

Eingliederungsbericht

2025

Inhaltsverzeichnis

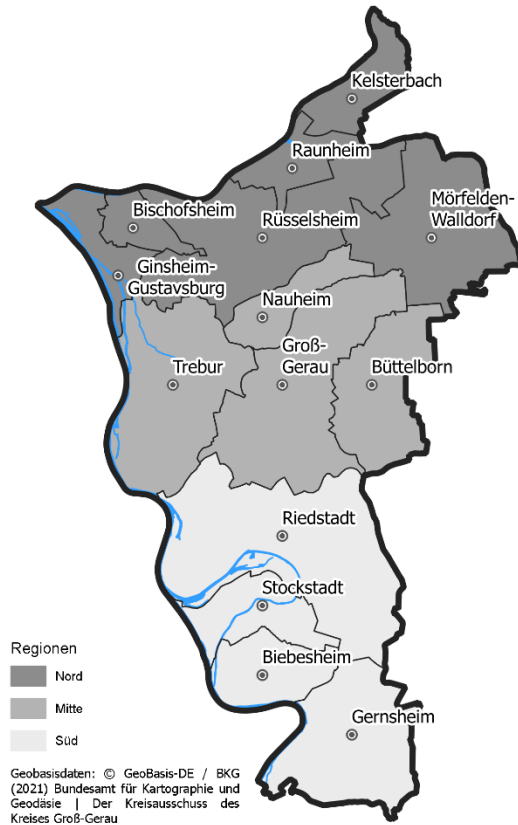
1	Kurzportrait des Kommunalen Trägers und Wirtschaftsstandortes Kreis Groß-Gerau	2
2	Regionale Arbeitsmarktentwicklung im Berichtsjahr	3
3	Entwicklung der Fallzahlen im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau	8
4	Aufstellung des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau	11
5	Geschäftspolitische Ziele	13
6	Eingliederungsstrategie	14
6.1	Entwicklung und Aufstellung einer passfähigen Integrationsstrategie	14
6.2	Der Einsatz des integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa-Modell	15
6.3	Der Arbeitgeberservice	18
7	Operative Handlungsfelder/Zielgruppen	19
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	25
7.6	Förderung von Existenzgründern und Selbständigen	27
7.7	Zielgruppenübergreifende Ansätze: Work First und Aufsuchende Hilfe	27
8	Darstellung der Eingliederungsinstrumente	28
9	Zielerreichung	32
10	Fazit und Schlussfolgerungen für das Folgejahr	43

Anhang:

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

1 Kurzportrait des Kommunalen Trägers und Wirtschaftsstandortes Kreis Groß-Gerau

Der südhessische Landkreis Groß-Gerau liegt in der Rhein-Main-Region und umfasst 14 Städte und Gemeinden mit insgesamt ca. 268.600 Einwohner*innen.¹



Die Kreisstadt Groß-Gerau zählt ca. 25.400 Einwohner*innen, Rüsselsheim ist mit ca. 66.000 Einwohner*innen die größte Stadt, während Stockstadt mit knapp 6.000 Einwohner*innen die kleinste Kommune bildet.

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.

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 Verkehrsan-

bindungen 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 im Süden.

Moderne Schulen, ein starker Arbeitsmarkt, ein eng geknüpftes soziales Netz sowie vielfältige Freizeit- und Naherholungsangebote tragen zu hoher Lebensqualität bei.

Die Bevölkerungsentwicklung ist insgesamt ausgeglichen und der Kreis Groß-Gerau zeichnet sich durch eine vergleichsweise „junge“ Bevölkerung aus, 15,3% der Bevölkerung sind jünger als 15 Jahre alt und lediglich 20,1% 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 18,4%. Insgesamt weisen 49,4% der Gesamtbevölkerung des Kreises einen Migrationshintergrund auf.³

¹ vgl. hierzu: [Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden](#), Juni 2026: Die Bevölkerung in Hessen am 31.12.2025 nach Gemeinden, Nationalität und Geschlecht.

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

² Datenquelle: [Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden](#), Juni 2026: Die Bevölkerung der kreisfreien Städte und Landkreise Hessens am 31. Dezember 2025 nach Alter und Geschlecht.

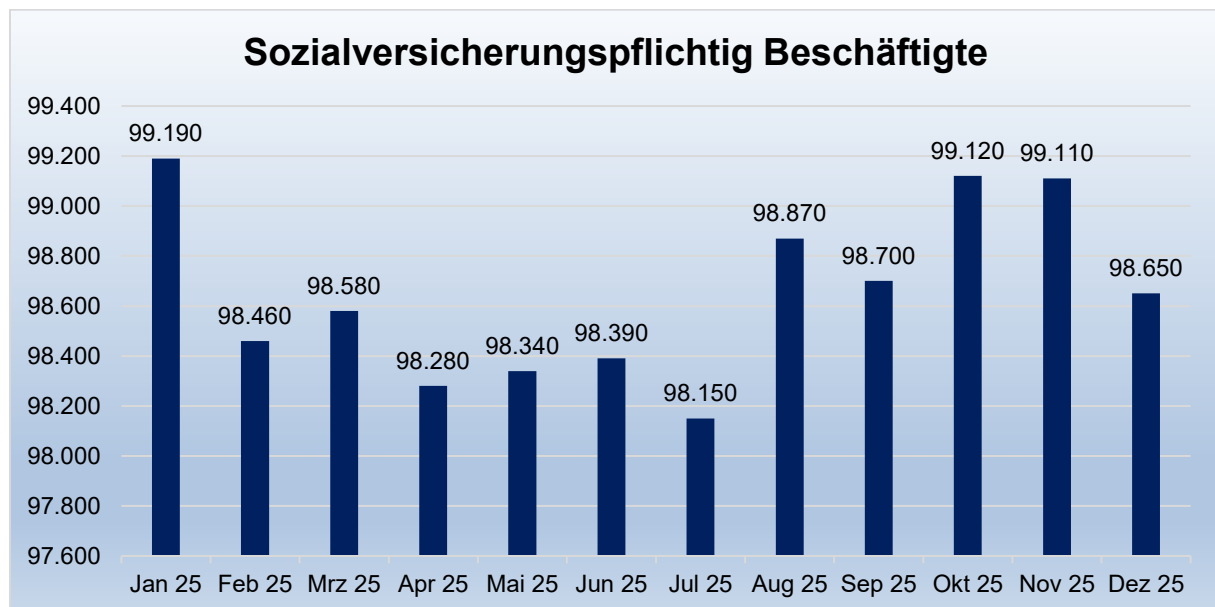
³ Datenquelle: Sozialdatenmonitor des Kreises Groß-Gerau 2024 (Stand November 2024), Teil 1 Bevölkerung, S. 22f.; Auswertungen basierend auf der Bevölkerungsdatenbank von ekom 21, Daten zum Stichtag 31.12.2024. Neuere Daten liegen nicht vor.

Der Landkreis Groß-Gerau ist Teil der wirtschaftsstarken Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main. Als zentraler Verkehrsknoten bietet er mit zwölf Autobahnanschlüssen, Binnenfrachthäfen in Gernsheim und Ginsheim-Gustavsburg sowie der unmittelbaren Nähe zum Flughafen Frankfurt eine ausgezeichnete Anbindung und damit sehr gute Standortbedingungen.

Traditionell ist der Landkreis ein Gewerbe- und Industriestandort mit den Schwerpunkt-Branchen Lager/Logistik/Spedition, Handel und Verarbeitendes Gewerbe. In Rüsselsheim sitzt der deutsche Hauptsitz der Opel Automobile GmbH, Automobilindustrie und Zulieferer sind im Kreis Groß-Gerau vertreten, haben jedoch in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung im regionalen Arbeitsmarkt verloren. Der Flughafen Frankfurt ist der größte Arbeitgeber der Region und für den Grundsicherungsträger besonders wichtig, vor allem durch vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bereichen Lager/Logistik, Dienstleistungen und Gastronomie.

2 Regionale Arbeitsmarktentwicklung im Berichtsjahr

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 24.08.2026; Daten ab- bzw. aufgerundet auf 10er-Stellen

Ende Dezember 2025 waren 98.746 Personen am Arbeitsort Kreis Groß-Gerau sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahresstichtag entspricht dies einer Abnahme von 1,1% bzw. 1.145 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und weicht damit von der hessischen und bundesdeutschen Entwicklung ab (vgl. hierzu Folgetabelle).

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.

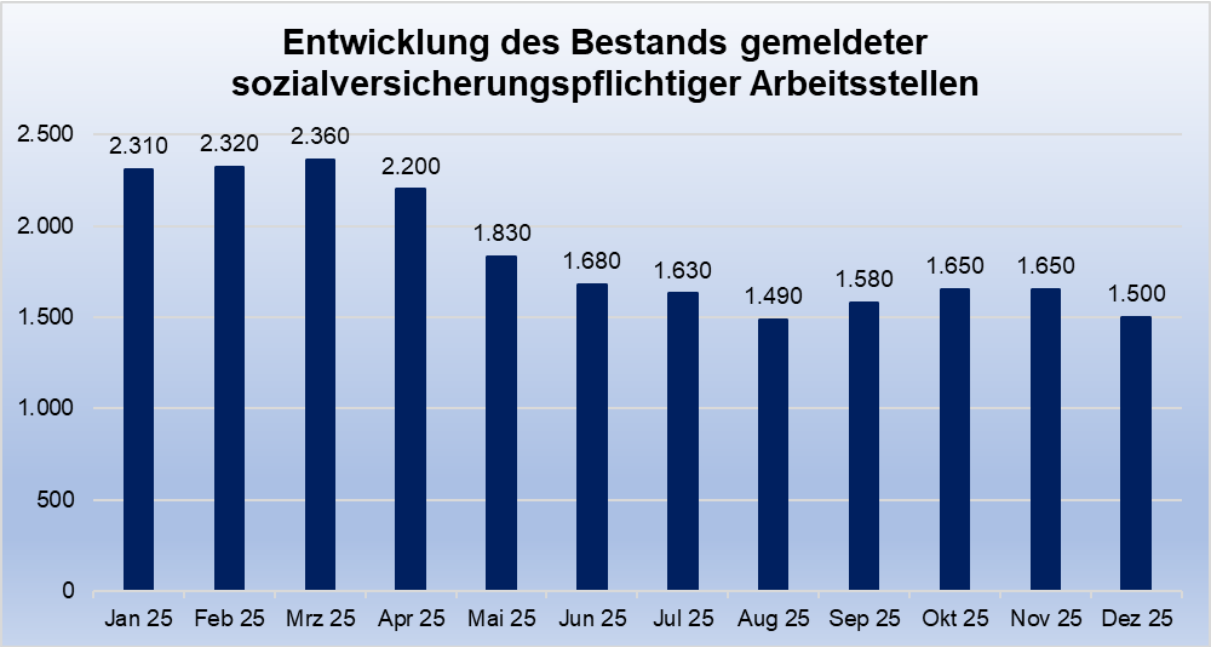
Merkmale Groß-Gerau		sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte am Stichtag Ende ...			Veränderung 31.12.2025 gegenüber dem Vorjahresstichtag 31.12.2024			
		Groß-Gerau				Hessen	Deutschland	
		Anteile in %	Dez. 25	Dez. 24	absolut	in %	in %	in %
Insgesamt		100,0	98.647	99.792	- 1.145	- 1,1	0,2	- 0,1
Geschlecht	Männer	61,2	60.353	61.330	- 977	- 1,6	0,1	- 0,2
	Frauen	38,8	38.294	38.462	- 168	- 0,4	0,2	0,0
Alter	unter 25 Jahre	9,0	8.906	9.147	- 241	- 2,6	- 1,4	- 1,4
	25 bis unter 55 Jahre	66,6	65.688	66.145	- 457	- 0,7	- 0,1	- 0,3
	55 bis unter 65 Jahre	22,4	22.118	22.879	- 761	- 3,3	0,4	- 0,1
	65 Jahre und älter	2,0	1.935	1.621	314	19,4	14,1	13,4
	dar.: bis zur Altersgrenze	0,8	826	621	205	33,0	22,9	21,9
Arbeitszeit	Vollzeitbeschäftigte	73,3	72.273	73.012	- 739	- 1,0	- 0,3	- 0,9
	Teilzeitbeschäftigte	26,7	26.374	26.780	- 406	- 1,5	1,3	1,8
Nationalität	Deutsche	70,0	69.045	70.926	- 1.881	- 2,7	- 0,7	- 0,9
	Ausländer	30,0	29.602	28.866	736	2,5	3,5	3,8

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Frankfurt a.M., Juli 2026, Daten zum Stichtag 31.12.2025

Gemeldete Stellenzugänge und Bestand offener gemeldeter Stellen

Im Zeitraum zwischen Januar und Dezember 2025 meldeten die Unternehmen im Kreis Groß-Gerau insgesamt 3.892 sozialversicherungspflichtige Stellen. Dies entspricht einem Rückgang von 905 Stellen bzw. 18,9% gegenüber dem Vorjahreszeitraum.⁴

Der Bestand offener gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Stellen weist folgende Entwicklung auf:



Datenquelle:
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>;
„Arbeitsstellen“; Datum des Zugriffs 31.07.2026; Daten ab- bzw. aufgerundet auf 10er-Stellen

