederungsleistungen:** Diese Möglichkeit soll insbesondere neue Kolleg\*innen des Kommunalen Jobcenters im Rahmen einer umfassenden Einarbeitung unterstützen und Mitarbeitenden des Schwerbehinderten- und Reha-Teams wie auch Mitarbeitenden der „Aufsuchenden Hilfen“ vertiefende Einblicke in die Arbeit der mit §16a-Leistungen beauftragten Träger ermöglichen. Der Landeswohlfahrtsverband, der Sozialpsychiatrische Verein und die Vitos-Klinik bieten unverändert Hospitationen in ihren unterschiedlichen Einrichtungen an.
- **Sicherheitstrainings:** Im Rahmen eintägiger Inhouse-Veranstaltungen werden praxisorientiert das Themenfeld „Konfliktbewältigung und kommunikative Deeskalationsstrategien“ aufgegriffen sowie individuelle Handlungshilfen für Extremsituationen thematisiert.
- **(Selbst-) Achtsamkeit und Resilienz: in der Beratungsarbeit:** Zielsetzung dieses Angebotes ist es, den Mitarbeiter\*innen angesichts einer dauerhaften Konfrontation mit schwerwiegenden Problemlagen, einen Methodenkoffer an wirksamen Selbstbewältigungsstrategien an die Hand zu geben, die der dauerhaften Aufrechterhaltung der Mitarbeitergesundheit dienen sollen.<sup>23</sup> Im Zuge einer aktiven Gesundheitsförderung stehen unseren Mitarbeitenden zudem weitergehende Angebote und Beratungsmöglichkeiten offen.

---

<sup>23</sup> In diesem Zusammenhang wird im laufenden Kalenderjahr unter der Leitung der Beauftragten für Gesundheitsmanagement des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau ein Projekt aufgenommen, das sich der Analyse der psychischen Gefährdungslagen am Arbeitsplatz widmet. Ziel ist es, in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen (mit ihren jeweiligen Herausforderungen und Beanspruchungen) die Gefährdungspotentiale für die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu identifizieren und konkrete Ansätze zu erarbeiten, wie diese abgemindert oder beseitigt werden können.

Gleichzeitig ist die mit dieser Aufgabe befasste Mitarbeiterin des Hauses in allen Fragen der (betrieblichen) Gesundheitsprävention Ansprechpartnerin für die Beschäftigten.

## 5.6 BLOK – Benchlearning der Optionskommunen

Seit 2012 nehmen bundesweit 105 Landkreise und kreisfreie Städte die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) in kommunaler Eigenregie wahr.

Um einen Austausch und Vergleich zwischen den agierenden Optionskommunen herzustellen, haben die Jobcenter – unter der Federführung der gfa public GmbH (Beratungsunternehmen) – in festgelegten Vergleichsringen gute Methoden und Best Practice Beispiele erarbeitet, die auf die jeweilige Situation vor Ort angepasst und ggf. implementiert werden. Dabei steht das gegenseitige voneinander Lernen, das „Benchlearning“, im Mittelpunkt.

Für 2020 wurde das Schwerpunktthema „Kommunale Chancen vor Ort nutzen: Sozialraumorientierung, rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit, Netzwerkarbeit, ...“ gewählt.

## 6 Geschäftspolitische Ziele und Schwerpunkte 2020

Die zentralen geschäftspolitischen Ziele leiten sich aus der Analyse der bestehenden Kundenstruktur und den Vereinbarungen mit dem Land Hessen, wie aus sozialpolitischen Impulsen und Anregungen der politischen Gremien des Kreises Groß-Gerau ab:

- Verminderung der Hilfebedürftigkeit und Steigerung der dauerhaften Integration in existenzsichernde Erwerbstätigkeit aller Altersgruppen, insbesondere:
  - Stabilisierung der Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
  - Erschließung von Beschäftigungschancen für Alleinerziehende, Intensivierung der Eingliederung in Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung
  - Erhöhung der Beschäftigungschancen für Frauen, Annäherung der Integrationsquote erwerbsfähiger weiblicher Leistungsberechtigter an die allgemeine Integrationsquote
  - Ausbau „geringfügiger“ Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse
  - Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden
  - Fokussierte Integration von Jugendlichen in Ausbildung, nachrangig in Beschäftigung
  - Erschließung von Beschäftigungschancen für Migrant\*innen
  - Intensivierung der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen
  - Erhöhung des Fachkräftepotentials
  
- Verringerung bzw. Vermeidung von Langzeitleistungsbezug
  - Stabilisierung der hohen Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
  - Verbesserung der Integrationsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit hohem Unterstützungsbedarf
  - Ausbau passgenauer Unterstützungsleistungen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Förderung der Verzahnung präventiver Gesundheitsangebote der Krankenkassen mit Angeboten des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau

- Differenzierte Betrachtung von Teilzielgruppen
- Steigerung der Aktivierung aller Altersgruppen
- Kontinuierliche Einbindung kommunaler Eingliederungsleistungen
- Soziale Teilhabe entsprechend der Förderinstrumente §16e und §16i des 10. Änderungsgesetzes (Teilhabechancengesetz) realisieren.

Der zwischen dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration und dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau vereinbarte Zielwert zur Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K2) wird in einem Zielvereinbarungsprozess mit den Teamleitungen der Integrationsteams in Teamziele heruntergebrochen.

Die Ergebnisse zur Zielerreichung werden teamweise monatlich analysiert. Bei Zielabweichungen werden die Gründe ermittelt und eine entsprechend ausgerichtete Nachsteuerung vorgenommen.

Um die Abgangsrate der Langzeitleistungsbeziehenden auf einem stabil hohen Niveau zu halten und eine Reduzierung des Bestandes der Langzeitleistungsbeziehenden weiterhin zu forcieren, identifizieren die Teamleitungen in Kooperation mit ihren Teams Teilzielgruppen, die schwerpunktmäßig gefördert werden.

Diesen konkreten Zielen übergeordnet – und damit von umfassender Gültigkeit für die Arbeit des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau – steht der ganzheitliche Ansatz der Ressourcenorientierten Fallarbeit (RoFa), die auf dem Leitgedanken des Empowerments fußt: Es gilt, die individuellen Potentiale der Kund\*innen zu heben und – mit Bezug auf den jeweiligen Lebenskontext – ressourcenorientiert und gezielt auszubauen.

## **7 Das RoFa-Modell: Die Grundlage einer integrierten Fallsteuerung**

Im Herbst 2014 wurde im Bereich „Arbeitsmarkt und Integration“ eine Projektgruppe gebildet, die aus Integrationsfachkräften, Vertreter\*innen des Personalrats, den Teamleitungen, der Bereichsleitung und dem Vorstand bestand.

Ziel dieser Projektgruppe war es, die Inhalte der zukünftigen Fallarbeit zwischen allen Beteiligten klar abzustimmen und ein eigenes, auf das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau passgenau abgestimmtes „integriertes Fallsteuerungsmodell“ zu entwickeln.

Auf Basis des fa:z modells © wurde ein ressourcenorientiertes Fallsteuerungsmodell (RoFa – ressourcenorientierte Fallarbeit) erarbeitet.

Das RoFa Modell ist ein integriertes Fallsteuerungsmodell. Es fügt damit alle Prozesse des Bereiches „Arbeitsmarkt und Integration“ in ein Gesamtkonzept der Steuerung zusammen.

Das Modell verfolgt folgende Ziele in der Fallarbeit und Fallsteuerung im Bereich „Arbeitsmarkt und Integration“:

- Konsequente Ziel- und Ressourcenorientierung statt Hemmnisorientierung
- Bessere Steuerung von Ressourcen und Prozessen
- Systematische, stringent aufeinander abgestimmte und ausgerichtete Handlungsabfolge notwendiger Kernaufgaben und Prozesse des Jobcenters: Integriertes Fallsteuerungsmodell
- stärkere Vereinheitlichung der Arbeitsweisen und -abläufe (in allen Servicebüros und Teams soll nach einem einheitlichen Grundmuster in der Fallarbeit gearbeitet werden)

- Schaffung von mehr Orientierung und Sicherheit für alle Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte durch klare und transparente Prozesse
- Einheitliche Qualitätsstandards in der Beratung
- Schaffung eines einheitlichen Verständnisses der Aufgaben im Bereich “Arbeitsmarkt und Integration“
- Einheitlicher Auftritt gegenüber Bürger\*innen und Netzwerkpartnern
- Planbare und optimale Ausgestaltung von Unterstützungsprozessen (Maßnahmenmanagement, Arbeitgeberservice)
- Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung und den eigenen Werten (Schaffung einer einheitlichen professionellen Haltung gegenüber den Kund\*innen).

Die Kerninhalte des RoFa Modells:

Das RoFa Modell rückt als Fallsteuerungsinstrument die Ressourcen und Ziele der Kund\*innen in den Mittelpunkt.

Kern des Ansatzes ist die Förderung derjenigen Ressourcen, die der Kunde/die Kundin konkret für die Erfüllung seiner/ihrer Karriere- und Lebensplanung benötigt.

Das Modell sieht den Kunden/die Kundin dabei stets in einer aktiven Rolle. Fallsteuerung wird in diesem Verständnis als zyklischer Prozess mit klaren Wenn-Dann-Logiken begriffen.

Die Integrationsfachkräfte des Jobcenters profilieren alle Kund\*innen umfänglich in neun klar ausdefinierten Ressourcenbereichen:

- Bewerbungs- und Stellensuchverhalten
- Qualifikation
- Arbeitsverhalten
- Sozialverhalten
- Motivation
- Rahmenbedingungen
- Lebenspraktische Kompetenzen
- Leistungsfähigkeit (körperlich, psychisch)
- Mitwirkung in der Fallsteuerung.

Als Grundsatz der Integrationsarbeit gilt: Auch ein/e Kund\*in mit zahlreichen (offensichtlichen) Hemmnissen kann die eine relevante Stärke besitzen, die eine Integration ermöglicht. Dies bedeutet Stärken- statt Defizitorientierung.

Im Laufe des Integrationsprozesses sollen Kund\*innen immer wieder unvoreingenommen, mit „frischem Blick“, betrachtet werden. Denn: Menschen verändern sich, z.B. wenn unvorhergesehene Ereignisse eintreten.

Die Integration (in sozialversicherungspflichtige Arbeit, Ausbildung oder Selbstständigkeit) steht noch stärker als bisher im Vordergrund des Beratungsprozesses, es geht nicht um Hemmnisabbau als Selbstzweck.

Das RoFa Modell sieht eine lösungsorientierte Beziehung von Integrationsfachkraft und Kund\*in im Rahmen logischer und stringenter Arbeitsschritte vor und verknüpft **neun ganzheitliche Ressourcenbereiche** mit **vier Förder- und Entwicklungszielen**.

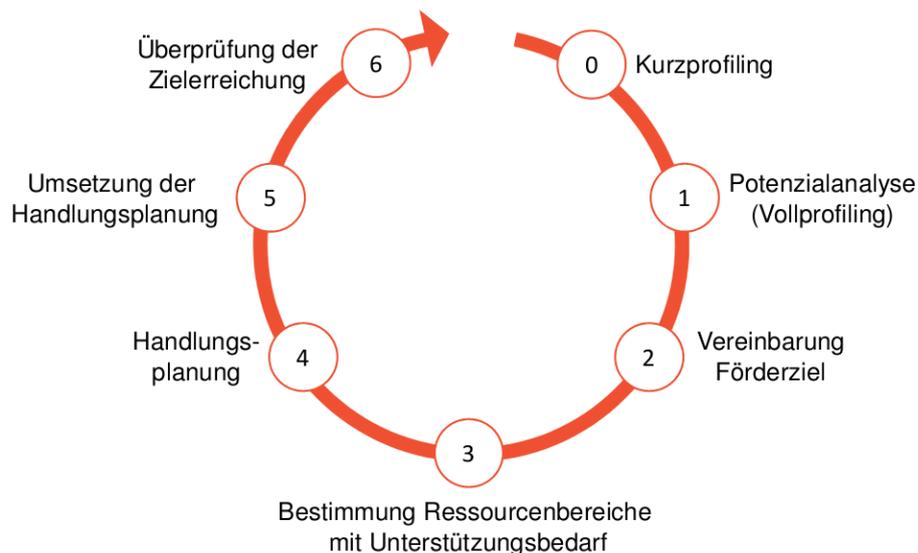
Die Ziele sind konsequent am SGB II ausgerichtet, gestärkt wird zunächst immer nur ein Ressourcenbereich.

Erfolgreich ist die zielorientierte Intervention – Maßnahme oder Beratung – dann, wenn der Ressourcenbereich, dessen Stärkung Ziel der Handlungsplanung war, beim Kunden oder der Kundin tatsächlich gestärkt wurde.

**Die RoFa-Matrix:**

Förderziele/ Ressourcenbereiche	Integration	Herstellung der Wettbewerbs- fähigkeit	Herstellung der Prozessfähigkeit	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit
<b>Bewerbungs- und Stellensuchverhalten</b>	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Qualifikation</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Arbeitsverhalten</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Sozialverhalten</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Arbeitsmotivation</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Rahmenbedingungen</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant
<b>Lebenspraktische Kompetenzen</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant
<b>Mitwirkung in der Fallsteuerung</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant
<b>Leistungsfähigkeit Körperlich, psychisch</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>

Die Handlungsstrategie der Integrationsfachkräfte orientiert sich dabei an aufeinanderfolgenden Handlungsschritten (s.u.), die durch eine Überprüfung der Zielerreichung nachgehalten werden.



