

# Arbeitsmarktprogramm 2016



## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Das Zielsteuerungssystem im SGB II	4
1.2	Zentrale Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	5
1.3	Einschätzung der regionalen Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	5
1.4	Besondere Herausforderungen	6
2	Eckwerte des Arbeitsmarktes im Kreis Groß-Gerau	6
3	Kundenstruktur im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau	8
3.1	Struktur der Bedarfsgemeinschaften	8
3.2	Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Bedarfsgemeinschaften	8
4	Finanzrahmen	9
5	Organisation	9
5.1	Dezentrale Servicebüros	9
5.2	Die übergeordnete Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	10
5.3	BLOK – Benchlearning der Optionskommunen	11
5.4	Einführung eines integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa Modell	11
5.5	Qualifizierung der Integrationsfachkräfte	14
5.6	Die Fachstelle „Flüchtlinge und Arbeit“	14
6	Geschäftspolitische Ziele 2016	15
7	Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau	16
7.1	Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien	16
7.1.1	Entwicklung einer passfähigen Arbeitskräftesicherungsstrategie	16
7.1.2	Der Arbeitgeberservice und die bewerberorientierte Vermittlung	17
7.2	Zielgruppenorientierte Ansätze	18
7.2.1	Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener	18
7.2.2	Die Kundengruppe der 25 – unter 50-jährigen	19
7.2.3	Förderung von Älteren (50 plus)	19
7.2.4	Förderung von Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen	20
7.2.4.1	Migrantinnen und Migranten	20
7.2.4.2	Flüchtlinge	21
7.2.5	Förderung von Eltern und Alleinerziehenden	22
7.2.6	Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden	22
7.2.7	Förderung von Existenzgründern und Selbständigen	23
7.3	Sonderprogramme	23
7.3.1	Förderung von langzeitarbeitslosen Erwerbsfähigen	23
7.3.2	Förderung von Langzeitleistungsbeziehern	24
7.4	Kommunale Eingliederungsleistungen	25
8	Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit	26

## **Vorwort**

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

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

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

Die Aktivierung, Qualifizierung und Vermittlung mit dem Ziel der (Wieder-) Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und/ oder Ausbildung stehen im Mittelpunkt der täglichen Arbeit der Integrationsfachkräfte. Das ressourcenorientierte Fallsteuerungsmodell „RoFa“ regelt und steuert die Fallarbeit mit den Kundinnen und Kunden. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den Ressourcen und Stärken der Kundinnen und Kunden und verfolgt damit die Grundsätze der „Empowerment-Strategie“.

Eine zielgruppenorientierte Herangehensweise ist bereits implementiert und wird je nach Bedarfen besonderer Personengruppen fokussiert.

Ebenso trägt eine gute Verzahnung und Zusammenarbeit zwischen dem Leistungs- und Vermittlungsbereich zu einer optimalen Betreuung der Kunden bei.

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

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

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

# 1 Einleitung

## 1.1 Das Zielsteuerungssystem im SGB II

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

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

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

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

Zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Hessischen Sozialministerium gibt es eine jährliche Zielvereinbarung zur Erreichung der Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende durch die zugelassenen kommunalen Träger.

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

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

Die Umsetzung der dezentralen Planung geht mit einem höheren Maß an Planungsverantwortung für die handelnden Akteure vor Ort einher.

Sie soll zu realistischeren und gleichzeitig ambitionierten Zielwerten und damit zu einer höheren Akzeptanz des Planungsverfahrens insgesamt führen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Jobcenter ihre Ergebnisse aufgrund der besseren Kenntnisse der lokalen Gegebenheiten sowie aktueller Entwicklungen vor Ort realistischer und somit zutreffender planen können. Damit erhalten die Jobcenter die Möglichkeit, die Angebotswerte besser mit ihren strategischen Zielen zu verknüpfen.

Die Zielvereinbarung zwischen dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau und dem Hessischen Sozialministerium sieht für das Jahr 2016 folgende Angebotswerte vor:

Integration in Erwerbstätigkeit (K 2)

Als Zielwert wird eine Anzahl von absolut 3.300 Integrationen angeboten.

Bestand Langzeitleistungsbezieher (K 3)

Als Zielwert wird ein durchschnittlicher Bestand von max. 8.900 Langzeitleistungsbeziehern angeboten.

Im weiteren Verlauf des Jahres 2016 werden in den Zielsteuerungsdialogen zwischen dem HMSI und dem Kommunalen Jobcenter die für den regionalen Arbeitsmarkt bestehenden konjunkturellen und strukturellen Besonderheiten sowie etwaige Abweichungen von den Erwartungen der Bundesregierung genau zu beobachten und bei der Bewertung der Zielerreichung zu berücksichtigen sein.

## **1.2 Zentrale Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung**

In ihrer Herbstprojektion 2015 geht die Bundesregierung von einem Anstieg des realen Bruttoinlandsprodukts in Höhe von 1,8% im Jahr 2016 aus. Ebenso prognostiziert das IAB einen Anstieg um 1,8 % im laufenden Kalenderjahr.

Die Zahl der Erwerbstätigen wird gemäß IAB 2016 um 250.000 auf 43,2 Mio. (+0,6 %) zunehmen. Die Bundesregierung geht in ihrer Herbstprojektion demgegenüber von einer Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen um 271.000 auf 43,3 Mio. (+0,6 %) aus.

Trotz der insgesamt erwarteten günstigen konjunkturellen Entwicklung wird aufgrund der besonderen Situation infolge der hohen Zuwanderungszahlen perspektivisch mit einem leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit gerechnet. Sie wird nach Schätzung des IAB im aktuellen Kalenderjahr leicht um 70.000 auf 2,87 Mio. ansteigen. Dieser Anstieg bei den Arbeitslosen wird nach Einschätzung des IAB voraussichtlich im SGB II höher ausfallen (+60.000) als im SGB III (+10.000). Dies entspricht einer Steigerung um 3,3 % im SGB II und um 1,0 % im SGB III. Das IAB führt aus, dass die Arbeitslosigkeit im Bereich des SGB II vor allem strukturell bedingt und weniger konjunkturell getrieben sei. Zudem geht das IAB davon aus, dass mehr als 2/3 der in 2016 arbeitslos gemeldeten Flüchtlinge im Rechtskreis des SGB II betreut werden.

Auch die Bundesregierung erwartet für 2016 einen Anstieg der Arbeitslosen um 60.000 Personen auf 2,86 Mio.

Bezogen auf die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II geht das IAB für das Jahr 2016 von einem Anstieg um 190.000 Personen (+4,4 %) auf einen jahresdurchschnittlichen Bestand von 4,57 Mio. erwerbsfähiger Leistungsberechtigter aus.

## **1.3 Einschätzung der regionalen Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung**

Nach den Regionalen Arbeitsmarktprognosen 2015/2016 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) dürfte die Arbeitslosigkeit in Hessen 2016 mit +4,2 % im Vergleich zu der Vorhersage für das gesamte Bundesgebiet (+2,6 %) deutlich stärker steigen. Auch bei der Arbeitslosigkeit im SGB II prognostiziert das IAB in Hessen mit +5,8 % eine deutlich stärkere Steigerung als im Bundesdurchschnitt (+3,3 %) oder in Westdeutschland (+4,9 %). Die Steigerung der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird nach den Regionalen Arbeitsmarktprognosen des IAB in Hessen im Mittelwert mit +5,1 % höher liegen als im Bundesdurchschnitt (+4,4 %), jedoch unterhalb der für Westdeutschland prognostizierten +5,6 %.

Aufgrund der aktuellen Entwicklung sowie der vorliegenden Prognosen und Informationen (z. B. aus dem Projekt Regio Pro) wird eine Stabilisierung bis zu einem leichten Anstieg der Arbeitslosenquote und ein Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erwartet.

