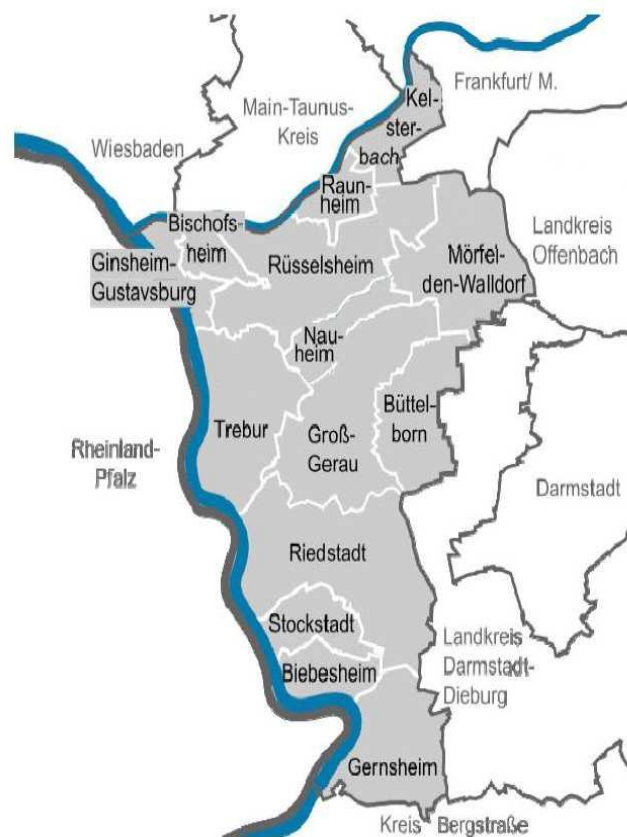


Arbeitsmarktprogramm 2017



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 Rechtskreis SGB II im Kreis Groß-Gerau | 8 |
| 3 | Kundenstruktur im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau | 10 |
| 3.1 | Struktur der Bedarfsgemeinschaften | 10 |
| 3.2 | Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Bedarfsgemeinschaften | 11 |
| 4 | Finanzrahmen | 13 |
| 5 | Organisation | 13 |
| 5.1 | Dezentrale Servicebüros | 13 |
| 5.2 | Die übergeordnete Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt | 14 |
| 5.3 | Etablierung des integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa Modell | 16 |
| 5.4 | BLOK – Benchlearning der Optionskommunen | 18 |
| 5.5 | Qualifizierung der Integrationsfachkräfte | 18 |
| 6 | Geschäftspolitische Ziele 2017 | 20 |
| 7 | Das Neunte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch | 21 |
| 8 | Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau | 22 |
| 8.1 | Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien | 23 |
| 8.1.1 | Entwicklung einer passfähigen Arbeitskräftesicherungsstrategie | 23 |
| 8.1.2 | Der Arbeitgeberservice, stellen- und bewerberorientierte Vermittlung | 24 |
| 8.2 | Zielgruppenorientierte Ansätze | 25 |
| 8.2.1 | Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener | 25 |
| 8.2.2 | Die Kundengruppe der 25 – unter 50-jährigen | 26 |
| 8.2.3 | Förderung von Älteren (50 plus) | 27 |
| 8.2.4 | Förderung von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten | 27 |
| 8.2.4.1 | Migrantinnen und Migranten | 27 |
| 8.2.4.2 | Geflüchtete | 28 |
| 8.2.5 | Förderung von Eltern und Alleinerziehenden | 31 |
| 8.2.6 | Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden | 32 |
| 8.2.7 | Der Ansatz der „Aufsuchenden Hilfe“ | 33 |
| 8.3 | Sonderprogramme | 34 |
| 8.3.1 | Förderung von langzeitarbeitslosen Erwerbsfähigen | 34 |
| 8.3.2 | Förderung von Langzeitleistungsbeziehern | 35 |
| 8.4 | Kommunale Eingliederungsleistungen | 36 |
| 9 | Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit | 37 |

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 Ministerium für Soziales und Integration 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 Ministerium für Soziales und Integration sieht für das Jahr 2017 folgende Werte vor:

Integration in Erwerbstätigkeit (K 2):

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

Bestand Langzeitleistungsbezieher (K 3):

Die Zielerreichung ist dann gegeben, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden des Kommunalen Jobcenters gegenüber dem Vorjahr um höchstens 0,5 Prozent auf 8.920 steigt.