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2025

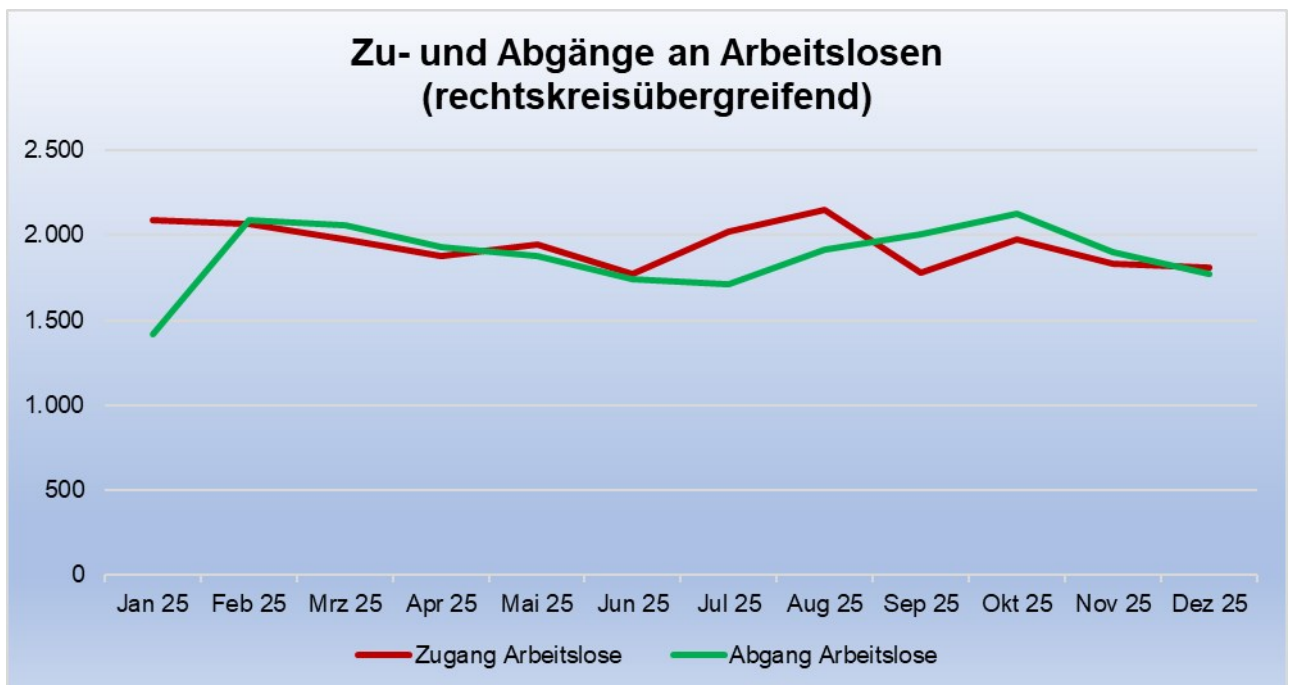
Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit (rechtskreisübergreifend)

Von Januar bis Dezember 2025 gingen insgesamt 8.048 Personen aus einer Beschäftigung am Ersten Arbeitsmarkt in Arbeitslosigkeit zu; dies entspricht 357 Personen bzw. 4,6% mehr als im Vorjahreszeitraum (Januar bis Dezember 2024).

Die prozentual stärksten Abgänge sind in den Wirtschaftszweigen der Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen (ohne Arbeitnehmerüberlassung), Handel sowie Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Verkehr und Lagerei sowie in der Arbeitnehmerüberlassung zu verzeichnen.

Demgegenüber meldeten sich von Januar bis Dezember 2025 insgesamt 5.703 Personen aus Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung am Ersten Arbeitsmarkt ab, das waren 377 Personen bzw. 7,1% mehr als im Vorjahreszeitraum (Januar bis Dezember 2024).

Die prozentual stärksten Zugänge in Beschäftigung zeigen sich in den bereits o.g. Wirtschaftszweigen der Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen (ohne Arbeitnehmerüberlassung), Handel sowie Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, der Arbeitnehmerüberlassung und im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei.⁵



Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>;

„Arbeitslosigkeit“; Datum des Zugriffs 30.07.2026

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Arbeitsmarktstatistik: Abgang und Verbleib von Arbeitslosen in Beschäftigung, Frankfurt am Main, März 2026

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die rechtskreisübergreifenden Arbeitslosenzahlen stiegen im Berichtsjahr von 10.689 Personen im Januar 2025 mit unterjährigen Schwankungen auf 10.746 Personen im Dezember 2025 an.



Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>;

„Arbeitslosigkeit“; Datum des Zugriffs 06.07.2026

Die Arbeitslosenquote betrug im Januar 6,8%, stieg im Jahresverlauf auf 7,1% im August an und betrug im letzten Quartal des Jahres wieder 6,8%. Eine Gegenüberstellung der Dezemberwerte 2024 zu 2025 weist einen Anstieg von 0,4% aus. Davon entfielen auf den Rechtskreis des SGB III 0,3%, auf den Rechtskreis des SGB II 0,1%.⁶

Mit Abschluss des Berichtsjahres im Dezember 2025 entfielen 37,8% (Vorjahresmonat 35,4%) der gemeldeten Arbeitslosen auf den Rechtskreis des SGB III, 62,2% (Vorjahresmonat 64,6%) auf den Rechtskreis des SGB II.⁷

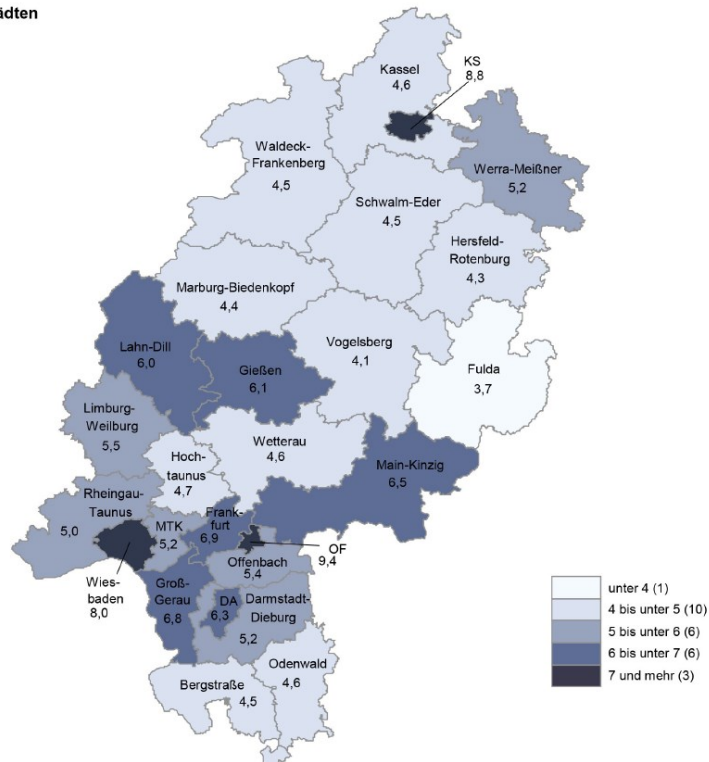
⁶ Datenquelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Auswahl/raeumlicher-Geltungsbereich/Politische-Gebietsstruktur/Kreise/Hessen/06433-Gross-Gerau>

⁷ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Hessen Dezember 2025

Blitzlicht Arbeitslosenquote zum Ende des Berichtsjahres (Dezember 2025) im binnenhessischen Vergleich

Arbeitslosenquoten nach Kreisen und kreisfreien Städten

Hessen
Dezember 2025



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Hessen Dezember 2025⁸

Die Arbeitslosenquote in Hessen betrug im Dezember 2025 5,8% mit einem Anstieg gegenüber dem Vorjahresmonat von 0,3%.

Unter den 27 Kreisen und kreisfreien Städten lagen die folgenden acht Kreise/Städte oberhalb dieses Wertes:

Gießen:	6,1% (plus 0,3% zum Vorjahresmonat)
Darmstadt, Stadt:	6,3% (plus 0,4% zum Vorjahresmonat)
Main-Kinzig-Kreis:	6,5% (plus 0,8% zum Vorjahresmonat)
Kreis Groß-Gerau:	6,8% (plus 0,4% zum Vorjahresmonat)
Frankfurt/Main	6,9% (plus 0,4% zum Vorjahresmonat)
Wiesbaden:	8,0% (plus 0,1% zum Vorjahresmonat)
Kassel	8,8% (plus 0,3% zum Vorjahresmonat)
Offenbach Stadt	9,4% (plus 0,1% zum Vorjahresmonat).

⁸ Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Hessen Dezember 2025

3 Entwicklung der Fallzahlen im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Die Fallzahlen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) entwickelten sich im Jahresverlauf wie folgend abgebildet. Im Dezember 2025 wurden 13.645 eLb im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau betreut; das entspricht 367 eLb bzw. 2,6% weniger als im Vorjahresmonat.⁹



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 06.07.2026

Bedarfsgemeinschaften

Entsprechend zur Gesamtentwicklung der eLb veränderte sich die Zahl der Bedarfsgemeinschaften im Jahresverlauf. Im Dezember 2025 lagen 9.342 Bedarfsgemeinschaften in der Zuständigkeit des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau; das entspricht einem Rückgang von 1,8% bzw. 174 Bedarfsgemeinschaften gegenüber dem Vorjahresmonat.



Datenquelle:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Grundsicherung/Grundsicherung-Nav.html>; Zeitreihe, Indikator „Bedarfsgemeinschaften“ (auf- bzw. abgerundet auf volle 10-er Stellen); Datum des Zugriffs 06.07.2026

⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, März 2026, Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten

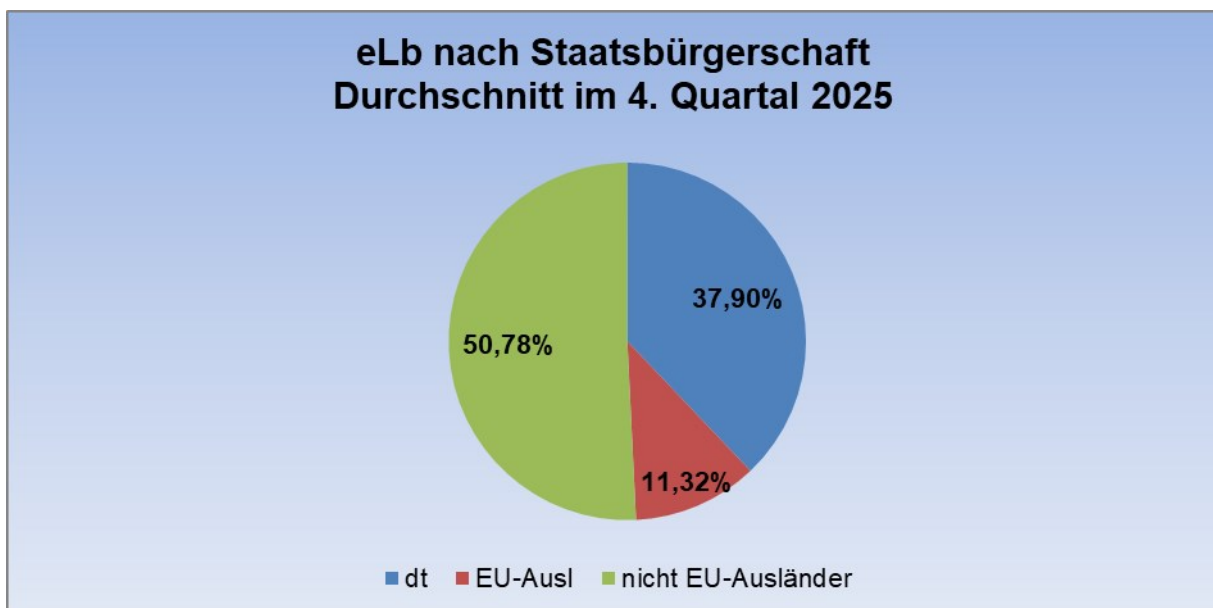
Die durchschnittliche Größe der Bedarfsgemeinschaften lag im Dezember des Berichtsjahres 2025 mit 2,2 Personen stabil zu den Werten der Vorjahre (die Durchschnittswerte des Bundes sowie des Landes Hessen sanken im Vergleich zum Vorjahr minimal um 0,1 Prozentpunkte auf 1,9 Personen bzw. 2,0 Personen).¹⁰

Im Januar 2025 lebten in den Bedarfsgemeinschaften 21.036 Personen. Bis zum Jahresabschluss im Dezember 2025 ging die Zahl auf 20.219 Personen zurück.¹¹

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:

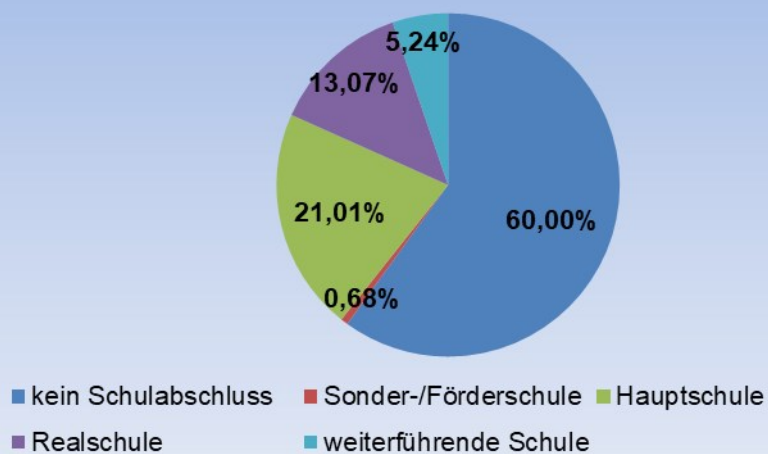


Datenquelle:
BA Statistik Kreisreport SGB II / comp.ASS

¹⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder (Monatszahlen), Berichtsmonat Dezember 2025, Nürnberg März 2026

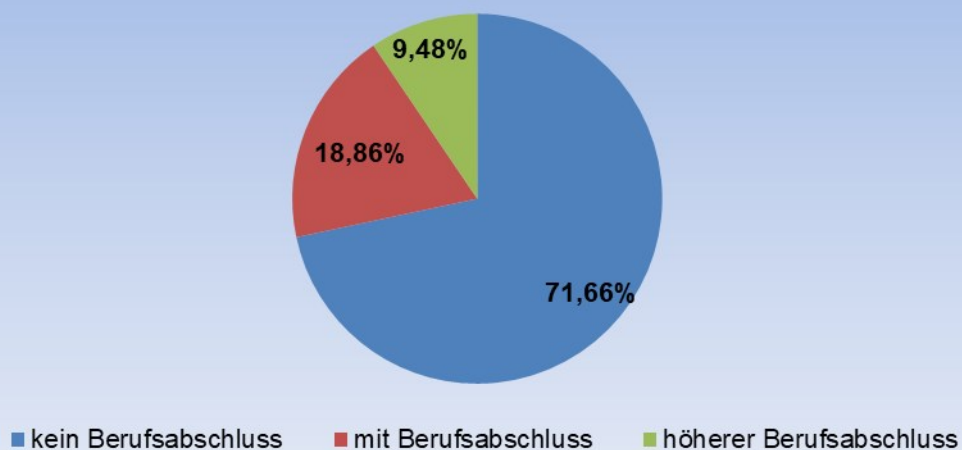
¹¹ Ebd. Berichtsmonat Januar 2025, Nürnberg April 2025 und Berichtsmonat Dezember 2025, Nürnberg März 2026

Qualifikation Schulabschluss Durchschnittswerte 4. Quartal 2025



Datenquelle:
comp.ASS

Qualifikation Berufsabschluss Durchschnittswerte 4. Quartal 2025



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 Diensttherreneigenschaft 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.