Hinsichtlich der Entwicklung regionaler Schwerpunkt-Branchen wird ein weiterer Bedarf an Arbeitskräften im Lager- und Logistikbereich sowie insbesondere im Umfeld des Flughafens Frankfurt (Sicherheitspersonal, Lagerarbeitern und Reinigungspersonal) erwartet. Allerdings erfolgt in diesen Branchen die Beschäftigung in der Regel über Zeitarbeitsfirmen bzw. befristete Arbeitsverträge. Eine nachhaltige Vermittlung wird dadurch erschwert. Die im SGB II-Report des HMSI ausgewiesenen Daten zu den relevanten Wirtschaftszweigen belegen für den Kreis Groß-Gerau grundsätzlich relativ schlechte Integrationsmöglichkeiten für den Bereich des SGB II.

## 1.4 Besondere Herausforderungen

Grundsätzlich verzeichnet der Kreis Groß-Gerau als Einzugsgebiet des Kommunalen Jobcenters einen überdurchschnittlichen Zuzug im Vergleich zu anderen Regionen des Bundesgebietes. In unmittelbarer Nähe zum Frankfurter Flughafen und mitten im Rhein-Main-Gebiet gelegen, weist die Region mit einer großen Arbeitsplatzdichte ein hohes Maß an wirtschaftlicher und kultureller Attraktivität aus. So ist davon auszugehen, dass die Kreisbevölkerung auch 2016 weiterhin anwächst.

Für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau lassen sich daraus drei kumulierende Effekte im Hinblick auf die Zahl der Antragsteller ausmachen:

- Die Zahl der Antragsteller, die zuvor von anderen SGB II-Trägern des Bundesgebietes betreut wurden, steigt auch weiterhin an
- Es ist ein andauernder, verstärkter Zuzug von Neuantragsstellern aus EU-Ländern (mit wechselndem Nationalitäten-Fokus) zu verzeichnen
- Die Anzahl der Neuanträge von Menschen mit Flüchtlingshintergrund nimmt erwartungsgemäß zu. Bei der Anspruchsberechtigung dieser Personengruppe verzeichnen syrische Antragssteller bislang die höchste Quote. Es handelt sich dabei um reine Neuantragstellungen von Menschen, die bisher nicht im SGB II-Leistungsbezug waren. Mittel- und längerfristig ist von einem hohen Maß an Hilfebedürftigkeit dieser Personengruppe und damit auch einem Anstieg an Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähigen Leistungsbeziehern auszugehen.

## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes im Kreis Groß-Gerau

Berichtsmonat September 2015

<b>Bestand an Arbeitslosen im Kreis</b>	
Arbeitslose insgesamt	8.527
Arbeitslose SGB III	2.311
Arbeitslose SGB II	6.216
Arbeitslosenquote insgesamt	6,0
Arbeitslosenquote SGB III	1,6
Arbeitslosenquote SGB II	4,3

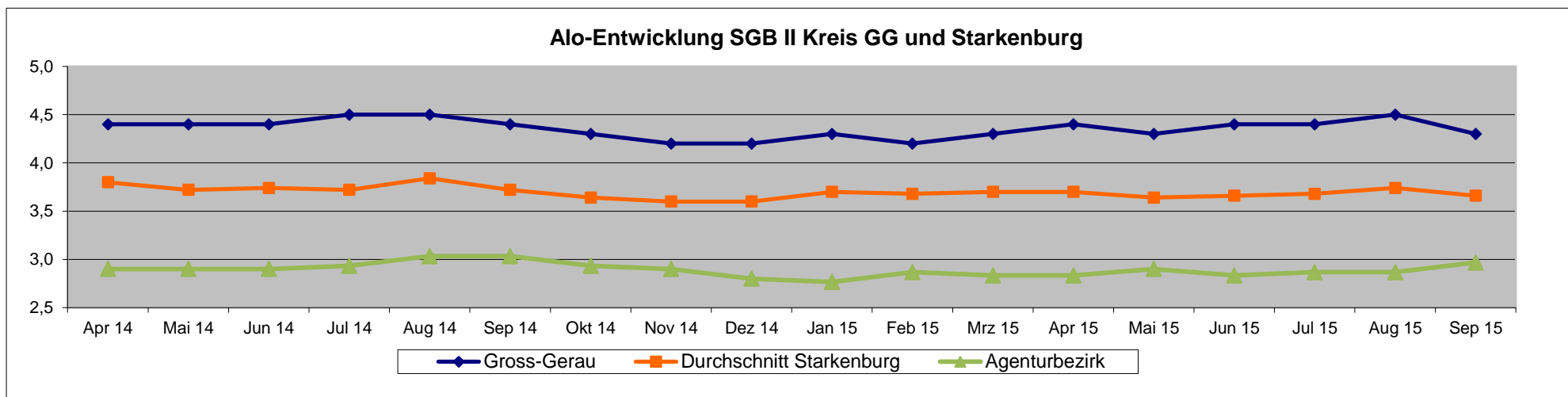
<b>Bestand an Arbeitslosen im SGB II</b>		
Insgesamt		6.216
49,1%	Männer	3.054
50,9%	Frauen	3.162
9,6%	15 bis unter 25 Jahre	595
3,0%	dar. 15 bis unter 20 Jahre	185
22,2%	50 Jahre und älter	1.380
10,4%	dar. 55 Jahre und älter	645
51,9%	Langzeitarbeitslose	3.227
5,0%	Schwerbehinderte	308
51,1%	Ausländer	3.177

## Entwicklung der Arbeitslosenquote SGB II in ausgewählten Gebietskörperschaften

Quelle: Kreisreport der Bundesagentur für Arbeit - <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html>

Arbeitslosenquote in % berechnet auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen

	Apr 14	Mai 14	Jun 14	Jul 14	Aug 14	Sep 14	Okt 14	Nov 14	Dez 14	Jan 15	Feb 15	Mrz 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15
Gross-Gerau	4,4	4,4	4,4	4,5	4,5	4,4	4,3	4,2	4,2	4,3	4,2	4,3	4,4	4,3	4,4	4,4	4,5	4,3
Stadt Darmstadt	5,1	4,8	4,9	4,7	4,9	4,8	4,8	4,8	4,7	4,9	4,8	4,8	4,8	4,7	4,7	4,7	4,9	4,8
Kreis Darmstadt-Dieburg	3,1	3,1	3,1	3,2	3,2	3,2	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Odenwaldkreis	3,7	3,7	3,7	3,6	4,0	3,7	3,6	3,5	3,6	3,7	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	3,9	3,9	3,9
Kreis Bergstrasse	2,7	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3
Main-Taunus-Kreis	2,2	2,2	2,2	2,2	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,4	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,5	2,3
Hochtaunuskreis	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9
Durchschnitt Agenturbezirk	2,9	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,8	2,9	2,8	2,8	2,9	2,8	2,9	2,9	3,0
Durchschnitt Starkenburg	3,8	3,7	3,7	3,7	3,8	3,7	3,6	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7



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

Berichtsmonat September 2015 – Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

#### 3.1 Struktur der Bedarfsgemeinschaften

Hinsichtlich der Kundenstruktur und Struktur der Bedarfsgemeinschaften weist das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau einige markante Rahmenfaktoren auf, die in die strategischen Überlegungen der Integrationsarbeit einzubeziehen sind:

So sind über 50% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Ausländer, am Standort Rüsselsheim (Nordkreis) bilden Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund mehr als 80% der Leistungsbeziehenden ab. Diesen Sachstand greift das Kommunale Jobcenter mit zielgerichteten Fördermöglichkeiten auf (vgl. hierzu 7.3.2 Sonderprogramme).

<b>Bedarfsgemeinschaften</b>	<b>September 2015</b>
<b>Bestand</b>	9.722
Davon	
mit 1 Person	4.534
mit 2 Personen	1.863
mit 3 Personen	1.386
mit 4 Personen	1.083
mit 5 und mehr Personen	856

#### 3.2 Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Bedarfsgemeinschaften

<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte insgesamt</b>	<b>September 2015</b>
<b>Bestand</b>	14.357
<b>nach Altersgruppen</b>	
unter 25 Jahre	2.681
25 bis unter 50 Jahre	8.602
50 bis unter 55 Jahre	1.262
55 Jahre und älter	1.812
darunter	
Deutsche	6.872
Ausländer	7.463
darunter	
Alleinerziehende	1.751
Davon	
unter 25 Jahre	145
25 Jahre und älter	1.606



## **4 Finanzrahmen**

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

Eine vorläufige Berechnung der von der Bundesregierung für das Haushaltsjahr 2016 veranschlagten (geplanten) Mittel hat das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau erhalten.