Im weiteren Verlauf des Jahres 2017 werden in den Zielsteuerungsdialogen zwischen dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration 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 2016 geht die Bundesregierung von einem Anstieg des realen Bruttoinlandsprodukts in Höhe von 1,4% für 2017 (2016: 1,8%) aus. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erwartet für 2017 ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts um 1,3% (2016: 1,8%).

Das IAB prognostiziert für 2017 eine Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen um 480.000 auf 44,0 Mio. (+1,1%). Ebenso erwartet die Bundesregierung für 2017 eine Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen auf im Ergebnis ebenfalls 44,0 Mio. Personen.

Aufgrund der hohen Zuwanderung von Geflüchteten wird für 2017 mit einem etwas verlangsamten Rückgang der Arbeitslosigkeit gerechnet, der prognostisch – nach einer Reduzierung von ca. 105.000 auf im Jahresdurchschnitt 2,69 Mio. im Jahr 2016 – im laufenden Kalenderjahr 2017 leicht um 72.000 auf 2,62 Mio. sinken wird.

Im Rechtskreis des SGB II rechnet das IAB für fast alle Bundesländer mit einem Rückgang der Zahl der Arbeitslosen. Demgegenüber steht eine gegenläufige Entwicklung im Rechtskreis SGB III, in dem – von wenigen Ausnahmen abgesehen – Anstiege erwartet werden. Einen Teil dieser gegenläufigen Entwicklung führt das IAB darauf zurück, dass die bisher dem SGB II zugeordneten ALG I-Aufstocker ab dem Jahreswechsel 2016/2017 dem Rechtskreis SGB III zugerechnet werden (vgl. hierzu Punkt 7).

Die Bundesregierung prognostiziert, wie auch das IAB, für 2017 einen weiteren – jedoch aufgrund der hohen Zuwanderung etwas verlangsamten – Rückgang um 30.000 Personen auf 2,66 Mio. Arbeitslose.

Für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II erwartet das IAB für das Jahr 2017 einen Anstieg um 130.000 Personen (+3,0%) auf einen jahresdurchschnittlichen Bestand von 4,44 Mio. erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (2016: 4,31 Mio.).

1.3 Einschätzung der regionalen Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Den regionalen Arbeitsmarktprognosen 2016/2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) folgend, ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosigkeit in Hessen 2017 mit -2,8% etwas stärker zurückgeht als im gesamten Bundesgebiet (-2,7%). Bei der Arbeitslosigkeit im SGB II prognostiziert das IAB für Hessen mit -4,1% einen stärkeren Rückgang als in Westdeutschland insgesamt (-3,2%). Allerdings liegt der prognostizierte Rückgang für

das gesamte Bundesgebiet mit -4,3% etwas höher als in Hessen. Die Steigerung der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird nach den regionalen Arbeitsmarktprognosen des IAB in Hessen im Mittelwert mit +4,2% über den für Westdeutschland (+4,0%) und das Bundesgebiet (+3,0%) prognostizierten Werten liegen.

Hinsichtlich der Entwicklung regionaler Schwerpunkt-Branchen wird ein – gegenüber 2016 – unveränderter 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, wodurch eine nachhaltige Vermittlung erschwert wird. Zudem sind die genannten Beschäftigungen zumeist im Niedriglohnbereich angesiedelt, was bedeutet, dass die Aufnahme der Beschäftigung eine weitere Hilfsbedürftigkeit im Sinne des SGB II nicht ausschließt.¹

Die auf Betriebsbefragungen basierende Beschäftigungsprognose des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) rechnet 2017 für die Region Rhein-Main mit einer Beschäftigungssteigerung um 1,9 Prozent.²

Insbesondere im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei gehen die befragten Unternehmen von einem überdurchschnittlichen Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen von 3,8 % aus, der sich auf die Vermittlung der Kundinnen und Kunden des Kommunalen Jobcenters auswirken kann. Auch in Betrieben des Dienstleistungssektors und des Produzierenden Gewerbes werden deutliche Steigerungen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse erwartet.

1.4 Besondere Herausforderungen

Der Kreis Groß-Gerau verzeichnet als Einzugsgebiet des Kommunalen Jobcenters einen überdurchschnittlichen Zuzug im Vergleich zu anderen Regionen des Bundesgebietes. Dies wirkt sich auch auf die Zahl der Neuantragstellungen im Bereich des SGB II aus. Zudem ist der Kreis Groß-Gerau nach wie vor in besonderem Maße von der Zuwanderung durch EU-Ausländer im Rahmen der Freizügigkeit betroffen. Sie stellte bis Ende 2016 die größte Gruppe der Zuwanderer im Jobcenter Kreis Groß-Gerau dar. Hierdurch kommt es zu einem Ansteigen der Bedarfsgemeinschaften (BGs) und der erwerbsfähigen Leistungsbezieher (eLb) in allen Zielgruppen. Laut IAB Prognose ist für das Land Hessen eine Wachstumsrate der Zahl der eLb von durchschnittlich 4,2 % zu erwarten.