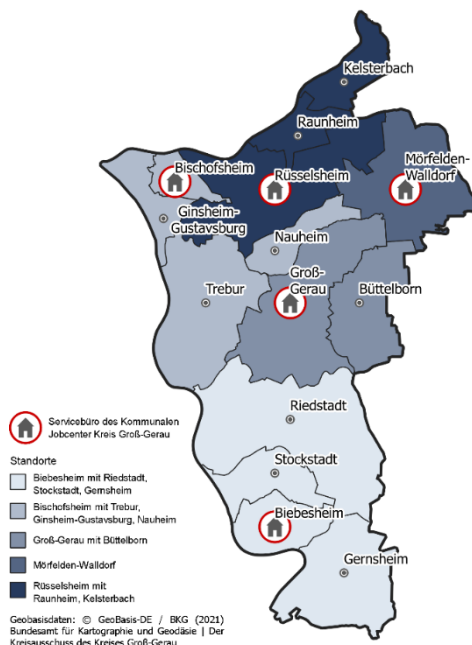
Organe der AöR sind der Verwaltungsrat und der Vorstand. Aufgabenstellung von Verwaltungsrat und Vorstand sind in einer Satzung definiert.

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.

Zur Aufbauorganisation:

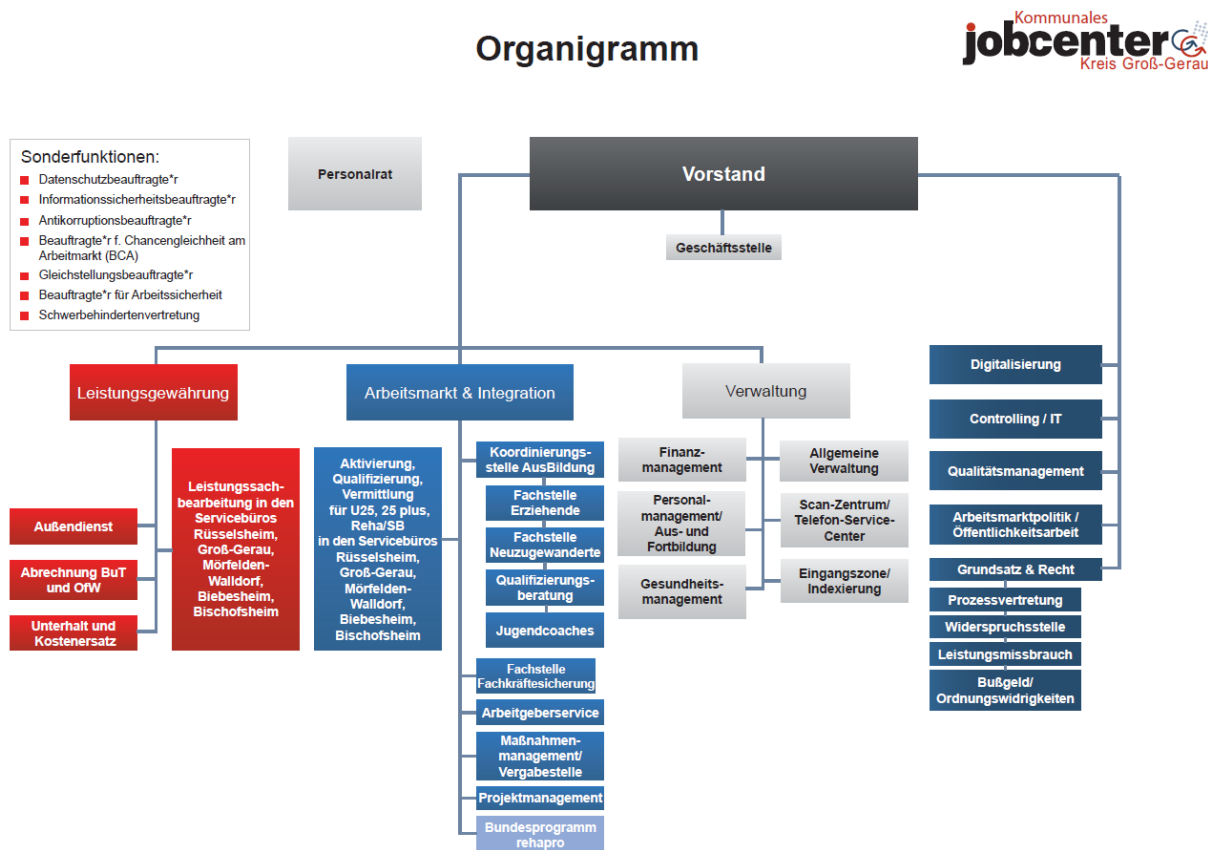
Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau ist dezentral aufgestellt und verfügt im gesamten Kreisgebiet über fünf Servicebüros an den Standorten Rüsselsheim, Bischofsheim, Mörfelden-Walldorf, Groß-Gerau und Biebesheim.



Vor Ort werden jeweils alle umfassenden Dienstleistungen zur Arbeitsmarktintegration (Beratung, Vermittlung, Eingliederungsleistungen) und Leistungsgewährung (Prüfung der Hilfebedürftigkeit, Auszahlung existenzsichernder Leistungen, Kosten der Unterkunft, Heizung und Sozialversicherungsbeiträge sowie Leistungen für Bildung und Teilhabe) erbracht.

Gleichermaßen ermöglicht der standortbezogene Arbeitgeberservice mit festen Ansprechpartnern einen verbindlichen und engmaschig-persönlichen Kontakt zu den Betrieben und Unternehmen im jeweiligen Einzugsgebiet des Servicebüros.

Organisatorischer Aufbau des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau:



Im Jahr 2024 wurde im Bereich 'Arbeitsmarkt und Integration' die Struktur der altersspezifischen Teams für Leistungsbeziehende U25, Ü25 und Ü50 zugunsten altersübergreifender Vermittlungsteams U25 und 25plus verändert. Zur Unterstützung der Regelteams wurde die Koordinierungsstelle 'AusBildung und Qualifizierung' eingerichtet. Dort sind zentrale Fachstellen, etwa für Erziehende und Neuzugewanderte ebenso angesiedelt wie eine Qualifizierungsberatung, ein Ausbildungscoaching und Jugendcoachs. Diese flankierenden Angebote werden standort-, team- und altersgruppenübergreifend eingesetzt.

Finanzielle Ausstattung und Mittelverteilung des EGT im Berichtsjahr:

Die Planungen des Eingliederungsbudgets 2025 erfolgten anhand der vorläufigen Datenlage des Bundes. Hier wurde zunächst von stark gekürzten Bundeszuweisungen ausgegangen. Während der vorläufigen Haushaltsführung des Bundes wurden zunächst nur 45% der Bundesmittel zum Abruf zur Verfügung gestellt.

Im Haushaltsjahr 2025 standen EGT-Mittel des Bundes in Höhe von 12.557.484 Euro zur Verfügung, von denen 9.500.000 Euro in den Verwaltungshaushalt umgeschichtet wurden.

Zur Umsetzung des Maßnahmenplans standen zunächst 3.755.600 Euro (inkl. FBW und Reha) Euro zur Verfügung.

Verausgabt wurden im EGT 4.270.788 EUR, da die Bundeszuweisungen Stand September 2025 mit 14.376.293 Euro höher ausfielen als zum Zeitpunkt der Haushaltsplanung angenommen.

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:

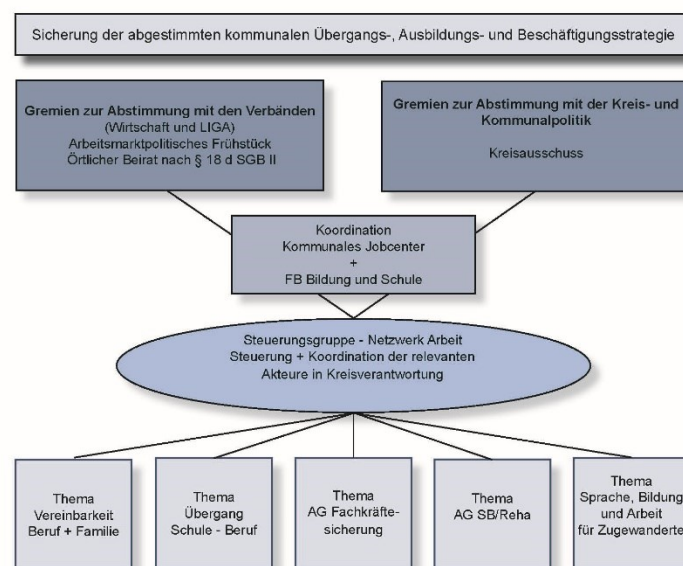
- Verminderung der Hilfebedürftigkeit und Steigerung der dauerhaften Integration in existenzsichernde Erwerbstätigkeit aller Altersgruppen, insbesondere:
 - Stabilisierung der Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 - Erschließung von Beschäftigungschancen für Alleinerziehende, 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.¹²



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:

¹² vgl. hierzu: https://jobcenter-gg.de/fileadmin/Dokumente/Berichte/Kommunale_Ausbildungs-und_Beschaeftigungsstrategie_des_Kreises_Gross-Gerau_2025-2028.pdf

- 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 Kommunes Jobcenters, der Kreishandwerkerschaft, 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.¹³

Zudem definiert sich – im erweiterten Kontext – die grundlegende Eingliederungsstrategie des Kommunes 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.

Angestoßen durch das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau, wurde 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 arbeitsmarktpolitischen 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 Kommunes Jobcenter Kreis Groß-Gerau ein ressourcenorientiertes Fallsteuerungsmodell (RoFa – ressourcenorientierte Fallarbeit) eingesetzt.

Das RoFa-Modell fügt alle Prozesse des Bereiches 'Arbeitsmarkt und 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

¹³ Die „Regionale OloV-Strategie“ mit operationalisierten Zielen für 2025 findet sich hier: https://jobcenter-gg.de/fileadmin/Dokumente/Berichte/Kommunale_Ausbildungs-und_Beschaeftigungsstrategie_des_Kreises_Gross-Gerau_2025-2028.pdf

- Vereinheitlichung der Arbeitsweisen und -abläufe (in allen Servicebüros und Teams soll nach einem einheitlichen Grundmuster in der Fallarbeit gearbeitet werden)
- Schaffung von mehr Orientierung und Sicherheit für alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte durch klare und transparente Prozesse
- Einheitliche Qualitätsstandards in der Beratung
- Schaffung eines einheitlichen Verständnisses der Aufgaben im Bereich 'Arbeitsmarkt und Integration'
- Einheitlicher Auftritt gegenüber Bürger*innen und Netzwerkpartnern
- Planbare und optimale Ausgestaltung von Unterstützungsprozessen (Maßnahmenmanagement, Arbeitgeberservice)
- Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung und den eigenen Werten (Schaffung einer einheitlichen professionellen Haltung gegenüber den Kund*innen).

Die Kerninhalte des RoFa-Modells:

Das RoFa-Modell rückt als Fallsteuerungsinstrument die Ressourcen und Ziele der 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 profilen 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 (AGS)

Die Weiterentwicklung des Arbeitgeberservice zu einem bedarfsorientierten Arbeitgeberservice mit Ausbau der bewerberorientierten Vermittlung hat sich bewährt. Die Integrationsfachkräfte steuern aus der Beratungsarbeit arbeitsmarktnahe Kundinnen und Kunden in den Arbeitgeberservice, bei dem ausgehend vom Bewerberprofil passende Stellen ermittelt und Arbeitgeber kontaktiert werden. Auf diese Weise konnten 50% der zugewiesenen Kundinnen und Kunden in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Darüber hinaus berät der Arbeitgeberservice als verbindlicher Ansprechpartner die Unternehmen, beteiligt sich an Job-Messen in der Region und richtet vor-Ort-Bewerbungstagen für Unternehmen im Jobcenter aus. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit steht unter dem gemeinsamen Ziel, die Unternehmen optimal zu begleiten und die Arbeitsuchenden der Region passgenau zu vermitteln.

