

Eingliederungsbericht

2024

Inhaltsverzeichnis

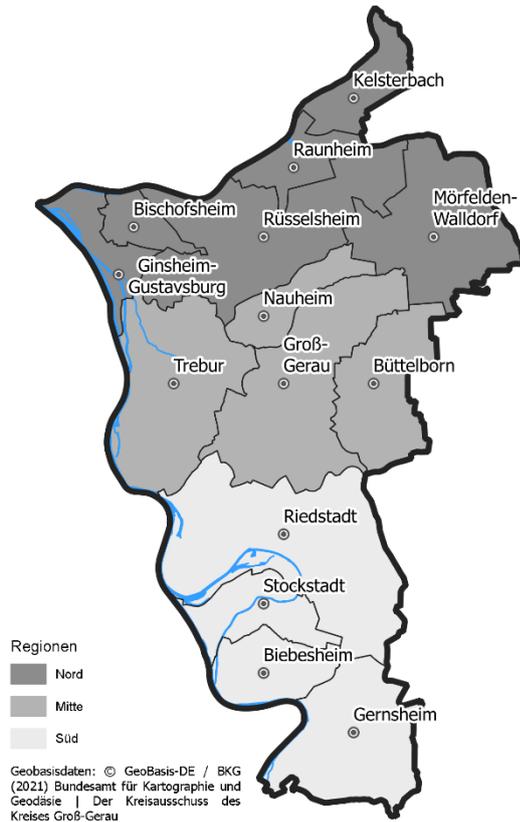
1	Kurzportrait des Kommunalen Trägers und Wirtschaftsstandortes Kreis Groß-Gerau	2
2	Regionale Arbeitsmarktentwicklung im Berichtsjahr	4
3	Entwicklung der Fallzahlen im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau	8
4	Aufstellung des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau	11
5	Geschäftspolitische Ziele	13
6	Eingliederungsstrategie	14
6.1	Entwicklung und Aufstellung einer passfähigen Integrationsstrategie	14
6.2	Der Einsatz des integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa-Modell	16
6.3	Der Arbeitgeberservice	18
7	Operative Handlungsfelder/Zielgruppen	20
7.1	Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener	20
7.2	Förderung der Zielgruppe 25plus	21
7.3	Förderung von Eltern und Alleinerziehenden	24
7.4	Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden	25
7.5	Förderung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen	26
7.6	Förderung von Existenzgründern und Selbständigen	27
7.7	Zielgruppenübergreifende Ansätze: Work First und Aufsuchende Hilfe	27
8	Darstellung der Eingliederungsinstrumente	29
9	Zielerreichung	34
10	Fazit und Schlussfolgerungen für das Folgejahr	43

Anhang:

- Maßnahmenportfolio Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau
- Legende der Abkürzungen
- Auflistung der aktuellen Träger

1 Kurzportrait des Kommunalen Trägers und Wirtschaftsstandortes Kreis Groß-Gerau

Der südhessische Kreis Groß-Gerau liegt mitten in der Rhein-Main-Region. In den 14 Städten und Gemeinden leben 268.310 Einwohner*innen.¹



Dem Kreis gehören die Städte Groß-Gerau (Kreisstadt mit 25 388 Einwohner*innen), Rüsselsheim (65 627 Einwohner*innen), Raunheim, Kelsterbach, Mörfelden-Walldorf, Riedstadt, Gernsheim und Ginsheim-Gustavsburg sowie die Gemeinden Biebesheim, Stockstadt (die kleinste Kommune des Kreises mit lediglich 5.945 Einwohner*innen), Büttelborn, Nauheim und Bischofsheim an. Der Kreis ist ein Flächenkreis (453,05 km²) mit drei unterschiedlich geprägten Regionen: Zum Nordkreis zählen Bischofsheim, Ginsheim-Gustavsburg, Rüsselsheim, Raunheim und Kelsterbach. Die direkte Nähe zu den benachbarten Städten (Mainz, Wiesbaden, Frankfurt) prägt das städtisch-industrielle Bild. Auch der Flughafen spielt dabei – unter anderem als größter Arbeitgeber der Region – eine wesentliche Rolle. Mit dem Opel-Stammwerk Rüsselsheim ist zudem ein großer traditioneller Arbeitgeber des Kreises im Norden angesiedelt. Der Nordkreis bietet viele Arbeitsplätze und ist verkehrstechnisch mit mehreren

Autobahnen und Bahnlinien erschlossen. Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund ist sehr hoch.

Der Mittelkreis mit den Wohn- und Schlaforten Trebur, Büttelborn, Nauheim sowie der Stadt Mörfelden-Walldorf zentriert sich um die Kreisstadt Groß-Gerau. Hier leben viele Auspendler, die ihren Arbeitsplatz in den umliegenden Großstädten haben.

Der Mittelkreis ist landwirtschaftlich geprägt, verfügt jedoch über sehr gute Verkehrsanbindungen mit entsprechenden Neuansiedlungen durch Unternehmen der Logistik.

Die entlang der B 44 liegenden Gemeinden Biebesheim und Stockstadt sowie die Städte Riedstadt und Gernsheim bilden den Südkreis. Der Südkreis ist ländlich strukturiert mit vereinzelter Industriestreuung ganz im Süden.

Moderne Schulen, ein starker Arbeitsmarkt, ein eng geknüpftes soziales Netz, hervorragende Möglichkeiten für Freizeit und Naherholung sowie ein reges Vereinsleben sorgen dafür, dass es sich hier gut leben lässt und begründen, warum die Bevölkerungszahl im Kreis Groß-Gerau – entgegen dem Trend bundesdeutscher Flächenkreise – kontinuierlich ansteigt.

¹ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2025: Die Bevölkerung in Hessen am 31.12.2024 nach Gemeinden

Hinweis: Bei den Daten handelt es sich um Fortschreibungsergebnisse auf Basis des Zensus 2022.

Das kontinuierliche Bevölkerungswachstum ist auf einen vermehrten Zuzug, also Wanderungsgewinne und einen insgesamt ausgeglichenen Bevölkerungssaldo (Geburten/Sterbefälle) zurückzuführen.

Die Wanderungsbewegungen wirken sich auf die Altersstruktur des Kreises aus, denn es sind zumeist jüngere Menschen, die über – berufsbiographisch bedingte – reguläre Binnenwanderung oder aus anderweitigen Gründen (z.B. Fluchthintergrund) in den Kreis zuziehen.

Ebenso zeichnet sich der Kreis Groß-Gerau durch eine vergleichsweise „junge“ Bevölkerung aus, denn 15,4% der Bevölkerung sind jünger als 15 Jahre, 66,0% zwischen 15 und 65 Jahre alt und lediglich 18,6% älter als 65 Jahre.²

Der Anteil an Pass-Ausländer*innen an der Gesamtbevölkerung des Kreises liegt bei 25,9% gegenüber dem Durchschnittswert Hessens von 19,4%.³ Insgesamt weisen 48,8% der Gesamtbevölkerung des Kreises einen Migrationshintergrund auf.⁴ Die damit einhergehenden Herausforderungen der Sprachförderung und berufsrelevanten Qualifizierungen werden im Dokument weiter ausgeführt.

Der Kreis Groß-Gerau gehört zur wirtschaftlich starken Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main. Als echter Verkehrsknotenpunkt (mit dem Zentrum Frankfurter Kreuz A3/A5) verfügt er mit zwölf Autobahnanschlüssen, den Binnen-Frachthäfen Gernsheim und Ginsheim-Gustavsburg und unmittelbar angrenzend an den Flughafen Frankfurt über ausgezeichnete Verkehrsverbindungen. Im Ranking des innereuropäischen Vergleichs der internationalen multimodalen Erreichbarkeit nimmt der Kreis Platz 5 ein. Aufgrund dieser einzigartigen Lage und Infrastruktur bietet der Kreis Groß-Gerau optimale Bedingungen als Wirtschaftsstandort und zählt zu einer der dynamischsten und wirtschaftsstärksten Regionen Deutschlands.

Auch im Bereich „Forschung und Entwicklung“ führt der Kreis Groß-Gerau im hessenweiten Vergleich und belegt Platz 1 sowohl hinsichtlich der Investitionen als auch der Beschäftigten und nimmt im Ranking „Innovation und Wettbewerb“ Platz 6 von 401 Kreisen ein. An den umliegenden Hochschulen werden 80.000 Studierende in MINT-Fächern ausgebildet.⁵

Der Kreis Groß-Gerau ist ein Gewerbe- und Industriestandort. Wirtschaftliche Schwerpunkte bilden die Branchen Lager/Logistik/Spedition, Handel und das verarbeitende Gewerbe. Mit dem deutschen Hauptsitz der Opel Automobile GmbH in Rüsselsheim ist zudem ein traditioneller Standort der Automobilindustrie und zahlreicher Zulieferunternehmen im Kreis Groß-Gerau angesiedelt, die ihre Vorrangstellung innerhalb des regionalen Arbeitsmarktes jedoch in den letzten Jahren eingebüßt haben.

² Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2025: Tabelle Bevölkerung in den kreisfreien Städten und Landkreisen am 31.12.2024 nach Alter und Geschlecht

³ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2025: Tabelle Bevölkerung in den kreisfreien Städten und Landkreisen am 31.12.2024 nach Alter und Geschlecht Die Bevölkerung in Hessen am 31.12.2024 nach Gemeinden – Insgesamt/Deutsche/Nichtdeutsche – eigene Berechnung

⁴ Quelle: Sozialdatenmonitor des Kreises Groß-Gerau 2023 (Stand November 2024), Teil 1 Bevölkerung, S. 11 f.; Auswertungen basierend auf der Bevölkerungsdatenbank von ekom 21, Daten zum Stichtag 31.12.2023. Neuere Daten liegen nicht vor.

Hinweis: Es bestehen deutliche Differenzen zwischen den Bevölkerungsdaten des Landes (Berechnungen auf Datenbasis des Mikrozensus 2022) und denen des Kreismonitors. Nähere Angaben hierzu s. S. 25 des angegebenen Dokuments.

⁵ Quelle: <https://www.kreisgg.de/wirtschaft/wirtschaftsstandort> Datum des Zugriffs 05.06.2025

Der Flughafen Frankfurt ist größter Arbeitgeber der Region und grenzt im Nordosten direkt an den Kreis Groß-Gerau an. Durch die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bereichen Lager/Logistik, im Dienstleistungssektor und der Gastronomie ist der Flughafen von wesentlicher Bedeutung für den Grundsicherungsträger.

Die dem Flughafen benachbarten kreisangehörigen Städte Mörfelden-Walldorf, Raunheim und Kelsterbach sind wesentlich durch den Flughafen geprägt. Die Gewerbeansiedlung ist dort stark auf den Flughafen und dessen Bedürfnisse und die der Nutzer ausgerichtet. So finden sich u.a. viele Speditionen, Zulieferfirmen, Dienstleistungs- und Serviceunternehmen, aber auch Hotel- und Gastronomiebetriebe in den genannten Städten.

2 Regionale Arbeitsmarktentwicklung im Berichtsjahr

Der regionale Arbeitsmarkt war im Berichtsjahr – grundsätzlich vergleichbar zu den bundesweiten Tendenzen – von den Faktoren einer steigenden Arbeitslosigkeit einerseits bei gleichzeitig steigenden, ungedeckten Fachkräftebedarfen andererseits geprägt.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelte sich im Jahresverlauf wie folgt:



Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>; Zeitreihen gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter am Arbeitsort Kreis Groß-Gerau; Datum des Zugriffs 23.08.2025; Daten ab- bzw. aufgerundet auf 10er-Stellen

Ende Dezember 2024, dem nunmehr letzten Quartalsstichtag der Beschäftigungsstatistik mit gesicherten Angaben, belief sich die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf 99.792 Personen. Gegenüber dem Vorjahresstichtag entspricht dies einer Abnahme von 2.393 bzw. -2,3% an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Merkmale Groß-Gerau		sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte am Stichtag Ende ...			Veränderung gegenüber dem Vorjahresstichtag			
							Vergleichswerte	
		Groß-Gerau					Hessen	Deutschland
		Anteile in %	Dez. 24	Dez. 23	absolut	in %	in %	in %
Insgesamt		100,0	99.792	102.185	-2393	-2,3	0,6	0,3
Geschlecht	Männer	61,5	61.330	63.306	-1976	-3,1	0,4	0,1
	Frauen	38,5	38.462	38.879	-417	-1,1	0,9	0,5
Alter	unter 25 Jahre	9,2	9.147	9.241	-94	-1,0	0,1	-0,3
	25 bis unter 55 Jahre	66,3	66.145	68.423	-2278	-3,3	0,0	-0,3
	55 bis unter 65 Jahre	22,9	22.879	23.074	-195	-0,8	1,8	1,2
	65 Jahre und älter	1,6	1.621	1.447	174	12,0	15,5	14,4
	dar.: bis zur Altersgrenze	0,6	621	569	52	9,1	22,3	22,0
Arbeitszeit	Vollzeitbeschäftigte	73,2	73.012	75.710	-2698	-3,6	0,0	-0,5
	Teilzeitbeschäftigte	26,8	26.780	26.475	305	1,2	2,2	2,2
Nationalität	Deutsche	71,1	70.926	72.930	-2004	-2,7	-0,2	-0,5
	Ausländer	28,9	28.866	29.255	-389	-1,3	4,2	4,9

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Frankfurt a.M., Juni 2025, Daten zum Stichtag 31.12.2024

Gemeldete Stellenzugänge, Bestand und durchschnittlich abgeschlossene Vakanzzeiten offener gemeldeter Stellen

Im Zeitraum zwischen Januar und Dezember 2024 meldeten die Unternehmen im Kreis Groß-Gerau insgesamt 4.797 sozialversicherungspflichtige Stellen, dies entspricht einem Zuwachs von 2.417 Stellen bzw. 101,6% gegenüber dem Vorjahreszeitraum.⁶

Der Bestand offener gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Stellen und die durchschnittlich abgeschlossenen Vakanzzeiten weisen folgende Entwicklung auf:



Datenquelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>; „Arbeitsstellen“; Datum des Zugriffs 05.06.2025; Daten ab- bzw. aufgerundet auf 10er-Stellen

⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2024



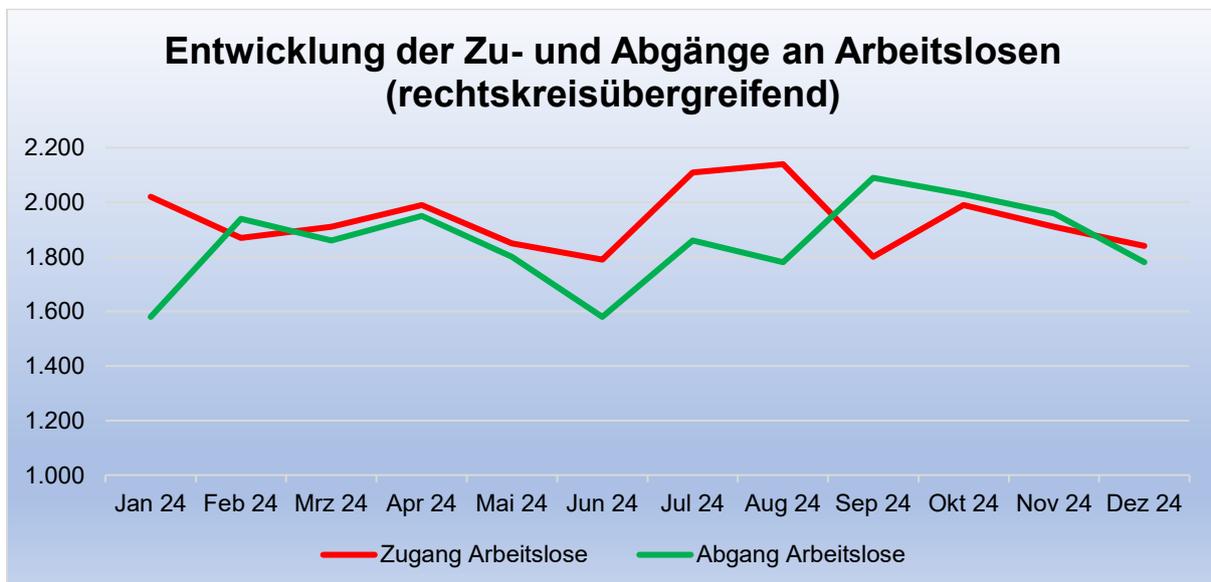
Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>; „Vakanzzeiten“; Datum des Zugriffs 05.06.2025

Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit (rechtskreisübergreifend)

Von Januar bis Dezember 2024 gingen insgesamt 7.691 Personen aus einer Beschäftigung am Ersten Arbeitsmarkt in Arbeitslosigkeit zu; dies entspricht 722 Personen bzw. 10,4 % mehr als im Vorjahreszeitraum (Januar bis Dezember 2023).

Demgegenüber meldeten sich seit Januar bis Dezember 2024 insgesamt 5.326 Personen aus Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung am Ersten Arbeitsmarkt ab, das waren 219 Personen bzw. 4,3 % mehr als im Vorjahreszeitraum (Januar bis Dezember 2023).⁷



Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>; „Arbeitslosigkeit“; Datum des Zugriffs 12.07.2024

⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2024; Erstellungsdatum 31.12.2024

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die rechtskreisübergreifenden Arbeitslosenzahlen stiegen während des Berichtszeitraums von 9.525 Personen (Januar 2024) auf 10.021 Personen (Dezember 2024), die Arbeitslosenquote von 6,2% im Januar 2024 auf 6,4% im Dezember 2024.⁸ Dies entspricht einem Anstieg von 0,5% gegenüber dem Vorjahresmonat Dezember 2023.

Ein anhaltender Anstieg war insbesondere im Rechtskreis des SGB III zu verzeichnen



Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Angebote/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>; Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Kreis Groß-Gerau SGB III, Daten ab- bzw. aufgerundet auf 10er-Stellen; Datum des Zugriffs 30.05.2025



Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Angebote/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>; Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Kreis Groß-Gerau SGB II, Daten ab- bzw. aufgerundet auf 10er-Stellen; Datum des Zugriffs 30.05.2025

⁸ Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Auswahl/raeumlicher-Geltungsbereich/Politische-Gebietsstruktur/Kreise/Hessen/06433-Gross-Gerau>

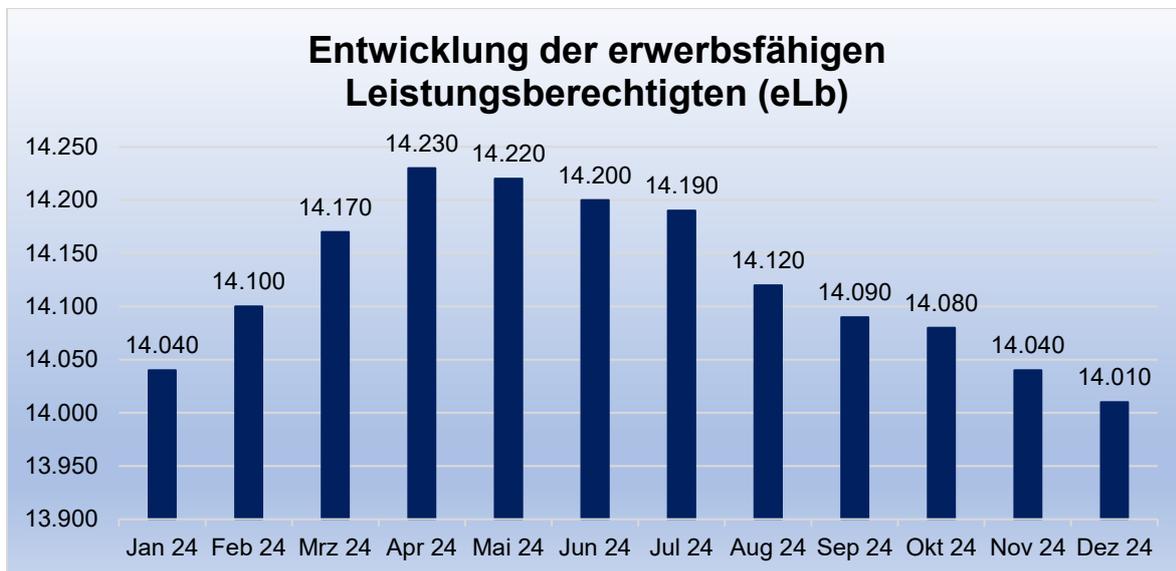
Mit Abschluss des Berichtsjahres im Dezember 2024 entfielen 35,4% (Vorjahresmonat 32,0%) der gemeldeten Arbeitslosen auf den Rechtskreis des SGB III, 64,6% (Vorjahresmonat) 68,0% auf den Rechtskreis des SGB II.⁹

Insgesamt kann man für das Kalenderjahr 2024 anhand der Entwicklungen der Arbeitslosenzahlen, der Zugänge in Arbeitslosigkeit sowie der spezifischen Kundenstruktur der Leistungsberechtigten des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau (vgl. Folgekapitel) eine erschwerte arbeitsmarktliche Ausgangslage für die Integrationsarbeit bilanzieren.