Demnach gewährt der Bund eine Zuweisung in Höhe von 10,7 Mio. Euro, von denen das Kommunale Jobcenter 2,4 Mio. Euro in das Verwaltungsbudget umschichten wird, um eine notwendige Stabilisierung und Aufstockung des Personalkörpers zu sichern.

Somit stehen für den Eingliederungstitel 8,3 Mio. Euro zur Verfügung. Hierbei ist zu beachten, dass durch Beendigung des Bundesprogramms „Chance 50plus“ zum 31.12.2015 sämtliche Maßnahmen in diesem Bereich ab 2016 ebenfalls aus dem Eingliederungsbudget finanziert werden müssen.

Durch die Teilnahme am „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ sind für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau für das laufende Kalenderjahr Mittel in Höhe von 3.478.160,00 Euro reserviert, die jedoch nur in Abhängigkeit der erzielten Integrationen abgerufen werden können.

Aus den Mitteln des Hessischen Landesprogramms „Kompetenzen entwickeln – Perspektiven eröffnen“ stehen dem Kommunalen Jobcenter von 2016 bis 2018 insgesamt weitere 748.000 Euro zur Verfügung, die im Rahmen des Eingliederungsbudgets zur Integration der definierten Zielgruppe eingesetzt werden können.

Zur Nachhaltigkeit der Eingliederungsmittel werden monatliche Auswertungen durch das Team Finanzen zur Verfügung gestellt und durch die Bereichsleitung geprüft. Hierdurch wird gewährleistet, dass eine unterjährige Steuerung der finanziellen Mittel erfolgt und freigerechnete Mittel neu verplant werden. Ziel ist eine optimale Ausschöpfung der Bundesmittel.

Das Arbeits- und Ausbildungsmarktbudget des Landes Hessen wird über die Abteilung Soziale Sicherung des Kreises Groß-Gerau verwaltet. Um die Mittel bedarfsgerecht zu verplanen, findet ein enger Austausch mit dem Jobcenter statt.

## **5 Organisation**

### **5.1 Dezentrale Servicebüros**

Das Kommunale Jobcenter Groß-Gerau verfügt – verteilt über das Kreisgebiet – in Groß-Gerau, Rüsselsheim, Mörfelden-Walldorf und Biebesheim über Servicebüros für Leistungs- und Vermittlungsangelegenheiten, in denen folgende Dienstleistungen erbracht werden:

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

An jedem Standort stehen jeweils Teams für die Aufgabenwahrnehmung des Leistungs- und Eingliederungsbereichs zur Verfügung.

Der Eingliederungsbereich wird grundlegend in drei Bereiche altersspezifisch eingeteilt:

- Teams mit Kundinnen und Kunden im Alter von 15 – 24 Jahren
- Teams mit Kundinnen und Kunden im Alter von 25 – 49 Jahren
- Teams mit Kundinnen und Kunden im Alter von über 50 Jahren.

Damit ist an jedem Standort durch Integrationsfachkräfte eine bedarfsgerechte Eingliederung der altersspezifischen Zielgruppen gewährleistet. Ausgewählte, besonders arbeitsmarkt- oder sozialrelevante Personengruppen können ihrer Bedarfe entsprechend, angemessen fokussiert beraten, betreut und damit zielorientiert und effektiv integriert werden.

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

Seit Mai 2011 hat das Jobcenter Groß-Gerau gem. § 18 e SGB II eine Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) am Arbeitsmarkt.

Die BCA berät und unterstützt das Jobcenter und seine Kundinnen und Kunden in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung im Bereich SGB II. Hierzu zählen insbesondere die Beratung von (Allein-)Erziehenden zu den Themen „Kinderbetreuung und Arbeit oder Ausbildung“ sowie regelmäßige Informationsveranstaltungen, damit der berufliche Wiedereinstieg von Frauen und Männern nach der Elternzeit möglichst reibungslos gelingen kann. Weitere Hauptthemen sind „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ sowie zunehmend das Thema „Flüchtlinge/Migranten“ – unter Berücksichtigung der besonderen Lebenslagen weiblicher Flüchtlinge.

Zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, arbeitet die BCA mit den in Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben tätigen Stellen eng zusammen. Dies sind insbesondere die BCA der Arbeitsagenturen, der kommunalen Jobcenter und der gemeinsamen Einrichtungen in der Region. Auf Kreisebene besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Büro für Chancengleichheit. Für das Jahr 2016 sind eine Ausstellung, Informationen und ein Vortrag zu den Themen Minijob, weibliche Altersarmut und Rentenlücke initiiert.

Weiterhin vertritt die BCA die o.g. Themenbereiche in den kommunalen Gremien und vertritt das Jobcenter in allen relevanten Netzwerken, die den Aufgabenbereich der BCA betreffen.

Gemeinsam mit dem Arbeitgeberservice des Jobcenters setzt sich die BCA bei Arbeitgebern für familienfreundliche Arbeitszeitmodelle ein. Sie berät im Rahmen von Informationsveranstaltungen des Arbeitgeberservices zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Teilzeitausbildung und steht den Kundinnen und Kunden für weitere Fragen zur Verfügung.

Zu den Aufgaben zählt zudem der überregionale Austausch mit den BCA aller hessischen kommunalen Jobcenter. Auch hier werden gemeinsam vielfältige Ansätze und Zugänge zum Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (SGB II) erarbeitet, dazu gehören:

- Fachlicher Know-how-Transfer zur Initiierung bzw. Umsetzung von Maßnahmen der Aktivierung und Integration von Frauen und Männern im SGB II-Leistungsbezug
- Veranstaltung von Fachtagungen, Workshops und Weiterbildungen zum Thema Frauenförderung, Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erarbeitung von Konzepten zur Steigerung der Integration von Frauen in Arbeit, Aufdeckung von Schwachstellen, Unterstützung der Chancengleichheit

- Netzwerk, Kooperation und Projektarbeit auf der hessischen Landesebene
- Gegenseitige Unterstützung bei der Konzeption örtlicher Projekte.

Die BCA stellt die Informationen aus allen Netzwerken den Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich Markt und Integration in geeigneter Weise zur Verfügung und tauscht sich mit diesen über wirksame Fördermöglichkeiten aus. So wird der Aspekt der Chancengleichheit im Jobcenter regelhaft berücksichtigt und verbleibt im Fokus der Integrationsarbeit.

### **5.3 BLOK – Benchlearning der Optionskommunen**

Seit dem 01. Januar 2012 nehmen bundesweit 108 Landkreise und kreisfreie Städte die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) in kommunaler Eigenregie wahr.

Um einen Austausch und Vergleich zwischen den agierenden Optionskommunen herzustellen, wurde in einem ersten Schritt die Methode des *Benchmarkings* gewählt. Die Durchführung eines *Benchmarkings* beruht auf der Orientierung an den Besten einer vergleichbaren Gruppe. Diese Vorgehensweise bezeichnet man als „Best Practice“. Das Benchmarking der Optionskommunen wurde im Laufe der Zusammenarbeit optimiert und wird nun als *Benchlearning* fortgesetzt.

Unter der Federführung der gfa public GmbH (Beratungsunternehmen) identifizieren die Jobcenter in festgelegten Vergleichsringen gute Methoden und Best Practice Beispiele, die auf die eigene Situation angepasst und ggf. implementiert werden. Dabei steht das gegenseitige Voneinander Lernen im Mittelpunkt.

Das Jahresschwerpunktthema 2015 lautete: „Aktive kommunale Leistungen im Kontext des SGB II – Einbindung in die Fallsteuerung verbessern“.