Integration in Ausbildung – der Ausbildungscoach im Arbeitgeberservice

Seit August 2017 ist im Arbeitgeberservice die Funktion des Ausbildungscoachs verankert. Auch aktuell steht die nachhaltige Integration von Personen bis 35 Jahre in eine betriebliche Ausbildung oder Umschulung im Mittelpunkt; Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bei Bildungsträgern (FbW) werden weiterhin nachrangig berücksichtigt.

Das Angebot richtet sich an Kundinnen und Kunden mit dem Förderziel „Integration in Ausbildung“, die insbesondere Unterstützung im Bewerbungs- und Stellensuchverhalten benötigen. Nach einem mehrstufigen Einmündungsverfahren erfolgt eine bewerberorientierte Vermittlung mit einer intensiven Betreuung von bis zu zwölf Monaten. Ziel ist der Abschluss eines Ausbildungsvertrages oder – sofern erforderlich – die vorherige Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung. Im Verlauf des Prozesses werden Motivation, Mitwirkungsbereitschaft, realistische Berufszielplanung sowie Rückmeldungen von Arbeitgebern regelmäßig reflektiert und in die individuelle Vermittlungsstrategie eingebunden.

Die Rahmenbedingungen für die Ausbildungsstellenvermittlung haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Aufgrund der aktuell angespannten wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Lage agieren viele Betriebe bei Neueinstellungen zurückhaltender. Die Akquise geeigneter Ausbildungsstellen sowie die erfolgreiche Zusammenführung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Ausbildungsbetrieben gestaltet sich daher zunehmend anspruchsvoller und zeitintensiver. Gleichzeitig weisen viele Jugendliche und junge Erwachsene einen erhöhten Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Orientierung auf. Häufig bestehen Defizite hinsichtlich der Ausbildungsreife, der Berufswahlkompetenz oder der Kenntnisse über Ausbildungsberufe und deren Anforderungen. Dies erschwert ein passgenaues Matching zwischen den Erwartungen der Betriebe und den Voraussetzungen der Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich.

Der Ansatz des Ausbildungscoachings hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Die intensive und individuelle Begleitung trägt maßgeblich dazu bei, junge Menschen an eine betriebliche Ausbildung heranzuführen und Ausbildungsverhältnisse nachhaltig zu stabilisieren. Der Schwerpunkt liegt dabei unverändert auf der Vermittlung in Ausbildung. Sie bildet die zentrale Grundlage für eine langfristige und existenzsichernde Integration in den Arbeitsmarkt und ist zugleich ein wesentlicher Baustein zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs. Vor diesem Hintergrund wird das Ausbildungscoaching im Jahr 2026 mit einer weiteren Stelle aufgestockt, um dem steigenden Unterstützungsbedarf gerecht zu werden und die erfolgreiche Arbeit fortzuführen.

Die intensive Begleitung durch den Ausbildungscoach ermöglicht weiterhin nachhaltige Integrationserfolge, erfordert jedoch einen hohen personellen Aufwand, um

- den Beratungs- und Betreuungsbedarf bis zum Ausbildungsbeginn abzudecken,
- ein ausbildungsstabilisierendes Coaching während der Ausbildung sicherzustellen,
- sowie ein eng verzahntes Netzwerk relevanter Kooperationspartner kontinuierlich zu pflegen und weiterzuentwickeln.

Den hierfür erforderlichen Investitionen steht die Perspektive einer dauerhaften, existenzsichernden Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt sowie die langfristige Fachkräftesicherung für Unternehmen gegenüber.

7 Operative Handlungsfelder/Zielgruppen

7.1 Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener

Für junge Menschen am Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf ist der Erwerb eines Schul- und Berufsabschlusses ein zentraler Faktor für eine nachhaltige soziale und berufliche Integration. Vor dem Hintergrund steigender Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt kommt der beruflichen Ausbildung und Qualifizierung eine besondere Bedeutung zu. Daher haben Ausbildungs- und Qualifizierungswege weiterhin Vorrang vor einer unmittelbaren Integration in Beschäftigung. Ziel ist es, die schulischen und beruflichen Voraussetzungen der jungen Menschen zu stärken und sie möglichst direkt in Ausbildung, weiterführende Qualifizierung oder andere anschlussfähige Bildungsangebote einzumünden.

Die Integrationsfachkräfte für die Zielgruppe der unter 25-Jährigen sind in die altersübergreifenden Vermittlungsteams der Servicebüros eingebunden. Im Berichtszeitraum betreuten sie jahresdurchschnittlich durchschnittlich 3.008 erwerbsfähige Leistungsberechtigte.¹⁴

Die Ausgangslagen der betreuten jungen Menschen sind dabei häufig von vielfältigen individuellen, schulischen und sozialen Herausforderungen geprägt. Ein Teil verfügt über keinen oder keinen ausreichenden Schulabschluss, während bei Anderen Defizite in grundlegenden Schlüsselkompetenzen wie Zuverlässigkeit, Eigenverantwortung, Selbstorganisation, Belastbarkeit und Motivation bestehen. Diese Faktoren erschweren den unmittelbaren Übergang in Ausbildung und Beschäftigung und wirken sich auf die Ausbildungsreife aus.

Gleichzeitig steigen die Anforderungen der Ausbildungs- und Arbeitswelt kontinuierlich. Die Passung zwischen den Anforderungen der Betriebe und den individuellen Voraussetzungen der jungen Menschen stellt daher eine zunehmende Herausforderung dar. Um bestehende Hemmnisse abzubauen und die Ausbildungs- sowie Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu stärken, sind oftmals vorgelagerte Unterstützungs- und Förderangebote erforderlich. Hierfür steht den Integrationsfachkräften ein differenziertes Instrumentarium zur Verfügung. Dieses umfasst niedrigschwellige Angebote zur Heranführung an Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung, beispielsweise Aktivierungshilfen für Jüngere, ebenso wie außerbetriebliche Ausbildungsangebote und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB). Durch den bedarfsgerechten Einsatz dieser Instrumente werden individuelle Entwicklungsschritte gefördert und die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in Ausbildung und Arbeit verbessert.

Seit mehreren Jahren zeigt sich, dass ein Teil der jungen Menschen vereinbarte Beratungsgespräche nicht wahrnimmt, Förderangebote nicht antritt, diese vorzeitig beendet oder seinen Mitwirkungspflichten nur eingeschränkt nachkommt. Um den Zugang zu dieser Zielgruppe dennoch sicherzustellen, setzt das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau auf sein bewährtes aufsuchendes Fallmanagement durch Jugendcoachs. Durch die aktive Kontaktaufnahme im Lebensumfeld der Jugendlichen gelingt es, auch zu schwer erreichbaren jungen Menschen Kontakt zu bekommen, individuelle Unterstützungsbedarfe zu identifizieren und passgenaue Hilfsangebote – beispielsweise aus den Bereichen Suchtberatung, psychosoziale Unterstützung oder berufliche Orientierung – einzubinden. Auf dieser Grundlage werden die

¹⁴ s. Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen, April 2026

Jugendlichen schrittweise stabilisiert und an Ausbildung, Arbeit oder weiterführende Förderangebote herangeführt.

Die gute Kooperation zwischen Jobcenter, Agentur für Arbeit und der Kinder- und Jugendhilfe innerhalb des Kreises, regelhafte Austauschtreffen auf unterschiedlichen (Arbeits-)Ebenen und eine etablierte Netzwerkarbeit unterstützen die gemeinsame Aufstellung und Ausgestaltung von Handlungskonzepten im Kontext „Ausbildung“. Einen Niederschlag findet die Zusammenarbeit im Netzwerk OloV – Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf (vgl. hierzu auch Kapitel 6.1).

7.2 Förderung der Zielgruppe 25plus

Mit der Umstrukturierung der Aufbauorganisation im Bereich 'Arbeitsmarkt und 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 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 entsprechendem Bedarf erfolgte eine Weiterleitung an den Ausbildungscoach oder die Qualifizierungsberatung, um einen individuellen Förderplan zu entwickeln.

Qualifizierungsmöglichkeiten und die Unterstützung bei ihrer Aufnahme sind dabei nicht auf eine bestimmte Altersgruppe begrenzt. Auch Menschen in fortgeschrittenem Alter können von einer Förderung der beruflichen Weiterbildung profitieren. Entscheidend sind – unabhängig vom Alter – insbesondere die vorhandene Motivation und die kognitive Leistungsfähigkeit.

Die dahinterstehende Strategie folgt weiterhin dem Grundsatz, dass Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung über bessere Erwerbschancen, höhere Entlohnung und eine stärkere Arbeitsplatzsicherheit verfügen und seltener von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die gezielte Qualifizierung von Leistungsberechtigten bleibt damit ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau sieht sich aufgrund des hohen Anteils Leistungsberechtigter ohne Schulabschluss (60,0%) und ohne Berufsabschluss (71,7%) 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.

Mit Beginn des Jahres 2025 wurde die Zuständigkeit für die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Kundinnen und Kunden des Jobcenters auf die Agentur für Arbeit übertragen. Sie übernimmt seitdem die Entscheidung und Förderung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.

Für das Jobcenter bedeutet dies eine veränderte Aufgabenwahrnehmung: Die Identifizierung von Qualifizierungsbedarfen, die Beratung der Kundinnen und Kunden sowie die gemeinsame Entwicklung einer beruflichen Perspektive bleiben wesentliche Bestandteile des Integrationsprozesses. Bei festgestelltem Weiterbildungsbedarf erfolgt die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit zur weiteren Beratung und Umsetzung der Förderung. Die Zusammenarbeit gestaltet sich partnerschaftlich, kooperativ und ist von Kollegialität und einem gemeinsamen Verständnis getragen. Die Prozesse und Schnittstellen wurden vereinbart und mehrfach nachjustiert, darunter eine stärkere ‚Verlagerung des Schiebereglers‘ zum Jobcenter. Dennoch reichen die vorhandenen Personalressourcen nicht aus.

Aktuell führen die begrenzten personellen Kapazitäten bei der Agentur für Arbeit zu erhöhten Wartezeiten (bis zu 15 Wochen) bei der Beratung und Bearbeitung von Weiterbildungsanliegen. Ebenso ist durch die neue Aufgabenverteilung ein erhöhter Abstimmungs- und Koordinationsaufwand zwischen Jobcenter und Agentur für Arbeit entstanden. Die damit verbundenen zusätzlichen Schnittstellen binden auf beiden Seiten erhebliche Ressourcen und führen zu Verzögerungen im Prozess. Dies wirkt sich zunehmend auf die Kundinnen und Kunden sowie auf die Mitarbeitenden beider Institutionen aus und führt zu Unzufriedenheit und Frustration auf allen Seiten.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau spricht sich daher für eine Rückkehr zu den ursprünglichen Zuständigkeiten aus. Eine Förderung aus einer Hand würde den Zugang zu Qualifizierungsangeboten erleichtern, die Verfahren beschleunigen und unnötige Personalressourcen sowie zusätzlichen Abstimmungsaufwand auf beiden Seiten reduzieren.

Migrant*innen und Neuzugewanderte

Wie in Kap.1 skizziert, verfügen knapp 50% der Bürger*innen des Kreises Groß-Gerau über einen Migrationshintergrund, der Bevölkerungsanteil mit nichtdeutschem Pass liegt mit nahezu 26% deutlich über dem hessischen Vergleichswert.

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.

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 Kund*innen 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 2025 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.

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.

Ausgehend von den besonderen Anforderungen im Zusammenhang mit der Aufnahme ukrainischer Geflüchteter hat sich die rechtskreisübergreifende Beratung neu zugewanderter Menschen als fester Bestandteil des Regelangebots etabliert. Die Fachstelle unterstützt Ratsuchende bei der ersten Orientierung und berät zu Fragen rund um Arbeit, Leistungszugängen und weitere integrationsrelevanten Unterstützungsangeboten.

Dabei umfasst das Beratungsangebot Erstberatungen in den Gemeinschaftsunterkünften, regelmäßige Sprechstunden in den Gemeinden und Kommunen des gesamten Landkreises sowie Gruppeninformationsveranstaltungen und individuelle Beratungen in russischer

Sprache in den Servicebüros. Bei weitergehendem Unterstützungsbedarf erfolgt eine bedarfsgerechte Zusteuerung in geeignete Beratungs-, Unterstützungs- und Förderangebote. Damit leistet die Fachstelle einen wichtigen Beitrag dazu, neu zugewanderte Menschen frühzeitig zu orientieren, Zugänge zu den zuständigen Stellen zu erleichtern und sie auf ihrem Weg in Arbeit und gesellschaftliche Integration zu unterstützen.

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 erforderliche 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, Kindertagespflege, Jugendamt, Beratungsstellen) noch während des ersten Lebensjahres des Kindes ergänzt werden.¹⁵ 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.

¹⁵ 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.

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 Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (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.

7.5 Förderung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen

Etwa 26% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau weisen (komplexe) gesundheitliche Einschränkungen auf und werden dem RoFa Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“ zugeordnet.¹⁶

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 GKV Bündnis für Gesundheit mit dem Programm „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit“ vor. Zudem steht allen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen auch ein breit gefächertes Maßnahmenangebot zur Verfügung.¹⁷

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, 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

¹⁶ compASS: Eigene Auswertung

¹⁷ vgl. hierzu Maßnahmenangebote Nrn. 22 bis 28

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, wie in den Vorjahren auch, im Berichtsjahr 2025 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(irk für Arbeit und Gesundheit“ ist für alle Seiten gewinnbringend und entlastend.