3 Entwicklung der Fallzahlen im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Die Fallzahlen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) entwickelten sich mit einem unterjährigem Anstieg zwischen Januar (mit 14.040 eLb) bis April 2024 und sinkenden Fallzahlen zwischen Mai bis zum Jahresabschlusswert von 14.012 eLb im Dezember 2024.¹⁰



Datenquelle:

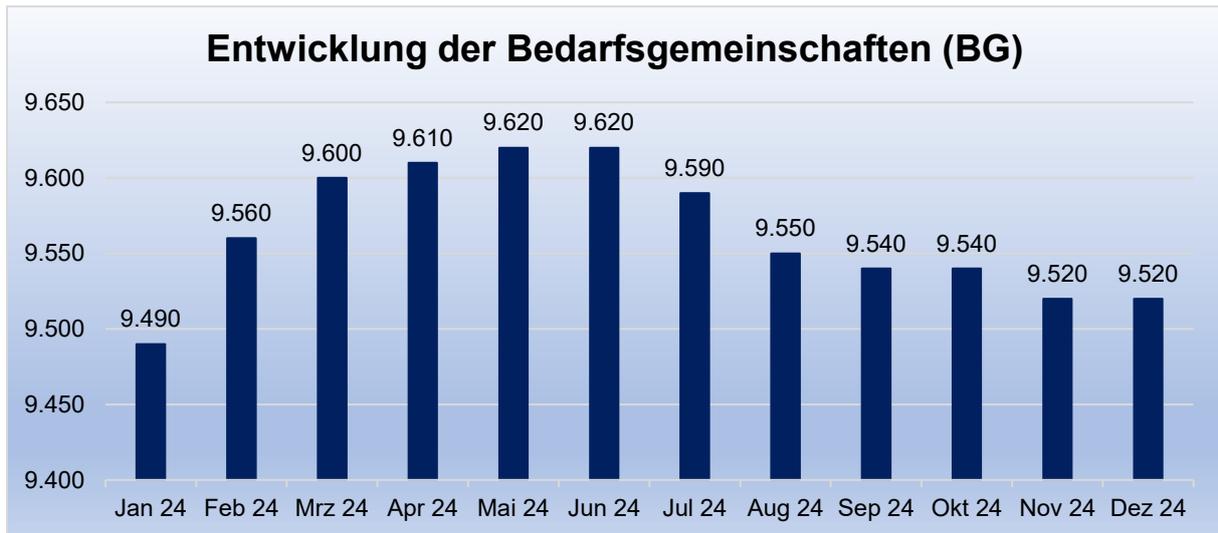
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Grundsicherung/Grundsicherung-Nav.html>; Zeitreihe, Indikator „Erwerbsfähige Leistungsberechtigte“, (auf- bzw. abgerundet auf volle 10-er Stellen); Datum des Zugriffs 05.06.2025

Bedarfsgemeinschaften

Entsprechend zur Gesamtentwicklung der eLb veränderte sich die Zahl der Bedarfsgemeinschaften im Jahresverlauf von 9.489 Bedarfsgemeinschaften im Januar auf 9.516 Bedarfsgemeinschaften im Dezember 2024, darunter 1.771 Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften.

⁹ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Hessen Dezember 2024

¹⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, April 2024, März 2025, Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten



Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Grundsicherung/Grundsicherung-Nav.html>; Zeitreihe, Indikator „Bedarfsgemeinschaften“; Datum des Zugriffs 05.06.2025

Die durchschnittliche Größe der Bedarfsgemeinschaften lag im Dezember des Berichtsjahres 2024 mit 2,2 Personen stabil zu den Werten der letzten beiden Vorjahre (die Durchschnittswerte des Bundes mit 2,0 Personen und des Landes Hessen mit 2,1 Personen blieben ebenso unverändert).¹¹

Die Anzahl der in den Bedarfsgemeinschaften lebenden Personen betrug im Januar 21.240 Personen und sank bis zum Jahresabschluss im Dezember 2023 auf 21.013 Personen.¹²

Ausgewählte Eckdaten zur Kundenstruktur

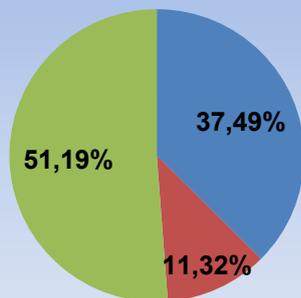
Die Kundenstruktur des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau ist maßgeblich durch einen hohen Anteil von Leistungsempfänger*innen geprägt, deren Erstsprache nicht Deutsch ist. Ebenso verfügt ein hoher Anteil der Leistungsempfänger*innen nicht über einen (in Deutschland anerkannten) Schul- und Berufsabschluss. Dies geht mit erheblichen Herausforderungen im gesamten Integrationsprozess einher: Integrationsrelevante Qualifizierungen können aufgrund der fehlenden Sprachkompetenzen nicht oder nur sehr zeitverzögert eingeleitet werden. Ebenso wirken sich langwierige Anerkennungsverfahren im Ausland erworbener Berufsabschlüsse (sofern vorhanden), nachteilig auf die Chancen einer zeitnahen Arbeitsmarktintegration aus.

Folgend sind die benannten Indikatoren im Überblick dargestellt:

¹¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder (Monatszahlen), Berichtsmonat Dezember 2024, Nürnberg März 2025

¹² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder (Monatszahlen), Berichtsmonat Januar 2024, Nürnberg April 2024 und Berichtsmonat Dezember 2024, Nürnberg März 2025

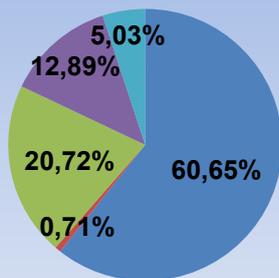
eLb nach Staatsbürgerschaft Durchschnitt im 4. Quartal 2024



■ dt ■ EU-Ausl ■ nicht EU-Ausländer

Datenquelle:
BA Statistik Kreisreport SGB II / comp.ASS

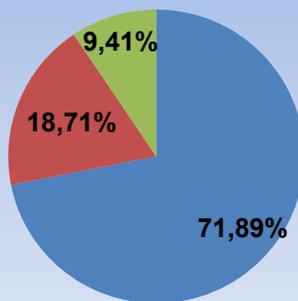
Qualifikation Schulabschluss Durchschnittswerte 4. Quartal 2024



■ kein Schulabschluss ■ Sonder-/Förderschule ■ Hauptschule
■ Realschule ■ weiterführende Schule

Datenquelle:
comp.ASS

Qualifikation Berufsabschluss Durchschnittswerte 4. Quartal 2024



■ kein Berufsabschluss ■ mit Berufsabschluss ■ höherer Berufsabschluss

Datenquelle:
comp.ASS

4 Aufstellung des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau

Gründung und Einbettung:

Der Kreis Groß-Gerau ist seit 01.01.2012 zugelassener kommunaler Träger nach § 6a SGB II. Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau (AöR) hat seinen Betrieb als Anstalt öffentlichen Rechts auf Basis des Hessischen Offensivgesetzes am 01.01.2012 aufgenommen.

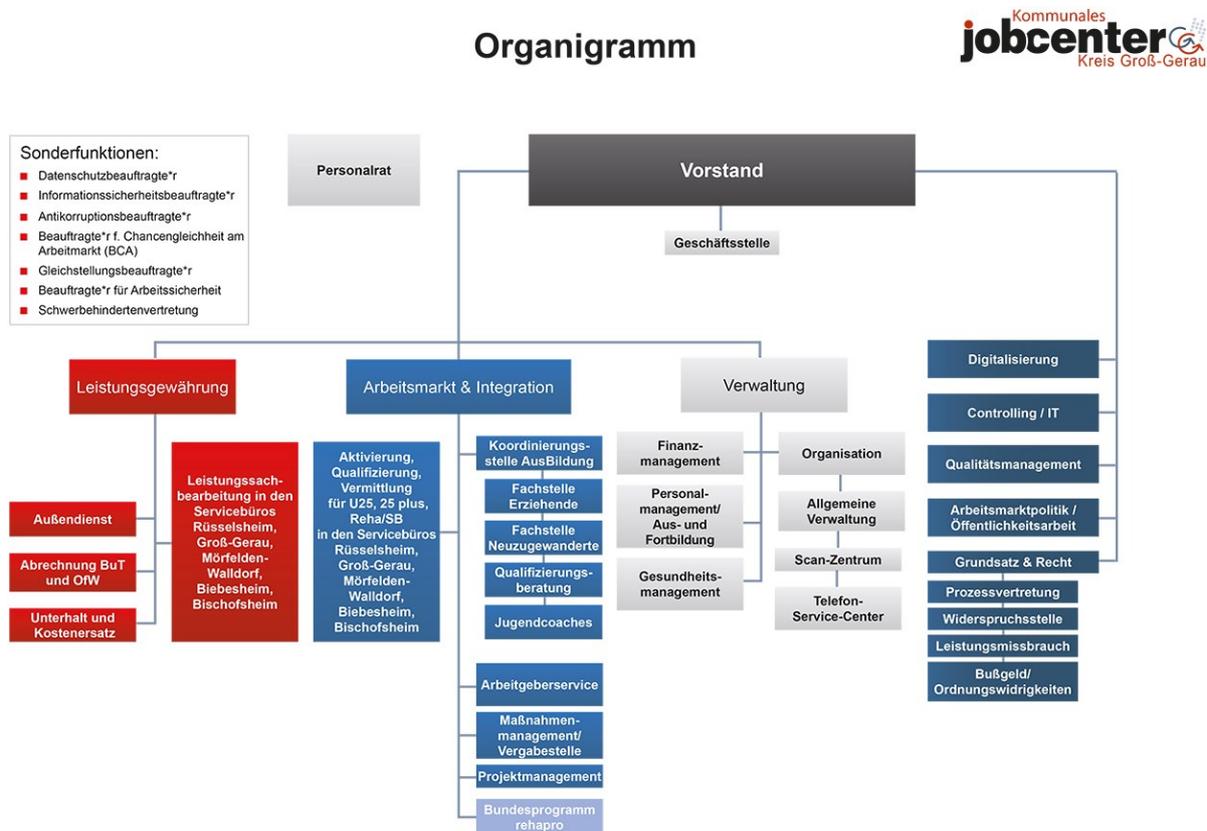
Mit Einrichtung einer AöR wird der Kreis den Anforderungen an eine besondere Einrichtung gerecht. Die AöR hat Dienstherreneigenschaft und verfügt über einen eigenen Haushalt und demzufolge über einen eigenen Personalkörper auf Basis eines entsprechenden Stellenplans. Sie grenzt sich damit haushaltstechnisch vom Haushalt des Kreises ab.

Organe der AöR sind der Verwaltungsrat und der Vorstand. Aufgabenstellung von Verwaltungsrat und Vorstand sind in einer Satzung definiert.

Mit der Einrichtung einer AöR wurde dem Anspruch Rechnung getragen, durch kurze Entscheidungswege, Autonomie in der Personalbeschaffung und einen eigenen Haushalt größtmögliche Flexibilität und bestmögliche Auslastung zu erzielen.

Zugleich sichert die enge Verzahnung mit der Kreisverwaltung – basierend auf entsprechenden Vereinbarungen und Kooperationen – sowie die Zusammenarbeit mit den politischen Gremien eine an den Zielen und inhaltlichen Vorgaben des Kreises ausgerichtete Aufgabenwahrnehmung durch die AöR.

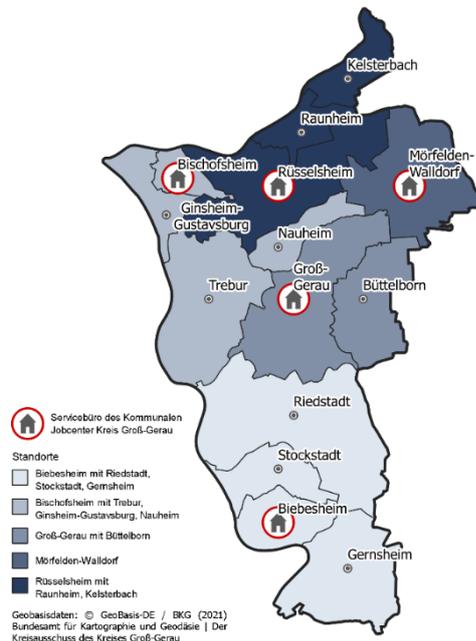
Organisatorischer Aufbau des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau:



Stand: Dezember 2024

Zur Aufbauorganisation:

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau verfügt – verteilt über das Kreisgebiet – in Groß-Gerau, Rüsselsheim, Mörfelden-Walldorf, Biebesheim und Bischofsheim über Servicebüros für Leistungs- und Vermittlungsangelegenheiten.



Hier werden – jeweils vor Ort – folgende, umfangreiche Dienstleistungen erbracht:

- Überprüfung der Hilfebedürftigkeit, Zahlbar-machung 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 erwerbsfähiger Leistungsberechtigter aller Altersgruppen
- Gewährung von Eingliederungsleistungen
- Standortbezogener Arbeitgeberservice.

Unterstützt werden die Regelteams vor Ort durch die Fachstelle Erziehende, die Fachstelle Neuzugewanderte, die Qualifizierungsberatung und den Ausbildungscoach sowie die Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (BCA). Diese Fachstellen arbeiten standort-, team- und altersgruppenübergreifend.

Unterstützt werden die Regelteams vor Ort durch die Fachstelle Erziehende, die Fachstelle Neuzugewanderte, die Qualifizierungsberatung und den Ausbildungscoach sowie die Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (BCA). Diese Fachstellen arbeiten standort-, team- und altersgruppenübergreifend.

Änderung der Aufbauorganisation im Berichtszeitraum:

2019 erhielt die Bereichsleitung M&I vom Vorstand den Auftrag, die Aufbauorganisation – insbesondere der Vermittlungsteams – zu überprüfen. Zentrale Fragen waren die Angemessenheit der Strukturen im Hinblick auf Arbeitsmarktanforderungen, Teamorganisation und Führungsfähigkeit.

Es wurden folgende Ziele definiert:

- Vereinheitlichung der Teamstrukturen, statt dezentraler Führung über mehrere Standorte
- Stärkere Orientierung am Sozialraum und lokalen Arbeitsmarkt
- Ganzheitliche Sicht auf Bedarfsgemeinschaften
- Bedarfsorientierte Betreuung, insbesondere benachteiligter Leistungsberechtigter

Eine hierarchieübergreifende Arbeitsgruppe entwickelte ein neues Modell, das 2019 vom Vorstand beschlossen wurde, aber pandemiebedingt pausierte. Ende 2023 wurde der Prozess erneut aufgegriffen und bestätigt.

Seit September 2024 gilt die neue Struktur altersübergreifender Standortteams mit Spezialisierungen für die Zielgruppen U25 und 25plus. Die bisherige Trennung nach U25, Ü25 und 50plus entfällt.

Zur Bündelung übergreifender Themen und Netzwerke wurde die Koordinierungsstelle „Ausbildung und Qualifizierung“ eingerichtet. Dort sind nun auch die Fachstellen Neuzugewanderte, Erziehende, Jugendcoachs und Qualifizierungsberatung angesiedelt. Der altersunabhängige Ansatz soll Synergien stärken und Qualitätsstandards sichern.

Finanzielle Ausstattung und Mittelverteilung des EGT im Berichtsjahr:

Im Haushaltsjahr 2024 standen EGT-Mittel des Bundes in Höhe von 13.579.324 Euro zur Verfügung, von denen 5.526.000 Euro in den Verwaltungshaushalt umgeschichtet wurden.

Zur Umsetzung des Maßnahmenplans standen somit 8.053.324 Euro zur Verfügung.

Verausgabt wurden im EGT 6.679.709,36 €, da zunächst von einem Umschichtungsbetrag von ca. 8 Mio. € ausgegangen wurde. Dieser Betrag verringerte sich im Laufe des Jahres, konnte aber nicht (mehr) für Maßnahmen eingesetzt werden.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau verfolgt explizit den Ansatz „Make, not Buy“, um im Fachbereich „Arbeitsmarkt und Integration“ folgende, zielrelevante Kriterien konsequent gewährleisten zu können:

- Kontinuierlich hohe Beratungsqualität
- Aufbau unterstützender Workshop-Angebote
- Methodische Einhaltung des integrierten Fallsteuerungsmodells („RoFa-Modell“)
- Stringente Ausrichtung an den geschäftspolitischen Zielen, die sich aus der arbeitsmarktpolitischen Eingliederungsstrategie ableiten
- Verbindliche Einbettung in die Kommunale Ausbildungs- und Beschäftigungsstrategie des Kreises Groß-Gerau

5 Geschäftspolitische Ziele

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

Die geschäftspolitischen Ziele umfassen:

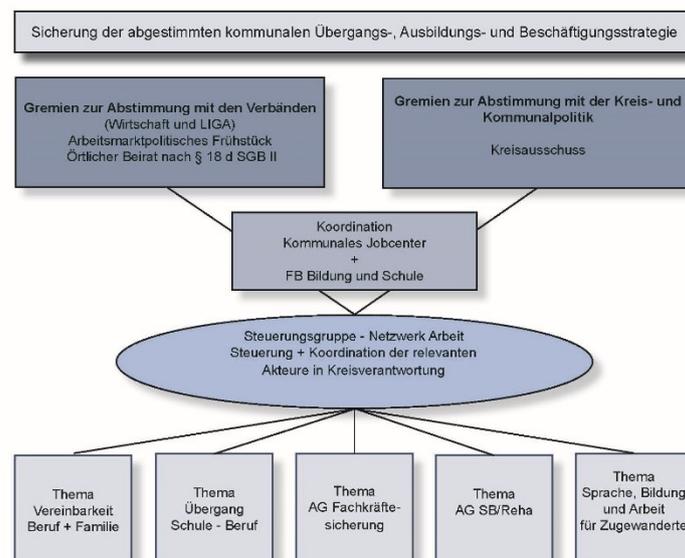
- Verminderung der Hilfebedürftigkeit und Steigerung der dauerhaften Integration in existenzsichernde Erwerbstätigkeit aller Altersgruppen, insbesondere:
 - Stabilisierung der Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 - Erschließung von Beschäftigungschancen für Alleinerziehende, 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 Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 - Verbesserung der Integrationsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit hohem Unterstützungsbedarf
 - Ausbau passgenauer Unterstützungsleistungen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Förderung der Verzahnung präventiver Gesundheitsangebote der Krankenkassen mit Angeboten des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau
 - Steigerung der Aktivierung aller Altersgruppen
 - Kontinuierliche Einbindung kommunaler Eingliederungsleistungen
 - Umsetzung sozialer Teilhabe entsprechend der Förderinstrumente §16e und §16i des 10. Änderungsgesetzes (Teilhabechancengesetz)

6 Eingliederungsstrategie

6.1 Entwicklung und Aufstellung einer passfähigen Integrationsstrategie

Die Eingliederungsstrategie des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau ist eingebettet in die bestehende „Kommunale Ausbildungs- und Beschäftigungsstrategie“ des Kreises Groß-Gerau, die übergreifende Grundsätze, Ziele und Handlungsfelder einer am regionalen Arbeitsmarkt orientierten Integrationsstrategie definiert.¹³



¹³ vgl. hierzu: https://jobcenter-gg.de/fileadmin/Dokumente/Berichte/Kommunale_Ausbildungs- und_Beschaeftigungsstrategie_des_Kreises_Gross-Gerau_2025-2028.pdf

Eine gute Kooperation zwischen Kommunalem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und den arbeitsmarktrelevanten Fachbereichen des Kreisausschusses („Bildung und Schule“, „Soziale Sicherung“, „Wirtschaft und Energie“ – Fachdienst Wirtschaftsförderung –, „politische Steuerung“ – Büro für Chancengleichheit, Büro für Integration –) sowie der Kreisvolkshochschule, der VHS Rüsselsheim und dem Ausbildungsverbund Metall AVM (AVM gGmbH) wird seit vielen Jahren intensiv gepflegt. Regelmäßige Austauschtreffen auf unterschiedlichen (Arbeits-)Ebenen und eine etablierte Netzwerkarbeit prägen die gemeinsame Aufstellung und Ausgestaltung von Handlungskonzepten, insbesondere im Kontext „Ausbildung“.