Das Jahresthema 2016 wird sich dem Schwerpunkt „Qualitätsarbeit/Qualitätsmanagement“ widmen.

### **5.4 Einführung eines integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa Modell**

Im Herbst 2014 wurde im Bereich Arbeitsmarkt & Integration (M&I) eine Projektgruppe gebildet, die aus Integrationsfachkräften, Vertretern des Personalrats, den Teamleitern, der Bereichsleitung und dem Vorstand bestand.

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

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

Das RoFa Modell ist ein integriertes Fallsteuerungsmodell. Es fügt damit alle Prozesse des Bereiches M&I in ein Gesamtkonzept der Steuerung zusammen.

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

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

- Schaffung von mehr Orientierung und Sicherheit für alle Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte durch klare und transparente Prozesse
- Einheitliche Qualitätsstandards in der Beratung
- Schaffung eines einheitlichen Verständnisses der Aufgaben im Bereich Arbeitsmarkt & Integration
- Einheitlicher Auftritt gegenüber Bürgerinnen und Bürgern 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 Kundinnen und Kunden).

Die Kerninhalte des RoFa Modells:

Das RoFa Modell als Fallsteuerungsinstrument rückt die Ressourcen und Ziele des Kunden in den Mittelpunkt.

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

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

Die Integrationsfachkräfte des Jobcenters profilieren künftig alle Kundinnen und Kunden umfassend 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 mit zahlreichen (offensichtlichen) Hemmnissen kann die eine relevante Stärke besitzen, die eine Integration ermöglicht. Dies bedeutet Stärken- statt Defizitorientierung.

Auch im Laufe des Integrationsprozesses sollen Kunden immer wieder unvoreingenommen, mit „frischem Blick“, betrachtet werden. Denn: Menschen verändern sich, z.B. wenn unvorhergesehene Ereignisse eintreten.

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

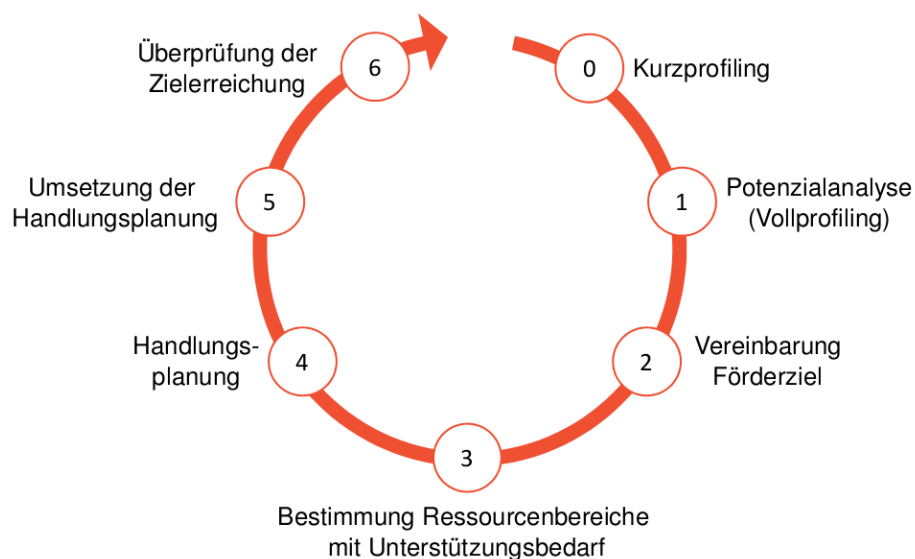
Das RoFa Modell sieht eine lösungsorientierte Beziehung von Integrationsfachkraft und Kunden im Rahmen logischer und stringenter Arbeitsschritte vor und verknüpft **neun ganzheitliche Ressourcenbereiche mit vier Förder- und Entwicklungszielen**.

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

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

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

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



## 5.5 Qualifizierung der Integrationsfachkräfte

Eine gute und nachhaltige Beratungsarbeit ist auch Ergebnis einer kontinuierlichen Qualifizierung der Integrationsfachkräfte. Ihr wird im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau ein hoher Wert beigemessen.

Folgende Schulungen finden standardmäßig Berücksichtigung:

- Grundlagenschulung SGB II/ SGB III für neue Integrationsfachkräfte
- Vertiefende Schulungen zu einzelnen Sachverhalten (z.B. Ermessen im SGB II, Sanktionen etc.)
- Grundlagenschulung zum Ressourcenorientierten Fallsteuerungsmodell „RoFa“
- Schulungen zum Umgang mit schwierigen Kunden.

Zusätzlich finden seit der Implementierung der „Ressourcenorientierten Fallarbeit“ (RoFa) 2015, für die MitarbeiterInnen des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau mehrtägige interne Weiterbildungen durch geschulte hausinterne MultiplikatorInnen statt. Im Zentrum dieser als Workshops konzipierten Weiterbildungen stehen die Aspekte der modellkonformen Kommunikation, Umsetzung der Handlungsplanung und -strategie, das Training von Beratungsmethoden und Interventionsstrategien sowie die Reflexion und alltagsbasierte Weiterentwicklung des RoFa Modells für die tägliche Vermittlungstätigkeit.

Seit Januar 2016 bietet das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau seinen Integrationsfachkräften als begleitende Unterstützung die kollegiale Fallberatung an. Hier werden im Rahmen eines festgelegten Ablaufs und im Kreis einer Coaching-Gruppe beruflich Gleichgestellter unter Anleitung von - für dieses Verfahren geschulten - Moderatoren (Teamleiter) lösungszentrierte Fallberatungen vorgenommen.

Einen weiteren Qualifizierungsschwerpunkt bilden im Jahr 2016 Sensibilisierungsschulungen zum Themenkreis psychischer Erkrankungen.

## 5.6 Die Fachstelle „Flüchtlinge und Arbeit“

Seit September 2015 ist im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau eine rechtskreisübergreifende „Fachstelle für Flüchtlinge und Arbeit“ eingerichtet. Die zentralen Akteure – der Kreis, das Jobcenter und die Arbeitsagentur – haben sich entschlossen, je eigenes Personal in die Fachstelle einzubringen, damit Fachkenntnisse und Erfahrungen aller Rechtskreise in die Beratungsarbeit einfließen können.

Die Teamleitung der Fachstelle wirkt als Vertreterin des Jobcenters in allen mit der Thematik befassten sozialen Netzwerken im Kreis Groß-Gerau mit, ist für das Jobcenter die Schnittstellenverantwortliche zur Stabsstelle Asyl beim Kreis und hat bereits in verschiedenen kommunalen Arbeitskreisen ihren Platz eingenommen. Sie arbeitet eng mit der Arbeitsagentur, insbesondere mit den dort zuständigen Migrationsbeauftragten zusammen und kooperiert in kommunalen Arbeitskreisen mit den Wohnungsämtern, runden Tischen, ehrenamtlichen Helfern, u.s.w.

Ebenso plant und organisiert die Fachstelle für Flüchtlinge und Bleibeberechtigte Informationsveranstaltungen, die sie auch vor Ort in den Sammelunterkünften durchführt. Ziel ist es, mit Unterstützung von Dolmetschern den Zugereisten mit Bleibeperspektive den Zugang zum SGB II sowie die internen Verfahrensabläufe, Aufgaben und Möglichkeiten des Jobcenters zu erläutern.

In den kundenbezogenen Aufgabenbereich der gemeinsamen Fachstelle gehören neben der Zuständigkeitsklärung, maßgeblich die Sichtung und Bewertung von Qualifikationen und Kenntnissen, die für die weitere berufliche Perspektivberatung richtungsweisend sind.

Ein zentraler Stellenwert kommt in diesem Zusammenhang einem umfassenden und grundlegenden beruflichen Profiling zu.