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 Juni 2025 durchgeführte Fachtag beim Verbundpartner in Darmstadt 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 belegt 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.

Insbesondere Menschen über 50 Jahre und Langzeitleistungsbeziehe profitieren von diesen Angeboten, denn gerade bei diesen Zielgruppen steht der Themenkomplex Gesundheit und eine Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit im Mittelpunkt.

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 einer stärkeren Fokussierung auf Qualifizierung verändert. Während zuvor ein stringenter **Work-First-Ansatz** mit dem Ziel einer möglichst zeitnahen Arbeitsvermittlung verfolgt wurde, erfolgte seit dem Bürgergeldgesetz zunächst ein Vollprofilung. Im Mittelpunkt standen dabei die Kooperationsvereinbarung auf Augenhöhe sowie die frühzeitige Identifizierung von Qualifizierungsbedarfen.

Auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen sind wir Mitte 2025 wieder zum ursprünglichen stringenten **Work-First-Ansatz** zurückgekehrt. Ziel ist es, die unmittelbare Arbeitsmarktintegration wieder konsequenter in den Mittelpunkt zu stellen und Vermittlungsprozesse frühzeitig einzuleiten.

Hierzu wird die Werkakademie wieder konsequent als Sofortangebot eingesetzt. Kundinnen und Kunden werden im Anschluss an das Erstgespräch grundsätzlich der Werkakademie zugeführt. Dort erfolgt eine unmittelbare und praxisorientierte Auseinandersetzung mit den individuellen Integrationsmöglichkeiten und den konkreten nächsten Schritten in Richtung Arbeitsaufnahme.

Die Werkakademie bleibt dabei zugleich ein wichtiges Instrument zur Identifizierung möglicher Qualifizierungsbedarfe. Diese werden im Prozess weiterhin erfasst und bei der weiteren Integrationsplanung berücksichtigt. Qualifizierung wird damit nicht als Gegenmodell zum Work-First-Ansatz verstanden, sondern als ein mögliches Instrument zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration, sofern sie für die konkrete Integrationsstrategie erforderlich ist.

Durch die konsequente Zuführung zur Werkakademie soll die Aktivierung unmittelbar nach der Kontaktaufnahme sichergestellt, die Zeit bis zu ersten Integrationsschritten verkürzt und der Fokus wieder stärker auf die zeitnahe Arbeitsaufnahme gelegt werden.

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 Kreis Groß-Gerau 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 für die Zielgruppe der über 25jährigen weiterentwickelt.

Aufgrund der Einschnitte im Eingliederungstitel konnte die Maßnahme bei einem Träger nicht mehr fortgesetzt werden. Seit 01.05.2025 bieten die Jobcoachs (§§ 16 i/ 16e SGB II) des Jobcenters eine individuelle und intensive Unterstützung für Kundinnen und Kunden gem. § 16 k SGB II an.

Im Bereich der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (U25) übernehmen diese Aufgabe bereits seit vielen Jahren zwei Jugendcoachs, die an der Schnittstelle zwischen Integrationsfachkraft und Jugendlichen den Wiedereingliederungsprozess (systemisch unter Einbeziehung des familiären Umfeldes) unterstützen.

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.

Mitteleinsatz: 1.182,30 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.

Mitteleinsatz: 5.000,00 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 302.905,79 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: 7.751,54 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: 204.090,50 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 234.493,83 Euro verausgabt.

§ 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.

Mitteinsatz: 126.970,90 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.

Mitteinsatz: 108.719,07 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 2.084.878,04 Euro wurde der größte Anteil der Eingliederungsmittel für die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 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

Mitteleinsatz: 44.136,60 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 in integrativer Form vor.

Für die BAE wurden 611.912,56 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.

Zum 01.01.2025 wechselte die Zuständigkeiten der Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Agetur für Arbeit. Hier wird seitdem die Entscheidung über eine Qualifizierung getroffen und die Finanzierung gesichert. Im Jobcenter werden nur noch diejenigen Förderfälle finanziert, die vor dem 01.01.2025 durch das Jobcenter bewilligt wurden.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung wurden 219.561,64 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 306.482,07 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 2025-2028 fand Anwendung:

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

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

9 Zielerreichung

Das Jahr 2025 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 2025, mussten im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen weitere massive Einschnitte erfolgen. Anfallende Optionen konnten – wie bereits in den beiden Jahren zuvor – nicht gezogen und neue Vergaben nicht getätigt werden. Der Handlungsspielraum im Bereich der Maßnahmen war demnach äußerst begrenzt.

Unter Berücksichtigung der Umschichtung vom EGT in den Verwaltungshaushalt, war für den EGT zunächst eine Planungsgröße in Höhe von 3.755.600 Euro (inkl. FBW und Reha) angesetzt.

Diese Mittel reichten lediglich aus, bereits bestehende Verpflichtungen zu erfüllen. Für die Fortführung laufender Gruppenmaßnahmen sowie für die Umsetzung neuer Maßnahmen standen zunächst keine Mittel zur Verfügung. Nach Zustimmung durch den Vorstand durfte das Budget überplant werden. Es wurde trotzdem strengstens darauf geachtet, Überzahlungen zu vermeiden.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 4.270.788,26 € verausgabt. Da die Bundeszuweisungen höher ausfielen als zum Zeitpunkt der Haushaltsplanung angenommen, und nach Umschichtung ein Budget von 4.876.293,00 EUR zur Verfügung stand, waren die Aufwendungen gedeckt.

Gruppeninformationen/Workshop-Formate durch eigenes Personal

Wie beschrieben, setzte sich der drastische Rückgang verfügbarer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Jahr 2025 weiter fort. Dies stellte das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-

Gerau vor die Herausforderung, Unterstützungsangebote für Kundinnen und Kunden aufrechtzuerhalten, obwohl externe Ressourcen zunehmend entfielen.

Um diesem Rückgang aktiv zu begegnen, setzte das Jobcenter verstärkt auf Formate, die von eigenen Mitarbeitenden geplant und durchgeführt wurden. Gruppeninformationen und Workshops sind im KJC Kreis Groß-Gerau kein neues Instrument – sie werden jedoch systematisch erweitert und für zusätzliche Themenbereiche sowie neue Zielgruppen angeboten.

Ein zentraler Baustein der Strategie ist hierbei die freiwillige Beteiligung der Mitarbeitenden. Sie wurden aufgerufen, eigene Ideen für neue Workshop- und Informationsformate zu entwickeln. Dabei wird anerkannt, dass nicht Jede oder Jeder vor Gruppen sprechen oder Workshops leiten kann. Vielmehr setzt das Jobcenter auf die **Vielfalt der Kompetenzen, Interessen und Erfahrungen** seiner Mitarbeitenden und fördert diese gezielt. Ein Ansatz, der die Qualität der Formate ebenso stärkt wie die Motivation der Beteiligten.

Wertvolle Impulse liefert hierbei auch das Projektteam **rehapro**, das bereits gute und praxisnahe Beispiele für wirksame Formate und Coaching-Ansätze im direkten Kontakt mit Kundinnen und Kunden entwickelt hat. Diese Ansätze dienen als Inspiration und methodische Grundlage für die Weiterentwicklung interner Angebote.

Hervorzuheben ist das Engagement der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), die sich in besonderem Maße für die Entwicklung und Durchführung zielgruppenspezifischer Formate (Frauen aller Altersgruppen, Erziehende in Elternzeit, Alleinerziehende) einsetzt und damit einen zentralen Beitrag zur Angebotsausweitung leistet.

Im gesamten Jahresverlauf 2025 fanden sowohl in den Servicebüros des Jobcenters als auch – dem sozialräumlichen Ansatz folgend – in Familienzentren, beim Bildungsträger etc. zahlreiche Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten in variierenden Veranstaltungsformaten statt :

- Sechs Gruppenveranstaltungen für Erziehende in Elternzeit, März bis September 2025
- Informationsveranstaltungen und Fachvorträge in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung zu den Themen Minijob, Erwerb von Rentenansprüchen am 28.05.2025 und 25.11.2025
- Gruppeninformation zur Ambivalenz des Minijobs am 28.10.2025
- Empowerment-Gruppe für alleinerziehende Frauen zu Themen Gesundheit und Ressourcen, Berufskunde und Arbeitsmarktorientierung, September 2024 bis März 2025, 14-tägig für jeweils drei Stunden
- Dreiteilige Veranstaltung „my next step“ mit den Schwerpunkten: Ressourcen, eigene Zielentwicklung und Umgang mit persönlichen Stolpersteinen (30.09.2025, 20.10.2025 und 24.10.2025) in Rüsselsheim.
- Onboarding- Angebot für neue Mitarbeitende: „Was macht die BCA?“

Darüber hinaus fand mit den BCA der Agentur für Arbeit und dem Gleichstellungsbüro der Kreisverwaltung im Rahmen der Woche zur Chancengleichheit am 10.09.2025 eine gemeinsame Frauenmesse „Frauenpower“ statt.

Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt ist dynamisch, die Entwicklungen verlaufen teilweise konträr. Während auf der einen Seite Insolvenzen und Arbeitslosigkeit 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 2025 genau beobachtet und lag im Dezember 2025 um 2,6% unter dem Wert des Vorjahresmonats.

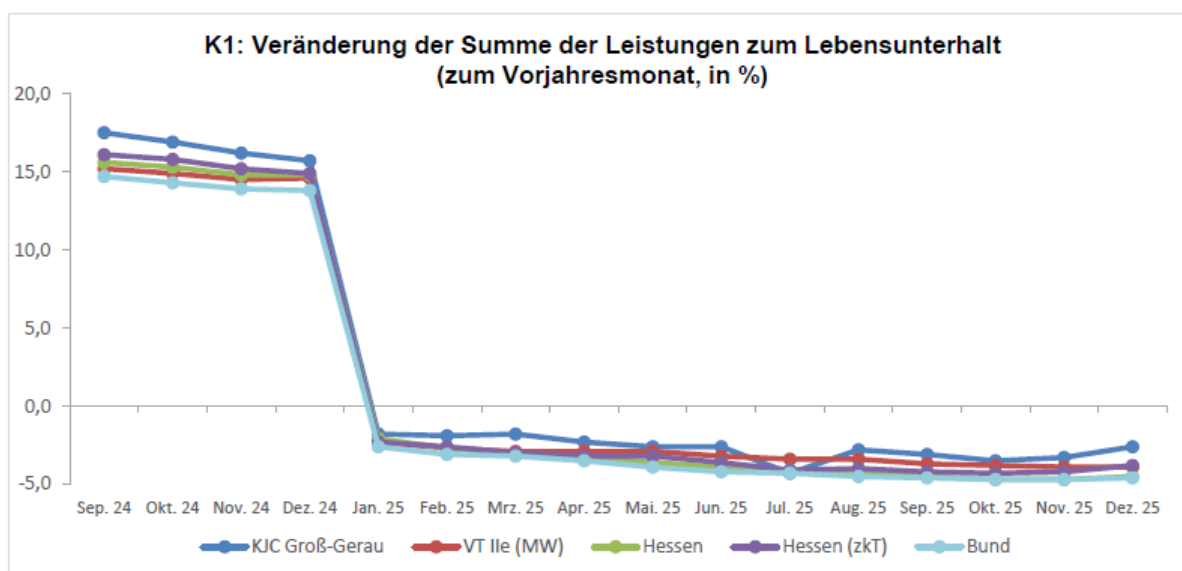
Zum Ende des Berichtsjahres wurden im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau 9.342 Bedarfsgemeinschaften betreut. Das entspricht einem Rückgang um 174 BG bzw. minus 1,8% gegenüber dem Vorjahresmonat. Ebenso sank die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten; sie betrug im Dezember 2025 13.645 eLb (minus 367 eLb bzw. minus 2,6% gegenüber dem Vorjahresmonat).

Platzierung der K1 zum Jahresabschluss:

Platzierung im Vergleichstyp: Rang 10 (2024: Rang 10)

Platzierung in Hessen: Rang 22 (2024: Rang 18)

Platzierung Bund: Rang 333 (2024: Rang 290)



	Sep. 24	Okt. 24	Nov. 24	Dez. 24	Jan. 25	Feb. 25	Mrz. 25	Apr. 25	Mai. 25	Jun. 25	Jul. 25	Aug. 25	Sep. 25	Okt. 25	Nov. 25	Dez. 25
KJC Groß-Gerau	17,5	16,9	16,2	15,7	-1,8	-1,9	-1,8	-2,3	-2,6	-2,6	-4,3	-2,8	-3,1	-3,5	-3,3	-2,6
VT Ile (MW)	15,2	14,9	14,5	14,6	-2,3	-2,7	-2,9	-2,9	-2,9	-3,2	-3,4	-3,4	-3,7	-3,8	-3,9	-3,9
Hessen	15,6	15,3	14,8	14,8	-2,1	-2,7	-3,1	-3,3	-3,6	-3,9	-4,1	-4,3	-4,5	-4,7	-4,7	-4,5
Hessen (zkT)	16,1	15,8	15,2	14,9	-2,3	-2,6	-3,0	-3,2	-3,2	-3,6	-4,1	-4,0	-4,2	-4,3	-4,2	-3,8
Bund	14,7	14,3	13,9	13,8	-2,6	-3,1	-3,2	-3,5	-3,9	-4,2	-4,3	-4,5	-4,6	-4,7	-4,7	-4,6

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 2025 (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 2025.