Zwei Netzwerke seien an dieser Stelle erwähnt:

Das **Netzwerk Arbeit im Kreis Groß-Gerau** ist ein zwei Mal jährlich tagendes Arbeitsgremium, das sich aus den oben genannten Akteuren des Kreises zusammensetzt.

Zentrale Aufgaben des Netzwerkes sind:

- der Informationstransfer, die gemeinsame Reflexion und fachliche Abstimmung innerhalb der Handlungsfelder (z.B. zum Thema Ausbildung und Jugendliche U 25)
- die Sicherstellung einer gemeinsamen kommunalen Strategie zum Handlungsfeld
- die Koordination der politischen Beratung zum Handlungsfeld.

Innerhalb des Gremiums werden Planungen, Strategien und Maßnahmen gemeinsam abgestimmt und mit den jeweiligen Vorhaben zu den Themen in der Kommunalen Ausbildungs- und Beschäftigungsstrategie zusammengefasst.

Das **Netzwerk OloV** (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf) setzt sich aus Vertreter*innen der Agentur für Arbeit, des Kommunalen Jobcenters, der Kreis-Handwerkerschaft, der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer, dem Staatlichen Schulamt und den Schulleitungen der Beruflichen Schulen sowie den Schulträgern Stadt Kelsterbach und Stadt Rüsselsheim am Main zusammen. Jährlich findet ein Fachaustausch zum regionalen Ausbildungsmarkt und den Aktivitäten zur Berufsorientierung an allen Schulen im Kreis Groß-Gerau statt.

Die regionale Olov-Strategie ist der "Masterplan" für die Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf im Kreis Groß-Gerau.¹⁴

Zudem definiert sich – im erweiterten Kontext – die grundlegende Eingliederungsstrategie des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau an der konzeptuellen Verschränkung der Aspekte „Arbeitsmarktförderung und Fachkräftesicherung“. Hierbei greift das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau auf die Expertisen und eine etablierte Zusammenarbeit mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) und der Stabsstelle Fachkräftesicherung im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales zurück und hält innerhalb des Jobcenters eine Fachstelle Fachkräftesicherung vor.

In diesem Zusammenhang wurde, angestoßen durch das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau, eine Fachkräfteallianz Kreis Groß-Gerau gegründet, die es sich zum Ziel setzt, durch gemeinsame Projekte, Maßnahmen und Aktivitäten die Sicherung des Fachkräftepotentials im Kreis Groß-Gerau zu begünstigen und langfristig zu sichern. Die beteiligten arbeitsmarktpoli-

¹⁴ Die „Regionale Olov-Strategie“ mit operationalisierten Zielen für 2024 findet sich hier: https://jobcenter-gg.de/fileadmin/Dokumente/Berichte/KABS_2021-24.pdf

tischen Akteure und Netzwerkpartner verfügen in ihren Institutionen über verlässliche Strukturen, die es ermöglichen, langfristig angelegten Projekten und Zielsetzungen kontinuierlich nachzugehen.

6.2 Der Einsatz des integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa-Modell

Seit 2015 wird im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau ein ressourcenorientiertes Fallsteuerungsmodell (RoFa – ressourcenorientierte Fallarbeit) eingesetzt.

Das RoFa-Modell fügt alle Prozesse des Bereiches Arbeitsmarkt & Integration in ein Gesamtkonzept der Steuerung zusammen und verfolgt folgende Ziele in der Fallarbeit und Fallsteuerung:

- 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
- 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 & 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 Kundin/des Kunden in den Mittelpunkt.

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

Das Modell sieht die Kundin/den Kunden 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 Kunde/eine Kundin mit zahlreichen (offensichtlichen) Hemmnissen kann die eine relevante Stärke besitzen, die eine Integration ermöglicht. Dies bedeutet Stärken- statt Defizitorientierung.

Damit steht die angestrebte Integration (in sozialversicherungspflichtige Arbeit, Ausbildung oder Selbstständigkeit) im Vordergrund des Beratungsprozesses, es geht nicht um den Abbau von Vermittlungshemmnissen als Selbstzweck.

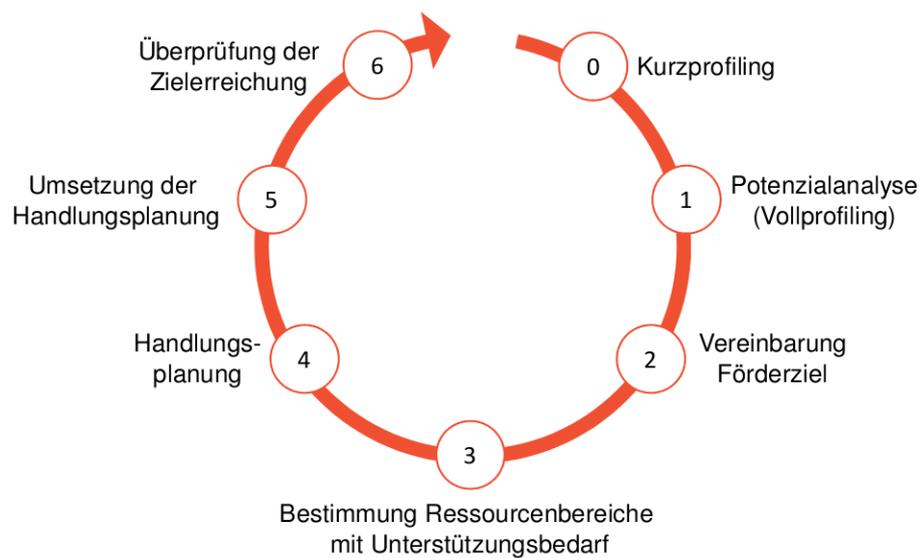
Das RoFa-Modell sieht eine lösungsorientierte Beziehung von Integrationsfachkraft und Kund*in im Rahmen logischer und stringenter Arbeitsschritte vor und verknüpft neun ganzheitliche Ressourcenbereiche mit vier Förder- und Entwicklungszielen.

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, bei der/dem Kund*in tatsächlich gestärkt wurde.

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

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



6.3 Der Arbeitgeberservice

Neben den zielgruppenorientierten Integrationsstrategien trägt der Arbeitgeberservice mit seiner Arbeit wesentlich dazu bei, die Eingliederungsziele zu erreichen.

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.

Zum Aufgabenkatalog des Arbeitgeberservice gehören insbesondere:

- Akquise von Stellenangeboten und Ausbildungsplätzen
- Passgenaue Vermittlung von Bewerbern durch eine enge Zusammenarbeit mit den Integrationsfachkräften
- Weitere Intensivierung der Integration von Menschen mit Behinderung
- Ausbau und Pflege des Arbeitgebernetzes
- Erhebung und Weitergabe des durch Arbeitgeber gemeldeten Qualifizierungsbedarfs
- Entwicklung von Qualifizierungsprojekten gemeinsam mit Arbeitgebern
- Beratung und Verhandlung von Arbeitgeberförderleistungen
- Begleitung der Kund*innen zu Vorstellungsgesprächen (im Bedarfsfall)
- Gremienarbeit
- Durchführung von Gruppeninformationsveranstaltungen und Bewerbungstagen zur Zusammenführung von Arbeitgebern und Arbeitsuchenden
- Ausrichtung und Teilnahme an Messen.

Ergänzend zu den oben beschriebenen Aufgabenbereichen und einer stellenorientierten Vorgehensweise des Arbeitgeberservice, wird seit 2016 zunehmend der Ansatz der bewerberorientierten Arbeitsvermittlung für vordefinierte Zielgruppen praktiziert. Die bewerberorientierte Vermittlung knüpft als Instrument des Absolventenmanagements unmittelbar an erfolgreich abgeschlossene Qualifikationsmaßnahmen der Kund*innen an, um eine zeitnahe Umsetzung der erworbenen Kenntnisse für eine Integration nutzbar zu machen.

Weiterentwicklung des Arbeitgeberservice

Zur Etablierung und Weiterentwicklung von Qualitätsarbeit bot der Bund-Länder-Ausschuss im Jahr 2019 bis zu neun Jobcentern im Rahmen eines Pilotvorhabens die Möglichkeit, kostenlos Beratungsdienstleistungen in Anspruch zu nehmen.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau wählte den Schwerpunkt Arbeitgeberservice/Arbeitgeberansprache und war eines der ausgewählten Jobcenter.

Die Beratungsdienstleistung durch die Interne Beratung der Bundesagentur für Arbeit startete im Januar 2020.

In mehreren gemeinsamen Workshops erarbeiteten der Vorstand, die Bereichsleitung sowie die Teamleitung die zukünftige strategische Ausrichtung und Rolle des Arbeitgeberservice (AGS).

Auf dieser Basis wurde gemeinsam mit dem Team ein operatives Konzept zur bedarfsorientierten Weiterentwicklung des AGS entwickelt. Zentrales Ziel ist es, den AGS stärker bewerberorientiert auszurichten und damit die Wirksamkeit und Passgenauigkeit der Vermittlungsaktivitäten nachhaltig zu erhöhen.

Die Umsetzung des Vorhabens wurde durch die Covid-Pandemie gestoppt, so dass es erst im Jahr 2023 zu einer Wiederaufnahme des Projektes kam.

Im Rahmen eines Reviews wurden erneut Beratungsdienstleistungen durch die Bund-Länder-Arbeitsgruppe Qualitätsarbeit zur Verfügung gestellt. Mit Unterstützung der Internen Beratung wurde die Ausarbeitung des Konzeptes „Bedarfsorientierter Arbeitgeberservice“ finalisiert.

Der offizielle Start der Neuausrichtung des AGS erfolgte im September 2024 – parallel zur Einführung der neuen Aufbauorganisation. Damit wurde ein zentraler Meilenstein zur Modernisierung und bedarfsgerechten Ausgestaltung des Arbeitgeberservice erreicht.

Integration in Ausbildung – der Ausbildungscoach im Arbeitgeberservice

Seit August 2017 ist im Arbeitgeberservice die Stelle eines Ausbildungscoachs verortet. Als vorrangiges Ziel gilt die nachhaltige Integration von bis zu 35-Jährigen in betriebliche Ausbildung oder Umschulung; Weiterbildungen bei Trägern (FbW) werden nur nachrangig verfolgt.

Das Angebot richtet sich an Kund*innen mit dem Förderziel „Integration in Ausbildung“, die im Bereich „Bewerbungs- und Stellensuchverhalten“ Unterstützung benötigen. Nach einem mehrstufigen Einmündungsverfahren erfolgt eine bewerberorientierte Vermittlung mit bis zu zwölf Monaten intensiver Betreuung. Angestrebt wird der Abschluss eines Ausbildungsvertrags oder – falls erforderlich – einer vorgeschalteten Einstiegsqualifizierung. Währenddessen werden Motivation, Mitwirkung, realistische Berufszielorientierung und Arbeitgeberberrückmeldungen regelmäßig reflektiert und in die Strategie einbezogen.

Die intensive Begleitung ermöglicht messbare Integrationserfolge, erfordert jedoch hohen Personalaufwand, um

- den Beratungs- und Betreuungsbedarf bis zum Ausbildungsbeginn abzudecken
- ein ausbildungsstabilisierendes Coaching während der Ausbildung sicherzustellen
- sowie ein kontinuierlich verzahntes Netzwerk zielgruppenrelevanter Partner zu gewährleisten.

Den Investitionen steht die Chance einer dauerhaften, existenzsichernden Integration junger Menschen als Fachkräfte gegenüber.

7 Operative Handlungsfelder/Zielgruppen

7.1 Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener

Für junge Menschen am Beginn ihres Erwachsenwerdens ist der erfolgreiche Einstieg in eine qualifizierende Bildung von zentraler Bedeutung. Ausbildung und Qualifizierung haben Vorrang vor einer unmittelbaren Beschäftigung – nur so gelingt eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Vorrangiges Ziel ist daher zunächst die Sicherung eines Schulabschlusses sowie im Anschluss die direkte Vermittlung in Ausbildung oder weiterführende Qualifizierung.

Die Integrationsfachkräfte für die Zielgruppe der unter 25-Jährigen sind in jedem altersübergreifenden Vermittlungsteam in den Servicebüros integriert. Im Berichtszeitraum waren sie für jahresdurchschnittlich 3.056 erwerbsfähige Leistungsberechtigte verantwortlich.¹⁵

Um den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich zu gestalten, arbeitet das Jobcenter eng mit den Fachkräften der Jugendberufshilfe des Kreises Groß-Gerau, den beiden Jugendämtern (Kreis Groß-Gerau/ Stadt Rüsselsheim), der Bundesagentur für Arbeit sowie den regionalen Trägern zusammen.

Viele der betreuten Jugendlichen verfügen jedoch über keinen oder nur einen unzureichenden Schulabschluss. Zudem fehlen oft grundlegende Schlüsselkompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen und Motivation, die für eine Ausbildung oder Beschäftigung unverzichtbar sind. Die Ausbildungsreife ist daher bei vielen jungen Menschen nur eingeschränkt vorhanden. Immer deutlicher treten die Diskrepanzen zwischen den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe und den tatsächlichen Fähigkeiten der Jugendlichen zutage.

Deshalb sind häufig vorbereitende Fördermaßnahmen notwendig, bevor eine reguläre Ausbildung beginnen kann. Integrationsfachkräfte können hierbei auf ein breites Spektrum an Instrumenten zurückgreifen, um Jugendlichen passgenaue Angebote zu machen. Diese reichen von niedrigschwelligen Maßnahmen im Vorfeld von Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung (z.B. Aktivierungshilfen für Jüngere), über die außerbetriebliche Berufsausbildung bis hin zu klassischen Förderprogrammen wie den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB).

Es zeigt sich bereits seit geraumer Zeit, dass Jugendliche nicht zu Beratungsgesprächen erscheinen, Fördermaßnahmen gar nicht erst antreten, diese frühzeitig abbrechen oder ihren Mitwirkungspflichten nicht nachkommen. Um dennoch Zugang zu dieser Zielgruppe zu finden, setzt das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau auf ein aufsuchendes Fallmanagement durch Jugendcoachs. So gelingt es, auch schwer erreichbare Jugendliche zu kontaktieren, gemeinsam geeignete Unterstützungsangebote (z. B. Suchtberatung) auszuwählen und – nach dem Prinzip der kleinen Schritte – ihre Vermittlungsfähigkeit schrittweise wiederherzustellen.

Gerade bei Jugendlichen sind weiterhin Nachwirkungen der Corona-Pandemie spürbar: Viele haben sich zurückgezogen, sind „abgetaucht“ und haben Schwierigkeiten, wieder in geregelte Strukturen zurückzufinden.

Besonders deutlich zeigt sich dies bei der Teilnahme an der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BAE). Noch nie zuvor war der Anteil der Jugendlichen, die ihre Ausbildung nicht innerhalb der vorgesehenen Zeit absolvieren konnten, so hoch wie im Berichtsjahr

¹⁵ Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. Erstellungsdatum: April 2025, S. 12

(und fortlaufend). In nahezu allen Fällen muss eine Verlängerung in Betracht gezogen werden – vor allem aufgrund hoher Fehlzeiten und krankheitsbedingter Ausfälle.

7.2 Förderung der Zielgruppe 25plus

Mit der Umstrukturierung der Aufbauorganisation im Bereich Arbeitsmarkt & Integration wurden die Zielgruppen Ü25 und 50 plus in der Betreuung durch die Integrationsfachkräfte zu einer gemeinsamen Zielgruppe 25 plus zusammengelegt. In den jeweiligen Vermittlungsteams der jeweiligen Servicebüros arbeiten Integrationsfachkräfte altersübergreifend zusammen.

Dabei orientieren sich die konkreten Handlungsstrategien weiterhin an den spezifischen Bedarfen der jeweiligen Altersgruppen. Dieser individuelle Ansatz entspricht den Leitsätzen des Bürgergeldes, das die Eigenverantwortung der Leistungsberechtigten stärkt und zugleich die Chancen auf langfristige Beschäftigungsfähigkeit verbessert.

Zentrales Ziel ist eine zeitnahe und nachhaltige Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie – sofern erforderlich – die Förderung durch Qualifizierung, Weiterbildung oder Umschulung.

Bereits vor Einführung des Bürgergeldes – und der damit verbundenen verstärkten Schwerpunktsetzung auf Qualifizierung – wurden insbesondere junge Erwachsene ab 25 Jahren ohne Berufsabschluss gezielt angesprochen, um sie für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen. Bei Bedarf erfolgt eine Weiterleitung an den Ausbildungscoach oder die Qualifizierungsberatung, um einen individuellen Förderplan zu entwickeln.

Qualifizierungsmöglichkeiten und die Unterstützung bei ihrer Aufnahme enden nicht an einer bestimmten Altersgrenze. Auch Menschen in fortgeschrittenem Alter können von der Förderung der beruflichen Weiterbildung profitieren. Entscheidend sind dabei – unabhängig vom Alter – vor allem die vorhandene Motivation und die kognitive Leistungsfähigkeit.

Die dahinterstehende Strategie folgt dem Grundsatz: Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung verfügen über bessere Erwerbschancen, höhere Entlohnung, eine stärkere Arbeitsplatzsicherheit und sind seltener von Arbeitslosigkeit betroffen. Damit leistet die Qualifizierungsoffensive einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Leitidee des Bürgergeldes, die auf nachhaltige Integration, Qualifizierung und soziale Teilhabe abzielt.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau sieht sich aufgrund des hohen Anteils Leistungsberechtigter ohne Schulabschluss (60,7%) und ohne Berufsabschluss (71,9%) besonderen Herausforderungen gegenübergestellt.

Einhergehend mit der Zielsetzung nachhaltiger Integrationen steht der Aspekt der Qualifizierung im Rahmen der Handlungs- und Integrationsstrategie – auch bei Kund*innen 25plus – im Zentrum der Beratungs- und Vermittlungsarbeit. „Drehtür-Effekte“ schneller Integrationen sollen vermieden und stattdessen die Erfordernisse des Arbeitsmarktes an „lebenslanges Lernen“ proaktiv im Rahmen der Integrationsstrategie umgesetzt werden.

Seit dem Kalenderjahr 2020 ist im Umfang einer Vollzeitstelle eine „Qualifizierungsberatung“ im Regelbetrieb verstetigt, die – orientiert an den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes – Nach- und Weiterqualifizierungsprozesse begleitet.

In der Altersgruppe der Menschen über 50 Jahre steht weiterhin der Themenkomplex Gesundheit im Mittelpunkt, da hier der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) besonders hoch ist. Der Fokus liegt auf der Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit sowie der Verzahnung mit rechtskreisübergreifenden Gesundheitsangeboten, um arbeitsmarktliche und gesundheitliche Aspekte eng miteinander zu verbinden.

Migrant*innen und Neuzugewanderte

Wie in Kap. 1 skizziert, verfügen ca. 48,8% der Bürger*innen des Kreises Groß-Gerau über einen Migrationshintergrund, der Bevölkerungsanteil mit nichtdeutschem Pass liegt mit 25,9% über dem hessischen Vergleichswert von 19,4%.¹⁶

Mit der Vielseitigkeit ihres kulturellen Hintergrundes tragen Migrant*innen und Neuzugewanderte zu einem weltoffenen, internationalen Denken und Leben des Kreises bei.

Ausgehend von dieser Grundüberzeugung ist es explizite Handlungspolitik des Kommunalen Jobcenters, alle Kund*innen gleichermaßen an den Unterstützungsinstrumenten innerhalb der Regelstruktur teilhaben zu lassen. Das bedeutet, dass auch Neuzugewanderte – ungeachtet des Migrations- oder Fluchthintergrundes – nach Einmündung in das SGB II in die Ressourcenorientierte Fallarbeit eingesteuert und mit für sie passgenauen Angeboten der Regelstruktur gefördert werden.