Die Etablierung des ressourcenorientierten Fallsteuerungsmodells (RoFa) bestätigt sich nachhaltig als erfolgreiche Strategie und wird deshalb im laufenden Jahr weiterhin unverändert die Grundlage der Integrationsarbeit, des Einsatzes der arbeitsmarktpolitischen Instru-

mente, der Zusammenstellung des Maßnahmenportfolios und der jeweiligen Maßnahmengestaltung darstellen.

## **8 Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau**

Die kontinuierlichen Entwicklungsbewegungen des Arbeitsmarktes, die durch etliche, von einem Jobcenter kaum steuerbare Faktoren und veränderliche Rahmenbedingungen beeinflusst sind, stellen immer große und zuweilen wechselnde Herausforderungen für die am Vermittlungsprozess beteiligten Personen dar.

Wie oben erläutert, ist konjunkturell von einer weitestgehend stabilen Situation am Arbeitsmarkt auszugehen. Dennoch werden unvermindert viele Kund\*innen im Rahmen einer Integrationsstrategie unterstützende Angebote benötigen.

Wir setzen die Mittel im Eingliederungstitel wirkungsorientiert ein, um eine ziel- und bedarfsgerechte Vermittlungsarbeit vor Ort zu leisten. Als grundlegender Ansatz gilt, alle erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden mit adäquaten, bedarfsgerechten und arbeitsmarktorientierten Angeboten unterstützen zu können. Dazu ist eine Analyse der Zusammensetzung der Personengruppe und ihrer Bedarfe unabdingbar.

Die Bedarfsplanung im Rahmen der Maßnahmenbeschaffung erfolgt auf Basis der erhobenen Förderziele. Nur mit einem differenzierten Blick auf einzelne Teilzielgruppen lassen sich erfolgreiche Hebel zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ansetzen und können Eingliederungsmittel zielgerichtet eingesetzt werden (vgl. hierzu auch Maßnahmenportfolio im Anhang).

Dabei spielt die bedarfsgerechte Verzahnung der klassischen Eingliederungsleistungen (z.B. Aktivierungsmaßnahmen) mit den kommunalen Eingliederungsleistungen (u.a. Schuldnerberatung, Suchtberatung, allgemeine Lebensberatung, Kinderbetreuung) eine wichtige Rolle. Ebenso schaffen ein ganzheitlicher Blick auf die zu betreuenden Kund\*innen, ein systemisch ausgerichteter Ansatz, der die gesamte Bedarfsgemeinschaft in den Blick nimmt, und ein breites Spektrum an Unterstützungsmöglichkeiten Chancen zur nachhaltigen (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Sonderprojekte greifen die Förderbedarfe langzeitarbeitsloser oder gesundheitlich schwer eingeschränkter Kund\*innen auf.

### **8.1 Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien**

#### **8.1.1 Entwicklung einer passfähigen Arbeitskräftesicherungsstrategie**

Zur Planung und Steuerung der kommunalen Arbeitsmarktpolitik zählen Sicherungsstrategien im Bereich der Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung, Mobilisierungsstrategien der Langzeitarbeitslosen, Ausweitung von Beschäftigungszeiten und die Anwerbung von Arbeitskräften. Aus den verschiedenen Arbeitskräftesicherungsstrategien werden die für den Kreis geeigneten ausgewählt, mit vorhandenen Potentialen abgestimmt und einer Anpassung unterzogen.

Zudem hat das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau einen Mitarbeiter des Arbeitgeberservice zum „Demographieberater rebequa“ weiterqualifiziert, der in Vermittlungsgesprächen mit Arbeitgebern neben den konkreten Stellenbesetzungsverfahren auch immer zu mittel- und langfristigen Einstellungsbedarfen und -optionen berät.

### 8.1.2 Der Arbeitgeberservice: Stellen- und bewerberorientierte Vermittlung

Der Arbeitgeberservice trägt mit seiner Arbeit und den strategischen Ansätzen wesentlich zu unseren guten Vermittlungsquoten bei.

Entsprechend der dezentralen Struktur mit fünf Standorten in der Region (Rüsselsheim, Groß-Gerau, Bischofsheim, Biebesheim und Mörfelden-Walldorf), sind auch die Mitarbeiter\*innen des Arbeitgeberservice in den einzelnen Servicestellen vor Ort angesiedelt. So wird in der Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitgebern eine enge Anbindung mit kurzen Informations- und Kommunikationswegen gewährleistet.

Unser Arbeitgeberservice erfüllt folgendes Aufgabenspektrum:

- Ganzheitliche und intensive Betreuung und Beratung von Unternehmen des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes
- Akquise von Stellenangeboten und Ausbildungsplätzen
- Passgenaue Vermittlung von Bewerber\*innen durch eine enge Zusammenarbeit mit den Integrationsfachkräften
- Förderberatung zur Integration von Menschen mit Behinderung
- Ausbau und Pflege des Arbeitgebernetzes
- Entwicklung von Qualifizierungsprojekten gemeinsam mit Arbeitgebern
- Beratung zu Fragen des Personalmanagements, der Personalentwicklung und zu Fördermöglichkeiten
- Begleitung der Kund\*innen zu Vorstellungsgesprächen (im Bedarfsfall)
- Gremienarbeit
- Durchführung von Gruppeninformationsveranstaltungen und Bewerbungstagen zur Zusammenführung von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden
- Ausrichtung und Teilnahme an Messen.

Für 2020 stehen bislang folgende Veranstaltungen/Messetermine fest:

- 01.02.2020: „Tag der Ausbildung“ an der Werner-Heisenberg-Schule
- 07.05.2020: Aktionstag im Rahmen der „Woche der Chancengleichheit“
- 31.03.2020: Zeitarbeitsmesse
- 29.09.2020: Flughafenmesse.

Ergänzend zu den oben beschriebenen Aufgabenbereichen und einer stellenorientierten Vorgehensweise des Arbeitgeberservice, praktizieren wir seit 2016 parallel den Ansatz der bewerberorientierten Arbeitsvermittlung für vordefinierte Zielgruppen. Hier werden durch die Integrationsfachkräfte im Rahmen eines Übergabemanagements gezielt Kund\*innen an den Arbeitgeberservice überstellt.

Zudem knüpft die bewerberorientierte Vermittlung als Instrument des Absolventenmanagements unmittelbar an erfolgreich abgeschlossene Qualifikationsmaßnahmen der Kund\*innen an und unterstützt an den organisatorischen Schnittstellen zwischen qualifizierender Maßnahme (beim Bildungsträger), stringenter Vermittlungsarbeit (der Integrationsfachkräfte) und der Anbahnung konkreter Arbeitgeberkontakte.

Auch im Bereich arbeitsmarktorientierter Integrationsstrategien unterziehen wir unsere Arbeitsprozesse und Verfahren laufend einer kritischen Analyse und sind im Sinne einer Qualitätssicherung auf Optimierung bestehender Verfahren bedacht.

Darüber hinaus ist es uns wichtig, Ausrichtung und Strategie des Arbeitgeberservice den aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen, und im Sinne einer lernenden Organisation gerecht zu werden.

In diesem Zusammenhang hat das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau im Frühjahr 2019 die Möglichkeit ergriffen, sich für den Organisationsbereich des Arbeitgeberservice im Rahmen einer Interessenbekundung für ein Pilotprojekt des Bund-Länder-Ausschusses (in Kooperation zwischen Bundesministerium für Arbeit, Bundesagentur für Arbeit und dem Deutschen Landkreistag) zu bewerben.

Ziel des Pilotprojektes ist es, Qualitätsarbeit als Daueraufgabe in den Jobcentern (gemeinsamen Einrichtungen wie zugelassenen kommunalen Trägern) zu verankern und zu stärken. Hierzu wird im Rahmen des Pilotvorhabens die Möglichkeit geboten, kostenlos Beratungsdienstleistungen durch die „Interne Beratung“ der Bundesagentur für Arbeit, eine erfahrene Inhouse-Consulting-Einheit im öffentlichen Dienst in Anspruch zu nehmen.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau erzielte als eines von neun teilnahmeberechtigten Jobcentern erfolgreich einen Zuschlag. Das Projekt wurde mit einleitenden Interviews im Januar 2020 aufgenommen.

Wir bezwecken durch die Beratung im Rahmen der Projektteilnahme, einen neutralen Blick durch Dritte auf bestehende Prozesse zu erhalten und mögliche Wege zur Optimierung und Umsetzung unserer benannten Ziele zu erarbeiten. Wichtig ist uns in diesem Zusammenhang, innerhalb dieses Prozesses Prioritäten zu setzen, die Umsetzbarkeit einzelner Schritte zu beurteilen und auf mögliche Risiken aufmerksam gemacht zu werden.

### **8.1.3 Integration in Ausbildung – der Ausbildungscoach im Arbeitgeberservice**

Seit August 2017 ist im Arbeitgeberservice zudem die Stelle eines Ausbildungscoachs installiert, die auch 2020 mit Mitteln aus dem „Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget“ des Landes Hessen finanziert wird.

Mit dem Ausbildungscoach bieten wir – eingebettet in die Förderziele und Ressourcenbereiche der RoFa-Matrix (vgl. Kap. 7) – ein passgenaues Angebot für Kund\*innen, deren Förderziel „Integration in Ausbildung“ lautet und die im Ressourcenbereich „Bewerbungs- und Stellensuchverhalten“ weiterer Unterstützung bedürfen.

Insbesondere für die Zielgruppe der bis zu 35-jährigen soll der Fokus in erster Hinsicht auf zukunftsfähige und damit nachhaltige Integrationen in betriebliche Ausbildung oder betriebliche Umschulung erzielt werden, Förderungen der beruflichen Weiterbildung (FbW) werden erst nachrangig angestrebt.

Im Vorfeld einer möglichen Einmündung leisten unsere Integrationsfachkräfte mit den Kund\*innen umfängliche Vorarbeiten, denn die Aufnahme in das Ausbildungscoaching des Arbeitgeberservice bedingt neben einem Profiling und der vollständigen Potenzialanalyse, ein auf Basis dieser Ergebnisse erstelltes Ausbildungsplatzprofil, möglichst arbeitsmarktreife Bewerbungsunterlagen und nachweisliche Bewerbungsbemühungen der Kund\*innen.

Im Rahmen eines gemeinsamen Erstgespräches zwischen Kund\*in, betreuender Integrationsfachkraft und dem Ausbildungscoach des Arbeitgeberservice wird gemeinsam entschieden, ob eine Teilnahme am Ausbildungscoaching zum gegebenen Zeitpunkt als zielführend erachtet werden kann: Maßgeblich ist in diesem Zusammenhang – neben den o.g. Kriterien – die seitens der Kundin bzw. des Kunden geschilderte Motivation. Erst dann startet die bewerberorientierte Vermittlung durch den Ausbildungscoach, der die Kundin bzw. den Kunden für den Zeitraum von zwölf Monaten intensiv betreut und begleitet.

Als Ziel gilt der Abschluss eines Ausbildungsvertrages oder – bei Bedarf – die Aufnahme einer vorgeschalteten Einstiegsqualifizierung. Während der Teilnahme werden eine konstruktive Mitwirkung, kontinuierliche Motivation, die Identifikation der Kund\*innen mit einem realistischen Berufsziel und Rückmeldungen der Arbeitgeber (nach Bewerbungsgesprächen und Praktika) reflektiert und in die weitere Handlungsstrategie einbezogen.

## **8.2 Ableitung zielgruppenübergreifender strategischer Ansätze**

Die Übergänge in Beschäftigung und Ausbildung waren 2019 im Vergleich zum Vorjahr rückläufig, der Zielwert der vereinbarten Integrationen konnte nicht erreicht werden.

Dies ist nur teilweise durch externe Faktoren wie eine geschwächte Wachstumsdynamik zu erklären. Bedingt durch hohe Integrationsquoten der letzten Jahre, ist der Bestand an arbeitsmarktnahen Vermittlungskund\*innen ausgeschöpft („Creaming-Effekt“). Dies zieht für die aktuelle Struktur des Kundenbestandes nach sich, dass anteilig immer mehr erwerbsfähige Leistungsberechtigte nicht über ausreichend arbeitsmarktverwertbare Ressourcen verfügen und entsprechende Angebote benötigen.

Damit treten, paradoxerweise als Konsequenz einer guten Integrationsarbeit, nunmehr Folgeeffekte zu Tage, die erschwerend zu den grundsätzlichen Herausforderungen seitens der Kundenstruktur des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau hinzukommen (ca. 58% der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden verfügen nicht über einen Schulabschluss, ca. 75% nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung).<sup>24</sup>

Aus dem Ist-Zustand der vorherrschenden Potentiallagen unserer Kund\*innen abgeleitet, verfolgen wir 2020 folgende, zielgruppenübergreifende strategischen Ansätze und Schwerpunkte:

### **1. Qualifizierung fokussieren**

Im Rahmen des Einsatzes der bestehenden Eingliederungsinstrumente werden wir den Fokus noch stärker auf stringente und nachhaltige Qualifizierung setzen.