Mit einem Jahresergebnis von 3.130 Integrationen wurde der mit dem Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales vereinbarte Zielwert von 2.600 deutlich übertroffen.

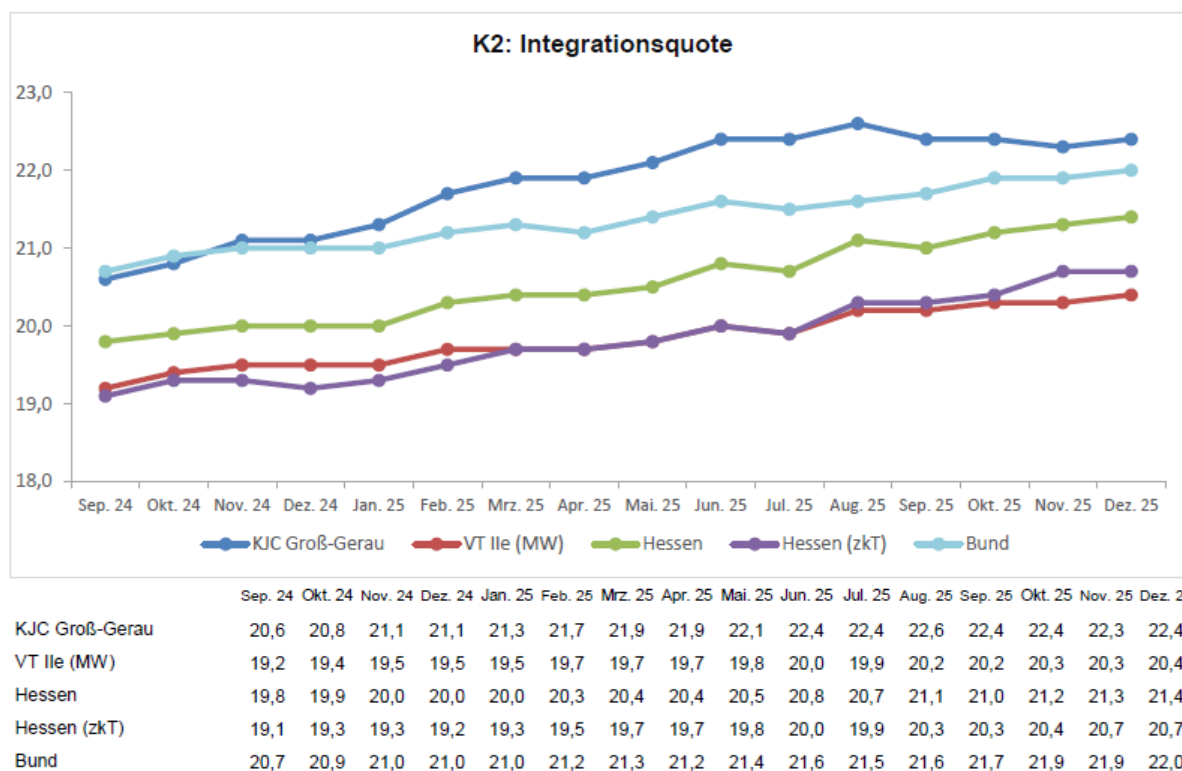
Die Integrationsquote entwickelte sich im Jahresverlauf von 21,3% im Januar 2025 mit kleineren Schwankungen kontinuierlich positiv bis zu einem Abschlusswert von 22,4% im Dezember 2025 und lag ganzjährig oberhalb der Durchschnittswerte aller anderen Vergleichsgruppen.

Platzierung der K2 zum Jahresabschluss:

Platzierung im Vergleichstyp: Rang 4 (2024: Rang 4)

Platzierung in Hessen: Rang 14 (2024: Rang 12)

Platzierung Bund: Rang 230 (2024: Rang 243)



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 2025 (t-3)

Der Anteil **bedarfsdeckender Integrationen** lag im Dezember 2025 bei 44,7% (gegenüber dem Dezemberwert des Vorjahres von 43,0%).¹⁸ Dieses Ergebnis ist 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.

¹⁸ Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. Erstellungsdatum: Juli 2026

Innerhalb der **Zielgruppe der Geflüchteten** wurden folgende Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, vollqualifizierende berufliche Ausbildungen oder selbständige Erwerbstätigkeiten erzielt:¹⁹

eLb mit ukrainischer Staatsbürgerschaft: 332 Integrationen
 eLb nichteuropäischer Asylherkunftsländer (8HKL): 961 Integrationen

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

Zielwert 2025 Frauen: 967 (Dezember 2025 t-3) erzielte Integrationen: 1.017
 Zielwert 2025 Männer: 1.633 (Dezember 2025 t-3) erzielte Integrationen: 2.113

Integrationen und Erwerbstätigkeit

Dezember 2025 (Datenstand: Juni 2026)

Merkmale	Zeitbezug	Frauen			Männer		
		JC	SGB-II-Typ	Land	JC	SGB-II-Typ	Land
		1	2	3	4	5	6
Integrationen in SvB	J	851	11.888	18.915	1.862	20.449	33.270
dar. Anteil in Vollzeit in %	J	32,1	30,5	29,4	55,3	53,6	57,1
Anteil in Teilzeit in %	J	58,9	60,0	61,7	31,5	34,6	31,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Faktenblatt Gleichstellung im SGB II; Nürnberg Juli 2026

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 in der Gegenüberstellung zu den Vergleichsgrößen positiv abhebt. Dies bestätigt den erfolgreichen Einsatz und die Wirksamkeit der Integrationsstrategien.

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

Integrationsquote Frauen 2025:

14,0^{min} (Jan.) bis 14,8^{max} (Juli/Aug.); Jahr $\bar{o}$ =14,4

Integrationsquote Männer 2025:

29,3^{min} (Jan.) bis 31,0^{max} (Juli/Aug.); Jahr $\bar{o}$ =30,3

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.

¹⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Integrationen und Verbleib nach Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB), Daten für Dezember 2025 (Zeitreihe Monatswerte) nach einer Wartezeit von drei Monaten, Erstellungsdatum 23.07.2026

Integration Alleinerziehender

Im Jahr 2025 wurden 280 (Vorjahr 254) Integrationen erzielt. Das Jahresergebnis wird mit einer Integrationsquote von 16,5% abgeschlossen; im Vorjahresmonat betrug sie 14,4%.

Die Entwicklung im Jahresverlauf sowie das erzielte Jahresendergebnis des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau positionieren sich unterhalb der Vergleichsgruppen der hessischen Jobcenter und des Bundesdurchschnitts. Diese Kennzahl ist die „empfindlichste“ Kennzahl im Landkreis Groß-Gerau.

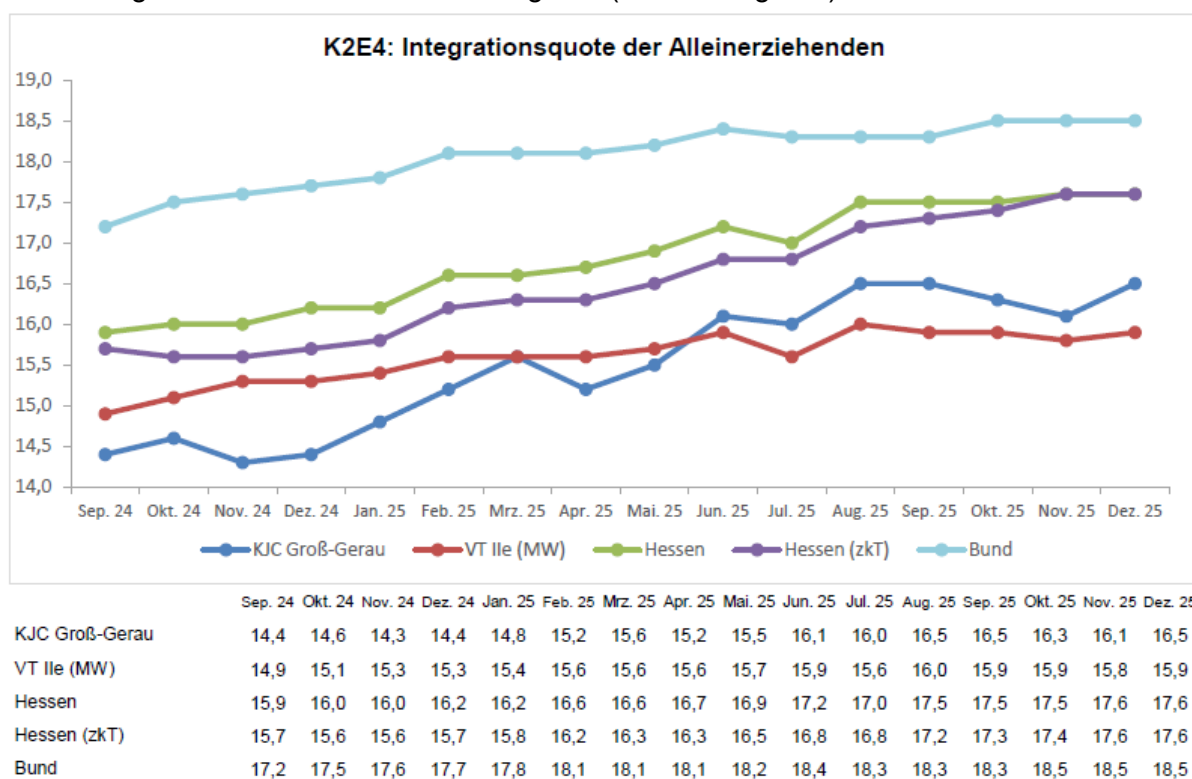
Die Gründe hierfür sind weiter oben bereits erläutert worden. Die fehlende Kinderbetreuung schlägt sich für die Personengruppe der Alleinerziehenden besonders negativ nieder.

Platzierung der K2E4 zum Jahresabschluss:

Platzierung im Vergleichstyp: Rang 7 (2024: Rang 9)

Platzierung in Hessen: Rang 18 (2024: Rang 20)

Platzierung Bund: Rang 336 (2024: Rang 371)



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 2025 (t-3)

3. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Im Jahresverlauf 2025 nahm der Anstieg der Langzeitleistungsbeziehenden gegenüber den Vorjahreswerten kontinuierlich ab. Betrug er im Januar noch 17,5% (maßgeblich zurückzuführen auf den Übergang der Ukrainer*innen in den Langzeitleistungsbezug), waren es im Dezember 2025 nur noch 0,6%.

Für Dezember 2025 betrug die absolute Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden 8.939 Personen, der durchschnittliche Jahresbestand 9.007 Personen.

Somit konnte der geplante Zielwert von durchschnittlich 8.800 Langzeitleistungsbeziehenden nicht eingehalten werden.

Platzierung der K3 zum Jahresabschluss:

Platzierung im Vergleichstyp:	Rang 8 (2024: Rang 9)
Platzierung in Hessen:	Rang 11 (2024: Rang 8)
Platzierung Bund	Rang 267 (2024: Rang 187)

Ergänzende Angaben zur Struktur der LZB:

53,4% der LZB sind arbeitslos

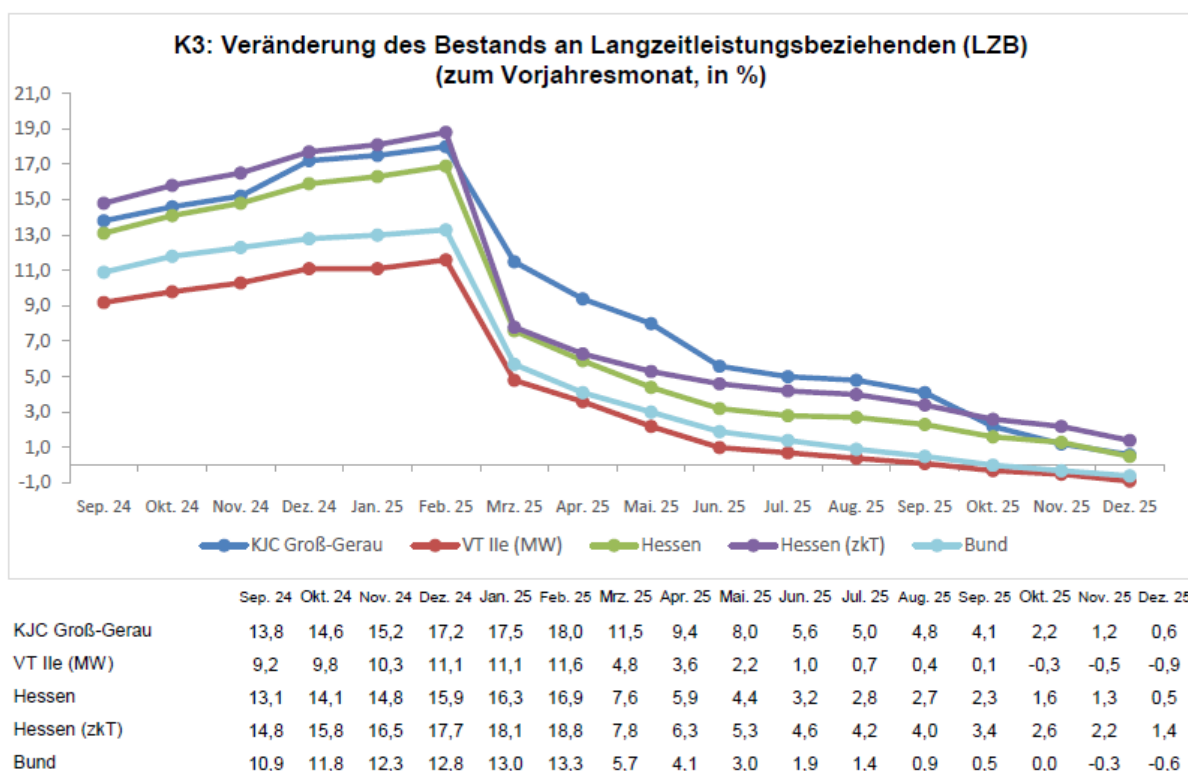
45,7% der LZB sind männlich, 54,3% der LZB sind weiblich