¹ Nähere Daten hierzu sollen in dem vom hessischen Umwelt- und Nachbarschaftshaus (UNH) in Auftrag gegebenen Sozialmonitoring erhoben werden, das die sozialräumliche Entwicklung im Umfeld des Frankfurter Flughafens analysieren und auswerten wird. An dem Monitoring sind ca. 50 Kommunen im Umfeld des Flughafens beteiligt. Erste Ergebnisse sollen Ende 2017 vorliegen. (Nähere Angaben hierzu s. auch www.forum-flughafen-region.de/monitoring/sozial-monitoring/)

² vgl. hierzu Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main: Beschäftigungsprognose 2017/2018 für die Region Rhein-Main; IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2016

Eine Auswertung der Neuantragsteller bei den Antragstellungen von Januar bis Dezember 2016 zeigt folgendes Bild³:

- 570 BGs mit einem **Geflüchteten** als Antragsteller. Darin sind 1037 BG-Mitglieder, Durchschnitt: 1,8 BG-Mitglieder, also weniger als der sonstige Durchschnitt im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau mit 2,3.
- 530 BGs mit einem **EU-Ausländer** als Antragsteller (hier sind alle EU-Ausländer einbezogen). Darin sind 1110 BG-Mitglieder, Durchschnitt: 2,1 BG-Mitglieder
- 1970 BGs mit einem **deutschen Antragsteller**. Darin sind 3718 BG-Mitglieder, Durchschnitt: 1,9 BG-Mitglieder
- Unter den **Drittstaatenangehörigen** sind 88 BGs mit einem Pakistaner als Antragsteller mit insgesamt 220 BG-Mitglieder, Durchschnitt: 2,5 BG-Mitglieder
- 401 der Antragsteller sind **Syrer, also über 70%**. Dazu gehören 738 BG-Mitglieder, Durchschnitt: 1,84 BG-Mitglieder, also leicht höher als der sonstige Schnitt der Geflüchteten.

Während 2016 der erwartete hohe Übergang der Geflüchteten vom Asylbewerberleistungsgesetz in den Rechtskreis des SGB II noch nicht in vollem Umfang erfolgte und sich nicht in dem erwarteten Maß in Neuantragsstellungen niederschlug, ist seit Ende 2016 ein höherer Zuwachs von Neuantragsstellungen der Geflüchteten zu verzeichnen.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass der Zuzug in den Kreis Groß-Gerau anhält und die Kreisbevölkerung auch in 2017 anwachsen wird.

³ Es handelt sich dabei um reine Neuantragstellungen von Menschen, die bisher nicht im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau im SGB II-Leistungsbezug waren.

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

Arbeitsmarkt im Überblick - Berichtsmonat Dezember 2016 - Groß-Gerau

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Arbeitslosen im Kreis Groß-Gerau, angegeben in absoluten Zahlen und der Arbeitslosenquote:

| Ausgewählte Merkmale | Aktueller Monat | Veränderung zum Vorjahresmonat |
|-----------------------------|-----------------|--------------------------------|
| Arbeitslose insgesamt | 8.549 | 267 |
| Arbeitslose SGB III | 2.021 | -91 |
| Arbeitslose SGB II | 6.528 | 358 |
| Arbeitslosenquote insgesamt | 5,9 | 0,1 |
| Arbeitslosenquote SGB III | 1,4 | -0,1 |
| Arbeitslosenquote SGB II | 4,5 | 0,2 |

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

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

| Bestand an Arbeitslosen im SGB II | | |
|-----------------------------------|----------------------------|-------|
| Insgesamt | | 6.528 |
| 51,0% | Männer | 3.327 |
| 49,0% | Frauen | 3.201 |
| 9,8% | 15 bis unter 25 Jahre | 643 |
| 3,2% | dar. 15 bis unter 20 Jahre | 206 |
| 23,7% | 50 Jahre und älter | 1.547 |
| 11,4% | dar. 55 Jahre und älter | 741 |
| 53,4% | Langzeitarbeitslose | 3.487 |
| 5,1% | Schwerbehinderte | 336 |
| 51,7% | Ausländer | 3.374 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Dezember 2016