Ziel und Qualitätsmerkmal dieser Bestandsaufnahme ist es, alle für eine nachfolgende Integrationsplanung relevanten Kriterien systematisch zu erfassen und die Daten ohne Schnittstellen- und Informationsverluste zur weiteren Verwendung in den jeweiligen Rechtskreisen verwertbar, bereitzustellen.

So sollen bereits am Anfang des Beratungs- und Integrationsverfahrens wertvolle Synergieeffekte einer gemeinsamen Fachstelle genutzt werden, die einen effizienten Verfahrensablauf des Gesamtprozesses befördern.

Die Bearbeitung der SGB II-Anträge und die weitergehende Betreuung durch die Integrationsfachkräfte erfolgt im Weiteren in den jeweiligen Servicebüros, um einen schnellstmöglichen Übergang in die Regelstruktur zu gewährleisten.

## **6 Geschäftspolitische Ziele 2016**

Die Schwerpunkte leiten sich aus der bestehenden Kundenstruktur und den vereinbarten Zielen mit dem Land Hessen ab:

- Steigerung der Integration in Erwerbstätigkeit aller Altersgruppen  
Insbesondere:
  - Erschließung von Beschäftigungschancen für Alleinerziehende, Intensivierung der Eingliederung in Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung
  - Beschäftigungschancen für Frauen erhöhen
  - Intensivierung der Vermittlung von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden
  - Vorrangige Integration von Jugendlichen in Ausbildung, nachrangig in Beschäftigung
  - Erschließung von Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrations- und Flüchtlingshintergrund
  - Intensivierung der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen
  - Fachkräftepotential erhöhen
  
- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug, Senkung der Langzeitleistungsbezieher
  - Steigerung der Aktivierung aller Altersgruppen
  - Identifizierung von Teilzielgruppen
  - Verbesserung der Integrationsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit multiplen Vermittlungshemmnissen
  - Kontinuierliche Einbindung kommunaler Eingliederungsleistungen.

Die Ergebnisse zur Zielerreichung werden regelmäßig, mindestens einmal im Monat, auf der Ebene des Vorstandes, der Bereichsleiter und der Teamleiter in Besprechungen thematisiert und analysiert. Bei Zielabweichungen werden die Gründe ermittelt und Unterschiede in der Zielerreichung zwischen den Teams ausgewertet. Ziel dieser Termine ist es, Steuerungsmaßnahmen zu entwickeln, welche die Zielerreichung wie auch eine wirtschaftliche und wirksame Ausschöpfung des Eingliederungstitels sicherstellen.

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

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

Wie oben erläutert, ist – trotz der besonderen aktuellen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen – konjunkturell nach wie vor von einem moderat positiven Trend am Arbeitsmarkt auszugehen, von dem auch die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des Kommunalen Jobcenters profitieren können.

Dennoch werden unvermindert viele Kundinnen und Kunden im Rahmen einer Integrationsstrategie unterstützende Angebote benötigen.

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

Die Bedarfsplanung im Rahmen des Maßnahmeneinkaufs erfolgt auf Basis der erhobenen Förderziele. Nur mit einem differenzierten Blick auf einzelne Teilzielgruppen, lassen sich erfolgreiche Hebel zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ansetzen und können Eingliederungsmittel zielgerichtet eingesetzt werden.

Dabei spielt die bedarfsgerechte Verzahnung der klassischen Eingliederungsleistungen (z.B. Aktivierungsmaßnahmen) mit den kommunalen Eingliederungsleistungen (u.a. Schuldnerberatung, Suchtberatung, allgemeine Lebensberatung, Kinderbetreuung) eine wichtige Rolle. Nur ein ganzheitlicher Blick auf die zu betreuenden Kundinnen und Kunden und ein breites Spektrum an Unterstützungsmöglichkeiten schafft Chancen zur nachhaltigen (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Sonderprojekte greifen die Förderbedarfe der Kundinnen und Kunden in Langzeitarbeitslosigkeit, Langzeitleistungsbezug, mit besonderen Belastungen, mangelnden Qualifikationen und Sprachbarrieren auf.

### **7.1 Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien**

#### **7.1.1 Entwicklung einer passfähigen Arbeitskräftesicherungsstrategie**

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

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau kann hierzu auf Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goetheuniversität Frankfurt am Main (IWAK) zurückgreifen.

Bereits in der Vergangenheit wurden im Rahmen des Projektes „regio pro“ gemeinsam mit den Städten und Gemeinden, der Bundesagentur und der Wirtschaftsförderung ein für den Kreis Groß-Gerau abgestimmtes Handlungs- und Arbeitsmarktstrategiekonzept zur zukünftigen Arbeitskräftesicherung im Bereich der Pflegewirtschaft erarbeitet.



Auf diesen Erkenntnissen aufbauend, finden nun regelmäßig, vom Arbeitgeberservice des Kommunalen Jobcenters in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit organisiert, themenbezogene Veranstaltungen statt. An dieser Stelle sei auf die nächste Veranstaltung „Perspektive Gesundheit, Pflege und Erziehung“ am 24.02.2016 im Landratsamt Groß-Gerau hingewiesen, bei der anhand von Fachvorträgen die Berufe Erzieher, Physiotherapeut, medizinische- und zahnmedizinische Fachangestellte sowie weitere Gesundheits- und Pflegeberufe vorgestellt und mit Ständen entsprechender Arbeitgeber, Schulen, Verbände und Kammern präsentiert werden. Zu dieser Veranstaltung werden vom Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau und der Agentur für Arbeit ca. 600 Kundinnen und Kunden eingeladen, die sich zu Möglichkeiten der Ausbildung, Umschulung und Qualifizierung umfassend informieren und mit Arbeitgebern in Kontakt treten können.

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

### **7.1.2 Der Arbeitgeberservice und die bewerberorientierte Vermittlung**

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau sieht in einem gut funktionierenden Arbeitgeberservice einen wichtigen Bestandteil der Zielerreichung im Bereich Arbeitsmarkt und Integration. Entsprechend der dezentralen Struktur mit vier Standorten in der Region (Rüsselsheim, Groß-Gerau, Biebesheim und Mörfelden-Walldorf), sind auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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. Organisatorisch eingebunden in den Arbeitgeberservice ist zudem die überregionale Arbeitsvermittlung, die eine intensive Unterstützung jener Leistungsberechtigten erbringt, die sich dem Arbeitsmarkt überregional zur Verfügung stellen oder zu einem Ortswechsel bereit sind.

Zum Aufgabenkatalog des Arbeitgeberservices 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 Qualifizierungsbedarfes der Arbeitgeber
- Entwicklung von Qualifizierungsprojekten gemeinsam mit Arbeitgebern
- Beratung und Verhandlung von Arbeitgeberförderleistungen
- Begleitung der Kundinnen und Kunden im Bedarfsfall zu Vorstellungsgesprächen
- Gremienarbeit
- Durchführung von Gruppeninformationsveranstaltungen und Bewerbungstagen zur Zusammenführung von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden
- Ausrichtung und Teilnahme an Messen.

Ergänzend hierzu wird seit dem 04.01.2016 – parallel zur stellenorientierten Vorgehensweise des Arbeitgeberservice – zunächst am Standort Groß-Gerau pilotiert, der Ansatz einer bewerberorientierten Arbeitsvermittlung für vordefinierte Zielgruppen erprobt.

Hier werden, nach vorgegebenen Standards des Übergabemanagements, durch die Integrationskräfte gezielt Kundinnen und Kunden dem Arbeitgeberservice überstellt.

Zudem knüpft die bewerberorientierte Vermittlung als Instrument des Absolventenmanagements unmittelbar an erfolgreich abgeschlossene Qualifikationsmaßnahmen der Kundinnen und Kunden an, um eine zeitnahe Umsetzung der erworbenen Kenntnisse für eine Integration nutzbar zu machen.

## **7.2 Zielgruppenorientierte Ansätze**

### **Sofortangebote:**

Allen Bürgerinnen und Bürgern, die beim Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau einen Neuantrag stellen, werden unverzüglich Angebote zur Eingliederung in Arbeit unterbreitet.