62,9% der LZB haben einen ausländischen Pass

13,8% der LZB sind alleinerziehend

24,0% der LZB sind erwerbstätig.²⁰

Im Dezember 2025 betrug der Anteil der LZB an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 65,5% (Hessen 65,9%).²¹



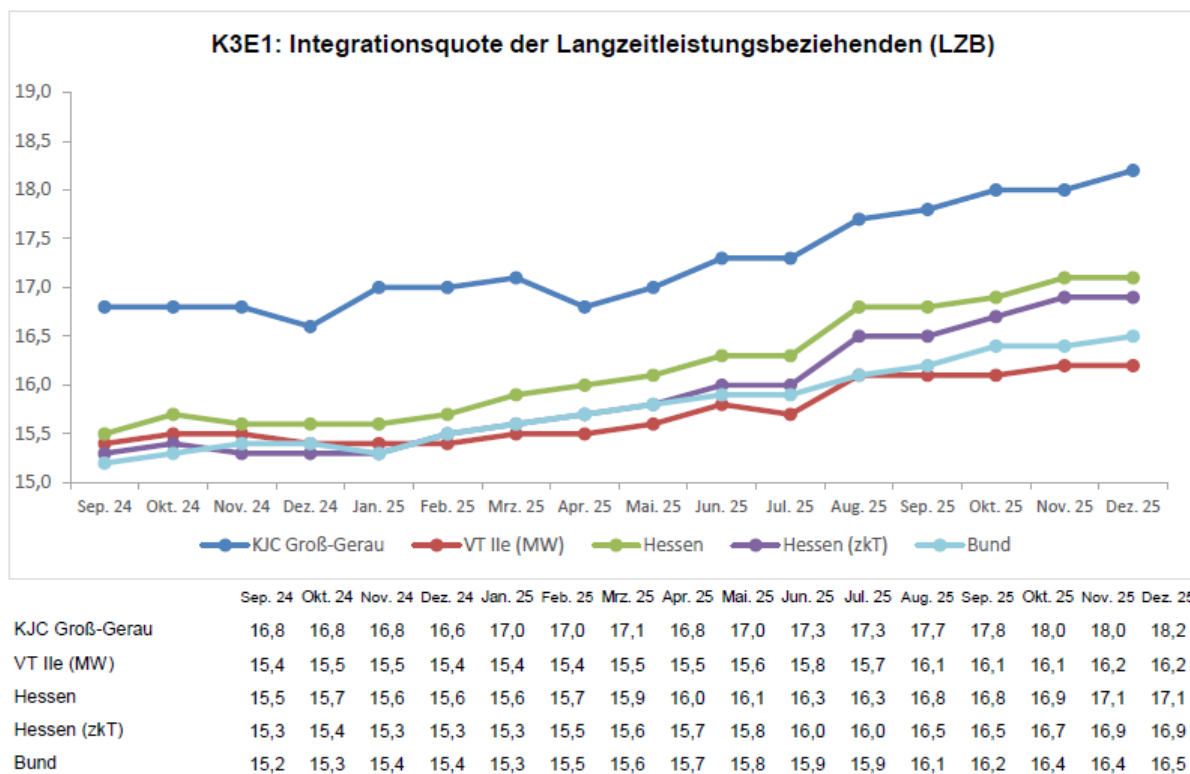
Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2025 (t-3)

²⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Langzeitleistungsbeziehende (LZB), Nürnberg, Dezember 2025 (Datenstand März 2026); Erstellungsdatum 20.04.2026

²¹ Ebd.

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.



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 2025 (t-3)

Es wurden 1.637 Integrationen erzielt, 257 Integrationen mehr als im Vorjahreszeitraum.

Die Integrationsquote lag im gesamten Jahresverlauf deutlich über den Durchschnittswerten sämtlicher Vergleichsgruppen und erreichte zum Jahresende den Wert von 18,2%.

Platzierung der K3 zum Jahresabschluss:

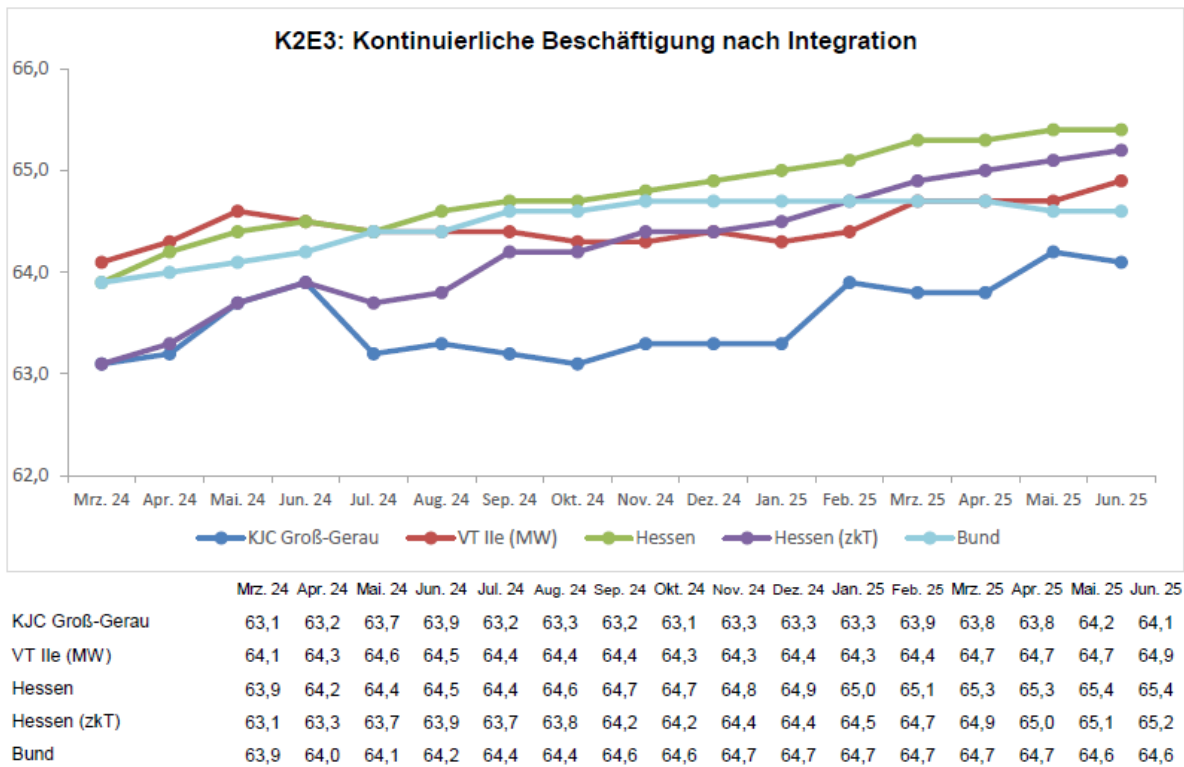
Platzierung im Vergleichstyp: Rang 3 (2024: Rang 6)

Platzierung in Hessen: Rang 12 (2024: Rang 12)

Platzierung Bund: Rang 150 (2024: Rang 163)

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 2026 (t-3), hier bis Juni 2025

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. Viele unserer Kundinnen und Kunden erhalten befristete Verträge. Gleichmaßen ist die Kundenstruktur des Kommunalen Jobcenters Groß-Gerau 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 Verbleibdauer 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.

Wenngleich die Werte des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau im Betrachtungszeitraum Juni 2024 bis Juni 2025 unterhalb der Durchschnittswerte aller Vergleichsgruppen verblieben, stieg der Anteil kontinuierlicher Beschäftigung im Jahr 2025 an.

Platzierung der K2E3 zum Juni:

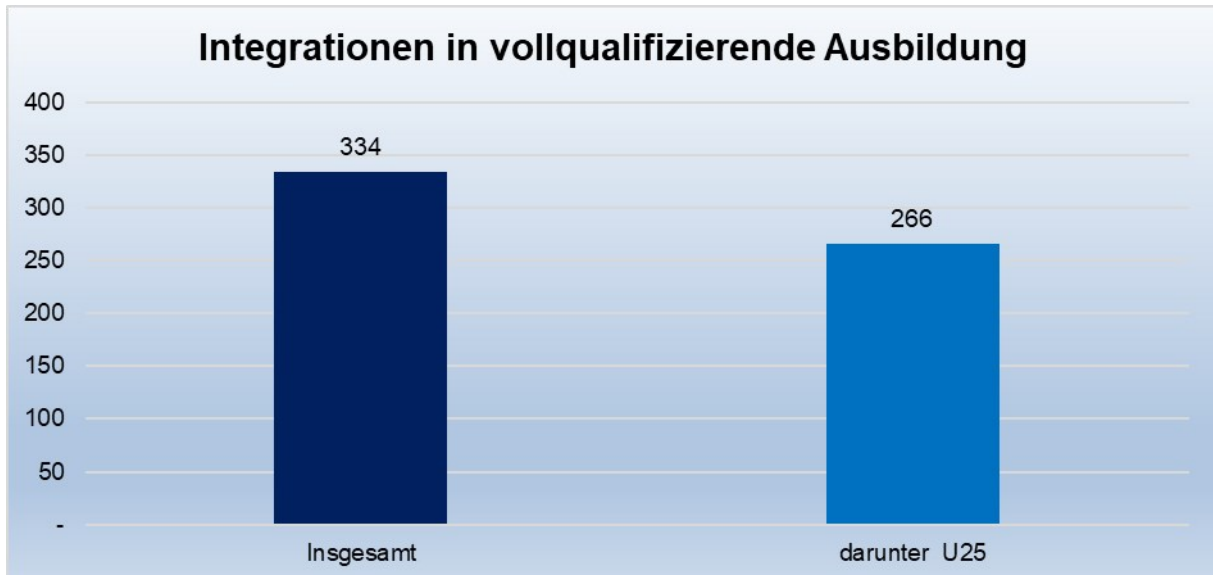
Platzierung im Vergleichstyp: Rang 10 (2024: Rang 11)

Platzierung in Hessen: Rang 21 (2024: Rang 22)

Platzierung Bund: Rang 261 (2024: Rang 307)

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 2025 genau beobachtet.



Datenquelle: Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit: Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in vollqualifizierende Ausbildung; Auftragsnummer 220489; 27.03.2026

Im Berichtsjahr wurden 334 (2024: 353) Integrationen in vollqualifizierende Ausbildung erreicht, darunter 266 (2024: 284) Integrationen in der Altersgruppe der Unter 25-jährigen. Somit wurden die Vorjahreswerte unterschritten.²²

In der Zielgruppe U25 platzierte sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau mit einer Integrationsquote von 8,8% (Vorjahreswert 9,3%) in vollqualifizierende berufliche Ausbildung minimal oberhalb des hessischen Durchschnittswertes von 8,5%, jedoch unterhalb der Durchschnittsquote des Bundes mit 9,3%.²³

²² Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit: Auftragsnummer 220489 v. 27.03.2026

²³ Datenquelle: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. Erstellungsdatum: April 2026

10 Fazit und Schlussfolgerungen für das Folgejahr

Wie in Kapitel 9 dargestellt, war das Berichtsjahr 2025 durch herausfordernde Faktoren geprägt.

Zusätzliche finanzielle Einschnitte haben das Maßnahmenportfolio 2025 weiter reduziert, sodass erfolgreiche Instrumente (wie etwa die Förderungen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes) kaum noch oder nur punktuell umsetzbar waren. Dennoch wurden im Berichtsjahr weitere Mittelkürzungen realisiert.

Trotz angespannter finanzieller Lage und reduzierter Maßnahmenmöglichkeiten erzielte das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau im Berichtsjahr 3.130 Integrationen und übertraf damit sowohl das Vorjahresergebnis als auch das Ziel von 2.600 geplanten Integrationen deutlich.

Getragen wurde dieses Ergebnis maßgeblich von einem außerordentlichen Engagement der Mitarbeitenden, effizienten internen Strukturen und der klaren strategischen Ausrichtung des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau.

Dennoch bestehen die folgenden strukturelle Herausforderungen weiterhin fort:

Ein hoher Anteil von Personen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen, fehlenden oder nicht anerkannten Berufsqualifikationen sowie eine anhaltend zugespitzte Unterversorgung an Kinderbetreuungsplätzen erschweren die Integrationsarbeit.

Der Zugang aus Erwerbstätigkeit in das SGB III steigt im Kreis Groß-Gerau auch 2026 weiter an, so dass verzögerte Übergänge in das SGB II und steigende Fallzahlen zu erwarten sind, wenngleich sie sich nicht verlässlich quantifizieren lassen.

Seit Jahren nicht angepasste Pauschalen im Verwaltungsbudget erzwingen zunehmend Umschichtungen aus dem EGT und schränken die finanzielle Handlungsfähigkeit für Maßnahmen weiterhin ein. Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau bemüht sich, zusätzliche Drittmittel zu akquirieren und an Förderaufrufen von Landes- und Bundesprogrammen teilzunehmen; diese können das Regelgeschäft jedoch nicht ersetzen.²⁴

Auch künftig strebt das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau gute Ergebnisse an, wofür verlässliche Rahmenbedingungen und insbesondere eine auskömmliche finanzielle Ausstattung erforderlich sind. Dies sehen wir nach wie vor als nicht gegeben an. Wir hoffen daher auf eine, an den tatsächlichen Bedarfen orientierte Mittelausstattung für die Jobcenter, um weiterhin für die Bürgerinnen und Bürger des Kreises Groß-Gerau eine qualitativ hochwertige Unterstützung anbieten zu können.