Dies setzt eine fundierte Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten voraus, die im Regelgeschäft umgesetzt wird.

Resultierend aus den Erkenntnissen des Projektes „Kompetenzen entwickeln – Perspektiven eröffnen“, hat das Jobcenter zudem den Ansatz einer „Qualifizierungsberatung“ verstetigt. Diese ist – im Umfang einer Vollzeitstelle – im Nordkreis installiert.

### **2. Gesundheitliche Stabilisierung bewirken**

Wir wollen alle, auch außerhalb der Regelangebote bestehenden Möglichkeiten ausschöpfen, die physische und/oder psychische Gesundheit unserer Kund\*innen zu fördern und eine Stabilisierung ihrer Erwerbsfähigkeit zu bewirken.

Hierzu beteiligt sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau an Modellvorhaben und beantragt die Teilnahme an entsprechenden Bundesprogrammen.<sup>25</sup>

### **3. Förderangebote sozialräumlich ausrichten**

Wohnort- und bürgernah zu agieren, ist der Leitgedanke unserer dezentralen Aufstellung mit fünf Servicebüros im Kreisgebiet.

Wir wollen diesen Ansatz durch kleinteiligere Maßnahmenangebote mit sozialräumlicher Ausrichtung konsequent weiterentwickeln.

<sup>24</sup> Datenbasis: Eigene Auswertung comp.ASS; Stichtag 30.06.2019

<sup>25</sup> Näheres hierzu s. Kap. 8.2.7 und 8.2.3

Beispiel hierfür ist die Beteiligung des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau als Kooperationspartner der Stadt Mörfelden-Walldorf im Rahmen des Förderprogramms „Soziale Stadt“. Mit der Beratung und Aufstellung von Angeboten für unsere Kund\*innen wollen wir dazu beitragen, die soziale Infrastruktur ihres Lebensraums zu stärken und zu verbessern.

#### **4. Soziale Teilhabe realisieren**

Im Rahmen des Teilhabenchancengesetzes wurden 2019 die Förderinstrumente des §16e und des §16i SGB II eingeführt, die langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten die Teilhabe am Arbeitsmarkt eröffnen sollen.

Beide Instrumente ermöglichen die Bezuschussung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse bei privatwirtschaftlichen und gemeinnützigen Arbeitgebern und beinhalten eine beschäftigungsbegleitende Betreuung der Geförderten („Coaching“), um einem Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses vorzubeugen.

**§16e SGB II** zielt in erster Hinsicht darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitsmarktchancen der Geförderten zu verbessern.

Zielgruppe sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von zwei oder mehr Jahren.

Die Förderung setzt eine mindestens zweijährige Einstellung in Voll- oder Teilzeit voraus und wird über zwei Jahre in Form eines degressiven Lohnkostenzuschusses (75% im ersten und 50% im zweiten Jahr) an den Arbeitgeber gewährt.

**§16i SGB II** soll vorrangig die Chancen auf soziale Teilhabechancen der Beschäftigten verbessern.

Zielgruppen sind:

- erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 25 Jahre, die mindestens sechs der letzten sieben Jahre im Leistungsbezug waren
- erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 25 Jahre, die ein minderjähriges Kind haben oder schwerbehindert sind und die letzten fünf Jahre durchgängig im Leistungsbezug waren.

Die Förderung in Form eines degressiven Lohnkostenzuschusses kann bis zu fünf Jahre gewährt werden (100% im ersten und zweiten Beschäftigungsjahr, ab dem dritten Jahr 10% Verminderung).

Wir wollen weiterhin langzeitarbeitslosen Menschen mit dem Einsatz dieser Förderinstrumente gezielt eine berufliche Perspektive eröffnen.

#### **8.2.1 Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren**

Für junge Menschen am Beginn ihres Erwachsenwerdens ist der Einstieg in eine gelingende Qualifizierung von allergrößter Bedeutung. Hier haben Qualifizierung und Ausbildung Vorrang vor Beschäftigung; nur so lässt sich eine nachhaltige Integration auf dem Arbeitsmarkt erreichen. Der Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ist Schwerpunkt der fachlichen Arbeit der Integrationsfachkräfte. Bürger\*innen, die beim Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau einen Neuantrag stellen, münden unmittelbar in die Ressourcenorientierte Fallsteuerung ein.

Dabei wird im Rahmen eines ersten Beratungsgespräches ein Kurzprofil erstellt, auf Basis dessen zeitnah und passgenau ein Förderangebot unterbreitet werden kann.

Nach dem Prinzip „Work First“ wird auch weiterhin das Konzept der Werkakademie umgesetzt, in der Kund\*innen umgehend die notwendige Unterstützung erhalten, um zeitnah (wieder) Arbeit aufzunehmen und so einen dauerhaften Leistungsbezug zu vermeiden.

Das für unter 25-jährige zuständige Team „U 25“ ist dezentral organisiert und in allen Servicebüros mit Integrationsfachkräften vertreten. Es ist für 2.517 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) im Alter von 15 bis 24 Jahren verantwortlich.<sup>26</sup>

Erstes Ziel unserer Integrationsarbeit ist die Sicherung eines erfolgreichen Schulabschlusses und die unmittelbare Vermittlung in Ausbildung oder weitere Qualifizierung.

Das Jobcenter kooperiert hier mit den Fachkräften der Jugendberufshilfe, der Bundesagentur für Arbeit und den regionalen Trägern, um den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich zu gestalten.

Gemäß § 3 des SGB II sind allen Leistungsberechtigten unverzüglich nach der Antragstellung Leistungen zur Eingliederung in Arbeit oder – insbesondere bei fehlendem Berufsabschluss – Möglichkeiten zur Vermittlung in eine Ausbildung zu erbringen.

Viele der zu betreuenden Jugendlichen verfügen über keine oder schlechte Schulabschlüsse. Schlüsselkompetenzen wie z.B. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen und Motivation, die zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit gefordert sind, müssen bei einem Großteil erst eingeübt werden. Die Ausbildungsreife ist bei vielen Jugendlichen kaum oder nur begrenzt vorhanden. Die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe und die vorhandenen Fähigkeiten der Jugendlichen weichen immer öfter voneinander ab.

Somit müssen vor einem erfolgreichen Ausbildungsbeginn häufig zunächst andere Förderungen wie Aktivierungsmaßnahmen vorgeschaltet werden. Hier stehen den Integrationsfachkräften verschiedene Fördermaßnahmen zur Verfügung, um den Jugendlichen passgenaue Angebote unterbreiten zu können.

In zunehmendem Maße kommen Jugendliche nicht mehr zu Beratungsgesprächen, treten Fördermaßnahmen nicht an oder brechen diese nach kurzer Zeit ab. Um Sanktionen proaktiv zu vermeiden, setzen wir Jugendcoachs im Rahmen der „Aufsuchenden Arbeit“ ein.<sup>27</sup>

Der Ansatz verfolgt das Ziel, die Jugendlichen zunächst mit niedrigschwelligen Gesprächsangeboten zu erreichen, darauf aufbauend mit ihnen passende Hilfsangebote (z.B. Suchtberatung) auszuwählen und, dem Prinzip der kleinen Schritte folgend, die Vermittlungsfähigkeit wieder herzustellen.

## **8.2.2 Zielgruppe der über 25-jährigen**

Die Förderung der über 25-jährigen Kund\*innen erfolgt organisatorisch wie fachlich in zwei getrennten, jeweils dezentral organisierten Teams: Die größte Kundengruppe, der 25- bis unter 50-jährigen umfasst 7.366 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, der Altersgruppe der über 50-jährigen gehören 2.702 erwerbsfähige Kund\*innen an.<sup>28</sup>

Zur Betreuung beider Altersgruppen sind organisatorisch in jedem Servicebüro eigene Teams installiert.

---

<sup>26</sup> Quelle: S2S Cockpit der Bundesagentur für Arbeit: Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten September 2019 – aufgeteilt in Vermittlungsteams; Veröffentlichung Januar 2020

<sup>27</sup> s. Kap. 8.2.8

<sup>28</sup> Quelle: S2S Cockpit der Bundesagentur für Arbeit: Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten September 2019 – aufgeteilt in Vermittlungsteams; Veröffentlichung Januar 2020

Grundsätzlich wird in der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der über 25-jährigen eine einheitliche Integrationsstrategie verfolgt, die im Wesentlichen auf den Zielen einer zeitnahen Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und/oder einer Qualifizierung, Weiterbildung oder Umschulung fußt.

Dennoch wird den je spezifischen Bedarfen jeder Altersgruppe in der konkreten Handlungsstrategie Rechnung getragen.

So werden junge Erwachsene ab einem Alter von 25 Jahren ohne Berufsabschluss gezielt angesprochen, um sie für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen und ggf. an den Ausbildungscoach weiterzuleiten, denn: Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung werden besser entlohnt, müssen seltener den Arbeitgeber wechseln und sind seltener arbeitslos.

Ebenso hält das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau in seinem Maßnahmenangebot verschiedene Kurzqualifikationen in den Bereichen Lager/ Logistik, Reinigung, Verkauf, Sicherheit, Gastronomie und Helfer Gartenbau mit Hausmeistertätigkeiten vor, die eine Beschäftigung auch ohne Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ermöglichen.

Zum anderen werden Weiterbildungen und Umschulungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gefördert.

Diese Qualifizierungsstrategie erfolgt einzelfallbezogen über den Bildungsgutschein (§ 81 SGB III) und kann bei einem Bildungsträger oder im Rahmen einer betrieblichen Einzelmaßnahme durchgeführt werden.

Förderfähig im Sinne einer Fortbildung der beruflichen Weiterbildung sind:

- gering qualifizierte Arbeitslose sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss
- gering qualifizierte Arbeitslose sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben
- Berufsrückkehrende bzw. Wiedereinsteigende.

Die den o.g. grundlegenden Strategien entsprechenden Unterstützungsangebote sind, geordnet nach Förderzielen und Ressourcenbereichen, im Anhang des Arbeitsmarktprogramms aufgelistet.

In der Altersgruppe der unter 50-jährigen werden nach Möglichkeit (abschlussorientierte) Qualifikationen angestrebt, sofern eine Integration in den Arbeitsmarkt nicht unmittelbar möglich erscheint. Bei den über 50-jährigen Kund\*innen stellt der Themenkomplex „Gesundheit“ den maßgeblichen Schwerpunkt dar. Es findet sich in dieser Altersgruppe der höchste Anteil an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) mit einem vermehrten Förderbedarf in der Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit. In diesem Zusammenhang geht es um eine gute Verzahnung rechtskreisübergreifender Gesundheitsangebote und entsprechend auf dieses Förderziel ausgerichteter Maßnahmen.

### **8.2.3 Zielgruppe der Migrant\*innen und Neuzugewanderten**

Im Einzugsgebiet des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau verfügen mehr als 40% der Bürgerinnen und Bürger über einen Migrationshintergrund.<sup>29</sup> Mit der Vielseitigkeit ihres kulturellen Hintergrundes tragen sie zu einem weltoffenen, internationalen Denken und Le-

<sup>29</sup> Kreis Groß-Gerau Fachbereich Soziale Sicherung: Kreismonitor – Sozialdaten 2018 –

ben des Kreises bei.

Ausgehend von dieser Grundüberzeugung ist es explizite Handlungspolitik des Kommunalen Jobcenters, alle Kund\*innen an den Unterstützungsinstrumenten innerhalb der Regelstruktur mit allen Möglichkeiten gleichermaßen teilhaben zu lassen.

Ebenso bedingt eine individuelle, bedarfsorientierte Förderung jedoch auch die ausreichende Bereitstellung unterstützender Leistungen, die eine Chancengleichheit der Ausgangsposition bezüglich der Qualifizierung, Vermittlung und auf dem Arbeitsmarkt eröffnen.

Daraus ergibt sich für einen großen Teil der Kund\*innen des Kommunalen Jobcenters die Notwendigkeit einer grundlegenden Schulung der deutschen Sprachkenntnisse, die eine Voraussetzung für die Teilnahme an berufsbezogenen Qualifikationen darstellt.

Der aktuellen Bedarfslage an Sprachangeboten kann in der Regel gut und differenziert entsprochen werden. Dazu trägt u.a. bei, dass das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) die Anzahl angebotener Sprachkurse weitgehend an die Bedarfslage anpassen konnte. Hierdurch können Wartezeiten verkürzt und die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Sprachkenntnisse schneller erworben werden.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau bietet zudem weiterhin – ergänzend zu den vom BAMF finanzierten Kursen – diverse sprachbezogene Berufsorientierungskurse an, die den Ausbau der deutschen Sprache wie auch bewerbungs- und vermittlungsrelevante Inhalte (wie z.B. Praktika) enthalten und auf die Bedarfe zugewanderter Kund\*innen mit und ohne Fluchthintergrund zugeschnitten sind.

Neben Sprachdefiziten sind zugewanderte Kund\*innen weiterhin in besonderem Maße davon betroffen, keinen (anerkannten) qualifizierten und verwertbaren Berufsabschluss für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorweisen zu können, so dass in der Regel – auch einfache – arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen einer erfolgreichen Integrationen vorgeschaltet werden müssen.