Dabei wird im Rahmen eines ersten Beratungsgespräches ein Kurzprofil erstellt, auf Basis dessen Ergebnis jedem Kunden, der Leistungen begehrt, zeitnah und passgenau eine Sofortmaßnahme angeboten werden kann.

Nach dem Prinzip „Work First“ wird das Konzept der Werkakademie umgesetzt, in der dem Kunden umgehend die notwendige Unterstützung geboten wird, um zeitnah (wieder) in Arbeit vermittelt zu werden und einen dauerhaften Leistungsbezug zu vermeiden.

### **7.2.1 Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener**

Für junge Menschen am Beginn ihres Erwachsenwerdens ist der Einstieg in eine gelingende Qualifizierung von allergrößter Bedeutung. Hier haben Qualifizierung und Ausbildung Vorrang vor Beschäftigung, nur so lässt sich eine nachhaltige Integration auf dem Arbeitsmarkt erreichen. Der Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ist Schwerpunkt der fachlichen Arbeit der Integrationsfachkräfte.

Auch das Team U 25 ist dezentral organisiert und in allen Servicebüros mit Integrationsfachkräften vertreten. Das Team ist für 2.681 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 24 Jahren verantwortlich.

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

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

Gemäß § 3 des SGB II sind alle Leistungsberechtigten unter 25 Jahren unverzüglich nach der Antragstellung in eine Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln.

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

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

In zunehmendem Maße kommen Jugendliche nicht mehr zu Beratungsgesprächen, treten Fördermaßnahmen nicht an oder brechen diese nach kurzer Zeit ab. Die Sanktionsquote ist dadurch gerade im U 25-Bereich hoch. Durch die aufsuchende Arbeit eingesetzter Jugendcoaches gelingt es dem Kommunalen Jobcenter, auch diese Jugendlichen zu erreichen, um mit ihnen passende Hilfsangebote (z.B. Suchtberatung) auszuwählen und dem Prinzip der kleinen Schritte folgend, die Vermittlungsfähigkeit wieder herzustellen.

### **7.2.2 Die Kundengruppe der 25 – unter 50-jährigen**

Die Kundengruppe der 25 – unter 50 jährigen stellt mit 8.602 (Stand September 2015) erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die größte Zielgruppe des Jobcenters dar. In jedem Servicebüro ist für die Betreuung der Personen ein eigenes Team installiert.

Diese Kundengruppe spiegelt je nach individueller Situation der Kunden die unterschiedlichsten Handlungsfelder wider.

Ein Schwerpunkt liegt auf der zeitnahen Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Einen weiteren Schwerpunkt legt das Kommunale Jobcenter auf Qualifizierung, Weiterbildung oder Umschulung.

Analog der Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ der Bundesagentur für Arbeit, werden junge Erwachsene ab einem Alter von 25 Jahren ohne Berufsabschluss gezielt angesprochen, um sie für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen.

Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung werden besser entlohnt, müssen seltener den Arbeitgeber wechseln und sind seltener arbeitslos.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau hält in seinem Maßnahmenangebot verschiedene Kurzqualifikationen in den Bereichen Lager/ Logistik, Reinigung, Verkauf, Sicherheit und Haushaltsnahe Dienstleistungen vor, die eine Beschäftigung auch ohne Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ermöglichen.

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

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

Förderfähig sind:

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

### **7.2.3 Förderung von Älteren (50 plus)**

Das Bundesprogramm "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" unterstützte seit 2005 langzeitarbeitslose Personen über 50 Jahre bei der Rückkehr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der regionale Ansatz wurde in 77 sogenannten „Beschäftigungspakten“ umgesetzt und beständig weiterentwickelt. Das Jobcenter Kreis Groß-Gerau nahm seit 2008 an dem Programm teil, war Partner im Beschäftigungspakt „Chance 50plus“ und setzte im Rahmen des Programms den Modellansatz B und den Modellansatz C – Impuls um. Während sich der Modellansatz B um eine Wiedereingliederung von arbeitsmarktnäheren Kundinnen und Kunden in den ersten Arbeitsmarkt bemühte, richtete sich der Modellansatz C – Impuls an Kundinnen und Kunden, die von jahrelanger Arbeitslosigkeit und multiplen Vermittlungshemmnissen betroffen sind.

Bis Ende September 2015 konnten in den sechs Regionen des Paktes (Stadt Offenbach, Kreis Groß-Gerau, Wetteraukreis, Stadt Wiesbaden, Hochtaunuskreis, Stadt und Landkreis Gießen) mehr als 18.000 Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis am Ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden (darunter 5.000 Mini-Jobs).

Auch vor Ort wurden die Modellansätze B und C des Bundesprogramms erfolgreich umgesetzt, so dass sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau – über das Ende der Projektlaufzeit (31.12.2015) hinaus – für die Verstetigung dieses Aktivierungs- und Vermittlungsansatzes innerhalb der Regelstruktur entschieden hat. So wird das Team 50plus weiterhin dezentral organisiert und in allen Servicebüros mit Integrationsfachkräften vertreten sein und mit einem auf die Personengruppe abgestimmten Kontaktdichtekonzept, aufsuchender Beratungsarbeit und für die Zielgruppe bedarfsorientierten Maßnahmeangeboten die Integrationsarbeit fortsetzen.

## **7.2.4 Förderung von Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen**

### **7.2.4.1 Migrantinnen und Migranten**

Im Einzugsgebiet des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau verfügen mehr als ein Drittel der Bürgerinnen und Bürger über einen Migrationshintergrund. Mit der Vielseitigkeit ihres kulturellen Hintergrundes tragen sie zu einem weltoffenen, internationalen Denken und Leben des Kreises bei.

Ausgehend von dieser Grundüberzeugung ist es explizite Handlungspolitik des Kommunalen Jobcenters, alle Kundinnen und Kunden an den Unterstützungsinstrumenten innerhalb der Regelstruktur mit allen Möglichkeiten gleichermaßen teilhaben zu lassen.

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

Daraus ergibt sich für einen großen Teil der Kundinnen und Kunden des Kommunalen Jobcenters die Notwendigkeit einer grundlegenden Schulung der deutschen Sprachkenntnisse, die – bevor sie berufsbezogen vermittelt werden können – Alltags- und Organisations-tauglichkeit voraussetzen.

Der Mangel an zeitnah anzubietenden Sprachförderungen stellt eine der zentralen Herausforderungen für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau dar. So vergehen von der Bedarfsermittlung beim Grundsicherungsträger bis zum Start des vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bewilligten Sprachkurses, für die Kundinnen und Kunden erfahrungsgemäß bis zu neun Monate und mehr, so dass die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Sprachkenntnisse häufig erst nach anderthalb Jahren erlangt sind. Wertvolle Zeit, die – aufgrund der mangelnden Sprachkompetenzen – nicht für aufbauende Qualifizierungen genutzt werden kann, die für eine Integration dieser Zielgruppe häufig unabdingbar sind. Aufgrund dieser Rahmenfaktoren ist die Handlungskraft des Grundsicherungsträgers, einen Übergang der Kundinnen und Kunden in den Langzeitleistungsbezug zu vermeiden, sehr eingeschränkt.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau tritt dieser Notlage unter Ausschöpfung der derzeitigen rechtlichen Möglichkeiten über §45 des SGB III entgegen und bietet an den Standorten Rüsselsheim und Groß-Gerau ergänzend zu den vom BAMF und über ESF finanzierten Kursen eine sprachbezogene Berufsaktivierung („JobPerspektive“) an, die sowohl – berufsbezogen – den Ausbau der deutschen Sprache unterstützt als auch bewerbungs- und vermittlungsrelevante Inhalte (wie z.B. Praktika) enthält. Aufgrund der Unterversorgung der regulären Angebote zeichnen sich jedoch auch hier Wartezeiten ab, die nicht durch anderweitige Angebote kompensiert werden können.