Beratung und Betreuung (ukrainischer) Geflüchteter/Job-Turbo

Aufgrund unserer generellen Kundenzusammensetzung mit 62,8% Passausländern¹⁷ und ca. 81,5 % Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund¹⁸ setzen wir bereits seit vielen Jahren – unserem RoFa-Modell entsprechend – auf einen inklusiven Ansatz bei der Förderung von Geflüchteten. Im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau werden grundsätzlich alle Kundinnen und Kunden vermittlerisch betreut und erhalten – ihren konkreten Bedarfen entsprechend – Angebote und Unterstützung. Spezielle Maßnahmen für Geflüchtete setzen wir punktuell ein.

Innerhalb der Personengruppe der Geflüchteten fokussieren wir nicht die Teil-Zielgruppe der Ukrainer*innen, sondern richten unsere Bemühungen gleichermaßen auf die gesamte Zielgruppe aus.

Folgende Angebote und Leistungen fanden und finden Anwendung:

- Regelberatung bei den Integrationsfachkräften
- Beratungsangebote durch die Fachstelle Neuzugewanderte
- Gruppeninformationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen rund um die Arbeitsmarktintegration unter dem Titel „Mit dem Turbo in Arbeit“
- Teilnahme an Maßnahmen des KJC-Maßnahmenportfolio, wenn zielführend
- Angebot einer AVGS Maßnahme ab Mitte Mai 2024, Coaching für Geflüchtete
- Teilnahme an einem Berufssprachkurs, wenn zielführend
- Arbeits- und Qualifizierungsberatung in den Integrationskursen
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Bad Homburg und den Jobcentern MTK und HTK
- Unternehmeransprache und Aktionen durch den Arbeitgeberservice:
 - Branchenspezifische Bewerbungstage
 - Einladung von Geflüchteten zur Jobmesse Rhein Main am 14.05.2024
 - Teilnahme an der Jobmesse Flörsheim am 30.10.2024

¹⁶ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2024: Tabelle Die Bevölkerung in Hessen am 31.12.2023 nach Gemeinden – Insgesamt/Deutsche/Nichtdeutsche – eigene Berechnung

¹⁷ vgl. Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau Quartalsbericht IV/2024, Durchschnittswert 4. Quartal 2024

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit, Technische Rückmeldung der Daten zu Merkmalen des Migrationshintergrundes, April 2025 (nur zur internen Information)

- „Integration in Aktion – Unternehmen und Geflüchtete im Austausch“ 22.11.2024, Messe für Geflüchtete im Südkreis, Kooperation zwischen IHK, KJC und Wirtschaftsförderung.¹⁹

Die Kontaktdichte wurde nicht zu Gunsten der Ukrainer*innen/Geflüchteten erhöht. Die Bürgergeldbeziehenden erhalten alle gleichermaßen Unterstützung.

Ebenso hat sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau von Beginn an gegen große Messen für die Zielgruppe der Geflüchteten ausgesprochen und auf kleine, spezifische Formate gesetzt. Sowohl die Teilnahme- als auch die Integrationsergebnisse bestätigen diesen strategischen Weg.

Eine individuelle, bedarfsorientierte Förderung setzt voraus, dass unterstützende Leistungen in ausreichendem Umfang bereitgestellt werden. Nur so können Chancengleichheit bei Qualifizierung, Vermittlung und Zugang zum Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Für einen großen Teil der Kundinnen des Kommunalen Jobcenters bedeutet dies zunächst eine grundlegende Förderung der deutschen Sprachkenntnisse. Seit der Integration geflüchteter Ukrainerinnen in das SGB II kommt diesem Aspekt eine besondere Bedeutung zu.

Im Jahr 2024 konnte der Bedarf an Sprachkursen vor Ort grundsätzlich gedeckt werden. Allerdings führten finanzielle Einschnitte und Kürzungen, etwa durch den Wegfall von Wiederholungsstunden, gegen Jahresende dazu, dass eine passgenaue Förderung einzelner Zielgruppen – nicht nur der Ukrainer*innen – erschwert wurde.

Hinzu kommt das weiterhin bestehende Problem zumeist langer Wartezeiten zwischen einzelnen Sprachkursmodulen. Hierdurch geht bereits Erlerntes wieder verloren, und ein kontinuierlicher Ausbau der Sprachkenntnisse wird verhindert. Dies bremst den zügigen Fortschritt arbeitsmarktrelevanter Qualifizierungsprozesse erheblich.

Eine weitere zentrale Herausforderung im Integrationsprozess stellt die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse dar. Hierbei wird gezielt auf die Expertise des IQ-Netzwerkes („Integration durch Qualifizierung – IQ“) zurückgegriffen. Nach individueller Fallprüfung werden Verfahren angestoßen, die mit Unterstützung der Kammern und Verbände sowie gegebenenfalls in Kooperation mit lokalen Bildungsträgern und durch Arbeitserprobungen umgesetzt werden.

Kund*innen mit einer entsprechenden Qualifikation können über den Arbeitgeberservice bewerberorientiert in den Ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Sind die Deutschkenntnisse noch nicht ausreichend, besteht die Möglichkeit, diese – idealerweise in Verbindung mit Qualifizierungsmaßnahmen – nachzuholen.

Gerade für die Zielgruppe der Menschen mit Fluchthintergrund ist eine intensive Qualifizierungsberatung von großer Bedeutung: Der oft lange Weg von der Sprachförderung über die mögliche Anerkennung ausländischer Abschlüsse bis hin zu weiterführenden Qualifikationen und schließlich zur Vermittlung in Arbeit muss strategisch geplant, gut koordiniert und konsequent begleitet werden.

¹⁹ Pressemitteilung s. https://jobcenter-gg.de/aktuelles/aktuelles?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=75&cHash=28d62e70ccfe57f67e2dbba5730cd13f

Fachstelle für Neuzugewanderte

Seit 2019 bietet das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau mit der ursprünglich als *Fachstelle Geflüchtete und Arbeit* gegründeten und inzwischen zur *Fachstelle Neuzugewanderte* weiterentwickelten Anlaufstelle zusätzliche Beratungs- und Unterstützungsangebote für Neuzugewanderte an. Inhaltlich wie organisatorisch umstrukturiert und mit einem erweiterten Aufgabengebiet aufgestellt, wird sie für die Zielgruppe aller neuzugewanderten Kund*innen mit Migrationshintergrund angeboten.

Die Fachstelle arbeitet den Integrationsfachkräften als flankierende Unterstützung in der regulären Fallarbeit zu. Nach wie vor wird eine der beiden Vollzeitstellen aus Mitteln des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets des Landes Hessen finanziert. Dies ermöglicht eine „rechtskreisübergreifende Beratung aus einer Hand“, in der auch Zugewanderte des Rechtskreises des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG) beraten werden können.

Besondere Bedeutung kam der Fachstelle seit der Aufnahme der ukrainischen Geflüchteten zu: Angefangen von Erstberatungen in den Gemeinschaftsunterkünften und regelmäßigen Sprechstunden in den Gemeinden und Kommunen des gesamten Landkreises, über Gruppeninformationsveranstaltungen und Einzelberatungen in russischer Sprache in den Servicebüros bis zu einer weitergehenden Zusteuerung in Unterstützungsmaßnahmen, sofern zielführend.

Im Rahmen des Job-Turbo bringt sich die Fachstelle mit ihrem Know-how ebenfalls ein. Sowohl Gruppeninformationsveranstaltungen als auch Einzelberatungen rund um das Thema der Arbeitsvermittlung unterstützen die Regelberatung.

7.3 Förderung von Eltern und Alleinerziehenden

Die berufliche Integration von Müttern und Vätern mit Betreuungspflichten gestaltet sich zeitaufwendig: Ein beruflicher Wiedereinstieg und eine erfolgreiche berufliche Integration setzen flexible Regelungen der Kinderbetreuung voraus. So muss vor Beginn einer beruflichen Orientierung, Qualifikation oder dem Wiedereinstieg in das Arbeitsleben als erster Schritt die Kinderbetreuung geklärt sein, damit sich die Arbeitszeit nicht als Hürde im Integrationsprozess erweist.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau setzt hierzu ein standardisiertes Konzept des Beratungsprozesses zur beruflichen Integration (Allein-)Erziehender im SGB II-Bezug um, das auf einer frühzeitigen Aktivierung fußt und eine bestmögliche Unterstützung beim (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben anbietet.

Es werden, beginnend von der Anzeige der Schwangerschaft beim SGB II-Träger, über die Geburt des Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, gezielte Verfahrensschritte einer Integrationsstrategie auf den ersten Arbeitsmarkt verfolgt.

Diese umfassen – schon vor Eintritt des Mutterschutzes – bedarfsorientierte Informationen über Beratungs-, Unterstützungs- und Vermittlungsangebote, die durch regionale Informationsveranstaltungen der BCA, individuelle Beratungstermine bei der Integrationsfachkraft und Vernetzung mit den für die Kinderbetreuung zuständigen Stellen (Kommunen, KiTas, Kinder-

tagespflege, Jugendamt, Beratungsstellen) noch während des ersten Lebensjahres des Kindes ergänzt werden.²⁰ In weiteren, gezielt aufeinander abgestimmten Schritten werden die Umsetzung der Kinderbetreuung, eine intensive Aktivierung und Einbindung in individuelle Maßnahmenangebote, bis hin zur Vermittlung in Arbeit umgesetzt.

Die Fachstelle Erziehende

Die Fachstelle Erziehende unterstützt den Beratungs- und Vermittlungsprozess der Integrationskräfte und ist mit zwei Vollzeitstellen sozialräumlich jeweils im Nord- und Südkreis verortet. So finden Kund*innen aus dem gesamten Einzugsgebiet des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau eine Ansprechpartnerin für Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit.

Die Mitarbeitenden der Fachstelle betreuen arbeitsmarktnahe Erziehende mit den RoFa-Förderzielen „Integration“ und „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“.

In der Fachstelle finden Erziehende mit Kindern unter zehn Jahren – eine auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichtete – Beratung zu passgenauen Qualifizierungen, vernetzte Unterstützung des Arbeitgeberservice durch entsprechende Stellen- und Arbeitgeberakquise und Hilfe bei der Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu Randzeiten. Insbesondere vor dem Hintergrund eines sich seit Jahren zuspitzenden Kinderbetreuungsdefizites leistet die Fachstelle für Erziehende hier wichtige Arbeit.

Die enge Verzahnung in der Zusammenarbeit mit der BCA erweist sich als besonders vorteilhaft, wenn es um ergänzende Beratungsangebote für Alleinerziehende, Frauen oder Familien geht: So können Informationen auf kurzem Weg ausgetauscht, gemeinsame Strategien besprochen und die Ergebnisse mit den Kund*innen kommuniziert werden.

7.4 Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden

Das Kommunale Jobcenter misst der beruflichen Teilhabe und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung große Bedeutung bei, denn sie partizipieren – bei gleicher Qualifikation – nicht adäquat an beruflichen Einstiegsmöglichkeiten. Dies führt u.a. dazu, dass schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich länger arbeitslos sind als nicht Schwerbehinderte.

Seit 2013 werden Rehabilitanden und Menschen mit Behinderung in den jeweiligen Vermittlungsteams aller Servicebüros von spezialisierten Integrationsfachkräften betreut und beraten. Hierdurch können die individuellen Vermittlungsstärken und Bedarfe unmittelbar und ohne organisatorische Schnittstellen berücksichtigt, die Arbeit mit den Kund*innen intensiviert und die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt optimiert werden.

²⁰ Die frühzeitige Integration in Arbeit durch passgenaue Kinderbetreuung ist das zentrale Ziel des „Netzwerkes Vereinbarkeit Beruf und Familie“. Mit dem Netzwerk 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.

7.5 Förderung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen

Etwa 30% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau weisen (komplexe) gesundheitliche Einschränkungen auf und werden dem RoFa Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“ zugeordnet.²¹

Um die einzelnen Kund*innen passgenau und individuell unterstützen zu können, hat sich das Jobcenter Kreis Groß-Gerau für den gesamten Gesundheitsbereich sehr breit aufgestellt und hält für diese Kund*innengruppe die Angebote des Projektes „rehapro“ und des Bündnis für Gesundheit GKV vor. Zudem steht allen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen auch ein breit gefächertes Maßnahmenangebot zur Verfügung.²²

Um den Zugriff auf gesundheitsfördernde Angebote ausweiten zu können, beteiligt sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau am bundesweiten Programm „teamw()rk für Arbeit und Gesundheit“. Das Projekt, initiiert von der Bundesagentur für Arbeit, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städtetag sowie der gesetzlichen Krankenversicherung, greift den Ansatz 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 individuell und bedarfsorientiert kostenlose gesundheitsfördernde Angebote unterbreiten zu können. Dabei fußt die Struktur des Modellvorhabens 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. Der Ansatz des Modellprojektes wurde in der Beratungsarbeit von den Kund*innen sehr gut angenommen. Es werden kontinuierlich verschiedene Formate angeboten, darunter beispielsweise ein Spaziergeh-Treff, eine Kreativwerkstatt sowie diverse digitale Vorträge zu Gesundheitsthemen. Die Resonanz seitens der Kundinnen und Kunden ist durchweg positiv und rege.

Im Rahmen des geförderten Bundesprogrammes „rehapro - Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben“ hat das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau im Verbund mit dem Jobcenter Darmstadt (gemeinsame Einrichtung) das Projekt V-I-T (Vernetzen-Interaktion-Teilhabe) ins Leben gerufen. Im Projekt werden insbesondere Leistungsberechtigte mit psychischen und/oder Suchterkrankungen auf neuartige Weise in einem interdisziplinären Team individuell unterstützt und begleitet. Im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau besteht das Team aus vier Gesundheitscoachs, einem Arbeitsmarktexperten, einer medizinischen Beratung, einer psychologischen Beratung, einer Projektleitung, einer Projektassistenz sowie der verbundübergreifenden Projektkoordination. Die Teilnahme ist für die Leistungsberechtigten freiwillig.

Das Projekt rehapro verlief im Berichtsjahr 2024 sehr erfolgreich und kann als Leuchtturmprojekt in der Arbeit mit psychisch Kranken betrachtet werden. Die Teilnehmenden (psychisch Erkrankte und/oder Menschen mit Suchterkrankung) nehmen das Angebot gerne an. Es zeigt sich, dass der Ansatz vorhandene Lücken schließt und die Bedarfe groß sind.

Die Verzahnung mit dem Regelgeschäft, insbesondere den Spezialisten Reha/SB und dem Projekt „teamw()rk für Arbeit und Gesundheit“ ist für alle Seiten gewinnbringend und entlastend.

²¹ compASS: Eigene Auswertung

²² vgl. hierzu Maßnahmenangebote Nr. 26 bis 32

Als ein weiterer Erfolgsfaktor gilt die gute Vernetzung mit Partner*innen im Sozialraum. So ist das Projekt fest in verschiedenen Gremien des Kreises Groß-Gerau (wie bspw. in der Austauschkonferenz des Gemeindepsychiatrischen Verbunds, dem Arbeitskreis Sucht, dem Qualitätszirkel Psychiatrie, dem Arbeitskreis Selbsthilfe) verankert. Dies zeigt, dass das Projekt von den beteiligten Institutionen als ernstzunehmender Akteur in der Arbeit mit der Zielgruppe wahrgenommen wird. Die mit der Zielgruppe arbeitenden Institutionen stehen zusätzlich in einer Steuerungsgruppe dem Projekt beratend zur Seite.

Der im Oktober 2024 durchgeführte Fachtag stieß auf großes Interesse bei einem vielfältigen Fachpublikum. Die hohe Resonanz unterstreicht die Relevanz gesundheitlicher Themen im Kontext der Existenzsicherung und Arbeitsmarktintegration.

Aktuell arbeitet eine Projektgruppe daran, konkrete Vorschläge zur möglichen Verstetigung der im Projekt entwickelten Ansätze und Maßnahmen zu erarbeiten. Ziel ist es, die gewonnenen Erkenntnisse und Strukturen auch über das Projektende hinaus im Jobcenter zu verankern und das Thema Gesundheit als festen Bestandteil der Integrationsarbeit weiter zu stärken.

Dieser Ansatz zeigt das klare strategische Bekenntnis des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau, die gesundheitliche Stabilisierung von Leistungsberechtigten weiterhin als bedeutenden Faktor für gelingende Teilhabe und Integration in Arbeit zu betrachten.

7.6 Förderung von Existenzgründern und Selbständigen

Existenzgründer und bereits Selbständige (ExSe) werden im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau von spezialisierten und betriebswirtschaftlich geschulten Fachkräften beraten. Die Kund*innen werden in einer engen Zusammenarbeit zwischen der zuständigen Integrationsfachkraft und dem Sachbearbeiter für Leistungsgewährung betreut. So können die Interdependenzen beider Integrationsaspekte unmittelbar bei der Eingliederung aufgegriffen und in die konkrete Handlungsstrategie eingebunden werden.

Grundsätzlich fokussiert das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau eine Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem Ersten Arbeitsmarkt, da sich selbstständige Beschäftigungen häufig nicht als tragfähig erweisen.

7.7 Zielgruppenübergreifende Ansätze: Work First und Aufsuchende Hilfe

Work First versus Gleichrangigkeit von Vermittlung und Qualifizierung (Wegfall des Vermittlungsvorrangs)

Im Rahmen der Umsetzung des Bürgergeldgesetzes wurden die Prozesse zugunsten der Qualifizierung verändert. Während vor Einführung ein stringenter Work First Ansatz mit dem Ziel der zeitnahen Arbeitsvermittlung verfolgt wurde (Erstgespräch als Kurzprofilung mit Zuweisung in Sofortangebote, meist die Werkakademie), setzt man nun auf ein Vollprofilung, bei dem die Kooperationsvereinbarung auf Augenhöhe und mögliche Qualifizierungsbedarfe im Zentrum stehen.

Nach wie vor kann die Werkakademie als Sofortangebot genutzt werden. Die Inhalte wurden hinsichtlich der Identifizierung von Qualifizierungsbedarfen ergänzt.

Aufsuchende Hilfe – Ganzheitliche Betreuung

Im Rahmen umfänglicher Eingliederungsstrategien werden auch jene Kund*innen aktiv betreut, die Beratungsgesprächen wiederholt 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.

Diese grundsätzliche Überlegung wurde im Kommunalen Jobcenter durch die „Aufsuchende Hilfe“ als einem Konzept des aufsuchenden Fallmanagements bis 2022 umgesetzt. Mit der Einführung der Ganzheitlichen Betreuung wurden die Aufsuchenden Hilfen im Rahmen des § 16 k SGB II weiterentwickelt. Sie basiert auf Hausbesuchen der Kund*innen, während derer im häuslichen Umfeld der Kontakt zwischen Jobcenter und Kund*in zunächst in einem geschützten Rahmen wiederaufgenommen werden kann, um eine Kontinuität der gemeinsamen Arbeitsbeziehung erneut aufzubauen.

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

Für die Zielgruppen der über 25-jährigen wurde die „Ganzheitliche Betreuung“ als Angebot eines Bildungsträgers ausgeführt, das durch die Integrationsfachkräfte angestoßen wurde, sofern ein Kunde/eine Kundin sich der Mitwirkung entzog oder selbst einen Hilfebedarf anmeldete. Innerhalb laufender Maßnahmen, die der Stärkung der Ressourcenbereiche „Arbeitsverhalten“, „Sozialverhalten“, insbesondere aber „Arbeitsmotivation“ dienen, konnte das Instrument stützend eingesetzt werden.

8 Darstellung der Eingliederungsinstrumente

Folgende Eingliederungsinstrumente im Rahmen des SGB II und SGB III finden schwerpunktmäßig Anwendung:

§ 16 a SGB II – Kommunale Eingliederungsleistungen

Folgende Leistungen können im Rahmen der Eingliederungsstrategie für erwerbsfähige Leistungsberechtigte flankierend erbracht werden, um eine ganzheitliche und umfassende Betreuung der oder des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gewährleisten zu können:

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

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

Zudem wird in verschiedenen Arbeitskreisen und Abstimmungsgesprächen die Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen reflektiert und die enge Verzahnung kontinuierlich optimiert. Gerade bei Kund*innen mit multiplen Problemlagen können die Integrationsfachkräfte auf dieses Expertenwissen zurückgreifen und eine ganzheitliche Beratung anbieten. Die Erfahrung zeigt, dass Probleme im persönlichen und/oder privaten Bereich eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erheblich behindern können.