### **Fachstelle Neuzugewanderte**

Aufgrund des weitestgehend abgeschlossenen Übergangs der Geflüchteten in das SGB II, wurde die 2015 eingerichtete, rechtskreisübergreifende „Fachstelle Geflüchtete und Arbeit“ 2019 inhaltlich wie organisatorisch neu strukturiert und ist nun als „Fachstelle Neuzugewanderte“ im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau mit einem erweiterten Aufgabengebiet aufgestellt und in das Regelgeschäft eingebunden. Dabei galt es, einerseits die rechtskreisübergreifenden Kompetenzen und Erfahrungen der ehemaligen „Fachstelle Geflüchtete und Arbeit“ zu bewahren und zugleich bestmöglich für die erweiterte Zielgruppe aller neuzugewanderten Kund\*innen mit Migrationshintergrund nutzbar zu machen.

Die Fachstelle wird durch die Integrationsfachkräfte als flankierende Unterstützung in der regulären Fallarbeit eingeschaltet und berät und unterstützt auch weiterhin insbesondere Frauen und qualifizierte erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

Nach wie vor wird eine der beiden Vollzeitstellen aus Mitteln des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets finanziert. Dies ermöglicht eine weiterhin rechtskreisübergreifende Beratung „aus einer Hand“, in der auch Zugewanderte des Rechtskreises des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG) beraten werden können.

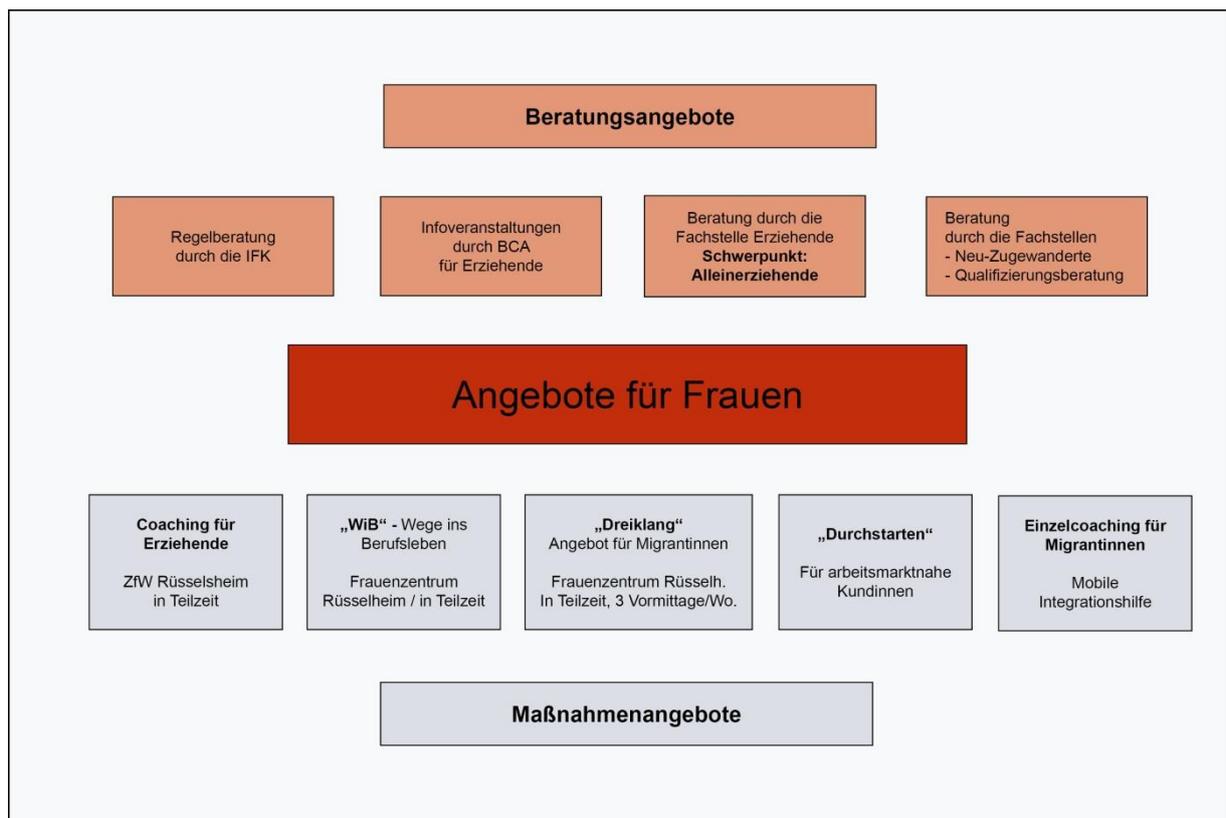
## 8.2.4 Zielgruppe der Frauen

Die Berücksichtigung des besonderen (individuellen wie gesamtgesellschaftlichen) Lebenskontextes von Frauen begründet einen weiteren zielgruppenspezifischen Ansatz in unserer Beratungs- und Vermittlungsarbeit. Sie findet im Rahmen der geschäftspolitischen Ziele besondere Erwähnung und wird durch ein in sich abgestimmtes Konzept umgesetzt.

Die Kundengruppe der Frauen zeichnet sich durch sehr heterogene Lebenslagen aus. Entsprechend gilt es, Unterstützungsangebote an den jeweiligen Lebenszusammenhängen auszurichten.

Um den verschiedenartigen Bedarfen gerecht zu werden, hält das Kommunale Jobcenter durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 5.3) wie auch mit den Leistungen der Fachstellen binnendifferenzierte Beratungsangebote vor, die eine Regelbetreuung der Integrationskräfte ergänzen und unterstützen. Hier können spezifische Aspekte des individuellen Lebenskontextes (Erziehungsverantwortung, Fluchthintergrund etc.) passgenau in die gemeinsame Handlungsstrategie einbezogen werden. Ebenso sind die Maßnahmenangebote für Frauen auf die unterschiedlichen Bedarfe abgestimmt und decken im Rahmen der Ressourcenorientierten Fallarbeit sämtliche Förderziele ab.

Das folgende Schaubild veranschaulicht Struktur und wesentliche Elemente des Konzeptes:



Die folgende Tabelle gibt weitergehend einen Einblick zum prozentualen Frauenanteil in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau.

Dabei werden Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (denen u.a. die Maßnahmen des abgebildeten Schaubildes zugehören) Förderungen der beruflichen Weiterbildung gegenübergestellt. Als Bezugsgrößen werden jeweils die entsprechenden Durch-

schnittswerte des Vergleichstyps sowie der hessische und bundesdeutsche Wert angegeben.<sup>30</sup>

Insbesondere bei den qualifizierenden Förderangeboten des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau ist der Frauenanteil mit Abstand höher als im Durchschnitt des Vergleichstyps, Hessens oder des Bundes.

Maßnahmen	KJC GG %	Vergleichstyp %	Hessen %	Bund %
Insgesamt (ohne kommunale Eingliederungsleistungen)	43,0	41,1	40,8	40,3
Maßnahmen zur Aktivierung u. berufl. Eingliederung	46,1	42,9	42,6	43,2
Förderung d. berufl. Weiterbildung (FbW)	59,5	45,6	45,6	44,7
<b>Darunter:</b> abschlussorientierte FbW	66,7	48,9	50,4	45,7

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Faktenblatt Gleichstellung im SGB II; Nürnberg, Erstellungsdatum 20.12.2019, Berichtsmonat September 2019 (Datenstand: Dezember 2019)

## 8.2.5 Zielgruppe der Eltern und Alleinerziehenden

Zentrales Ziel des Verbunds „Netzwerk Vereinbarkeit Groß-Gerau“ ist die frühzeitige Integration in Arbeit durch passgenaue Kinderbetreuung.

Mit dem Netzwerk MIKA und der Verfahrensklärung wird die Vermittlung der Kinderbetreuung zwischen den vernetzten Akteuren, – SGB II Träger, Klientin/Klient, Betreuungseinrichtung/Betreuungsform und Jugendhilfe – erleichtert und die Kostenübernahme geregelt.

Wir möchten Eltern, vor allem Mütter, gezielt unterstützen.

Hierzu setzen wir ein standardisiertes Konzept des Beratungsprozesses zur beruflichen Integration um, das auf einer frühzeitigen Aktivierung fußt und eine bestmögliche Begleitung beim (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben anbietet.

Die Verfahrensschritte umfassen – schon vor Eintritt des Mutterschutzes – bedarfsorientierte Informationen über Beratungs-, Unterstützungs- und Vermittlungsangebote, die durch regionale Informationsveranstaltung der BCA (vierteljährlich), individuelle Beratungstermine bei der Integrationsfachkraft und Vernetzung mit den für die Kinderbetreuung zuständigen Stellen (Kommunen, KiTas, Kindertagespflege, Jugendamt, Beratungsstellen) noch während des ersten Lebensjahres des Kindes ergänzt werden. In weiteren, aufeinander abgestimmten Schritten werden die Umsetzung der Kinderbetreuung, eine intensive Aktivierung und Einbindung in individuelle Maßnahmeangebote bis hin zur Vermittlung in Arbeit umgesetzt.

Zusätzlich tragen besondere Beratungsformate dem Umstand Rechnung, dass insbesondere Kund\*innen mit Erziehungsverantwortung häufig in „geringfügigen“ Beschäftigungsverhältnissen („Mini-Jobs“) arbeiten. Hier wird gezielt das Förderinstrument des

<sup>30</sup> Jobcenter, die ähnliche strukturelle Rahmenbedingungen hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation, demografischen Entwicklung oder regionaler Wirtschaftsstrukturen aufweisen, werden in einem sog. „Vergleichstyp“ zusammengefasst. Der Vergleichstyp IIe, dem das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau zugeordnet ist, wird folgendermaßen definiert: „Städte und (hoch-)verdichtete Landkreise mit eher geringer ELB-Quote im Vergleich zu ähnlich verdichteten Räumen, sehr hohen Wohnkosten und sehr hohem Migrantenanteil sowie durch Großbetriebe gekennzeichneten Arbeitsmärkten mit gering ausgeprägtem Niedriglohnbereich.“

„AVGS“ (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein) eingesetzt, um Kund\*innen – unter Berücksichtigung ihrer Arbeitszeiten und der familiären Rahmensituation – auf Basis individueller Coaching-Termine zu beraten und Wege in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu eröffnen.

Der Erfolg dieser Maßnahmen ist jedoch unabdingbar an ein bedarfsdeckendes Angebot von Kinderbetreuungsplätzen für die Altersgruppen der unter 3-jährigen wie auch über 3-jährigen (in Kern- und Randzeiten) gekoppelt, um den Erfordernissen des Arbeitsmarktes adäquat begegnen zu können.

Das eklatante Defizit an Angeboten der Kinderbetreuung im Kreis Groß-Gerau stellt daher auch aktuell in der Vermittlung der Personengruppe der Erziehenden, allen voran der Alleinerziehenden, einen maßgeblichen Hemmfaktor dar. Der potentielle Erfolg der Vermittlungsarbeit ist gerade bei dieser Zielgruppe unumgänglich an diesbezügliche Rahmenbedingungen geknüpft, auf die das Jobcenter selbst keinerlei Einfluss hat.

### **Die Fachstelle Erziehende**

Mit dem Ziel, die Integration von Frauen und Alleinerziehenden in Arbeit zu steigern, wurde im Januar 2017 – finanziert aus Mitteln des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets des Landes Hessen – die Fachstelle Erziehende installiert. Die für diese Zielgruppe eingesetzte Integrationsfachkraft (IFK) betreute arbeitsmarktnahe Erziehende (mit den RoFa-Förderzielen „Integration“ und „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“) aus den Einzugsgebieten der Servicebüros Biebesheim, Mörfelden-Walldorf und Groß-Gerau, seit Januar 2018 auch Bischofsheim.

Die Fachstelle unterstützt Erziehende gezielt vor dem Hintergrund ihres individuellen Lebenskontextes bei der Stellensuche, schlägt vorgeschaltete passgenaue Weiterbildungen vor und unterstützt, wenn fehlende Randzeitenbetreuung abgedeckt oder ergänzende Beratungsangebote für Alleinerziehende, Frauen oder Familien gefunden werden müssen. Insbesondere die enge Verzahnung in der Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (BCA) erweist sich hier als besonders vorteilhaft: So können Informationen auf kurzem Weg ausgetauscht, gemeinsame Strategien besprochen und die Ergebnisse mit den Kunden und Kundinnen kommuniziert werden.

Bislang wurden durchschnittlich 1,8 Vermittlungen pro Monat erzielt, was als guter Erfolg für diese Personengruppe gewertet werden kann.

Auch für die Zielgruppe der Erziehenden gilt: Qualifizierung und Nachhaltigkeit der Vermittlung stehen im Zentrum unserer Integrationsarbeit. Durch die Qualifizierungsberatung der Fachstelle konnten neben den Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weitere Kundinnen in eine durch das Jobcenter geförderte Berufsausbildung bzw. in Teilqualifizierungen einmünden, die eine Einmündung in nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse begünstigen.