²⁴ Seit dem 01.01.2026 nimmt das Kommunale Jobcenter mit dem Projekt famos³ am ESF-Programm „Akti(f) Plus – Aktiv für Familien und ihre Kinder“ teil.

Maßnahmenportfolio Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau 2025

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Jahr	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	01.05.2024 - 30.04.2025 01.05.2025 - 31.12.2025	34 34	408	SGB II
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	01.05.2024 - 30.04.2025	24	72	SGB II
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 terminierte Einzelcoachings angeboten, optional kann zusätzlich ein 60 - 90 Sekunden dauerndes Bewerbervideo zur Unterstützung der Vorstellung bei potentiellen Arbeitgebern erstellt werden. Ergänzt wird das Angebot durch eine digitale Sprechstunde (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	01.05.2024 - 30.04.2025	90	360	SGB II
4.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AQTIV-Center - JobZENTRALE Unterstützung bei der Nutzung der internetbasierten JobZENTRALE und JobNEWS (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 01.05.2025-30.04.2026	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 + Bestandskund*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	01.05.2024 - 30.04.2025 01.05.2025 - 30.04.2026	40 40	480	SGB II
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 offen	flexibel	nach Absprache mit den Trägern	ESF / Land Hessen

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahme-dauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Jahr	Budget
8.	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	01.01.2025 - 31.12.2025	24, davon 4 Plätze für Geflüchtete	288	SGB II / ESF / Land Hessen
9.	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 / U25	je nach Maßnahme	alle zugelassenen Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel		SGB II
10.	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, Fachkraft Gastronomie	Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen bis 30 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
11.	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
12.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	FbW - Förderung beruflicher Weiterbildung mit Bildungsgutschein - in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit	eLb 17 - 64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	U25 / U25	je nach Maßnahme	alle zugelassenen Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel		SGB III
13.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	Integrationskurs BAMF und Berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFöV) BAMF	I-Kurs = alle eLb mit Anspruch auf einen durch das BAMF geförderten Deutschkurs berufl. Sprachkurs = alle eLb mit Sprachniveau A1/A2 oder vergleichbaren Deutschkenntnissen	U25 / U25	Gruppentermine	Kultur 123 - VHS / KVHS / sonstige zugelassene Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel, berufl. Sprachausbildung mind. 15TN	nach Absprache mit dem Träger	Bund (BAMF)
14.	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 / U25	Einzel- und Gruppentermine	gaetan-data	Kelsterbach	03.06.2024 - 02.06.2025	5	30	SGB II
15.	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 / U25	tgl. in TZ	ZfW	Rüsselsheim	01.06.2024 - 30.05.2025	20	100	SGB II

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Jahr	Budget
16.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	Smart-Päd Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 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	15	SGB II & Kofi Landesprogramm IdeA
17.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	StromsparCheck (AGH mit Qualifizierungsanteil)	eLB des KJC, 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	01.01.2025-31.12.2025	4	48	SGB II
18.	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	01.07.2024-30.06.2025	12	72	SGB II
19.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Lebenspraktische Kompetenzen	Arbeitsgelegenheiten (AGH MAE) Mehrgenerationenhaus Tafel Buschcafé Stabilisierung der Tagesstruktur und Stärkung des Selbstwertgefühls	Arbeitsmarkterfahrene 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	01.01.2025-31.12.2025	42	504	SGB II
20.	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
21.	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	BWHW	Groß-Gerau, Rüsselsheim	laufend	flexibel		SGB III
22.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	AktivInJob 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	147	SGB II
23.	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

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahme-dauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Jahr	Budget
24.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	AVGS - Gesundheit Verschiedene Angebote zur Stabilisierung der Gesundheit meist modular aufgebaut. 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	versch. Träger	verschiedene Standorte je Angebot oder online	laufend	flexibel		SGB II
25.	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 Gruppen-terminen	DKO Mainz	online-gestütztes Coaching-Angebot	laufend	flexibel		SGB II
26.	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 Gruppen-terminen	KJC Kreis Groß-Gerau	wechselnde Online- & Präsenzangebote	26.10.2021-laufend	flexibel		Mittel der GKV
27.	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 Gruppen-terminen	KJC Kreis Groß-Gerau	Groß-Gerau	Gesamt-laufzeit Projekt 01.11.2021-30.06.2026	flexibel	800 Plätze insgesamt	SGB IX
28.	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 Haus-besuche)	SpDi	Groß-Gerau	ab 01.04.2018 laufend	flexibel		Land
29.	<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 Berufsschultag	AVM	Rüsselsheim	01.01.2025-31.12.2025	24	288	SGB II / ESF Land Hessen
30.	<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 Kontaktabbau 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, sollen durch pädagogische Begleitung und intensives Coaching bei der Zielerreichung unterstützt werden.	Ü25	Einzeltermine	AVM	Groß-Gerau, Rüsselsheim	01.07.2023-30.04.2025	70	280	SGB II

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahme-dauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Jahr	Budget
31.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen	MOVE (Ganzheitliche Betreuung nach § 16k Abs. 1 SGB II) dient dem langfristigen Ziel des Aufbaus und der Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Es sollen insbesondere Kunden, die besondere Schwierigkeiten haben, Arbeit aufzunehmen und vielfältige Problemlagen aufweisen durch pädagogische Begleitung und intensives Coaching bei der Zielerreichung unterstützt werden. Ebenso ist die ganzheitliche Betreuung für junge Menschen zur Heranführung an eine oder zur Begleitung während einer Ausbildung gedacht. Die Kunden werden im Verlauf ihrer Teilnahme an der ganzheitlichen Betreuung darin gestärkt, ihre Lebenssituation selbst zu verbessern und erhalten Unterstützung in allen relevanten individuellen Problemlagen, die dem Ziel des Aufbaus und der Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit dienen. Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit bedeutet folglich, dass mit dem betreffenden Teilnehmenden an allen Problemlagen gearbeitet wird, die diesem Ziel entgegenstehen. Die Betreuung umfasst nach diesem Verständnis auch Beratungsaufgaben hinsichtlich der Leistungen Dritter, auf deren Inanspruchnahme hinzuwirken ist, sofern dies dem Ziel dient. Die Teilnahme ist freiwillig.	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 18 Jahre und bis 60 Jahre (in Ausnahmefällen und nach Absprache mit den Coaches bis 67 Jahre), die aufgrund ihrer besonderen Problemlagen Schwierigkeiten haben, eine Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen und in ihrer Beschäftigungsfähigkeit beeinträchtigt sind. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte 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.	U25 / Ü25	freiwilliges Angebot	KJC Kreis Groß-Gerau	Für den gesamten Kreis Groß-Gerau	ab 01.05.2025	40	280	SGB II
32.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit, Integration	Qualifikation, Rahmenbedingungen, Anerkennung von Abschlüssen, Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung / rechtkreisoffenes Angebot Ziel der beratenden Begleitung parallel zu einer Sprachfördermaßnahme ist es, Menschen hinsichtlich ihrer Lebens- sowie Ausbildungs- und Berufsplanung zu beraten und zu unterstützen. 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.	Das Angebot „Berufsorientierung im Rahmen der Sprachförderung für Asylbewerber*innen und Migrant*innen“ berät Menschen ab einem Alter von 16 Jahren, unabhängig vom Aufenthaltsstatus und Nationalität richtet sich die Beratung an alle Menschen, die im Ausland einen Berufs- oder Hochschulabschluss erworben haben.	U25 / Ü25	Einzeltermine	involas	Rüsselsheim	laufen	flexibel		AQB
33.	<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. Betrachtung der gesamten BG.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	AVM	Rüsselsheim ab 05/2025 Groß-Gerau	01.05.2024 - 30.04.2026	20	240	SGB II
34.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	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	Kultur 123 - VHS ZfW	Groß-Gerau Rüsselsheim	01.10.2024 - 30.09.2025 01.10.2024 - 30.09.2026	20 20	420	SGB II

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahme-dauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Jahr	Budget
35.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, Ausbildungsreife Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Durchführung von Berufsorientierung im Rahmen einer Sprachförderung für Asylbewerber und Migranten – AQ-Beratung 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.	Migrantinnen und Migranten aller Altersgruppen	U25 / Ü25	Einzeltermine	Kultur 123 - VHS, KVHS	Rüsselsheim, Groß-Gerau	01.01.2025 - 31.12.2025	nach Bedarf	200	AQB
36.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, Ausbildungsreife Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	JobKompass – Berufsorientierung, individuelle Beratung und Begleitung auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit Das Beratungsangebot setzt an, sobald Schüler die allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen verlassen haben, parallel zu den im Kreis Groß-Gerau angebotenen Sprachfördermaßnahmen und an der Reaktivierung durch aufsuchende Beratung der sogenannten "Neets". Das Ziel der Beratung ist es, jungen Menschen, die auf ein erhöhtes Maß an Unterstützung angewiesen sind, den Übergang in die Berufswelt bzw. in weitere Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern und zu ermöglichen. Die unabhängige, freiwillige Beratung knüpft dabei an die individuellen Bedürfnisse der Klienten an und unterstützt und begleitet die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im beruflichen Orientierungsprozess.	Rechtskreisfreies Angebot Das Beratungsangebot richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 27 Jahren mit und ohne Migrationsgeschichte im Übergang Schule und Beruf bzw. deren Eltern und die Netzwerkpartner*innen. Hierbei sind insbesondere drei unterschiedliche Teilnehmendengruppen zu nennen: 1. Jugendliche und junge Erwachsene, die auf ein erhöhtes Maß an Unterstützung im Übergang Schule/Beruf angewiesen sind 2. Teilnehmende an oder im Anschluss an Sprachfördermaßnahmen 3. Jugendliche, deren Schulabgang bereits einige Jahre zurückliegt, sogenannte „NEETS“	U25 / Ü25	Einzeltermine	IB	Groß-Gerau	01.01.2025 - 31.12.2025	nach Bedarf	100	AQB
37.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit Integration	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Coaching Erziehender 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 & Gruppenangebot	ZfW	Rüsselsheim	01.07.2024-30.06.2025	22	132	SGB II

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahme-dauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Jahr	Budget
38.	<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 - 31.12.2026	15	180	SGB II / ESF / Land Hessen
39.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Qualifikation, Arbeitsmotivation, Ausbildungsreife Rahmenbedingungen	FAuB - Berufsvorbereitende Maßnahme für schulmüde 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 schulmüde 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 / ZW	Groß-Gerau, Rüsselsheim	laufend	20	240	AQB
40.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Integration	Qualifikation, Arbeitsmotivation Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Perspektive Ausbildung 4.0 (PersA 4.0) 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.Ü25	Einzel- und Gruppentermine	AVM	Rüsselsheim, Groß-Gerau	01.01.2025 - 31.12.2025	18	216	AQB
41.	<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	Darmstadt	laufend seit 04.05.2023	flexibel		SGB II
42.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Integration	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Beratungsangebot für Selbstständige über AVGS Hauptberuflich Selbstständige sollen bei der Stabilisierung, der Unternehmensoptimierung oder ggf. der Neuausrichtung der Selbstständigkeit zielorientiert unterstützt und begleitet werden. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, ihre Selbstständigkeit realistisch einzuschätzen und ggf. bei der Entwicklung alternativer Perspektiven unterstützt werden.	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, deren Selbstständigkeit (bisher) nicht tragfähig im Sinne einer vollständigen Überwindung der Hilfebedürftigkeit ist oder die als "Existenzgründer" während der Konsolidierungs- und Wachstumsphase der aufgenommenen selbstständigen Tätigkeit weiteren Unterstützungsbedarf haben.	tw.U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	Kiz Prowina	Groß-Gerau	laufend	flexibel		SGB II
43.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, Ausbildungsreife	fem:start: 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.	Das Projekt richtet sich an Frauen im Kreis Groß-Gerau, die aufgrund ihrer persönlichen, biografischen, ggf. beruflichen Situation und den vorherrschenden strukturellen Schwierigkeiten auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt aufweisen. Die Beratung richtet sich u.a. an folgende Zielgruppen: Berufsrückkehrerinnen, Frauen in Elternzeit, erwerbstätige Leistungsbezieherinnen, Alleinerziehende oder Frauen mit Pflegeverantwortung, geringqualifizierte Frauen, Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund, Minijobberinnen	18-67	TZ wöchentliche Beratungseinheiten, Coachingsitzungen	Frauenzentrum	Dezentral und digital	laufend	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.	Kooperative
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 ab dem 26. 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
DGO Mainz	DGO - Deutsche Gesellschaft für Online-Innovationen GmbH
Frauenzentrum	Frauenzentrum Rüsselsheim e.V.
	Gesundheitsamt über BA
Grone	Grone Bildungszentren Hessen gGmbH
gaetan-data	gaetan-data GmbH
IB	Internationaler Bund e.V.
InA	Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V.
involas	involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Joblinge	Joblinge gAG
Kiz Prowina	KIZ Management GmbH
KJC Kreis GG	Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau
KVHS	Kreisvolkshochschule Groß-Gerau, Schloss Dornberg
SPDi	Sozialpsychiatrischer Dienst des Kreises GG
SpV	Sozialpsychiatrischer Verein Kreis Groß-Gerau e.V.
VHS	Kultur 123 Stadt Rüsselsheim - Volkshochschule -
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