Der im Jahr 2015 gegründete Qualitätszirkel „Effektive Hilfeprozesse für Menschen mit Sucht - und/oder psychischer Erkrankung“ ist fest etabliert. Im Rahmen von Workshops tagen die beteiligten Träger und Institutionen zweimal im Jahr, um Verfahrensabläufe und Schnittstellen zu gestalten und somit die Zusammenarbeit weiter zu optimieren und weiter zu entwickeln.

§ 16 b SGB II – Einstiegsgeld

Zuschuss zum Einkommen aus Erwerbstätigkeit, wenn dies zum Zwecke der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich erscheint und die Fördervoraussetzungen erfüllt sind.

Mittelleinsatz: 18.814,43 Euro

§ 16 c SGB II – Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen

Erwerbstätige Leistungsberechtigte, die sich selbständig machen möchten oder bereits selbstständig sind, werden bei der Anschaffung von Sachgütern und Sachleistungen mit einem Darlehen bzw. einem Zuschuss seitens des Kommunalen Jobcenters gefördert.

Mittelleinsatz: 41.437,55 Euro

§ 16 d SGB II – Arbeitsgelegenheiten

Die Besetzung von Arbeitsgelegenheiten steht für den Personenkreis der arbeitsmarktfernen Personen zur Verfügung, die an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden sollen. Primäres Ziel ist die Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit der Kund*innen, die für eine Eingliederung in Arbeit erforderlich ist. Die in Arbeitsgelegenheiten zu verrichtenden Arbeiten sind zusätzlich, wettbewerbsneutral und liegen im öffentlichen Interesse. Das Kommunale Jobcenter hält Plätze in unterschiedlichen sozialen Projekten vor. Im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten wurden 338.080,37 Euro eingesetzt.

§ 16 e SGB II – Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Das Instrument ermöglicht eine Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und begleitender Betreuung von Menschen, die trotz vermittlerischer Unterstützung und unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach dem SGB II seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Die Förderung zielt mittel- und langfristig auf die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und die Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt ab. Damit soll die langfristige Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden. Arbeitgeber erhalten für die Beschäftigung von Leistungsberechtigten, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, Lohnkostenzuschüsse für max. 24 Monate. Mitteleinsatz: 69.906,40 Euro

§ 16 f SGB II – Freie Förderung

Das Jobcenter kann die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erweitern. Die freien Leistungen müssen den Zielen und Grundsätzen dieses Buches entsprechen. Die Leistungen der Freien Förderung dürfen gesetzliche Leistungen nicht umgehen oder aufstocken. Ausgenommen hiervon sind Leistungen für Langzeitarbeitslose und erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist. Mitteleinsatz: 182.773,34 Euro

§ 16 g SGB II – Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit

Bis zu sechs Monate nach Beschäftigungsaufnahme können Eingliederungsleistungen nach § 44 SGB III, § 45, Abs. 1 Satz 1, Nummer 5 SGB III sowie nach § 16 a SGB II oder § 16 f SGB II geleistet werden, um eine nachhaltige Eingliederung in Arbeit zu gewähren. Zudem wird die bisherige Darlehensregelung durch eine Zuschussgewährung ersetzt.

§ 16 i SGB II – Teilhabe am Arbeitsmarkt

Das Instrument wurde für sehr arbeitsmarktferne Menschen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes eingeführt.

Es richtet sich an Personen, die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre Arbeitslosengeld II bezogen haben. In den ersten beiden Jahren erhalten Arbeitgeber einen Zuschuss von 100 Prozent zum Mindestlohn bzw. Tariflohn, in jedem weiteren Jahr wird dieser Zuschuss um 10 Prozentpunkte gekürzt bei einer maximalen Förderdauer von fünf Jahren. Zudem ist eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung Bestandteil der Förderung.

Für die Förderung wurden 435.737,99 Euro verausgabt.

§ 16 j SGB II Bürgergeldbonus

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte erhalten einen Bonus in Höhe von 75 Euro für jeden Monat der Teilnahme an bestimmten Maßnahmen wie z.B. berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 des Dritten Buches mit einer Mindestdauer von acht Wochen, für die kein Weiterbildungsgeld gezahlt wird. Der Bürgergeldbonus wurde durch das Zweite Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 aufgehoben. Das Gesetz trat am 28. März 2024 in Kraft. Ab diesem Tag wurden keine neuen Förderungen mit dem Bürgergeldbonus mehr bewilligt. Teilnehmende, die ihre Maßnahme vor dem Inkrafttreten begonnen hatten, erhielten die Bonuszahlungen bis zum Abschluss oder Ausstieg aus der Maßnahme weiter

Mittelleinsatz: 22.117,50 Euro

§ 16 k SGB II – Ganzheitliche Betreuung

Zum Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten setzt das Jobcenter mit Unterstützung eines Trägers eine ganzheitliche und gegebenenfalls aufsuchende Betreuung um.

Mittelleinsatz: 393.546,36 Euro

§ 44 SGB III – Förderung aus dem Vermittlungsbudget

Durch das Vermittlungsbudget wird die Anbahnung und Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert. Hierbei sollen individuelle Hilfen bei im Einzelfall konkretem Unterstützungsbedarf ermöglicht werden.

Mittelleinsatz: 89.447,56 Euro

§ 45 SGB III – Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Nach der Bestimmung können die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die Feststellung/Verringerung oder die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die Heranführung an eine selbständige Tätigkeit sowie die Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme gefördert werden.

Eine Förderung ist sowohl im Rahmen von Gruppenmaßnahmen als auch Einzelmaßnahmen möglich (AVGS).

Mit 3.410.045,16 Euro wurden für die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung der größte Anteil der Eingliederungsmittel verwendet.

§ 51 SGB III – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

Eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme dient der Unterstützung förderfähiger Jugendlicher, in dem Voraussetzungen für das Durchlaufen einer geregelten Berufsausbildung oder für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit geschaffen werden. BvB erfolgen in enger Verflechtung mit der Vermittlung beruflicher Kenntnisse. Federführend ist hierbei die Bundesagentur für Arbeit.

Das Kommunale Jobcenter und die Agentur für Arbeit sind eng vernetzt. Dem Jobcenter steht ein vereinbartes Platzkontingent zur Verfügung.

§ 54 a SGB III – Einstiegsqualifizierungen

§ 54 a SGB III regelt die Gewährung von Förderungsleistungen in Form von Zuschüssen an Arbeitgeber, die eine sog. „betriebliche Einstiegsqualifizierung“ als Vorbereitung für eine anschließende berufliche Ausbildung durchführen.

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) wendet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die einen Ausbildungsplatz suchen und bis zum 30. September des Jahres noch nicht vermittelt sind.

Bei gleichzeitiger Teilnahme am Berufsschulunterricht besteht die Möglichkeit der Anerkennung als erstes Ausbildungsjahr

Mitteinsatz: 34.241,33 Euro

§ 73 SGB III – Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen

Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 187 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe e des Neunten Buches durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung oder zu einer vergleichbaren Vergütung gefördert werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist.

§ 76 SGB III – Außerbetriebliche Berufsausbildung

Diese Förderung befasst sich mit der direkten Unterstützung von förderungsbedürftigen jungen Menschen durch Übernahme von Ausbildungskosten. Erfasst werden dabei Maßnahmen, die als Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung durchgeführt werden. Ziel ist der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Angestrebt wird der Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nach dem ersten oder zweiten Ausbildungsjahr.

Das Jobcenter hält Ausbildungsplätze sowohl in integrativer als auch in kooperativer Form vor. Für die BAE wurden 579.198,36 Euro verwendet.

§ 81 ff SGB III – Förderung der beruflichen Weiterbildung

Über das Bildungsgutscheinverfahren wird die Teilnahme an anerkannten Fortbildungen und Umschulungen gefördert, soweit sie bewerberseitig notwendig und arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig ist. Unter bestimmten Voraussetzungen werden eine Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld (§ 87a SGB III) gezahlt.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung wurden 593.637,07 Euro verausgabt.

§ 88 SGB III – Eingliederungszuschüsse

Für Personen, die aufgrund von bestehenden Vermittlungshemmnissen nur erschwert in Arbeit vermittelt werden können, sieht das SGB III entsprechende Eingliederungszuschüsse als Leistung an den Arbeitgeber vor.

Für die Eingliederungszuschüsse (§ 88 und § 90 SGB III) wurden insgesamt 250.709,22 Euro verwendet.

§ 90 SGB III – Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen

Für behinderte, schwerbehinderte und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen stehen höhere Eingliederungszuschüsse und eine längere Förderdauer als Leistungen an den Arbeitgeber zur Verfügung.

§ 131a SGB III – Sonderregelungen zur beruflichen Weiterbildung

Über die Sonderregelung können Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen oder Maßnahmen, die eine Weiterbildung in einem Betrieb begleitend unterstützen, gefördert werden.

Bei geförderten beruflichen Weiterbildungen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen, für die nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, werden unter bestimmten Voraussetzungen Weiterbildungsprämien gezahlt.

Die klassischen Eingliederungsinstrumente werden durch die Sprachangebote des BAMF und eine Reihe von drittfinanzierten Maßnahmen und Projekte ergänzt.

Die Kommunale Ausbildungs- und Beschäftigungsstrategie des Kreises Groß-Gerau-2024 fand Anwendung:

https://jobcenter-gg.de/fileadmin/Dokumente/Berichte/KABS_2021-24.pdf

Eine Übersicht über die Förderangebote (Hilfeprodukte) des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau ist am Ende dieses Dokuments angehängt.

9 Zielerreichung

Das Jahr 2024 war – ebenso wie die vorherigen Jahre – durch prägende Herausforderungen bzw. Faktoren gekennzeichnet, die maßgeblich auf die Zielerreichung eingewirkt haben:

Finanzielle Einschnitte

Aufgrund der weiteren Kürzungen im EGT und den notwendigen Umschichtungen in den Verwaltungshaushalt für das Jahr 2024, mussten im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen weitere Einschnitte erfolgen. Anfallende Optionen konnten – wie bereits 2023 – nicht gezogen und neue Vergaben nicht getätigt werden. Dies betraf bewährte und erfolgreiche Angebote:

- Perspektive Handwerk, Vermittlungsmaßnahme für Jugendliche mit dem Schwerpunkt Handwerk, Inhalte sind in Q&B integriert worden
- JobParcours, Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahme am Flughafen
- Qualifizierungsmodule Schutz und Sicherheit und Lager/ Logistik
- Seminarangebote innerhalb des Jobtreffs

Zur Umsetzung des Maßnahmenplanes standen dem Bereich „Arbeitsmarkt und Integration“ 8.053.324 Euro zur Verfügung. Verausgabt wurden im EGT 6.679.709,36 €, da zunächst von einem Umschichtungsbetrag von ca. 8 Mio. € ausgegangen wurde.

Der Umschichtungsbetrag verringerte sich im Laufe des Jahres, konnte jedoch nicht mehr für Maßnahmen eingesetzt werden, der EGT konnte somit nicht ausgeschöpft werden.

Ein weiterer Faktor waren die angekündigten weiteren Einschnitte im EGT für 2025. Maßnahmen, für die Optionen oder neue Ausschreibungen Mitte bzw. Ende 2024 vorgesehen waren, wurden nicht weitergeführt, da sie zu einer Belastung des EGT im Jahr 2025 geführt hätten.

Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt ist dynamisch, die Entwicklungen verlaufen teilweise konträr. Während auf der einen Seite Insolvenzen und Arbeitslosigkeit immens steigen, besteht andererseits ein anhaltend hoher Arbeits- und Fachkräftebedarf. Die Position der Arbeitgeber hierzu ist jedoch nach wie vor weitgehend durch die Ambivalenz getragen, den Arbeits- und Fachkräftemangel auf hohem Niveau zu beklagen, schwächeren Personen jedoch nicht oder ungern eine Einstiegschance zu geben.

Für eine große Gruppe ist der Arbeitsmarkt aufgrund der fehlenden Kinderbetreuungsplätze verschlossen. In der Regel trifft dies qualifizierungswillige bzw. bereits qualifizierte und sehr motivierte Frauen.

Kunden-Potential

Die im System verbleibenden bzw. neu einmündenden Kundinnen und Kunden werden schwieriger und die Problemlagen komplexer. Es bedarf einer noch intensiveren Betreuung. Zudem stellt die geringe Verbindlichkeit des Bürgergeldgesetzes eine Herausforderung dar, wenn es darum geht, Kundinnen und Kunden zur Eigeninitiative zu bewegen und ihre Motivation und Mitwirkungsbereitschaft zu fördern.

Effekte des Bürgergeldgesetzes

Der im Rahmen des Bürgergeldgesetzes konzipierte Kooperationsplan bildet die Basis alles Handelns und gilt als roter Faden in der Beratung.

Die „Beratung auf Augenhöhe“ wurde gestärkt, was einen höheren Anspruch an die Beratung und die Berater*innen darstellt. Der Wegfall des konzeptuellen „Förderns und Forderns“ ist

spürbar, seitens der Kundinnen und Kunden fehlt ein gewisses Maß an Verbindlichkeit, das für die zielführende Zusammenarbeit jedoch von wesentlicher Bedeutung ist.

Im Folgenden werden die übergeordneten und spezifischen Ziele (gemäß der Zielvereinbarung mit dem Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales) sowie die Werte zur Zielerreichung dargestellt:

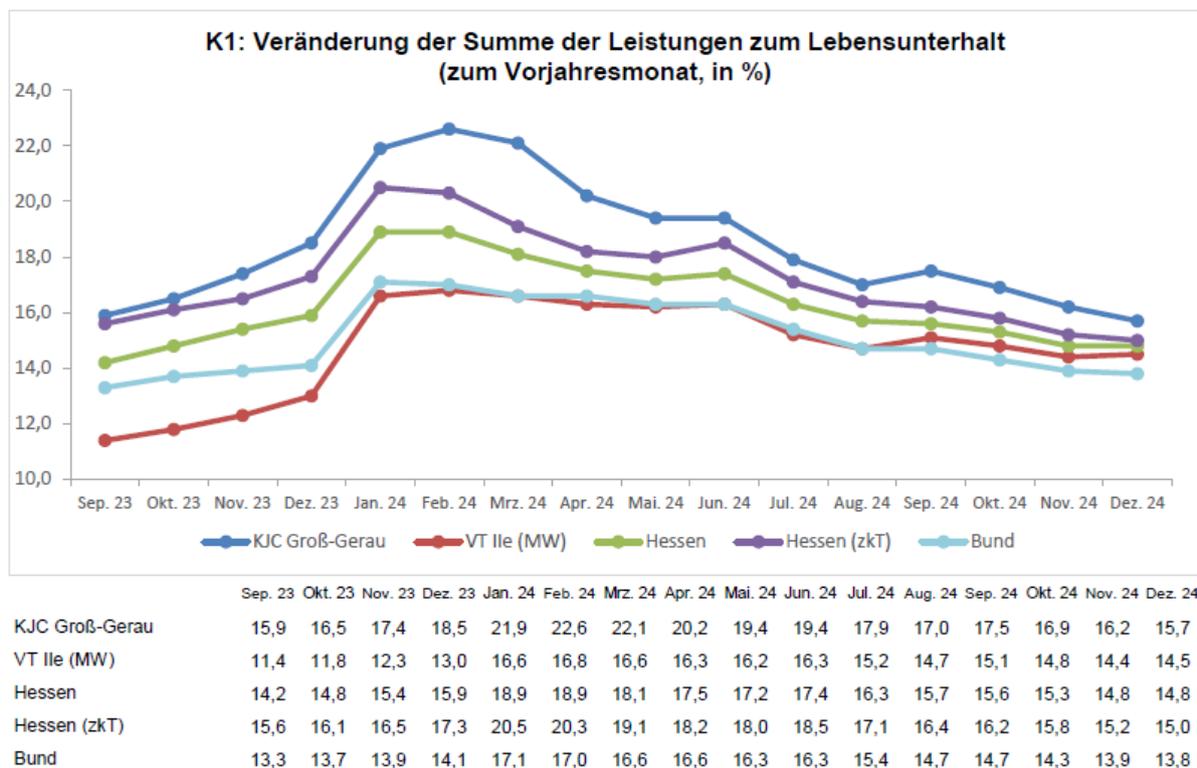
1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (K1) wurde im Jahresverlauf 2024 genau beobachtet. Sie wurde für 2024 wesentlich geprägt von der Erhöhung der Regelleistungen zum 01.01.2024 sowie der weiterhin anhaltenden Karenzzeit bei den Kosten der Unterkunft und den ersten Möglichkeiten zur Senkung der Kosten der Unterkunft ab dem 01.08.2024 (nach Ablauf der Frist nach Senkungsaufforderung).

Die Erhöhung der Regelleistungen führte unmittelbar zu einem Anstieg der Leistungen zum Lebensunterhalt in entsprechender Höhe bei der K1.

Die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt lag im Dezember 2024 um 15,7% über dem Wert des Vorjahresmonats.

Im Dezember 2024 (t-3) lag die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften bei 9.516, die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei 14.012.



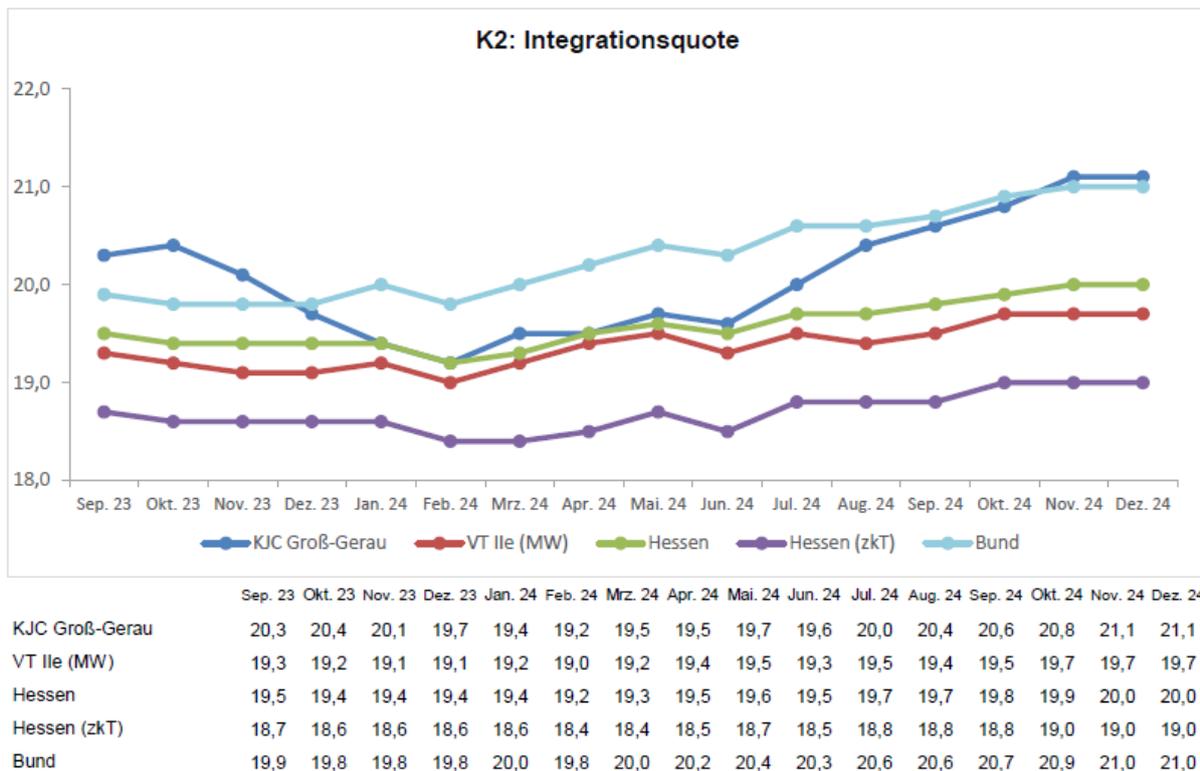
Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2024 (t-3)

2. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Zielindikator ist die Summe der Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, voll qualifizierende Berufsausbildung oder selbständige Erwerbstätigkeit im Jahr 2024.

Mit einem Jahresergebnis von 2.972 Integrationen wurde der mit dem Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales vereinbarte Zielwert von 2.300 deutlich übertroffen.