Aufgrund der positiven Ergebnisbilanzierung wurde der Personalbestand der Fachstelle im November 2019 um eine weitere Stelle auf zwei Vollzeitstellen ausgeweitet. Damit können die Angebote der Fachstelle Erziehende (durch eine abgesicherte Vertretungssituation) unterbrechungslos, und ab Februar 2020 im gesamten Einzugsgebiet (Süd- und Nordkreis werden nun gleichermaßen abgedeckt) des Kreises angeboten werden.

Alle Integrationsfachkräfte werden systematisch über die Kompetenzen und Unterstützungsleistungen der Fachstelle informiert und unseren Kund\*innen im Jahresverlauf 2020 zielgruppenspezifische Workshops zu integrationsrelevanten Themen angeboten.

## 8.2.6 Zielgruppe der Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden

Nach einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit profitieren Menschen mit Schwerbehinderung – auch bei gleicher Qualifikation – weniger von positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Dies führt u.a. dazu, dass schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich länger arbeitslos sind als nicht Schwerbehinderte.

Es ist unser erklärtes Ziel, berufliche Teilhabe und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben zu fördern.

Wir haben seit 2013 ein Team zur Betreuung von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden implementiert. Spezialisierte Integrationsfachkräfte betreuen und beraten in den jeweiligen Vermittlungsteams aller Servicebüros des Jobcenters Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden. Hierdurch können die individuellen Talente und Bedarfe unmittelbar und ohne organisatorische Schnittstellen berücksichtigt, die Arbeit mit der Kundin/dem Kunden intensiviert und die Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt optimiert werden.

Unterstützend hierzu kann seit 2014 durch Arbeitgeber per Antrag auf Fördermittel durch das „Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen“ (HePAS) zurückgegriffen werden, das zusätzliche finanzielle Anreize bietet, schwerbehinderte Menschen einzustellen.

Von dem Programm sollen schwerbehinderte Menschen profitieren, die am Arbeitsmarkt stark benachteiligt sind. Dazu gehören vor allem:

- Schwerbehinderte Menschen, die nach gesetzlicher Definition „besonders betroffen“ sind, zum Beispiel geistig oder seelisch behinderte Menschen
- Langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen
- Ehemalige Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder Übergänger aus der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 SGB IX
- Schwerbehinderte Menschen, die älter als 45 Jahre sind
- Schwerbehinderte Schulabgänger mit Unterstützungsbedarf und
- junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Anschluss an die Beendigung der Schulzeit zur Aufnahme einer Tätigkeit in dem ersten Arbeitsmarkt.

Bis zum 31.12.2019 wurden von der Landesregierung Fördermittel für das Nachfolgeprogramm HePAS II- in Höhe von 15 Mio. Euro zur Verfügung gestellt.

Seit 01.01.2020 wird das Programm nun als modifizierte Neuauflage bis 31.12.2023 fortgeführt.<sup>31</sup> Mit der Neuauflage des Programms, das gemeinsam mit dem Landeswohlfahrtsverband Hessen durchgeführt wird, sollen ab 2020 insbesondere die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderung sowie für Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf verstärkt werden.

Die modifizierten HePAS-Fördermöglichkeiten umfassen für Arbeitgeber auf Antrag:

- Prämien bei Praktika- und Probebeschäftigung sowie bei der Schaffung von neuen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
- die Förderung von Inklusionsvereinbarungen

<sup>31</sup> vgl. hierzu: <https://soziales.hessen.de/familie-soziales/menschen-mit-behinderung/hessisches-perspektivprogramm-zur-verbesserung-der>

- das Angebot einer Begleitung durch professionelle Dienste, um die Ausbildung oder das Beschäftigungsverhältnis zu sichern
- die Unterstützung bei Aufbau und Umsetzung unternehmensinterner Integrationsabteilungen
- die Förderung innovativer Projektansätze, die die Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Beschäftigung verbessern wollen.

### **8.2.7 Zielgruppe der Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen**

Etwa ein Viertel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau weisen (komplexe) gesundheitliche Einschränkungen auf, die eine unmittelbare Integration in den ersten Arbeitsmarkt sehr erschweren bzw. zum gegebenen Zeitpunkt nicht möglich erscheinen lassen. Ihnen gilt das RoFa-Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“.

Während die Einschaltung des Ärztlichen/Psychologischen Dienstes bzw. eines Gesundheitscoachings zunächst der Leistungseinstufung dienen, können die Kund\*innen dieser Zielgruppe darüber hinaus auf breit gefächerte Maßnahmeangebote zurückgreifen.

Diese umfassen neben gesundheitsstabilisierenden Ernährungs- und Bewegungsseminaren auch Maßnahmen und Angebote, die sich explizit an Kund\*innen mit psychischen bzw. seelischen Unterstützungsbedarfen wenden.<sup>32</sup>

Um unsere Kund\*innen zu Gesundheitsfragen bestmöglich zu beraten, Inhalte bestehender Angebote und neuer Ausschreibungen aufeinander abzustimmen und neue Projektvorhaben zu koordinieren, wurde Anfang 2019 eine Stelle für Gesundheitsmanagement im Kommunalen Jobcenter eingerichtet.

Ebenso beteiligt sich das Jobcenter an dem Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“, das von der Bundesagentur für Arbeit, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städtetag zusammen mit der gesetzlichen Krankenversicherung initiiert wird.<sup>33</sup>

Der Modellansatz greift den Sachverhalt auf, dass Leistungsempfänger\*innen des SGB II häufig gesundheitliche Einschränkungen aufweisen, jedoch gerade diese Personengruppe nur in geringem Maße an präventiven Angeboten der Gesundheitsförderung partizipiert.

Ziel des Modellvorhabens ist es, Kund\*innen für ihre Gesundheit zu sensibilisieren, individuell und bedarfsorientiert kostenlose gesundheitsfördernde Angebote zu unterbreiten sowie zu einer Teilnahme an diesen Angeboten in der Region zu motivieren.

Die Struktur des Modellvorhabens fußt auf einer Verzahnung des Leistungsangebotes der Jobcenter mit den Präventionsangeboten der Krankenkassen und verbindet damit gleichermaßen den Vernetzungsansatz mit einer Sensibilisierung der Zielgruppe für Gesundheitsprävention.

<sup>32</sup> vgl. hierzu Anhang Maßnahmenportfolio, laufende Maßnahme-Nrn. 28 bis 30

<sup>33</sup> Weitere Informationen hierzu unter: [https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv\\_spitzenverband/presse/pressemitteilungen\\_und\\_statements/pressemitteilung\\_816452.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_816452.jsp);  
Datum des Zugriffs 21.01.2020

Im Rahmen unserer Projektteilnahme wurden im November 2019 die Multiplikatoren-schulungen zum Thema „Motivierende Gesundheitsgespräche in der Beratung“ durchgeführt und im Dezember 2019 die Integrationsfachkräfte geschult.

Ab Februar 2020 werden nun insgesamt fünf Kick-Off Veranstaltungen für unsere Kund\*innen an den operativen Standorten des Jobcenters stattfinden. Hier haben Kund\*innen die Möglichkeit, Kurswünsche direkt zu äußern (z.B. Rückenschule, Kochkurs, Autogenes Training), eine Tendenz per einfachem Abstimmungstool preiszugeben oder um einen Beratungstermin mit einer Integrationsfachkraft zu bitten.

Für die Kursinteressenten, die aus den nachfolgenden Gesprächen ermittelt werden können, sollen möglichst zeitnah Angebote ins Leben gerufen werden, die bestenfalls über das Kreisgebiet verteilt stattfinden. Unsere projektbezogene Ansprechpartnerin der Krankenkasse steht im Kontakt mit der Volkshochschule Rüsselsheim, der Kreisvolkshochschule und den Sportvereinen, um Übungsräume und Trainer für Kursanfragen zu finden. Gegebenenfalls können Kurse auch an bestehende Jobcenter-Maßnahmen angedockt werden.

Das Projekt befindet sich nach den Auftaktveranstaltungen in einem kontinuierlichen Prozess, d.h. die Kursangebote für unsere Kund\*innen sollen sukzessive aufgebaut und ausgeweitet werden, wenn eine entsprechende Nachfrage dafür besteht.

Unsere Integrationskräfte werden das Thema „Gesundheitsprävention“ verstärkt in Kundengespräche aufnehmen, wenn sie es aus den Beratungsinhalten heraus als passend erachten, um so Bedarfe und Kurswünsche der Kund\*innen zu ermitteln.

Mittelfristig wird die Beratung auf diesem Wege durch konkrete Kursangebote flankiert sein, die betreffenden Informationen (Kursflyer etc.) stehen den Integrationsfachkräften in der Datenbank zur Verfügung.

Ferner wird sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau im Verbund mit dem Jobcenter Stadt Darmstadt (gemeinsame Einrichtung) und dem Kommunalen Jobcenter des Odenwaldkreises für das Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation "Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro" gemäß §11 SGB IX bewerben.<sup>34</sup>

## **8.2.8 Der „WorkFirst“-Ansatz**

Bürger\*innen, die beim Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau einen Neuantrag stellen, münden unmittelbar in die Ressourcenorientierte Fallsteuerung ein.

Wir erstellen im Rahmen eines ersten Beratungsgespräches ein Kurzprofil, auf dessen Basis zeitnah und passgenau ein Förderangebot unterbreitet werden kann.

Nach dem Prinzip „Work First“ setzen wir auch weiterhin das Konzept der Werkakademie um und geben unseren Kund\*innen umgehend die notwendige Unterstützung, um zeitnah (wieder) Arbeit aufzunehmen und so einen dauerhaften Leistungsbezug zu vermeiden.

## **8.2.9 Der Ansatz der „Aufsuchenden Hilfe“**

Der Systematik des zielgruppenorientierten Ansatzes folgend, unterstützen wir mit unserer Arbeit auch aktiv jenen Kundenkreis, der im engeren Sinne nicht als eigene „Zielgruppe“ definiert werden kann, da ebendieser Personenkreis innerhalb aller oben angeführten Zielgruppen zu finden ist: Die Rede ist hier von jenen Kund\*innen, die Beratungsgesprächen wieder-

---

<sup>34</sup> s. hierzu Kap. 8.3.2

holt fernbleiben und sich auf unterschiedliche Art und Weise der Erarbeitung und Umsetzung einer gemeinsamen Integrationsstrategie entziehen.

Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Sie können einer grundsätzlichen Verweigerungshaltung geschuldet oder in einem (versuchten) Leistungsmissbrauch begründet sein, ebenso jedoch ihre Grundlage in besonderen Rahmenbedingungen der Lebenssituation oder schwerwiegenden psychischen Erkrankungen der Menschen haben. Um diese Kund\*innen zielgerichtet in die Ressourcenorientierten Fallsteuerung (RoFa) einbinden und das relevante Förderziel identifizieren zu können, bedarf es im Vorfeld einer klaren und konkreten Erhebung der Ursachen oder Beweggründe.

Dieser grundsätzlichen Überlegung folgen wir durch die „Aufsuchende Hilfe“, einem Konzept des aufsuchenden Fallmanagements, das auf dem Ansatz basiert, einen unterbrochenen Kontakt zwischen Kund\*in und Jobcenter zunächst vermittelt durch Dritte im geschützten Rahmen des häuslichen Umfelds oder an einem neutralen Ort aufzunehmen, um darauf aufbauend (wieder) eine Kontinuität der gemeinsamen Arbeitsbeziehung zu bewirken.

Auch dieser Ansatz wird zielgruppenorientiert verfolgt. Im Bereich der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (U25) führen diese Aufgabe Jugendcoachs aus, die an der Schnittstelle zwischen Integrationsfachkraft und Jugendlichen den Wiedereingliederungsprozess (systemisch unter Einbeziehung des familiären Umfeldes) unterstützen.

Für die Zielgruppen außerhalb des „U-25“-Bereichs wird die „Aufsuchende Hilfe“ durch pädagogische Mitarbeitende des Ausbildungsverbunds Metall, AVM gGmbH ausgeführt.

Der Prozess wird durch unsere Integrationsfachkräfte angestoßen, sobald sich Kund\*innen aus nicht erklärbaren Gründen aus der Zusammenarbeit zurückziehen und Gesprächstermine im Jobcenter ohne Angabe von Gründen nicht wahrnehmen.

Nach Erstkontakt zwischen Kund\*in und dem pädagogischen Mitarbeitenden des AVM werden zwischen diesen Beteiligten zwei bis vier Gesprächstermine beim Träger (an den Standorten Groß-Gerau oder Rüsselsheim), auf Wunsch auch im häuslichen Umfeld der Kundin/des Kunden durchgeführt, in deren Verlauf die Ursachen für den Rückzug aus der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter ermittelt werden. In einem zweiten Schritt begleitet die/der pädagogische Mitarbeiter\*in des AVM die Kundin/den Kunden zu ein bis zwei weiteren Gesprächen im Jobcenter, um in der Dreier-Konstellation – Kund\*in, pädagogische Mitarbeiter\*in und Integrationsfachkraft – gemeinsame Lösungsansätze zu formulieren und die Wiederaufnahme der Arbeitsbeziehung zu konkretisieren. Durch den zwei-stufigen Prozess (unterstützende Ursachenermittlung und folgende begleitete Wiederheranführung) können wir mit den Kund\*innen zumeist eine Wiederaufnahme der Zusammenarbeit erzielen und einem drohenden Abbruch des Kontaktes entgegenwirken.<sup>35</sup>

Gelingt eine Kontaktaufnahme durch den ausführenden Träger der „Aufsuchenden Hilfe“ trotz mehrfacher Hausbesuche nicht, weil Kund\*innen auch zu unterschiedlichen Zeiten nicht an der von ihnen angegebenen Meldeadresse angetroffen werden, wird dieser Sachverhalt konsequent in einen weitergehenden Verfahrensablauf einbezogen, um den Verdacht eines Leistungsmissbrauchs im weiteren rechtssicher überprüfen zu können.