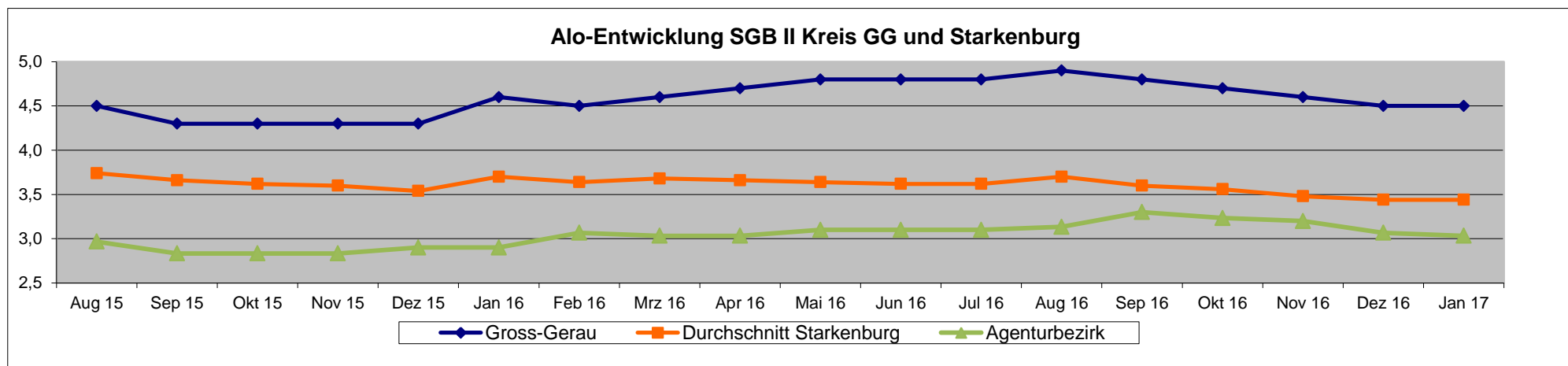
Die folgende Tabelle gibt Einblick in die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Verlauf der letzten anderthalb Jahre. Sie weist aus, dass die Quote zwar deutlich über dem Durchschnitt des Agenturbezirks liegt und nach einer stabilen Phase zwischen August und Dezember 2015, ab Januar 2016 ein nahezu kontinuierlicher Anstieg bis zu einem Peak von 4,9% im August 2016 erfolgte, seitdem jedoch ein Rückgang zu verzeichnen ist, der im Vergleich zum Durchschnitt der Agenturbezirke eine kontinuierliche und deutlichere Tendenz aufweist.

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

| | Aug 15 | Sep 15 | Okt 15 | Nov 15 | Dez 15 | Jan 16 | Feb 16 | Mrz 16 | Apr 16 | Mai 16 | Jun 16 | Jul 16 | Aug 16 | Sep 16 | Okt 16 | Nov 16 | Dez 16 | Jan 17 |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gross-Gerau | 4,5 | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,6 | 4,5 | 4,6 | 4,7 | 4,8 | 4,8 | 4,8 | 4,9 | 4,8 | 4,7 | 4,6 | 4,5 | 4,5 |
| Stadt Darmstadt | 4,9 | 4,8 | 4,6 | 4,6 | 4,6 | 4,8 | 4,7 | 4,7 | 4,6 | 4,5 | 4,6 | 4,6 | 4,7 | 4,6 | 4,5 | 4,4 | 4,4 | 4,2 |
| Kreis Darmstadt-Dieburg | 3,0 | 3,0 | 3,1 | 3,1 | 2,9 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,1 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| Odenwaldkreis | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,8 | 3,7 | 3,8 | 3,7 | 3,6 | 3,5 | 3,5 | 3,6 | 3,5 | 3,5 | 3,4 | 3,3 | 3,4 |
| Kreis Bergstrasse | 2,4 | 2,3 | 2,3 | 2,2 | 2,2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 2,2 | 2,2 | 2,2 | 2,1 | 2,1 | 2,0 | 2,0 | 2,1 |
| Main-Taunus-Kreis | 2,5 | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 2,4 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,4 | 2,4 | 2,5 | 2,8 | 2,7 | 2,8 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Hochtaunuskreis | 1,9 | 1,9 | 1,9 | 1,9 | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,2 | 2,2 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |
| Durchschnitt Agenturbezirk | 3,0 | 2,8 | 2,8 | 2,8 | 2,9 | 2,9 | 3,1 | 3,0 | 3,0 | 3,1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 | 3,3 | 3,2 | 3,2 | 3,1 | 3,0 |
| Durchschnitt Starkenburg | 3,7 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 3,7 | 3,6 | 3,7 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 3,4 | 3,4 |