Die Integrationsquote entwickelte sich im Jahresverlauf von 19,4% im Januar 2024 mit kleineren Schwankungen durchweg positiv bis zu einem Abschlusswert im Dezember 2024 von 21,1% – und lag damit oberhalb der Durchschnittswerte aller anderen Vergleichsgruppen.



Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2024 (t-3)

Der Anteil bedarfsdeckender Integrationen lag im Dezember 2024 bei 43,0% gegenüber dem Dezemberwert des Vorjahres von 43,8%.²³ Trotz gesunkenen Anteils um 0,8% ist das erzielte Ergebnis vor dem Hintergrund nicht beeinflussbarer Größen wie regionalspezifisch hoher Mieten in der Rhein-Main-Region sowie der vergleichsweise hohen Durchschnittsgröße von 2,2 Personen pro Bedarfsgemeinschaft positiv zu bewerten; allemal, da der Anteil bedarfsdeckender Integrationen im Vergleichszeitraum im Bund um 0,9%, im hessischen Durchschnitt um 1,3% rückläufig war.

²³ Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. Erstellungsdatum: Juli 2025

Innerhalb der **Zielgruppe der Geflüchteten** wurden folgende Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, vollqualifizierende berufliche Ausbildungen oder selbständige Erwerbstätigkeiten erzielt:²⁴

eLb mit ukrainischer Staatsbürgerschaft: 240 Integrationen²⁵
 eLb nichteuropäischer Asylherkunftsländer (8HKL): 795 Integrationen

Die **geschlechtsdifferenzierte Betrachtung** der Ziel- und Ergebniswerte ergibt:

Zielwert 2024 Frauen: 736 (Dezember 2024 t-3) erzielte Integrationen: 996
 Zielwert 2024 Männer: 1.564 (Dezember 2024 t-3) erzielte Integrationen: 1.976

Integrationen und Erwerbstätigkeit

Dezember 2024 (Datenstand: Juni 2025)

Merkmale	Zeitbezug	Frauen			Männer		
		JC	SGB-II-Typ	Land	JC	SGB-II-Typ	Land
		1	2	3	4	5	6
Integrationen in SvB	J	793	11.453	18.199	1.758	19.139	31.334
dar. Anteil in Vollzeit in %	J	32,8	31,0	29,9	53,3	53,6	56,2
Anteil in Teilzeit in %	J	56,2	57,0	59,5	33,6	33,9	31,8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Faktenblatt Gleichstellung im SGB II; Nürnberg Juli 2025

Hervorzuheben ist, dass die gesetzten Zielwerte nicht nur insgesamt, sondern auch für die Zielgruppe der Frauen übertroffen wurden und sich der Anteil an Integrationen in Vollzeit bei Frauen sowohl gegenüber dem Vorjahreswert als auch in der Gegenüberstellung zu den Vergleichsgrößen positiv abhebt. Dies bestätigt den erfolgreichen Einsatz und die Wirksamkeit der Integrationsstrategien insgesamt.

Dennoch bleibt die geschlechtsspezifische Differenz – das sogenannte Gender Gap – weiterhin bestehen.

Insbesondere bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen zeigen sich weiterhin strukturelle Hürden. Zu den maßgeblichen Hemmnissen zählen:

- **Tradierte Rollenmuster**, die nach wie vor die Erwerbsbeteiligung von Frauen einschränken,
- **fehlende Kinderbetreuungsplätze**, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich erschweren,
- **nicht passgenaue Arbeitszeitmodelle**, die häufig an der Lebensrealität von Frauen mit familiären Verpflichtungen vorbeigehen.

Die Anzahl der fehlenden Betreuungsplätze im Kreis Groß-Gerau ist nach wie vor eklatant hoch.

²⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Integrationen und Verbleib nach Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB), Daten für Dezember 2024 (Zeitreihe Monatswerte) nach einer Wartezeit von drei Monaten, Erstellungsdatum 04.04.2025

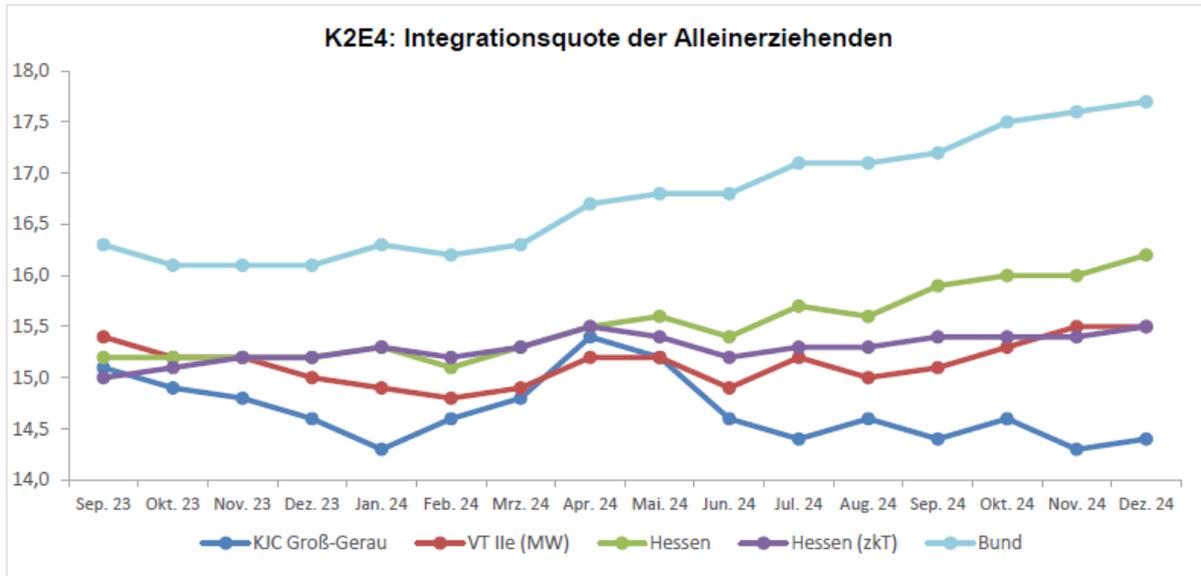
²⁵ Für Januar und Februar 2024 liegen Werte <3 vor, die entsprechend als „**“ ausgewiesen sind, insofern handelt es sich ggf. um leicht unterzeichnete Angaben.

Integration Alleinerziehender

Im Jahr 2024 wurden 254 (Vorjahr 253) Integrationen erzielt. Das Jahresergebnis wird mit einer Integrationsquote von 14,4% abgeschlossen; im Vorjahresmonat betrug sie 14,6%.

Die Entwicklung im Jahresverlauf sowie das erzielte Jahresergebnis des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau positionieren sich unterhalb aller Vergleichsgruppen. Diese Kennzahl ist die „empfindlichste“ Kennzahl im Kreis.

Die Gründe hierfür sind weiter oben bereits erläutert worden. Die fehlende Kinderbetreuung schlägt sich für die Personengruppe der Alleinerziehenden besonders negativ nieder.



	Sep. 23	Okt. 23	Nov. 23	Dez. 23	Jan. 24	Feb. 24	Mrz. 24	Apr. 24	Mai. 24	Jun. 24	Jul. 24	Aug. 24	Sep. 24	Okt. 24	Nov. 24	Dez. 24
KJC Groß-Gerau	15,1	14,9	14,8	14,6	14,3	14,6	14,8	15,4	15,2	14,6	14,4	14,6	14,4	14,6	14,3	14,4
VT Ile (MW)	15,4	15,2	15,2	15,0	14,9	14,8	14,9	15,2	15,2	14,9	15,2	15,0	15,1	15,3	15,5	15,5
Hessen	15,2	15,2	15,2	15,2	15,3	15,1	15,3	15,5	15,6	15,4	15,7	15,6	15,9	16,0	16,0	16,2
Hessen (zkT)	15,0	15,1	15,2	15,2	15,3	15,2	15,3	15,5	15,4	15,2	15,3	15,3	15,4	15,4	15,4	15,5
Bund	16,3	16,1	16,1	16,1	16,3	16,2	16,3	16,7	16,8	16,8	17,1	17,1	17,2	17,5	17,6	17,7

Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2024 (t-3)

3. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau konnte viele Jahre die Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) kontinuierlich reduzieren.

Bereits im Jahr 2023 zeigte sich jedoch ein deutlich verminderter Abbau, der im Dezember 2023 gegenüber dem Vorjahresmonat lediglich noch 1,2% betrug.

Während im Januar und Februar 2024 die Vorjahreszahlen noch unterschritten werden konnten, zeigte sich ab März 2024 ein kontinuierlicher Anstieg, der sich über den gesamten weiteren Jahresverlauf 2024 erstreckte und im Dezember 2024 mit plus 17,2% gegenüber dem Vorjahresmonat lag.

Maßgebliche Beeinflussungsfaktoren sind der Übergang der ukrainischen Geflüchteten in das SGB II, ebenso jedoch das aus finanziellen Gründen reduzierte Angebot an Maßnahmen zur Aktivierung und Förderung dieser Zielgruppe.

Für Dezember 2024 betrug die absolute Anzahl der LZB 8.890 Personen, das entspricht einem Anteil von 63,4% an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

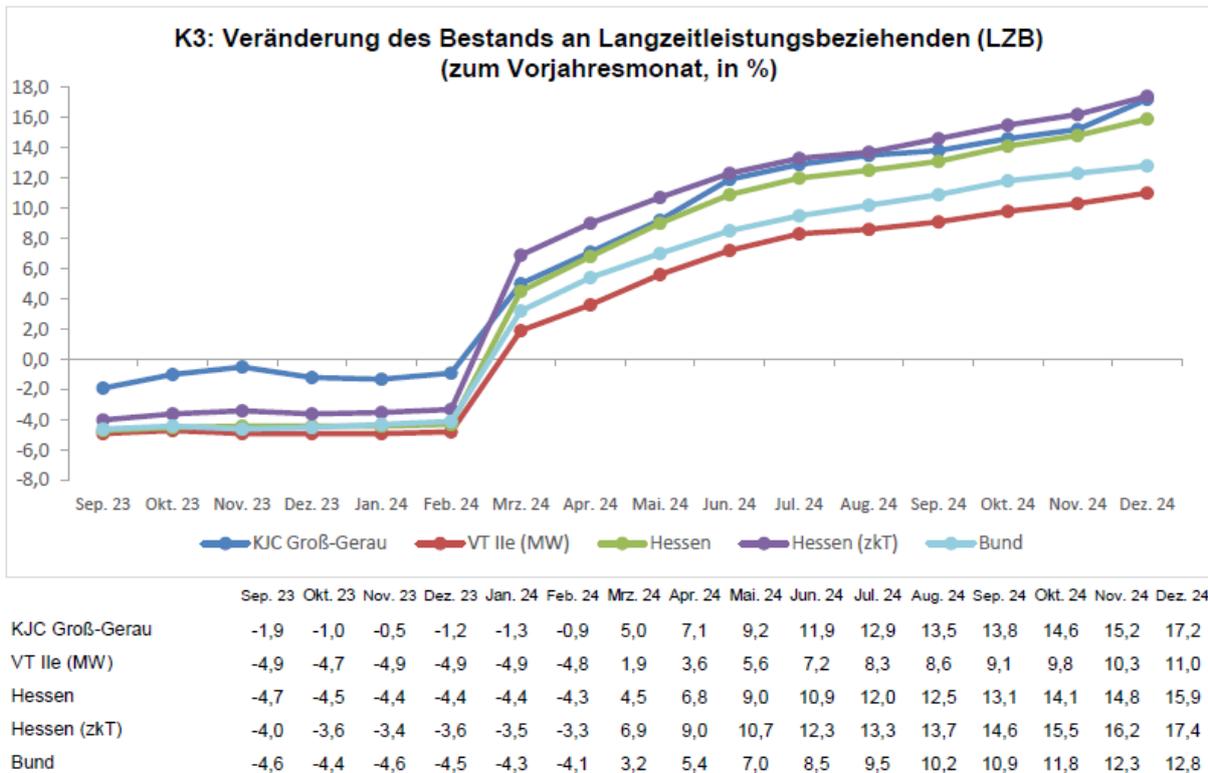
Der durchschnittliche Jahresbestand lag bei 8.414 Personen; der geplante Zielwert von durchschnittlich 7.800 Langzeitleistungsbeziehenden konnte vor dem Hintergrund der skizzierten externen wie internen Faktoren nicht eingehalten werden.

Zur Struktur der LZB:

Im Dezember 2024 betrug der Anteil der LZB an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 63,4%.

Zur Struktur der LZB:

- 50,0% der LZB sind arbeitslos
- 44,9% der LZB sind männlich
- 55,1% der LZB sind weiblich
- 61,9% der LZB haben einen ausländischen Pass
- 19,8% der LZB sind alleinerziehend
- 24,2% der LZB sind erwerbstätig.²⁶

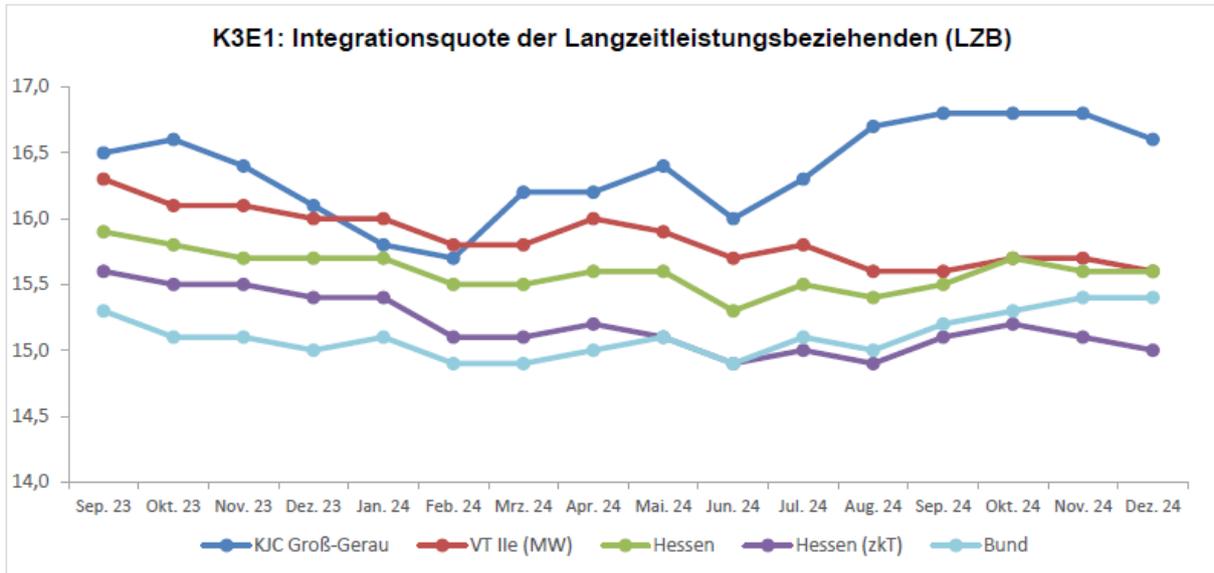


Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2024 (t-3)

²⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Langzeitleistungsbeziehende (LZB), (Monatszahlen) Nürnberg, Dezember 2024; Erstellungsdatum 26.03.2025

Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden

Dieser Indikator sollte im Jahresverlauf aufmerksam beobachtet werden, stand jedoch nicht im Fokus quantifizierter Zielwerte. Dennoch soll im Folgenden kurz der Verlauf skizziert werden.



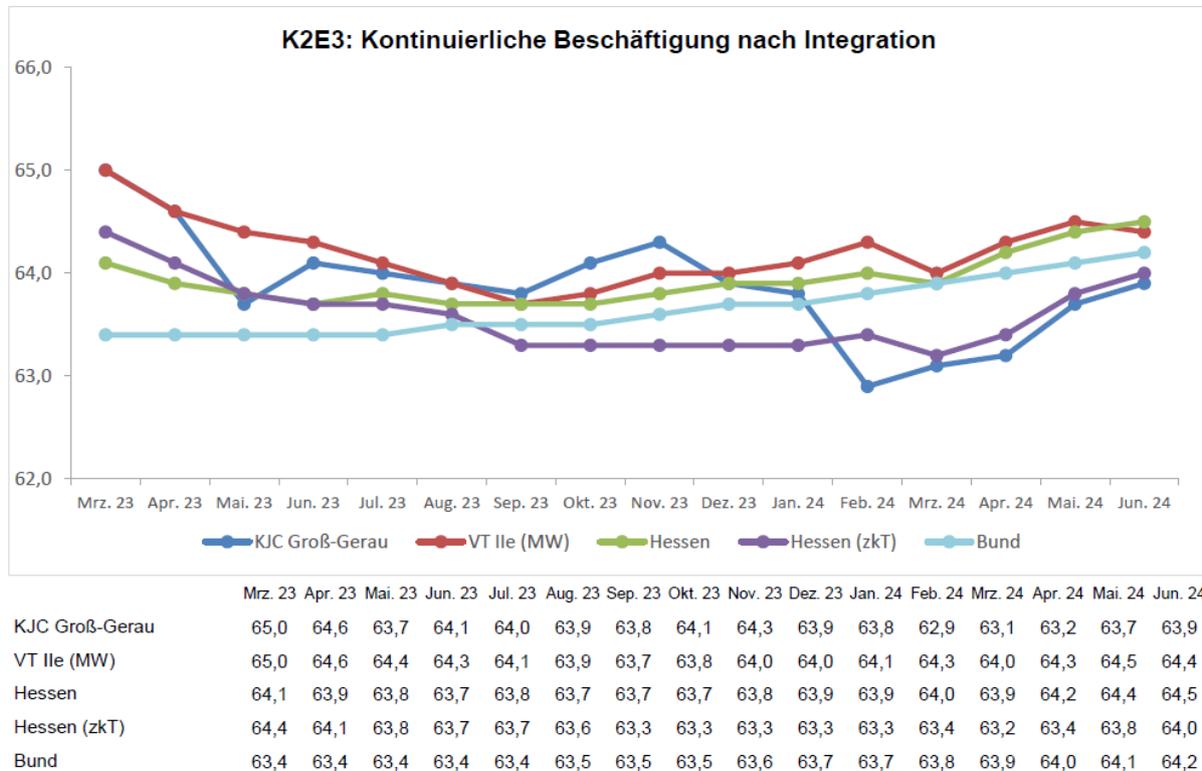
	Sep. 23	Okt. 23	Nov. 23	Dez. 23	Jan. 24	Feb. 24	Mrz. 24	Apr. 24	Mai. 24	Jun. 24	Jul. 24	Aug. 24	Sep. 24	Okt. 24	Nov. 24	Dez. 24
KJC Groß-Gerau	16,5	16,6	16,4	16,1	15,8	15,7	16,2	16,2	16,4	16,0	16,3	16,7	16,8	16,8	16,8	16,6
VT Ile (MW)	16,3	16,1	16,1	16,0	16,0	15,8	15,8	16,0	15,9	15,7	15,8	15,6	15,6	15,7	15,7	15,6
Hessen	15,9	15,8	15,7	15,7	15,7	15,5	15,5	15,6	15,6	15,3	15,5	15,4	15,5	15,7	15,6	15,6
Hessen (zkT)	15,6	15,5	15,5	15,4	15,4	15,1	15,1	15,2	15,1	14,9	15,0	14,9	15,1	15,2	15,1	15,0
Bund	15,3	15,1	15,1	15,0	15,1	14,9	14,9	15,0	15,1	14,9	15,1	15,0	15,2	15,3	15,4	15,4

Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2024 (t-3)

Es wurden 1.380 Integrationen erzielt, 167 Integrationen mehr als im Vorjahreszeitraum. Die Integrationsquote lag zum Jahresende bei 16,6% und damit deutlich über den Durchschnittswerten sämtlicher Vergleichsgruppen.

4. Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration

Der kontinuierlichen Beschäftigung nach Integration (K2E3) wurde als Ergänzungsgröße besondere Aufmerksamkeit geschenkt und ihre Entwicklung im Jahresverlauf genau beobachtet.



Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat März 2025 (t-3)

Mit 63,9% (Vorjahreswert 64,1%) liegt der Wert des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau unterhalb der Durchschnittswerte aller Vergleichsgruppen.