---

<sup>35</sup> Innerhalb der Maßnahme KiA, die explizit auf Kunden ausgerichtet ist, deren Ressourcenbereiche „Arbeitsverhalten“, „Sozialverhalten“, insbesondere aber „Arbeitsmotivation“ gestärkt werden sollen, kann das Instrument der „Aufsuchenden Hilfe“ maßnahmenstützend eingesetzt werden.

## 8.3 Sonderprogramme

### 8.3.1 Förderung von langzeitarbeitslosen Erwerbsfähigen

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau nimmt seit 2015 am „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ teil, das im Sommer 2020 beendet sein wird.

Ziel des Programms ist es, für langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte Perspektiven einer nachhaltigen beruflichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen und die (verfestigte) Langzeitarbeitslosigkeit zu verringern.

Die aktive Eintrittsphase durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung endete für die Kund\*innen des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau am 31.07.2017. Von den 134 integrierten Teilnehmenden des Programms wurden – trotz begleitenden Coachings – bislang 61 Kunden seitens des Arbeitgebers gekündigt, 22 Kündigungen wurden seitens der Arbeitnehmer\*innen ausgesprochen. Aktuell befinden sich noch fünf Teilnehmende im regulären Prozessablauf, der letzte Teilnehmer wird das Programm voraussichtlich am 30.06.2020 beenden.

Angesichts des erheblichen Arbeitsaufwandes durch die administrative Abwicklung des Programms und die damit einhergehenden Personalkosten, die nicht über Programmgelder ausgeglichen werden, weist das Programm insgesamt für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau eine nicht zufriedenstellende Kosten-Nutzen-Bilanz aus.

### 8.3.2 Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation: "Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro" <sup>36</sup>

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau wird sich im Verbund mit dem Jobcenter Stadt Darmstadt (gemeinsame Einrichtung) und dem Kommunalen Jobcenter des Odenwaldkreises im Zuge der zweiten Förderwelle des „Modellvorhabens zur Stärkung der Rehabilitation“ bewerben.<sup>37</sup> Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) initiierte Programm wird durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See abgewickelt, die der Rechts- und Fachaufsicht des BMAS unterliegt.

Zielgruppe des Modellvorhabens sind Menschen mit dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen, die Leistungsberechtigte im SGB II oder Versicherte bzw. Leistungsberechtigte im SGB VI sind.

Die Umsetzung des Modellvorhabens verfolgt – grob skizziert – nachgenannte Ziele:

---

<sup>36</sup> „rehapro“ ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), das auf dem § 11 SGB IX fußt.

<sup>37</sup> Die Auslobung der zweiten Förderwelle war ursprünglich für das zweite bzw. dritte Quartal 2019 geplant. Da sich der Start der geförderten Projekte aus der ersten Förderwelle jedoch bis in das vierte. Quartal 2019 hinein verzögerte, soll der zweite Förderaufruf nunmehr erst im Jahr 2020 erfolgen.

Die Einreichung des Projektantrags umfasst ein zweistufiges Antragsverfahren, das zunächst eine Projektskizze, und bei positiver Rückmeldung im zweiten Schritt die Einreichung des eigentlichen Projektantrags vorsieht. Innovation und Verstetigungspotential der eingereichten Förderanträge sind dabei entscheidende Kriterien für eine Förderzusage. Eine Antragstellung im Verbund, d.h. von mehreren Jobcentern, Rentenversicherungsträgern oder auch rechtskreisübergreifend (SGB II und SGB VI) wird ausdrücklich gewünscht. Daneben ist auch vorgesehen, weitere Netzwerkpartner wie Krankenkassen, Gesundheitsämter, den Integrationsfachdienst etc. miteinzubinden.

1. Sicherung von Erwerbsfähigkeit und Beschäftigung
2. Verhinderung einer drohenden Erwerbsminderung
3. Verminderung des Übergang von Menschen in die Eingliederungshilfe
4. Integration in Ausbildung/Arbeit.

Dabei sollen im Rahmen der Beratung der o.g. Zielgruppe innovative Ansätze, Maßnahmen und Organisationsformen erprobt werden, welche die Grundsätze „Prävention vor Rehabilitation“ und „Rehabilitation vor Rente“ berücksichtigen und konzeptuell ausformulieren.

Die Förderdauer kann maximal fünf Jahre betragen. Für das bundesweite Modellvorhaben stehen bis 2026 Finanzmittel von insgesamt rund einer Milliarde Euro zur Verfügung.

Um eine Übertragbarkeit der Erkenntnisse aus den Vorhaben zu prüfen, wird eine wissenschaftliche Begleitung der Projekte gefördert und finanziell unterstützt. Das Programm wird als Ganzes ebenfalls wissenschaftlich evaluiert.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau hat mit seinen Verbundpartnern einen Ansatz entwickelt, bei dem Leistungsberechtigte aus dem SGB II mit bestehenden oder vermuteten gesundheitlichen Einschränkungen eine Beratung „aus einer Hand“ erfahren sollen. Speziell geschulte Gesundheitscoachs dienen dabei den Teilnehmenden als Lotsen im vielfältigen, dabei jedoch häufig auch unüberschaubaren Feld der Angebote im Bereich der Gesundheitsfürsorge, Prävention und der Rehabilitation.

Unser Vorhaben sieht dabei einerseits eine Abhebung von unserem Regelgeschäft vor, da wir ein eigenes Team mit speziell geschulten Gesundheitscoachs, verknüpft mit medizinischen und psychologischen Beratern gründen möchten. Daneben soll jedoch auch die Zusammenarbeit mit anderen behördlichen Einrichtungen, z.B. der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit intensiviert werden (aktive Einbeziehung von Netzwerkpartnern), verbundübergreifende Informationsangebote geschaffen und nicht zuletzt innovative Maßnahmeangebote für die Teilnehmenden aufgelegt werden, so z.B. ein Beratungsangebot per Videokonferenz, digitale Grundbildung und sozialräumliche Teilhabeangebote.

Unser Ziel im Rahmen des rehapro-Modellvorhabens ist es, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bestmöglich zu unterstützen und im Rahmen von rehapro ein enges Netzwerk aufzubauen, das auch nach Ende des Modellvorhabens eine konstruktive, rechtskreisübergreifende Beratungslandschaft zur Verfügung stellt. Denn: Frühzeitige Beratung und die Ausschöpfung sinnvoll vernetzter Möglichkeiten der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, können einen langjährigen Leistungsbezug vermeiden. Das dient den individuellen Klient\*innen und kann gesamtgesellschaftlich Kosten reduzieren.

Perspektivisch erachten wir eine Zielgruppenerweiterung des Beratungsangebots für alle Bürger\*innen des Kreises Groß-Gerau für wünschenswert.

#### 8.4 Kommunale Eingliederungsleistungen

Im Rahmen einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung bei der Eingliederung in Arbeit, können die folgenden, eingliederungsrelevanten zusätzlichen Leistungen erbracht werden:

- die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen
- die Schuldnerberatung
- die psychosoziale Beratung
- die Suchtberatung.

Dies ermöglicht es den beratenden Integrationsfachkräften, auf Expertenwissen zurückgreifen zu können und bei schwerwiegenden Problemlagen der Kund\*innen weitere Unterstützungsangebote im Sinne einer ressourcenorientierte Fallarbeit in die Handlungsstrategie einzubinden.

Der Fachbereich Soziale Sicherung, Jugend und Familie des Kreises Groß-Gerau hat den Verfahrensablauf und die Zusammenarbeit zwischen den Beratungsstellen und dem Kommunalen Jobcenter in Handakten beschrieben.

In fest installierten Qualitätszirkeln, verschiedenen Arbeitskreisen und Abstimmungsgesprächen wird die Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen reflektiert und eine enge Verzahnung gewährleistet.

## 9 Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit

Mit der Agentur für Arbeit – Bezirk Bad Homburg besteht eine intensive Zusammenarbeit und ein enger fachlicher Austausch.

Der Datenabgleich und die Kooperation bei gemeinsamen Kundengruppen sind im Rahmen einer Schnittstellenvereinbarung geregelt:

- Übergabemanagement: Beziehende von ALGI, deren Bezug endet und die einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II beim Landkreis stellen (Rechtskreiswechsler)
- Aufstocker: Beziehende von Arbeitslosengeld (ALGI), die ergänzend leistungsrechtliche Zuwendungen nach dem SGB II erhalten
- Rehabilitanden: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des SGB II (eLb), für die nach § 6a SGB IX die Agentur für Arbeit Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist (Reha-Kunden)
- Meldung offener Stellen zur Verbesserung der Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen
- Berufsberatung/Übergang Schule und Beruf/Jugendberufshilfe/Ausbildung
- Arbeitgeberservice
- Anträge auf Arbeitserlaubnis zur Prüfung bevorrechtigter Arbeitnehmer/innen
- Betreuung von Geflüchteten (rechtskreisübergreifende Fachstelle).

Gemeinsam veranstalten die Agentur für Arbeit – Bezirk Bad Homburg und das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau regelmäßig gemeinsame Messen sowie Börsen und setzen branchen-, anlass- oder zielgruppenspezifische Aktivitäten im Rahmen der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung um.

Groß-Gerau, 27.01.2020

Der Vorstand

## Anlage Maßnahmenportfolio (Stand: 02.01.2020)

Lfd. Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
1.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AQTIV-Center - Flexi-Coach</b> Schnelle Integration und Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit, z. B. durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von mindestens 30 Stunden wöchentlich.	Alle eLb, die in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden können oder bei denen möglicherweise nur noch letzte Impulse fehlen, um die Unabhängigkeit vom KJC zu erreichen.	U25 / Ü25	TZ (3 Tage/Wo. à 6 Std.)	AVM	Groß-Gerau/Rüsselsheim	01.10.2014-30.04.2021	40	640	SGB II
2.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AQTIV-Center - JobTreff</b> Unterstützung bei der Entwicklung von Bewerbungsstrategien und bei der Stellenrecherche sowie die Vermittlung in Arbeit.	Alle eLb, die in den Arbeitsmarkt integriert werden können, jedoch noch Unterstützung bei den Bewerbungen benötigen.	U25 / Ü25	Einzeltermine	AVM	Biebesheim, Bischofsheim, Groß-Gerau, Rüsselsheim, Walldorf	01.02.2012-30.04.2021	150	2.400	SGB II
3.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AQTIV-Center -Werkakademie (Sofortangebot)</b> Schnelle Integration und Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	eLb zw. 25 - 64 Jahren (Neuantragsteller), die erstmals oder nach längerer Unterbrechung Leistungen SGB II beantragen	Ü25	tgl. TZ (mind. 16 Std./Wo.)	AVM	Groß-Gerau/Rüsselsheim	01.10.2013-30.04.2021	75	1.200	SGB II
4.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AVGS - Vermittlungsgutschein</b> Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Arbeitsvermittlungsfirmen	Alle eLb, die in den Arbeitsmarkt integriert werden können	U25 / Ü25	Einzel-Termin	alle zugelassenen Vermittler	Standort des Vermittlers	laufend	flexibel		SGB II
5.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>Wirtschaft Integriert</b> (Das Projekt teilt sich in 2 Phasen) 1. Berufsorientierung: berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung Integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungscoaching und Vermittlung in Ausbildungs- oder EQ-Plätze. 2. Einstiegsqualifizierung: Stütz- und Förderunterricht, berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung Integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungscoaching und Vermittlung in Ausbildung. Individuelle Einzelberatung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	Alle eLb ab 15 Jahre, die infolge Ihres Sprachförderbedarfs besondere Unterstützung bei der Eingliederung in betriebliche Ausbildung benötigen.	U25 / Ü25	tgl. in VZ / TZ	BWHW in Koop. mit BTZ	Weiterstadt, Bensheim, Frankfurt, Wiesbaden	02.05.2016-Ende noch offen	flexibel	nach Absprache mit den Trägern	ESF / Land und RD Hessen und Wirtschaft
6.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>abH - Ausbildungsbegleitende Hilfen</b> Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung während einer Ausbildung, ggf. Integration in Ausbildung/Arbeit	Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen bis 27 Jahre), die eine berufliche Erstausbildung machen, lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind und die ohne Förderung eine Ausbildung nicht beenden könnten sowie behinderte Menschen, die <u>nicht</u> auf besondere Leistungen angewiesen sind.	U25	Einzel- und Gruppentermine	TWBI Südwest	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.09.2013-31.08.2020	10	120	SGB II
7.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation	<b>Aktivierungshilfe für Jüngere (Q + B)</b> Motivation und Stabilisierung: niedrigschwelliges Angebot im Vorfeld von Qualifizierung (Erwerb eines HASA), Ausbildung oder Beschäftigung.	Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen auch unter 27 Jahre) mit geringen Ressourcen, die für eine erfolgreiche Quali auch im Rahmen von BvB noch nicht in Betracht kommen, die allgemeine Schulpflicht aber bereits erfüllt haben jedoch über keine berufl. Erstausbildung verfügen.	U25	25 - 35 Std./Wo. incl. 1 Berufsschultag	AVM / VHS	Rüsselsheim	01.01.2013-31.12.2020	22	264	SGB II / Land / kommunal
8.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>Alphabetisierungskurs für Zugewanderte</b> Maßgebliches Ziel dieser Maßnahme ist die Alphabetisierung und die daraus resultierende nachhaltige Verbesserung der Vermittlungschancen leistungsberechtigter Personen mit Flucht- und/oder Zuwanderungshintergrund. Die Teilnehmenden werden unterrichtet, um das Lesen und Schreiben der Deutschen Sprache zu erlernen.	Alle eLb, die als Zuwanderer eingestuft werden können. Dies können sein: <b>Geflüchtete, EU-Zuwanderer und Drittstaatenangehörige.</b> Teilnahme auch für Zugewanderte, die zwar die deutsche Sprache sprechen können, jedoch nicht lesen und schreiben. <b>-Rechtskreisübergreifendes Angebot-</b>	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	KVHS	Groß-Gerau	17.09.2018-31.12.2020	16	176	Land
9.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation.	<b>AQTIV-Center -(KiA) Kompetent in Arbeit</b> Überprüfung der - Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Flexibilität, Leistungsbereitschaft, Sorgfältigkeit, Durchhaltevermögen, strukturierte Arbeitsweise, Kommunikationsfähigkeit, Verhaltensreflexion, Kompromissbereitschaft, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Lern- und Weiterbildungsbereitschaft, Eigeninitiative, Arbeitsplatz- und Arbeitsortflexibilität, Einstellung zur Arbeit	eLb 17 - 64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	AVM	Rüsselsheim	01.01.2016-30.04.2021	30	480	SGB II