Zudem stellt sich das Problem, dass unter den gegebenen gesetzlichen Rahmenbedingungen das Jobcenter über Eingliederungsmittel nicht allgemeinsprachlichen Deutschunterricht fördern darf. Vor diesem Hintergrund ist seitens des Kommunalen Jobcenters zur Erfüllung des gesetzlichen Integrationsauftrages eine Öffnung des §45 SGB III für allgemeinsprachlichen Deutschunterricht wünschenswert.

Neben Sprachdefiziten ist die Kundengruppe der Migrantinnen und Migranten weiterhin in besonderem Maße davon betroffen, keinen (anerkannten) qualifizierten und verwertbaren

Berufsabschluss für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorweisen zu können, so dass – auch einfache – arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen erfolgreichen Integrationen in der Regel vorgeschaltet werden müssen.

#### 7.2.4.2 Flüchtlinge

Vor weit grundlegendere Herausforderungen sieht sich das Kommunale Jobcenter zudem durch den raschen Zugang von Menschen mit Flüchtlingshintergrund gestellt (vgl. hierzu auch Kapitel 5.5).

Hier wird es neben der gesellschaftlichen Integration der Flüchtlinge insbesondere um ihre Vermittlung in Arbeit und Ausbildung gehen. Daraus resultiert ein hoher Förderbedarf, denn laut BMAS verfügen weniger als zehn Prozent der Flüchtlinge über die notwendigen Voraussetzungen, die eine direkte Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung ermöglichen.

Wenngleich der Anstieg der Flüchtlingszahlen noch nicht in vollem Umfang im System des SGB II angekommen ist, werden künftig immer mehr Flüchtlinge – nach Anerkennung – die Jobcenter in der Fläche erreichen.

Der Kreis Groß-Gerau und das Kommunale Jobcenter vertreten folgende grundlegende Positionen:

- Zielgruppen-Konkurrenzen sollen vermieden werden: Flüchtlinge stellen eine zusätzliche Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung dar
- Bedarfe der originären Zielgruppen (benachteiligte Jugendliche mit multiplen Vermittlungshemmnissen, Langzeitarbeitslose etc.) bestehen unverändert weiter
- Aufkommensneutrale Umschichtung von Fördermitteln zugunsten von Flüchtlingen ist keine wünschenswerte Option
- Engagement der Arbeitsmarkt-Akteure für die „Bestands-Zielgruppen“ ist weiterhin gefragt!

Mit dem rechtskreisübergreifenden Blick auf die Zielgruppe der Flüchtlinge geht ebenso eine rechtskreisübergreifende Koordinierung der Aufgabenbereiche einher. Diese umfassen neben der gemeinsamen Fachstelle „Flüchtlinge und Arbeit“ auch gemeinsam abgestimmte Angebote. Mit den ESF-geförderten Arbeitsgelegenheiten des Programms „MigrantInnen in Arbeitserprobung“ (MIA), wurde in Kooperation mit dem Kreis ein erstes konkretes Brückenprojekte initiiert.

Dem bereits erläuterten, inklusiven Ansatz folgend, sollen die Kunden und Kundinnen mit Flüchtlingshintergrund nach Möglichkeit über die in der Regelstruktur vorhandenen Angebote gefördert werden.

Prinzipiell gilt auch hier, im Einklang mit den Grundsätzen der Ressourcenorientierten Fallarbeit: Wir setzen bei Potenzialen der Flüchtlinge an, statt qualifikatorische Defizite in den Vordergrund zu stellen. Kompetenz geht vor „Papier-Form“!

Für Flüchtlinge wie MigrantInnen gilt darüber hinaus gleichermaßen:

Eine zentrale Herausforderung im Zusammenhang einer mittelfristigen Integrationsstrategie stellt die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse dar. Diese sollen nach Fallprüfung angestoßen und mit Unterstützung der Handwerkskammern und Verbände, ggf. in Kooperation mit den Bildungsträgern vor Ort, durch Arbeitserprobung ermittelt werden.

In Abhängigkeit der Deutschkenntnisse sollen qualifizierte Kundinnen und Kunden mit Unterstützung des Arbeitgeberservice in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Kundinnen und Kunden ohne deutsche Sprachkenntnisse sollen diese, nach Möglichkeit in Verbindung mit Qualifizierungsmaßnahmen, schnellstmöglich erwerben können.

### **7.2.5 Förderung von Eltern und Alleinerziehenden**

Die frühzeitige Integration in Arbeit durch passgenaue Kinderbetreuung ist das zentrale Ziel des Netzwerkes MIKA (Mit Kind in Arbeit).

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

Im Kreis Groß-Gerau sind Eltern, vor allem Mütter, in besonders hohem Maß von Arbeitslosigkeit betroffen. Die berufliche Integration von Müttern und Vätern mit Betreuungspflichten gestaltet sich zeitaufwendig und kann kompliziert sein: Eine lange Arbeitsunterbrechung erschwert den beruflichen Wiedereinstieg und eine erfolgreiche berufliche Integration setzt flexible Regelungen der Kinderbetreuung voraus.

So muss vor Beginn einer beruflichen Orientierung, Qualifikation oder dem Wiedereinstieg in das Arbeitsleben als erster Schritt die Kinderbetreuung geklärt sein, damit sich die Arbeitszeit – allemal wenn es sich um Randzeiten außerhalb der institutionellen Kinderbetreuungszeiten handelt – 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.

So werden beginnend von der Anzeige der Schwangerschaft beim SGBII-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 Informationsveranstaltung der BCA (vierteljährlich), individuelle Beratungstermine bei der Integrationsfachkraft und Vernetzung mit den für die Kinderbetreuung zuständigen Stellen (Kommunen, KiTas, Kindertagespflege, Jugendamt, Beratungsstellen) noch während des ersten Lebensjahres des Kindes ergänzt werden. In weiteren, gezielt aufeinander abgestimmten Schritten werden die Umsetzung der Kinderbetreuung, eine intensive Aktivierung und Einbindung in individuelle Maßnahmeangebote bis hin zur Vermittlung in Arbeit umgesetzt.

### **7.2.6 Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden**

Im Kommunalen Jobcenter wird der beruflichen Teilhabe und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung große Bedeutung beigemessen.

Nach einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit profitiert diese Kundengruppe – auch bei gleicher Qualifikation – etwas weniger von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

Dies führt u.a. dazu, dass schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich länger arbeitslos sind als nicht Schwerbehinderte.

Das Kommunale Jobcenter hat seit 2013 ein Team zur Betreuung von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden implementiert. Spezialisierte Integrationsfachkräfte betreuen und beraten in den jeweiligen Vermittlungsteams aller Servicebüros des Jobcenters Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden. Hierdurch können die individuellen Talente

und Bedarfe unmittelbar und ohne organisatorische Schnittstellen berücksichtigt, die Arbeit mit dem Kunden intensiviert und die Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt optimiert werden.

Das Jobcenter unterstützt die Bund Länder Richtlinie „Initiative Inklusion – Verbesserung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“. Die „Initiative Inklusion“ ist ein gemeinsames Programm der Bundesregierung und der Länder zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Deutschland. Das Kommunale Jobcenter hat seinen Beitritt zur Kooperationsabsprache erklärt und beteiligt sich an der Umsetzung der Handlungsfelder, die teilweise bis 2018 im Rahmen der Initiative weiter laufen.

Des Weiteren hat das Jobcenter im Rahmen der Modellregion Inklusion, Integrierte Ausbildung und Arbeit, an Teilprojekten mitgewirkt. Der Landkreis Groß-Gerau ist damit eine von sechs hessischen Modellregionen, die einen Inklusionsprozess begonnen haben und modellhaft Projekte zur Erprobung umsetzen. Die Erkenntnisse dieser Arbeit haben Einzug in die Integrationsarbeit genommen und werden regelmäßig umgesetzt.

Ergänzend hierzu kann das Kommunale Jobcenter auf das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) zurückgreifen, das zusätzliche Fördermöglichkeiten für die Zielgruppe bietet.

Die im Rahmen der Modellregion installierte Steuerungsgruppe „Integration von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden“ steuert weiterhin die Integrationsprozesse und die Verzahnung aller Akteure im Kreis.