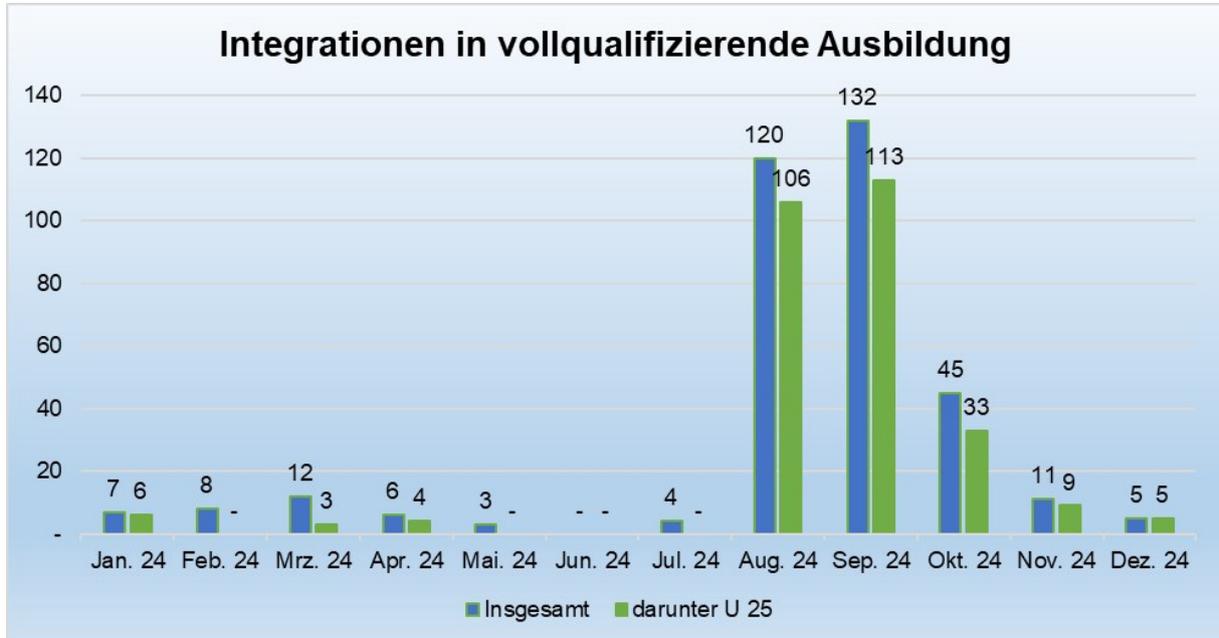
Der regionale Arbeitsmarkt im Rhein-Main-Gebiet – insbesondere in den integrationsstarken Zielbranchen und Beschäftigungsfeldern – ist stark durch Leiharbeit und eine hohe Fluktuation geprägt. Diese strukturelle Dynamik erschwert nachhaltige Integrationen in stabile Arbeitsverhältnisse und stellt somit eine zusätzliche Herausforderung für Vermittlungsprozesse dar.

Die Kundenstruktur des Kommunalen Jobcenters Groß-Gerau ist durch einen hohen Anteil an Kundinnen und Kunden gekennzeichnet, die geringe oder keine formalen Qualifikationen mitbringen. Diese Voraussetzungen führen häufig zu einer prekären Positionierung auf dem Arbeitsmarkt – mit entsprechend eingeschränkten Zugängen zu qualifizierter und nachhaltiger Beschäftigung.

Vor diesem Hintergrund ist die Beeinflussbarkeit zentraler Kennzahlen, etwa im Hinblick auf nachhaltige Arbeitsmarktintegration oder Verbleibsdauer in Beschäftigung, nur eingeschränkt gegeben. Die strukturellen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und die Ausgangslagen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten begrenzen hier den direkt steuerbaren Handlungsspielraum des Jobcenters.

5. Integration in vollqualifizierende berufliche Ausbildung

Die Integration in vollqualifizierende Ausbildung ist nicht Teil der Zielvereinbarung mit dem Land Hessen. Dennoch halten wir die Integrationsergebnisse aufmerksam nach. Insbesondere die „Integrationsquote U25 in vollqualifizierende berufliche Ausbildung“ wurde im Jahr 2024 genau beobachtet.



Datenquelle: Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit: Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in vollqualifizierende Ausbildung; Auftragsnummer 220489; 29.04.2025

Im Jahr 2024 wurden 353 (2023:315) Integrationen in vollqualifizierende Ausbildung erreicht, darunter 284 (2023: 253) Integrationen in der Altersgruppe der Unter 25-jährigen. Somit wurden die Vorjahreswerte überschritten.²⁷

Mit einer Integrationsquote in vollqualifizierende berufliche Ausbildung in der Zielgruppe „U 25“ von 9,3% lag das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau oberhalb der Durchschnittsquote des Bundes mit 9,0% und übertraf deutlich die Durchschnittsquote der hessischen Jobcenter mit 8,3%.²⁸

²⁷ Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit: Auftragsnummer 220489 v. 29.04.2025

²⁸ Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. Erstellungsdatum: April 2025

10 Fazit und Schlussfolgerungen für das Folgejahr

Wie in Kapitel 9 ausführlich dargestellt, war das Jahr 2024 durch verschiedene herausfordernde Faktoren geprägt, die die Zielerreichung beeinflusst haben.

Dennoch schließt das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau das Jahr 2024 mit 2.972 Integrationen ab, das entspricht einem Zugewinn gegenüber dem Vorjahresergebnis von rund 300 Integrationen. Die als Zielwert für 2024 benannten 2.300 Integrationen konnten trotz erschwerter Rahmenbedingungen wie der angespannten finanziellen Lage, reduzierten Maßnahmenmöglichkeiten und unterjährig steigenden Fallzahlen deutlich überboten werden.

Dieses leistungsstarke Ergebnis wurde maßgeblich durch das **hohe Engagement** der Mitarbeitenden, die **Effizienz interner Strukturen** sowie die **gezielte strategische Ausrichtung** des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau erzielt.

Die strukturell bedingten Herausforderungen bleiben bestehen:

- Hoher Anteil an Menschen mit eingeschränkter Sprachkompetenz in der deutschen Sprache
- Mangelnde Berufsqualifikationen
- Nicht anerkannte Berufsqualifikationen bei Neuzugewanderten
- Überdurchschnittlich hohe Zahl von Mitgliedern in einer Bedarfsgemeinschaft
- Zuspitzung der Unterversorgung an Kinderbetreuungsplätzen.

Der kontinuierliche Anstieg der Arbeitslosenzahlen im SGB III erstreckt sich über das Berichtsjahr hinaus im laufenden Kalenderjahr 2025 auf einem nochmals erhöhten Bestand fort. Es ist von verzögerten Übergangseffekte in das SGB II auszugehen, die jedoch prognostisch nicht quantifiziert werden können.

Wie beschrieben, haben die zusätzlichen finanziellen Einschnitte das Maßnahmenportfolio 2024 weiter reduziert. Erfolgreiche Instrumente wie z.B. die Förderungen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes werden gar nicht mehr oder nur noch punktuell möglich sein. Weitere Mittelkürzungen schienen kaum noch verkraftbar, sind in 2025 aber realisiert worden.

Die Pauschalen innerhalb des Verwaltungsbudgets wurden seit Jahren trotz veränderter Kostensituation (Inflation, allgemeiner Preissteigerungen, Tarifsteigerung etc.) nicht angepasst. Das macht immer höhere Umschichtungen aus dem EGT unumgänglich und minimiert die finanzielle Handlungsfähigkeit zum Einsatz von Maßnahmen.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau wird versuchen, weitere Drittmittel zu akquirieren und sich an Förderaufrufen zu Landes- und Bundesprogrammen zu beteiligen. Diese Mittel und die Beteiligung an Sonderprogrammen können das Regelgeschäft jedoch nicht ersetzen.

Wir waren – auch in anhaltenden Krisenzeiten – immer ein leistungsstarkes Jobcenter, möchten auch weiterhin gute Ergebnisse erzielen und für die Bürgerinnen und Bürger des Kreises Groß-Gerau eine verlässliche Institution sein.

Dies erfordert gute Rahmenbedingungen, vor allen Dingen eine auskömmliche finanzielle Ausstattung, die eine umfängliche und engagierte Umsetzung des gesetzlichen Auftrags zulässt. Das sehen wir derzeit als nicht gegeben. Wir hoffen daher auf eine auskömmliche Mittelausstattung für die Jobcenter, um weiterhin für die Bürgerinnen und Bürger des Kreises Groß-Gerau eine qualitativ hochwertige Unterstützung anbieten zu können.

Maßnahmenportfolio Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau 2024

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	AQTIV-Center - Flexi-Coach 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. á 6 Std.)	AVM	Groß-Gerau/ Rüsselsheim	01.05.2023-30.04.2024	17	561	SGB II
									01.05.2024 - 30.04.2025	17	561	
2.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AQTIV-Center - Flexi-Coach - für Frauen Schnelle Integration und Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit, z.B. durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von mindestens 30 Stunden wöchentlich.	Spezifisches Angebot für Frauen , 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. á 6 Std.)	AVM	Groß-Gerau	01.05.2023 - 30.04.2024	12	72	SGB II
									01.05.2024 - 30.04.2025	12	72	
3.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AQTIV-Center - JobTreff Unterstützung bei der Entwicklung von Bewerbungsstrategien und bei der Stellenrecherche sowie die Vermittlung in Arbeit, Aktualisierung bzw. Erstellung authentischer, marktfähiger Bewerbungsunterlagen sowie Hilfestellung bei der Erstellung von individuellen, stellenspezifischen Bewerbungsschreiben. Es werden <u>terminierte Einzelcoachings</u> angeboten, optional kann zusätzlich ein 60 - 90 Sekunden dauerndes <u>Bewerbervideo</u> zur Unterstützung der Vorstellung bei potentiellen Arbeitgebern erstellt werden. Ergänzt wird das Angebot durch eine <u>digitale Sprechstunde</u> (offenes Angebot.)	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	01.05.2023-30.04.2024	90	1080	SGB II
									und 01.05.2024 - 30.04.2025	90	1080	
4.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AQTIV-Center - JobZENTRALE Unterstützung bei der Nutzung der internetbasierten JobZENTRALE und JobNWES (Stellenrecherche)	Teilnehmende des AQTIV-Centers nutzen zur Aktivierung der Eingliederung die Angebote der JobZENTRALE. Das Sofortangebot im Rahmen der JobZENTRALE hat das Ziel den stellensuchenden Personen schnell, einfach und direkt einen individuellen Stellenlink zur Verfügung zu stellen.	U25 / Ü25	Einzeltermine	AVM	online	01.07.2022-30.04.2025	flexibel		SGB II
5.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AQTIV-Center - Werkakademie Schnelle Integration und Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Neben der Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt können die Kundinnen und Kunden seit dem 01.05.2023 aber auch von einer Qualifizierungsberatung profitieren.	eLb zw. 25 - 64 Jahren (Neuantragsteller + Bestandskunden:innen), die erstmals oder nach längerer Unterbrechung Leistungen SGB II beantragen. Das Angebot wurde ab 01.05.2023 auch für Bestandskunden geöffnet.	Ü25	tgl. TZ (mind. 20 Std./Wo.)	AVM	Groß-Gerau/ Rüsselsheim	01.05.2023-30.04.2024	50	600	SGB II
									01.05.2024 - 30.04.2025	40	480	
6.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AVGS - Vermittlungsgutschein Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Arbeitsvermittlungsfirmen	Alle eLb, die in den Arbeitsmarkt integriert werden können.	U25 / Ü25	Einzeltermin	alle zugelassenen Vermittler	Standort des Vermittlers	laufend	flexibel		SGB II
7.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Wirtschaft Integriert (Das Projekt teilt sich in 3 Phasen) 1. Berufsorientierung: Berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungcoaching und Vermittlung in Ausbildungs- oder EQ-Plätze. 2. Einstiegsqualifizierung: Stütz- und Förderunterricht, berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungcoaching und Vermittlung in Ausbildung. Individuelle Einzelberatung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung 3. ABplus - Ausbildungsbegleitung	Jugendliche und Junge Erwachsene, die infolge Ihres Sprachförderbedarfs besondere Unterstützung bei der Eingliederung in betriebliche Ausbildung benötigen	U25 / Ü25	tgl. in VZ / TZ	BWHW in Koop. mit BTZ	Rüsselsheim, Darmstadt, Wiesbaden	02.05.2016-Ende noch offen	flexibel	nach Absprache mit den Trägern	ESF / Land Hessen

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
8.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Durchstarten - Integrationsangebot für Frauen Die Maßnahme soll Unterstützung bei der Integration in Ausbildung oder Beschäftigung leisten. Inhalte sind u.a. berufliches Profiling, Erhebung integrationsrelevanter Stärken, Orientierungsunterstützung bei einer erwerbsaffinen Lebensplanung, Erarbeitung konkreter Berufsziele und alternativer Beschäftigungsfelder. Zudem werden Mobilitätsressourcen der Teilnehmerinnen erschlossen. Sie erhalten Unterstützung beim Umgang mit neuen Medien und bedarfsorientierte Vermittlung bewerbungsrelevanter EDV-Kenntnisse. Bei der Stellenrecherche und Betriebsakquise für eine betriebliche Erprobung werden die Teilnehmerinnen im Rahmen der Maßnahme unterstützt und erhalten während des Praktikums ein bedarfsgerechtes begleitendes Coaching.	Weibliche eLb zwischen 20 und 60 Jahren, die nachhaltig in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse oder in Ausbildungen vermittelt werden sollen. Die Teilnehmerinnen sind grundsätzlich in der Lage, eine Tätigkeit in Vollzeit oder Teilzeit auszuüben. Eine 3-monatige Nachbetreuung ab Vorlage eines Arbeitsvertrages ist bei Bedarf sichergestellt.	tw. U25 / Ü25	tgl. TZ (20 Std./Wo.)	BWHW	Rüsselsheim	01.03.2023-28.02.2024	12	96	SGB II
9.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation	Aktivierungshilfe für Jüngere (Q + B) mit PersH Motivation und Stabilisierung; niedrigschwelliges Angebot im Vorfeld von Qualifizierung (Erwerb eines HASA), Ausbildung oder Beschäftigung. Die Maßnahme Q+B besteht aus den beiden Säulen QuaSa (Qualifizierung Schulabschluss) und QuIfa (Qualifizierung für das Handwerk).	Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen auch bis 29 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	Rüsselsheim	01.01.2024 - 31.12.2024	24, davon 4 Plätze für Geflüchtete	288	SGB II / ESF / Land Hessen
10.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	offen	AQTIV-Center - Seminarangebote Ziel der Seminarangebote ist es, erwerbslosen Personen maßgeblich dabei zu helfen, ihre Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Es werden Gruppenseminare zu verschiedenen Themen angeboten, die sich mit Bewerbungsstrategien befassen. Notwendige Fähigkeiten der Teilnehmenden werden verbessert, ihr Selbstbewusstsein und ihre Motivation gestärkt. Es werden u.a. Themen wie Vorstellungsgespräche und Telefontraining, aber auch Bewegung/Gesundheit und digitale Grundkompetenzen angeboten.	eLb ohne Altersbegrenzung, die in ihren persönlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten weiterentwickelt werden sollen. Das Sprach-Niveau der Teilnehmenden sollte mindestens A2 betragen	tw. U25 / Ü25	Tagesangebote in TZ	AVM	Groß-Gerau Rüsselsheim	01.05.2023-30.04.2024	66	792	SGB II
11.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	AQTIV-Center - Qualifizierungsmodule Lager/Logistik; Schutz/Sicherheit	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	01.05.2023-30.04.2024	32	384	SGB II
12.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	AVGS - Aktivierungsgutschein 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	flexibel		SGB II
13.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	BaE integrativ - Berufsausbildung 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: Koch/Köchin, Fachkraft Küche, Fachfrau/Fachmann Restaurants- und Veranstaltungsgastronomie.	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	Einzeltermine	AVM	Rüsselsheim	Start jeweils nach den Sommerferien	10	360	SGB II / AQB
14.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	BaE kooperativ - Berufsausbildung 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: Einzelhandel, Elektro, Farbe/Raumgestaltung, Gesundheit, Holz, Installationstechnik, Körperpflege, Lager/Logistik/Transport, Metall/Maschinenbau, Sauberkeit/Hygiene.	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	Einzeltermine	AVM / Grone	Rüsselsheim	Start jeweils nach den Sommerferien	10	360	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
15.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	FbW - 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
16.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	Integrationskurs BAMF und Berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFöV) BAMF	I-Kurs = alle eLb mit Anspruch auf einen durch das BAMF geförderten Deutschkurs beruf. Sprachkurs = alle eLb mit Sprachniveau A1/A2 oder vergleichbaren Deutschkenntnissen	U25 / Ü25	Einzeltermine	VHS / KVHS / sonstige zugelassene Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel, beruf. Sprachausbildung mind. 15TN	nach Absprache mit dem Träger	Bund (BAMF)
17.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Arbeitsverhalten, Arbeitsmotivation.	JobParcours 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	Einzel- und Gruppentermine	gaetan-Data	Kelsterbach	04.05.2023 - 03.05.2024	12	144	SGB II
									04.05.2024 - 03.05.2025	5	60	
18.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	JobPerspektive 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	ZW	Rüsselsheim	01.06.2024-30.05.2025	20	240	SGB II
19.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	Smart-Päd Erwerbsfähige Leistungsberechtigte soll durch Vermittlung fachspezifischer pädagogischer Grundlagen, digitaler Kompetenzen und individueller Berufssprachförderung der Einstieg in pädagogische Berufsfelder und Tätigkeitsgebiete ermöglicht werden. In Anbetracht des erheblichen Fachkräftemangels in diesen Bereichen, sollen auf diese Weise die individuellen Chancen auf eine nachhaltige Integration in Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entschieden und langfristig verbessert werden.	eLb 18-60 Jahre mit Migrationshintergrund und im Einzelfall auch ohne Migrationshintergrund, die eine Tätigkeit oder Qualifizierung im pädagogischen Berufsfeld anstreben und/oder idealerweise erste berufliche Erfahrungen in Form nicht-anerkannter Abschlüsse oder Praktika in diesem Bereich mitbringen und über Sprachkenntnisse annähernd auf B1-Niveau verfügen.	U25 / Ü25	tgl. in TZ	KVHS	Groß-Gerau	15.04.2024-14.02.2025	10	100	SGB II & Kofi Landesprogramm IdeA
20.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	StromsparCheck (AGH mit Qualifizierungsanteil)	eLb des KfC, die gutes technisches Verständnis und gute Sozialkompetenz besitzen, wobei Letzteres und Zuverlässigkeit höher einzuschätzen sind als das technische Know-how. Führerschein von Vorteil.	U25 / Ü25	tgl. in TZ	InA	Rüsselsheim	01.01.2024-31.12.2024	10	120	SGB II
21.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation Arbeitsmotivation	Wege ins Berufsleben (Maßnahme für Frauen) Herstellung der Rahmenbedingungen Voraussetzungen für die Integrationsaktivitäten herstellen (Berufsorientierung, 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 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	Frauenzentrum	Rüsselsheim	01.07.2023-30.06.2024 + 01.07.2024-30.06.2025	12	144	SGB II
22.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Lebenspraktische Kompetenzen	Arbeitsgelegenheiten (AGH MAE) Stabilisierung der Tagesstruktur und Stärkung des Selbstwertgefühls	Arbeitsmarktfrem eLB, zur (Wieder-)Herstellung der Rahmenbedingungen, um langfristig schrittweise in den ersten Arbeitsmarkt herangeführt zu werden.	U25 / Ü25	max. 25 Std./Wo.	versch. Träger;	Rüsselsheim, Groß-Gerau	01.01.2024-31.12.2024	42	504	SGB II
23.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen; Mitwirkung i.d. Fallsteuerung	AVGS - Mobiles Coaching Gesellschaftliche Integration, Entwicklung realistischer beruflicher Ziele, Feststellung von Stärken und Ressourcen sowie Entwicklungsbedarfen, Abbau von Vermittlungshemmnissen. Vermittlung relevanter Informationen zum Bildungssystem und zur Berufs- und Arbeitswelt.	Erwerbsfähige Frauen (20-64 Jahre) mit Migrationshintergrund (insbesondere ausländischer Staatsangehörigkeit) mit oder ohne Erziehungsaufgaben, bei denen die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Arbeitsstelle grundsätzlich möglich erscheint. Die Zielgruppe wird verschiedene Qualifikationsniveaus als auch unterschiedliche Sprachkompetenzen vorweisen.	Ü25	Einzeltermine 2 Std./Wo.	gsm	Rüsselsheim	08.08.2017-26.10.2025	flexibel		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
24.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen	Beratungsstellen - Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a) Kinderbetreuung (MIKA), Allgemeine Lebensberatung, Pflege Angehöriger, Schuldnerberatung, Suchtberatung	Alle eLb mit Problemlagen in der persönlichen Lebensführung.	U25 / Ü25	Einzeltermine	versch. Träger;	Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, Walldorf	laufend	flexibel		Kreis Groß-Gerau
25.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Ausbildungsreife	BvB - Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für förderungsbedürftige junge Menschen, zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder zur beruflichen Eingliederung.	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für Jugendliche ohne Berufsausbildung.	U25	tägl. in VZ / TZ	VHS / Grone ab 09/2023 BWHW	Groß-Gerau / Rüsselsheim	08.09.2017-12.09.2025	flexibel		SGB III
26.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	AktivJob 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 auszubauen. 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. Das Maßnahmenangebot beinhaltet außerdem ein gesundheitsbezogenes individuelles und gruppenspezifisches Training digitaler Kompetenzen.	eLb 18 - 60 Jahre, die verschiedene gesundheitliche Einschränkungen – häufig einhergehend mit einem eingeschränkten Selbstwertgefühl und einer instabilen Motivation – aufweisen.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	KVHS	Groß-Gerau	01.08.2023 - 31.07.2025	21	504	SGB II
27.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	Ärztlicher Dienst / Psychologischer Dienst (Gesundheitsamt) Überprüfung der Erwerbsfähigkeit, Reha, Leistungseinschränkung	Alle eLb, bei denen der Gesundheitszustand unklar ist und vor Integrationsbemühungen abzuklären ist.	U25 / Ü25	Einzeltermine	Gesundheitsamt über BA	Frankfurt am Main oder Darmstadt	laufend	flexibel		SGB II
28.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	AVGS - Gesundheit 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 / Ü25	Einzeltermine	Softdoor GmbH	Groß-Gerau	laufend	flexibel		SGB II
29.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	AVGS online@work sensitive Online-gestütztes Coaching- und Beratungsangebot für Menschen mit starken gesundheitlichen Einschränkungen, mit der Zielsetzung der Klärung der Möglichkeiten noch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, der Identifikation eines realistischen Berufsziels oder des Übergangs in Reha (oder Alternativen).	Alle eLb aus dem Bereich Reha/SB oder im Übergang zu diesem mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen (psychisch, physisch), die aufgrund der gesundheitlichen Situation besonders arbeitsmarktfrem sind, gesundheitlich stark beeinträchtigt sind oder/und bei denen ein ungeklärter Reha-Status vorliegt.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	DGO Mainz	online-gestütztes Coaching-Angebot	09.11.2020-24.05.2025	flexibel		SGB II
30.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	GKV-Projekte (Gemeinschaft der gesetzlichen Krankenversicherungen) Präventionsangebote zur Verbesserung, Stabilisierung oder Erhalt der Gesundheit	Kostenfreie Gesundheits-Präventionskurse für alle ALG II-Bezieher aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Umgang mit Stress.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	KJC Kreis Groß-Gerau	wechselnde Online- & Präsenzangebote	26.10.2021-laufend	flexibel		Mittel der GKV
31.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	Förderung von Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation - Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - reha-pro Maßnahme V-I-T (Vernetzung-Interaktion-Teilhabe)	Zielgruppe sind eLb ab dem 25.Lj mit nicht nur vorübergehenden psychischen Beeinträchtigungen und/oder Abhängigkeitserkrankungen. Ziel ist es, durch eine individuelle, engmaschige Unterstützung durch Gesundheitscoaches - die eine Lotsenfunktion innehaben - die Erwerbsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen sowie die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe zu verbessern. Es soll die Zusammenarbeit der Akteure verbessert, eine innovative Organisationsstruktur entwickelt und innovative Einzelleistungen erprobt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit von gesundheitlich beeinträchtigten Leistungsberechtigten nachhaltig zu stärken und zu stabilisieren.	Ü25	Einzel- und Gruppentermine	KJC Kreis Groß-Gerau	Groß-Gerau	Gesamtlaufzeit Projekt 01.11.2021-30.06.2026 ==== Teilnehmerbezogen bis 30.04.2026	flexibel	800	SGB IX