Lfd. Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
10	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>AQTIV-Center -Qualifizierungsmodule</b> Gebäudeservice, Lager/Logistik, Schutz/Sicherheit, Verkauf/Gastro (mit unterstützendem Deutschunterricht bei den Fachmodulen Gebäudeservice, Lager/Logistik, Verkauf/Gastro )	eLb 18 - 64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	tw. U25 / Ü25	tgl. in VZ / TZ	AVM	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.02.2012-30.04.2021	44	704	SGB II
11	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>AVGS - Aktivierungsgutschein</b> Individuelle Einzelfallförderung (MAT-Einzel)	eLb 17 - 64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	tw. U25 / Ü25	je nach Maßnahme	alle zugelassenen Träger	maßnahmeabhängig	laufend			SGB II
12	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>AVGS - JobAct</b> Entwicklung persönlicher und beruflicher Kompetenzen, Training von Schlüsselkompetenzen wie Ausdauer, Konfliktfähigkeit, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit, gegenseitiger Respekt. Ängste und Vorbehalte sollen sukzessive abgebaut werden. Berufliche Perspektiven werden erarbeitet, Verbesserung der Sprachkompetenz durch individuelle Förderung, relevante Querschnittsqualifikationen für den Arbeitsmarkt werden vermittelt.	eLb 17 - 64 Jahre, die aufgrund ihrer persönlichen Situation und der sprachlichen Hürden Unterstützung für die Integration in den Arbeitsmarkt benötigen.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	Projektfabrik	Kooperation mit JC Darmstadt	14.10.2019-13.07.2020	5	45	SGB II
13	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>BaE-Berufsausbildung</b> in einer außerbetrieblichen Einrichtung- Der Träger vermittelt Jugendliche mit besonderem Förderbedarf an ausbildende Kooperationsbetriebe oder sind Träger und Ausbildungsbetrieb in einem. Die Träger unterstützen die Jugendlichen in besonderem Maß bei der Erlangung / Bewältigung von theoretischem, berufsbezogenem und allgemeinem Wissen. Berufsfelder: Lager/Handel, Kosmetik, Wirtschaft+Verwaltung, Farbe- und Raumgestaltung	Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen bis 27 Jahre), die eine berufliche Erstausbildung machen, lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind und die ohne Förderung eine Ausbildung nicht beenden könnten sowie behinderte Menschen, die <b>nicht</b> auf besondere Leistungen angewiesen sind.	U25	Einzeltermine	AVM / Grone / BWHW	Rüsselsheim / Groß-Gerau	Start jeweils nach den Sommerferien, Ende nach <b>3 Jahren</b>	63	756	SGB II / Land / kommunal
14	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>FbW</b> - Förderung beruflicher Weiterbildung mit Bildungsgutschein	Anerkannte berufliche Rehabilitanden bei Reha-Bedarf, eLb, die einen HASA oder Berufsabschluss anstreben oder ihre Qualifikation erweitern möchten	U25 / Ü25	Einzeltermine	alle zugelassenen Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel		SGB II
15	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>IdA - Integration durch Austausch</b> Vermittlung in Ausbildung/Arbeit/Schulbildung durch ein Praktikum im Ausland Sozialkompetenz, Selbstvertrauen und Flexibilität stärken Ausbildungs- und Beschäftigungschancen erhöhen Fremdsprachenkenntnisse erlangen	Jugendliche und junge Erwachsene von 18 - 35 Jahre, deren Zugang zu Arbeit oder Ausbildung aus unterschiedlichen individuellen oder strukturellen Gründen erschwert ist, darunter Jugendliche an der Schnittstelle Schule – Ausbildung, Jugendliche ohne Schulabschluss, Arbeitslose junge Erwachsene an der Schnittstelle Ausbildung – Beruf und Ausbildungsabbrecher/-innen	U25 / Ü25	tgl. in VZ	BWHW	Darmstadt	01.07.2016-endet 2020	flexibel	nach Absprache mit dem Träger	ESF / BMAS / SGB II
16	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>Integrationskurs BAMF und berufliche Sprachausbildung - ESF-BAMF</b>	<b>I-Kurs</b> = alle eLb mit Anspruch auf einen durch das BAMF geförderten Deutschkurs <b>berufl. Sprachkurs</b> = alle eLb mit Sprachniveau A1/A2 oder vergleichbaren Deutschkenntnissen	U25 / Ü25	Einzeltermine	VHS / KVHS / sonstige zugelassene Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel	nach Absprache mit dem Träger	ESF / BAMF
17	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Arbeitsverhalten, Arbeitsmotivation.	<b>JobParcours</b> Berufliche (Neu-)Orientierung der TN durch praxisnahe Erprobungen in verschiedenen Bereichen, fachl. Qualifizierungen (Kurzqualifikationen, Fachsprachenschulung), Integrationsunterstützung.	eLb 18 - 65 Jahre, arbeitsmarktfrem, keine verwertbare Berufserfahrung, mit Unterstützungsbedarf bei der beruflichen (Neu-) Orientierung (ungeeignet für TN, für die eine Berufsausbildung eine Alternative darstellt)	tw. U25 / Ü25	Einzeltermine	gaetan-Data	Kelsterbach	04.05.2019 - 03.05.2020	12	144	SGB II
18	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>JobPerspektive</b> Eine Maßnahme für Migranten und Migrantinnen mit fehlenden Sprachkenntnissen (Deutsch) vor, während oder nach einem Integrationskurs.	eLb 18 - 49 Jahre, Menschen mit Migrationshintergrund, Migranten und Migrantinnen, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben. Dies können sowohl Neukunden als auch Bestandskunden sein. Für Neukunden kann diese Maßnahme auch als Sofortangebot nach § 15a SGB II genutzt werden.	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	TERTIA / ZW	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.12.2014-30.11.2020	57	684	SGB II

Lfd. Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
19	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>Quali EDV - Fit im Büro</b> Qualifizierung Grundlagen EDV und im kaufmännischen Bereich	eLb zwischen 18 und 60 Jahren mit Sprache mind. A2, idealerweise B1. Nach Einstiegs-phase Aufteilung in 2 Kleingruppen für EDV-Grundlagen- oder EDV-Fortgeschrittenenkurs (Hardware, Windows) mit Windows 10. Internet und Onlinedienste, Datenschutz, Datensicherung, kaufmännisches Rechnen, Rechtschreibung, Zeitmanagement, Büro- organisation und -kommunikation. IHK-Prüfung möglich!	U25 / U25	tgl. in TZ	KVHS	Groß-Gerau	01.11.2019-31.10.2020	16	96	SGB II
20	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>StromsparCheck (AGH mit Qualifizierungsanteil)</b>	eLb des KJC, die gutes technisches Verständnis und gute Sozial-kompetenz besitzen, wobei Letzteres und Zuverlässigkeit höher einzuschätzen sind als das technische Know-how. Führerschein von Vorteil.	U25 / U25	tgl. in TZ	InA	Rüsselsheim	01.05.2016-31.12.2020	10	120	SGB II / Land
21	Herstellung der Prozessfähigkeit	Mitwirkung in der Fallsteuerung	<b>AQTIV-Center - Aufsuchende Hilfe</b> Aktuelle Probleme der persönlichen Situation der TN sollen bearbeitet werden. Ziel ist die Wiederherstellung des Kontakts zur IFK, ggf. die Einmündung in eine Anschlussmaßnahme.	eLb 25 - 64 Jahre, zu denen aus unterschiedlichen Gründen der Kontakt mit dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau abgerissen ist und die mit den üblichen Mitteln nicht mehr erreichbar sind.	Ü25	Einzeltermine	AVM	Biebesheim, Bischofsheim, Groß-Gerau, Rüsselsheim, Walldorf	01.01.2015-30.04.2021	125	2.000	SGB II
22	Herstellung der Prozessfähigkeit	Lebenspraktische Kompetenzen	<b>Arbeitsgelegenheiten (AGH MAE)</b> Stabilisierung der Tagesstruktur und Stärkung des Selbstwertgefühls	Arbeitsmarkterne eLB, zur (Wieder-)Herstellung der Rahmenbedingungen, um langfristig schrittweise in den ersten Arbeitsmarkt herangeführt zu werden.	U25 / U25	max. 25 Std./Wo.	versch. Träger;	Rüsselsheim, Groß-Gerau	01.01.2019-31.12.2020	93	1.116	SGB II
23	Herstellung der Prozessfähigkeit	Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen	<b>Beratungsstellen -Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a)</b> Kinderbetreuung (MIKA), Allgemeine Lebensberatung, Pflege Angehöriger, Schuldnerberatung, Suchtberatung	Alle eLb mit Problemlagen in der persönlichen Lebensführung	U25 / U25	Einzeltermine	versch. Träger;	Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, Walldorf	laufend	flexibel		Kreis
24	Herstellung der Prozessfähigkeit	Ausbildungsreife	<b>BvB-berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für förderungsbedürftige junge Menschen</b> , zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder zur beruflichen Eingliederung.	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für Jugendliche ohne Berufsausbildung	U25	tägl. in VZ / TZ	VHS / Grone	Groß-Gerau / Rüsselsheim	08.09.2017-07.09.2020	29	348	Bund
25	Herstellung der Prozessfähigkeit	Rahmenbedingungen Lebenspraktische Kompetenzen	<b>Wege ins Berufsleben (Maßnahme für Frauen)</b> Herstellung der Rahmenbedingungen Voraussetzungen für die Integrationsaktivitäten herstellen (Berungsorientierung, lebenspraktische Kompetenzen) Zur beruflichen Orientierungs- und Qualifizierungsberatung gehört auch die Vorstellung verschiedener Berufsfelder orientiert an den Bedarfen der Teilnehmerinnen.	Alle erwerbsfähige Frauen, die grundsätzlich in der Lage sind, eine Qualifizierung in VZ oder TZ zu bewältigen.	U25 / U25	Einzel- und Gruppentermine	Frauenzentrum	Rüsselsheim	01.07.2019-30.06.2020	12	144	SGB II
16	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	<b>Ärztlicher Dienst / Psychologischer Dienst (Gesundheitsamt)</b> Überprüfung der Erwerbsfähigkeit, Reha, Leistungseinschränkung	Alle eLb, bei denen der Gesundheitszustand unklar ist und vor Integrationsbemühungen abzuklären ist	U25 / U25	Einzeltermine	Gesundheitsamt	Groß-Gerau	laufend	flexibel		SGB II
27	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	<b>AVGS - Gesundheit</b> Modul 1-Einzelcoaching zum (Wieder-)Einstieg in den Job - Statusfeststellung der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit durch interdisziplinäres Team (Arzt, Psychologe, Gesundheitsberater)mit persönlichem Auswertungsgespräch	Alle eLb mit ungeklärtem Leistungsbild. Insbesondere Kunden, deren Aktivierung und Eingliederung durch gesundheitliche Einschränkungen (physisch, ggf. auch psychisch) erschwert bzw. nicht möglich ist. Ebenso können Kunden zugewiesen werden, deren gesundheitliche Leistungsfähigkeit noch nicht geklärt ist.	U25 / U25	Einzeltermine	Softdoor GmbH	Groß-Gerau	laufend	flexibel		SGB II
28	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	<b>AktivJob -Bewegung und Ernährung-</b> Ziel ist es, Kunden durch eine bewegungs- und ernährungsbezogene Gesundheitsförderung zu aktivieren bzw. zu stabilisieren, ihre physische und psychische Leistungsfähigkeit zu erhöhen und somit die Vermittlungschancen auf dem Ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Es wird veranschaulicht, dass „Gesundheit“ multifaktoriell begründet ist und Interdependenzen zwischen körperlichen, mentalen und sozialen Aspekten bestehen, die – sofern sie positiv gestärkt werden – eine solide Lebensstabilität bilden.	eLb 18 - 60 Jahre, die verschiedene gesundheitliche Einschränkungen –häufig einhergehend mit einem eingeschränkten Selbstwertgefühl und einer instabilen Motivation– aufweisen.	U25 / U25	Einzel- und Gruppentermine	KVHS	Groß-Gerau	01.12.2016-30.11.2020	20	240	SGB II