### **7.2.7 Förderung von Existenzgründern und Selbständigen**

Existenzgründer und bereits Selbstständige (ExSe) werden im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau von einem spezialisierten und betriebswirtschaftlich ausgebildeten Team beraten. In einer fest verzahnten Tandemstruktur zwischen der zuständigen Integrationsfachkraft und dem Sachbearbeiter für Leistungsgewährung, werden die Kunden durch ein integriertes Fallmanagement betreut, das die Interdependenzen beider Integrationsaspekte unmittelbar bei der Eingliederung aufgreift und in die konkrete Handlungsstrategie einbindet.

## **7.3 Sonderprogramme**

### **7.3.1 Förderung von langzeitarbeitslosen Erwerbsfähigen**

Ziel des seit Sommer 2015 gestarteten „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ ist es, für langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II Perspektiven einer nachhaltigen beruflichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen und die (verfestigte) Langzeitarbeitslosigkeit zu verringern.

Zielgruppe sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die seit mindestens zwei Jahren ohne Unterbrechung arbeitslos sind, nicht über einen (verwertbaren) Berufsabschluss verfügen und voraussichtlich nicht auf andere Weise in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können. Ferner sollen Personen, die seit mehr als fünf Jahren arbeitslos sind und durch einen fehlenden Schulabschluss, vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen, eine Behinderung, das Lebensalter oder mangelnde deutsche Sprachkenntnisse zusätzlichen Barrieren beim Zugang auf den Arbeitsmarkt ausgesetzt sind, intensiv gefördert werden.

Das Projektziel soll durch folgende Projektinhalte und Förderinstrumente erreicht werden:

1. Programmbezogene Informationskampagnen
2. Zielgruppenorientierte Stelleneinwerbung und -besetzung durch qualifizierte Betriebsakquisiteure. Dies beinhaltet die Ansprache und umfassende (Förder-) Beratung regionaler wie überregionaler Arbeitgeber ebenso wie einen projektbezogenen Ausbau der Netzwerkarbeit mit Unternehmensverbänden, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern etc. in ihrer Funktion als Arbeitgeber-Multiplikatoren.
3. Zielorientierte (arbeitsplatzbezogene) Qualifizierung, die sich an den konkreten Erfordernissen der auszuübenden Tätigkeit der Teilnehmenden ausrichtet sowie Gewähren von Lohnkostenzuschüssen als Ausgleich für Minderleistungen.
4. Ein individuelles und intensives Coaching nach Arbeitsaufnahme, das sich an den jeweiligen Belangen und Lebenslagen der Teilnehmenden orientiert und mit konkreten Förderplänen und unterstützenden Hilfeleistungen zur nachhaltigen Stabilisierung der Beschäftigung beiträgt.

Das Programm soll den Teilnehmenden aufgrund der intensiven und individuellen Förderung und einer gezielten, arbeitsmarktrelevanten Qualifizierung – über die unmittelbare Projektdauer hinaus – die Verbesserung der allgemeinen Wettbewerbsfähigkeit und damit die Chance einer nachhaltigen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen.

Zielvorgabe des Programms ist es, bundesweit zu einer Verringerung der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit beizutragen. Darüber hinaus war die weitere Zielerwartung der Programmverantwortlichen, das Programm könne – nicht zuletzt durch den Anreiz hoher Lohnkostenzuschüsse – die Bereitschaft der Arbeitgeber erhöhen, vermehrt Langzeitarbeitslose als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen und Möglichkeiten zur Schaffung adäquater Arbeitsplätze zu ermitteln. Dies kann bundesweit durch die bislang erzielten Ergebnisse nur äußerst verhalten bestätigt werden.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau hat für den vermittlungsrelevanten Projektzeitraum bis Mitte 2017 insgesamt 250 Teilnehmende (davon 38 mit intensivem Förderbedarf) als Integrationsziel gemeldet. Für die Akquise- und Vermittlungstätigkeit werden durch das Programm fünf Betriebsakquisiteure finanziert, die an den Arbeitgeberservice angeschlossen sind und von Beginn an auf die vorhandenen Strukturen und das bestehende Know-how zurückgreifen konnten.

Ähnlich dem regionalen Vergleich der Integrationszahlen, konnten auch im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau über das Förderprogramm bislang lediglich neun Integrationen erzielt werden. Dennoch weist das Programm positive Effekte für das Jobcenter aus, da die eingestellten Betriebsakquisiteure – auch wenn sich ihre Akquise- und Vermittlungstätigkeit ausschließlich auf Programmkunden beziehen darf – einen hohen Grad der Präsenz des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau bei der regionalen Arbeitgeberschaft sichern und das Netzwerk befördern. Dies eröffnet, als Nebeneffekt, die Chance zusätzlicher Integrationen im Rahmen des Regelgeschäftes.

### **7.3.2 Förderung von Langzeitleistungsbeziehern**

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat im Juli 2015 mit „Kompetenzen entwickeln – Perspektiven eröffnen“ ein ergänzendes Förderinstrument zur Integration von erwerbsfähigen Langezeitleistungsbeziehern angeboten.

Bis zum 30.09.2015 waren Landkreise, Jobcenter, freie und öffentliche Träger aufgerufen, kreative und innovative Konzepte zur Integration von Langzeitleistungsbeziehern beim HMSI einzureichen. Dem Ministerium wurden 19 Anträge zugestellt, von denen neben dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau zehn weitere Institutionen eine Förderzusage erhielten.



Das Kommunale Jobcenter wird im Rahmen des Projektes insbesondere Migrantinnen und Migranten (LZB) im Alter zwischen 23 und 34 Jahren aus dem Nordkreis unterstützen, denen aufgrund fehlender Qualifikation, mangelnder Deutschkenntnisse, problematischer Lebenssituationen und gesundheitlicher Einschränkungen der Zugang zum Arbeitsmarkt in besonderem Maße erschwert ist.

Der Fokus des Programms „Kompetenzen entwickeln – Perspektiven eröffnen“ liegt auf einer arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung. Unter Berücksichtigung der jeweiligen fachlichen und sozialen Voraussetzungen jedes Teilnehmenden und mit Hilfe eines engmaschigen und persönlichen Coachings, soll die Qualifizierung im Vorfeld einer Arbeitsaufnahme an den entsprechenden Bedarf des Arbeitsplatzes angepasst werden. Ziel ist es, mit dem entsprechenden „Training on the Job“ die Teilnehmenden so zu qualifizieren, dass sie dauerhaft in dem angesteuerten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis verbleiben und ggf. durch Anschlussqualifizierungen eine nachhaltige Integration gewährleistet werden kann. Entsprechend der gewählten Zielgruppe, liegt ein weiterer Schwerpunkt des Projektes auf der sprachlichen Qualifizierung der Teilnehmenden.

Das Projekt soll im ersten Quartal 2016 mit einem stufenweisen Einstieg beginnen.

#### **7.4 Kommunale Eingliederungsleistungen**

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

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

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

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

So können die beratenden Integrationsfachkräfte auf Expertenwissen zurückgreifen und die gezielten Unterstützungsangebote bei schwerwiegenden Problemlagen im persönlichen und/oder privaten Lebensbereich – eingebettet in die ressourcenorientierte Fallarbeit – effektiv in die Handlungsstrategie integrieren.

## **8 Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit**

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

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

- Übergabemanagement: Beziehende von ALGI, deren Bezug endet und die einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II beim Landkreis stellen (Rechtskreiswechsler)
- Aufstocker: Beziehende von Arbeitslosengeld (ALGI), die ergänzend Leistungen nach dem SGB II erhalten
- Rehabilitanden: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des SGB II (eLb), für die nach § 6a SGB IX die Agentur für Arbeit Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist (Reha-Kunden)
- Berufsberatung/ Übergang Schule und Beruf
- Arbeitgeberservice.

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

Groß-Gerau, 16.02.2016

Der Vorstand