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
32.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	Sozialpsychiatrischer Dienst (SpDi) 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 / Ü25	Einzeltermine (auch Hausbesuche)	Sozialpsychiatrischer Dienst des Kreises GG	Groß-Gerau	ab 01.04.2018 laufend	flexibel		Land
33.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Integration Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten Qualifikation, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation	Aktivierungshilfe für Jüngere (Q + B) inkl. PersH Motivation und Stabilisierung: Niedrigschwelliges Angebot im Vorfeld von Qualifizierung (Erwerb eines HASA), Ausbildung oder Beschäftigung.	Leistungsberechtigte Jugendliche und junge Erwachsene bis 30 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 und grundsätzlich Interesse an einem handwerklichen Beruf haben.	U25	25 - 35 Std./Wo. incl. 1 Berufsschulitag	AVM	Rüsselsheim	01.01.2024-31.12.2024	24	288	SGB II / ESF Land Hessen
34.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	01.07.2024	VoCo - Maßnahme für Erziehende Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die Erziehungsaufgaben wahrnehmen, für den (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben vorzubereiten und so die Chancen auf eine nachhaltige Integration in Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu verbessern.	Erwerbsfähige erziehende Leistungsberechtigte im Alter von 18 und 49 Jahren, welche auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) vorbereitet werden sollen.	U25 / Ü25	2x 4 Stunden Gruppen-coaching + 1 Einzeltermin	AVM	Groß-Gerau	01.07.2024 - 31.12.2024	16	96	SGB II
35.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, Mitwirkung an der Fallsteuerung	AQTIV-Center - Ganzheitliche Betreuung Dient dem langfristigen Ziel des Aufbaus und der Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Diese befinden sich häufig in vielfältigen und komplexen Problemlagen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit grundlegend beeinflussen. Dies können etwa psychosoziale Probleme mit Einschränkungen der Handlungs- und Kommunikationsfähigkeit, Überforderung in der Alltagsbewältigung, mangelnde soziale Einbettung, Konflikte in der Familie, ein schwieriges sozialräumliches Umfeld, kommunikative Probleme im Umgang mit Behörden, schlechte Erfahrungen im Arbeitsleben oder auch Konflikte mit dem Jobcenter sein, aber auch eine nachhaltige Entmutigung. Zur Kontaktabbauung und -intensivierung wird ein niederschwelliger Zugang für die Kundinnen und Kunden angeboten. Dazu fährt ein Coaching-Bus die Kommunen und Städte im Kreis Groß-Gerau in regelmäßigem Turnus an gut zugänglichen Plätzen an und es wird hier ein individuelles, vertrauensvolles Gesprächsangebot unterbreitet.	eLb 25-60 Jahre, die besondere Schwierigkeiten haben eine Arbeit aufzunehmen und vielfältige Problemlagen aufweisen durch pädagogische Begleitung und intensives Coaching bei der Zielerreichung unterstützt werden.	Ü25	Einzeltermine	AVM	Groß-Gerau Rüsselsheim	01.07.2023-30.04.2025	70	840	SGB II
36.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit, Integration	Qualifikation, Rahmenbedingungen, Anerkennung von Abschlüssen, Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AQ-Beratung / rechteisoffenes Angebot Ziel der beratenden Begleitung parallel zu einer Sprachfördermaßnahme ist es, Menschen hinsichtlich ihrer Lebens- sowie Ausbildungs- und Berufsplanung zu motivieren und zu unterstützen. Dazu gehört auch die Teilnehmenden dazu anzuhalten, die Sprachfördermaßnahme regelmäßig zu besuchen und aktiv zu lernen. Neben der Anamnese der bisherigen Qualifikationen, Kompetenzen und Fähigkeiten erhalten die Teilnehmenden Informationen zum Übergangssystem und zu Schulabschlüssen. Sie bekommen Hilfe bei der individuellen beruflichen Orientierung und im Bewerbungsverfahren mit dem Ziel einer möglichst passgenauen Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt. Ist dies im ersten Schritt nicht erreichbar, können Teilnehmende als Zwischenschritt dahingehend beraten werden, in Brückenmaßnahmen und Qualifizierungen einzumünden. Weitere Modulangebote sind das Bewerbercafé und AQ-Beratung an der Abend- Haupt- und Realschule Groß-Gerau.	Das Angebot „Berufsorientierung im Rahmen der Sprachförderung für Asylbewerber*innen und Migrant*innen“ berät Menschen ab einem Alter von 16 - 50 Jahren, die an einem Kurs oder einer Maßnahme zum Deutsch-Spracherwerb im Kreis Groß-Gerau teilnehmen.	U25 / Ü25	Einzeltermine und Gruppenangebote	Kultur123, IB, KVHS	Groß-Gerau, Rüsselsheim,	01.01.2023 - 31.12.2024	flexibel		AQB

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
37.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Qualifikation, <u>Arbeitsmotivation</u> Rahmenbedingungen	AQTIV-Center - Perspektive faire Arbeit 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.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	AVM	Rüsselsheim ab 05/2025 Groß-Gerau	01.05.2023 - 30.04.2024 + 01.05.2024 - 30.04.2025	20	240	SGB II
38.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit Integration	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, Ausbildungsreife Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Beratungsstelle Ausbildung und Arbeit 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	BWHW / VHS	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.10.2023-30.09.2024 + 01.10.2024 - 30.09.2025	40	480	SGB II
39.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit Integration	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Coaching Erziehender Mütter und Väter Klärung des individuellen Handlungsbedarfs, Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung und der beruflichen Orientierung, Akquise von geeigneten Praktikums- und Ausbildungsplätzen Zum Inhalt: intensive Einstiegsphase mit beruflichem Profiling, Erhebung integrationsrelevanter Stärken und ausführliche Erfassung der individuellen Lebenssituation • Unterstützung beim Abbau kultureller Barrieren und evtl. auftretender Widerstände im privaten Umfeld zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Berufsorientierte Lebensplanung - Unterstützung bei der Entscheidungsfindung bzw. Konkretisierung des Berufswunsches, Entwicklung beruflicher Perspektiven • Überleitung zu weitergehenden Hilfsangeboten im Zuge der Verbesserung der persönlichen Rahmenbedingungen • Auf- und Ausbau eines stabilen Unterstützungsnetzwerkes unter Einbeziehung aller relevanten Institutionen • Unterstützung bei der konkreten Organisation bzw. Ausweitung einer Kinderbetreuung auch zu Randzeiten • Mobilitätstraining, Ausloten von Mobilitätsressourcen • Unterstützung bei der Erstellung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen • Betriebsakquise, begleitendes Coaching; Reflexion im Anschluss einer betrieblichen Erprobung • Digitale Grundkompetenzen	Die Maßnahme richtet sich an ERZIEHENDE eLb im Alter von 18 - 49 Jahre;	tw. U25 / Ü25	Einzeltermine	GSM /BWHW ZfW	Groß-Gerau Rüsselsheim	01.07.2023-30.06.2024 01.07.2024-30.06.2025	28 20	336 240	SGB II
40.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Qualifikation, Arbeitsmotivation Rahmenbedingungen	3 Klang 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	01.01.2024 - 31.12.2024	15	180	SGB II / ESF / Land Hessen

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
41.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Qualifikation, Arbeitsmotivation, Ausbildungsreife Rahmenbedingungen	FAuB - Berufsvorbereitende Maßnahme für schulumüde Jugendliche / rechtskreisoffenes Angebot Ein möglichst frühzeitiges alternatives Angebot zum 10. Pflichtschuljahr als praktisch geprägtes, betriebsnahes Projekt, was darauf abzielt, Rückschläge oder Stillstand in der Entwicklung zu überwinden. Die Jugendlichen sollen befähigt werden, nach Abschluss der Maßnahme in Ausbildung oder Arbeit einzumünden. Außerdem besteht - bei positivem Verlauf - die Möglichkeit, die Jugendlichen auf die externe Hauptschulprüfung vorzubereiten. Migrantinnen und Migranten erhalten zudem sprachliche und bildungskulturelle Unterstützung.	Zielgruppe sind schulumüde oder schulverweigernde Jugendliche aus Hauptschulen, integrieren Gesamtschulen und den Schulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen, die nicht oder über einen schlechten Hauptschulabschluss verfügen. Diese Jugendlichen haben zumeist das 10. Schuljahr noch nicht absolviert, deren Schulpflicht (dann) ruht.	U25	Einzel- und Gruppentermine	BWHW / ZfW	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.09.2023 - 31.08.2025	20	480	AQB
42.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Integration	Qualifikation, Arbeitsmotivation Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Perspektive Ausbildung 3.0 (PersA 3.0) Ziel des Projektes ist die Vermittlung in Ausbildung. Der Schwerpunkt dieses Projektes liegt neben der Vermittlung von digitalen Kenntnissen vor allem auf der Vermittlung arbeitsrelevanter Soft Skills und fachspezifischer Kenntnisse (Deutsch und Mathematik). Zur Konzeptumsetzung ist eine Ausstattung der Teilnehmenden mit digitalen Endgeräten vorgesehen.	Ausbildungssuchende Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 16 und 30 Jahren, vorrangig Personen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete, Asylbewerber und Spätaussiedler.	U25 / tw. U25	Einzel- und Gruppentermine	AVM gGmbH	Rüsselsheim Groß-Gerau	01.01.2024 - 31.12.2024	16	192	AQB
43.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Ausbildungsreife	AVGS Joblinge 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. Auch für jugendliche Geflüchtete.	U25	Einzeltermine	Joblinge gAG	Darmstadt	laufend seit 04.05.2023	flexibel		SGB II
44.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Integration Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Integration Qualifizierung, Arbeitsverhalten	Perspektive Handwerk Erprobung verschiedener Berufsfelder im Handwerk wie -Gartenbau, -Maler / Lackierer, -Metall, -Lager / Logistik, -Elektro, -Bau- und Holzverarbeitung. Integration in Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung mit	Jugendliche und junge Erwachsene von 18 - 30 Jahre mit fehlender beruflicher Orientierung.	U25 / tw. U25	tgl. in TZ	AVM	Rüsselsheim	01.08.2019- 31.07.2020	15	180	SGB II
45.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Integration	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Beratungsangebot für Selbständige (BuK) Hauptberuflich Selbständige sollen bei der Stabilisierung, der Unternehmensoptimierung oder ggf. der Neuausrichtung der Selbständigkeit zielorientiert unterstützt und begleitet werden. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, ihre Selbständigkeit realistisch einzuschätzen und ggf. bei der Entwicklung alternativer Perspektiven unterstützt werden.	Selbständige Neuantragsteller, die infolge der Pandemie-Situation hilfebedürftig geworden sind; Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, deren Selbständigkeit (bisher) nicht tragfähig im Sinne einer vollständigen Überwindung der Hilfebedürftigkeit ist oder die als "Existenzgründer" während der Konsolidierungs- und Wachstumsphase der aufgenommenen selbständigen Tätigkeit weiteren Unterstützungsbedarf haben.	tw.U25 / U25	Einzel- und Gruppentermine	Kiz Prowina	Groß-Gerau	12.04.2021 - 11.04.2024	12	144	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
46.	<p><u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit</p> <p>Herstellung der Prozessfähigkeit</p> <p>Integration</p>	<p>Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation</p> <p>Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, Ausbildungsreife</p> <p>Bewerbungs- und Stellensuchverhalten</p>	<p>Rechtskreisfreie Beratungen / rechtskreisoffenes Angebot Bei diesem Angebot handelt es sich um eine Einzelfallberatung für Jugendliche am Ende bzw. nach Beendigung der individuellen Schulzeit. Ziel ist, diejenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die nach der Schule keine berufliche Anschlussperspektive finden konnten, zu unterstützen und zeitnah in eine passende Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle zu vermitteln. Sollte dies nicht möglich sein, werden geeignete Maßnahmen im Übergangssystem Schule/Beruf gesucht, um möglichst schnell eine sinnvolle Anschlussperspektive im Übergang Schule und Beruf gemeinsam zu entwickeln und zu finden. Es besteht die Möglichkeit, eine berufliche Orientierung mit Hilfe von Kompetenzfeststellungsverfahren oder Praktika durchzuführen, um die individuellen Kompetenzen und Interessen der Einzelnen herauszufinden und sinnvoll in den Berufsfindungsprozess einzubauen.</p>	<p>Zielgruppe der Maßnahme sind Jugendliche bzw. junge Erwachsene im Alter zwischen 16 und 35 Jahren, die nach Beendigung der individuellen Schullaufbahn und im Rahmen der Durchführung von Modulangeboten an SEK I -, Förder- und beruflichen Schulen eine berufliche Orientierung benötigen.</p>	16-35	Einzeltermine	Kultur123, IB	Groß-Gerau, Rüsslesheim,	01.01.2024 - 31.12.2024	flexibel		AQB
47.	<p><u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit</p> <p>Herstellung der Prozessfähigkeit</p>	<p>Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation</p> <p>Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, Ausbildungsreife</p>	<p>fem:star: Ziel des Angebots ist die Aktivierung der Teilnehmerinnen ("Mut machen") zur Entwicklung einer klaren Berufswegplanung mit allen dafür erforderlichen Handlungsschritten. Besondere Beratung im Hinblick auf Teilzeitausbildung. Im ersten Schritt erfolgt ein niedrigschwelliges, offenes vor-Ort-Beratungsangebot zur Klärung der Ausgangslage und Entwicklung einer Vision für die berufliche Perspektive. Die Beratung kann im Rahmen von offenen Sprechzeiten, nach Vereinbarung ein- oder mehrmalig, vor Ort oder digital erfolgen. Anschließend erfolgt ein Coaching in einem klar abgestimmten Zeitfenster, welches je nach individuellem Bedarf 3 bis 10 Sitzungen umfasst. Diese können grundsätzlich auch online stattfinden. Darüber hinaus werden thematische Workshops angeboten.</p>	<p>Das Projekt richtet sich an Frauen im Kreis Groß-Gerau, die aufgrund ihrer persönlichen, biografischen, ggf. beruflichen Situation und den vorherrschenden Strukturen Schwierigkeiten auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt aufweisen. Die Beratung richtet sich u.a. an folgende Zielgruppen:</p> <p>Berufsrückkehrerinnen, Frauen in Elternzeit, erwerbstätige Leistungsbezieherinnen, Alleinerziehende oder Frauen mit Pflegeverantwortung, geringqualifizierte Frauen, Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund, Minijobberinnen</p>	18-67	TZ wöchentliche Beratungseinheiten, Coachingsitzungen	Frauenzentrum	Dezentral und digital	01.07.2024-31.03.2025	flexibel		AQB

Legende der Abkürzungen	
AGH	Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung
AQB	Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
eLb	erwerbsfähiger Leistungsberechtigter
EQ	Einstiegsqualifizierung
HASA	Hauptschulabschluss
I-Kurs	Integrationskurs
Koop.	Kooperation
MIKA	Mit Kind in Arbeit
Std.	Stunden
tgl.	täglich
tw.	teilweise
versch.	verschiedene
Wo.	Woche
Altersgruppe U 25	KundInnen von 15 bis zum Abschluss des 25. Lebensjahres
Altersgruppe Ü 25	KundInnen von 25 bis zum Abschluss des 50. Lebensjahres
Altersgruppe Ü 50	KundInnen ab dem 51. Lebensjahr
TZ	Teilzeit
VZ	Vollzeit
KJC	Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau

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, Schoss Dernberg
Softdoor	Softdoor GmbH
Solvere	Solvere gGmbH
SpV	Sozialpsychiatrischer Verein Kreis Groß-Gerau e.V.
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: © Pressestelle Kreisverwaltung Groß-Gerau; © Fraport AG

Reihe 2: © Rainer/Fotolia.com; © Pressestelle Kreisverwaltung Groß-Gerau

Reihe 3: © hansenn/Fotolia.com; © Pressestelle Kreisverwaltung Groß-Gerau

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

Impressum:



Herausgeber: Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau (AöR)

Wilhelm-Seipp-Str. 7

64521 Groß-Gerau

www.jobcenter-gg.de