Lfd. Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
29	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	<b>SiA - Stark in Arbeit</b> Stabilisierung für Kunden, die psychische und/oder psychosoziale Probleme und/oder ausgeprägte Verhaltensauffälligkeiten aufweisen. Auch für Kunden mit einem GdB aufgrund einer psychischen Erkrankung sowie Kunden mit einer vermuteten, aber bislang nicht diagnostizierten psychischen Erkrankung.	Zur Identifikation der Zielgruppe (eLb 18 - 60 Jahre) können Indizien wie häufige Maßnahmen- und/oder Tätigkeitsabbrüche bzw. Beschäftigungsverhältnisse mit wiederholt sehr kurzer Beschäftigungsdauer sein.	U25 / U25	Einzel- und Gruppentermine	WfB	Rüsselsheim	19.11.2018 - 18.11.2020	20	240	SGB II
30	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	<b>Sozialpsychiatrischer Dienst (SpDi)</b> Stabilisierung für Kunden, die psychische und/oder psychosoziale Probleme und/oder ausgeprägte Verhaltensauffälligkeiten aufweisen. Der Sozialpsychiatrische Dienst im Gesundheitsamt des Kreises GG unterstützt Erwachsene ab 18 Jahre - in seelischen Krisensituationen, - mit psychischen Erkrankungen, - mit Abhängigkeitserkrankungen.	Zur Identifikation der Zielgruppe (18 - 64 Jahre) können Indizien wie häufige Maßnahmen- und/oder Tätigkeitsabbrüche bzw. Beschäftigungsverhältnisse mit wiederholt sehr kurzer Beschäftigungsdauer sein.	U25 / U25	Einzeltermine (auch Hausbesuche)	Sozialpsychiatrischer Dienst des Kreises GG	Groß-Gerau und 1 X im Monat an allen Standorten des KJC	ab 01.04.2018 laufend	flexibel		Land
31	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Qualifikation, <u>Arbeitsmotivation</u>  Rahmenbedingungen	<b>AQTIV-Center - Perspektive faire Arbeit</b> richtet sich an alle eLb, die bereits einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Vorrangig für Zugewanderte aus dem EU-Ausland.	Alle eLb, die bereits einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Durch individuelle Beratung und Hilfeplanung ist die persönliche Situation kritisch zu reflektieren und eigenverantwortlich eine realistische berufliche Perspektive zu entwickeln, die ein ökonomisch eigenständiges Leben ermöglicht.  Betrachtung der gesamten BG.	U25 / U25	Einzel- und Gruppentermine	AVM	Rüsselsheim	01.08.2019-30.04.2021	15	240	SGB II
32	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit Integration	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u>  Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, Ausbildungsreife Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>Beratungsstelle Ausbildung und Arbeit</b> Klärung des individuellen Handlungsbedarfs, Bewerbungshilfen, Akquise von geeigneten Praktikums- und Ausbildungsplätzen	Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren mit vielfältigen und schwerwiegenden Defiziten im Ressourcenbereich Motivation, sozialer Kompetenz, beruflicher Orientierung, persönlicher Lebensumstände, die auf andere Weise nicht erreicht werden können.	U25	Einzeltermine	Internationaler Bund / VHS	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.09.2012-31.08.2020	40	480	SGB II
33	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit Integration	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u>  Rahmenbedingungen, Lebenspraktische <u>Kompetenzen</u> Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>Coaching Erziehender Mütter und Väter</b> Klärung des individuellen Handlungsbedarfs, Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung und der beruflichen Orientierung, Akquise von geeigneten Praktikums- und Ausbildungsplätzen	Die Maßnahme richtet sich an ERZIEHENDE erwerbsfähige Leistungsberechtigte von 18 - 49 Jahre, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben.	tw. U25 / U25	Einzeltermine	BWHW / ZW	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.07.2016-30.06.2020	36	432	SGB II

Lfd. Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
34	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit	Qualifikation, <u>Arbeitsmotivation</u>  Rahmenbedingungen	<b>3 Klang</b> richtet sich an erwerbsfähige Frauen, insbesondere mit einem Migrations- und Fluchthintergrund. Die Maßnahme ist auch für Alleinerziehende und Minijobberinnen geeignet! Zugesteuert werden können Frauen, die in einem oder auch mehreren Bereichen Defizite z.B. bei der beruflichen Qualifikation, Berufserfahrung, Sprach- oder Medienkompetenzen (Umgang mit PC) vorweisen. Gestärkt werden soll das Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (aufweichen tradierter Rollenverständnisse) und das Selbstwertgefühl, um individuelle Selbstvermarktungsstrategien entwickeln zu können.	weibliche eLb 18 - 55 Jahre; (Wieder-) einsteigerinnen und Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund mit geringer Qualifikation. Es können auch Alleinerziehende oder Minijobberinnen zugewiesen werden. Rudimentäre Deutschkenntnisse müssen vorhanden sein.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	Frauenzentrum	Rüsselsheim	01.02.2018-31.12.2020	15	180	SGB II / Land
35	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u>  <u>Ausbildungsreife</u>	<b>Joblinge regulär</b> Berufliche Orientierung, Kennenlernen praktischer Tätigkeiten, Heranführung und Vermittlung in Ausbildung, Einsatz eines Ausbildungscoach zur Stabilisierung sowie Erhalt der Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsaufnahme	eLb U25 -Jugendliche und junge Erwachsene, die in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen.	U25	Einzeltermine	Joblinge gAG	Darmstadt	04.05.2015 - 03.05.2020	10	120	SGB II / Kreis
36	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit	<u>Qualifikation</u>  Rahmenbedingungen Lebenspraktische Kompetenzen	<b>KomZu - Kompetenzzentrum für Zugewanderte</b> richtet sich an erwerbsfähige Frauen, insbesondere mit einem Migrations- und Fluchthintergrund. Die Maßnahme ist auch für Alleinerziehende und Minijobberinnen geeignet! Zugesteuert werden können Frauen, die in einem oder auch mehreren Bereichen Defizite z.B. bei der beruflichen Qualifikation, Berufserfahrung, Sprach- oder Medienkompetenzen (Umgang mit PC) vorweisen. Gestärkt werden soll das Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (aufweichen tradierter Rollenverständnisse) und das Selbstwertgefühl, um individuelle Selbstvermarktungsstrategien entwickeln zu können.	Alle eLb ab 18 Jahre, die als Zuwanderer eingestuft werden können. Dies können sein: Geflüchtete, EU-Zuwanderer und Drittstaatenangehörige. Teilnehmende mit Sprach- und Qualifizierungsdefiziten und/oder keinem verwertbaren Berufsabschluss, keine verwertbaren beruflichen Qualifikationen, keine/nur geringe Berufserfahrung, geringe Schulbildung. -Rechtskreisübergreifendes Angebot-	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	BWHW	Groß-Gerau	01.09.2018-31.08.2020	20	240	SGB II / Land / kommunal
37	<u>Mehrere Förderziele:</u> Integration  Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Integration  Qualifizierung, Arbeitsverhalten	<b>Perspektive Handwerk</b> Erprobung verschiedener Berufsfelder im Handwerk wie -Gartenbau, -Maler / Lackierer, -Metall, -Lager / Logistik, -Elektro, -Bau- und Holzverarbeitung. Integration in Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung mit anschließender Ausbildung.	Jugendliche und junge Erwachsene von 18 - 30 Jahre mit fehlender beruflicher Orientierung.	U25 / tw. Ü25	tgl. in TZ	AVM	Rüsselsheim	01.08.2019-31.07.2020	15	180	SGB II
38	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u>  Rahmenbedingungen	<b>SB-Coaching - Eingliederung und Beratung von Menschen mit Schwerbehinderung</b> Die Maßnahme dient der Unterstützung bei der Entscheidungsfindung und Konkretisierung des Berufsziels, zur Verringerung von Vermittlungshemmnissen und der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.	eLb 23 - 58 Jahre mit einem Behinderungsgrad > 50 bzw. Gleichgestellte. Ausgenommen sind blinde Menschen und Menschen mit starker Hör- und/oder Sprachbeeinträchtigung. Der Personenkreis wird heterogen besetzt sein (keine Einschränkung bezüglich Geschlecht, Alter, vorhandenem Berufsabschluss, Berufserfahrung, Vermittlungshemmnissen und Migration).	tw. U25 / Ü25	Einzeltermine	BWHW	Groß-Gerau	01.10.2016-30.09.2020	16	192	SGB II

Lfd. Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
39	Mehrere Förderziele: Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation  Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, Herstellung der Ausbildungsreife	<b>Start-up in den Beruf</b> Die Maßnahme stellt ein niederschwelliges Angebot zur Orientierung und Vorbereitung auf den 1. Arbeits- und Ausbildungsmarkt dar. Die Jugendlichen sollen unter Berücksichtigung ihrer Ressourcen durch gezielte Unterstützung bei der Bewältigung individueller Problemlagen in die Lage versetzt werden, an der Gestaltung ihres Integrationsprozesses aktiv mitzuwirken. Im Fokus steht die Stärkung der Eigenständigkeit und der Eigenbemühungen. Unter Berücksichtigung der Kompetenzen soll eine individuelle berufliche Orientierung erarbeitet und darauf aufbauend eine realistische berufliche Perspektive entwickelt werden.	Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren mit vielfältigen und schwerwiegenden Defiziten im Ressourcenbereich Motivation, sozialer Kompetenz, beruflicher Orientierung, persönlicher Lebensumstände, die auf andere Weise nicht erreicht werden können.	U25	Einzel- und Gruppentermine	BWHR	Groß-Gerau	01.10.2019-31.09.2020	15	180	SGB II

Legende der Abkürzungen	
AGH-MAE	Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
eLb	erwerbsfähiger Leistungsberechtigter
EQ	Einstiegsqualifizierung
HASA	Hauptschulabschluss
I-Kurs	Integrationskurs
MIKA	Mit Kind in Arbeit
Altersgruppe U 25	Kund*innen von 15 bis zum Abschluss des 25. Lebensjahres
Altersgruppe Ü 25	Kund*innen von 25 bis zum Abschluss des 50. Lebensjahres
Altersgruppe Ü 50	Kund*innen ab dem 51. Lebensjahr
TZ	Teilzeit
VZ	Vollzeit

Auflistung der aktuellen Träger	
AVM	Ausbildungsverbund Metall gGmbH
BWHW	Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
BTZ	Berufsbildungs- und Technologiezentrum Weiterstadt
Frauzentrum	Frauzentrum Rüsselsheim e.V.
gaetan-data	gaetan-data GmbH
Grone	Grone Bildungszentren Hessen gGmbH
gsm	GSM Training & Integration GmbH
IB	Internationaler Bund e.V.
InA	Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V.
Joblinge	Joblinge gAG
KVHS	Kreisvolkshochschule Groß-Gerau, Schloss Dornberg
Projektfabrik	Projektfabrik gGmbH
Softdoor	Softdoor GmbH
Solvere	Solvere gGmbH
SpV	Sozialpsychiatrischer Verein Kreis Groß-Gerau e.V.
TERTIA	Tertia Vermittlungsagentur GmbH
TWBI	TWBI Südwest GmbH
VHS	Kultur 123 Stadt Rüsselsheim – Volkshochschule -
WfB	Werkstatt für Behinderte e.V.
ZfW	Zentrum für Weiterbildung gGmbH

Bildnachweise Deckblatt (jeweils von links nach rechts):

Reihe 1: © Fraport AG; © Pressestelle Kreisverwaltung Groß-Gerau

Reihe 2: © Rainer/Fotolia.com

Reihe 3: © Pressestelle Kreisverwaltung Groß-Gerau; © Fachbereich Wirtschaft und Energie Kreisverwaltung Groß-Gerau

Reihe 4: © Pressestelle Kreisverwaltung Groß-Gerau; © hansenn/Fotolia.com

Wir danken der Pressestelle und dem Fachbereich Wirtschaft und Energie der Kreisverwaltung Groß-Gerau für die freundliche Genehmigung zur Verwendung der angegebenen Fotos.

<b>Herausgeber</b> Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau (AöR)  Wilhelm-Seipp-Str. 9 64521 Groß-Gerau	
Alle Rechte vorbehalten © Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau (AöR)	