3 Kundenstruktur im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau

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:

Die folgenden Daten beziehen sich auf den Berichtsmonat September 2016 – Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten (t-3)

3.1 Struktur der Bedarfsgemeinschaften

Ein Blick auf die Verteilung der Bedarfsgemeinschaften:

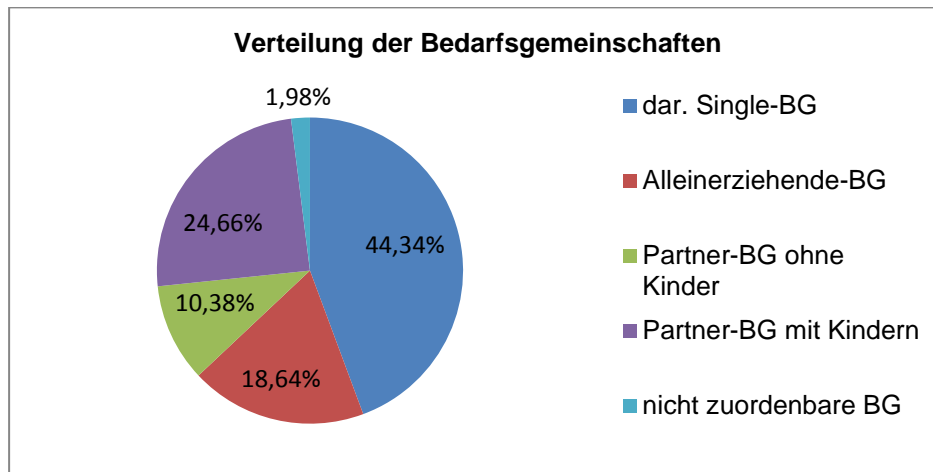


Abb. 1

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2016, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Verteilung der BG-Größen in absoluten Zahlen:

Zwar nehmen die Single-BGs, wie in Abb.1 schon ersichtlich, den größten Stellenwert ein, im Besondern sind jedoch die BGs mit drei und mehr Personen für den Zusammenhang zwischen erfolgreichen Integrationen und Wegfall der Hilfebedürftigkeit von Bedeutung, da eine Beschäftigungsaufnahme (auch in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) in diesen Fällen nicht unbedingt mit der Unabhängigkeit von sozialen Transferleistungen korreliert.

| Merkmale | September 2016 | Veränderung gegenüber Vorjahresmonat | |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------------------|------|
| | | absolut | in % |
| Bedarfsgemeinschaften (BG) | 9.684 | -55 | -0,6 |
| davon | | | |
| mit 1 Person | 4.303 | -30 | -0,7 |
| mit 2 Personen | 1.955 | -25 | -1,3 |
| mit 3 Personen | 1.439 | 9 | 0,6 |
| mit 4 Personen | 1.042 | -49 | -4,5 |
| mit 5 und mehr Personen | 945 | 40 | 4,4 |
| darunter | | | |
| Single-BG | 4.294 | -32 | -0,7 |
| Alleinerziehende-BG | 1.805 | 12 | 0,7 |
| Partner-BG ohne Kinder | 1.005 | -2 | -0,2 |
| Partner-BG mit Kindern | 2.388 | -10 | -0,4 |
| nicht zuordenbare BG | | | |

Mit durchschnittlich 2,3 Personen pro Bedarfsgemeinschaft nimmt das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau den Spitzenwert im Vergleich aller bundesdeutschen Jobcenter ein.

3.2 Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Bedarfsgemeinschaften

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

| Merkmale | September 2016 | Veränderung gegenüber Vorjahresmonat | |
|---|----------------|--------------------------------------|------|
| | | absolut | in % |
| Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) | 14.266 | 1 | 0,0 |
| darunter | | | |
| Männer | 6.825 | 22 | 0,3 |
| Frauen | 7.441 | -21 | -0,3 |
| davon | | | |
| unter 25 Jahre | 2.653 | 21 | 0,8 |
| 25 bis unter 55 Jahre | 9.820 | -7 | -0,1 |
| 55 Jahre und älter | 1.793 | -13 | -0,7 |
| darunter | | | |
| Deutsche | 6.778 | -37 | -0,5 |
| Ausländer | 7.451 | 22 | 0,3 |
| darunter | | | |
| Alleinerziehende | 1.775 | 26 | 1,5 |

Die Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Geschlecht:

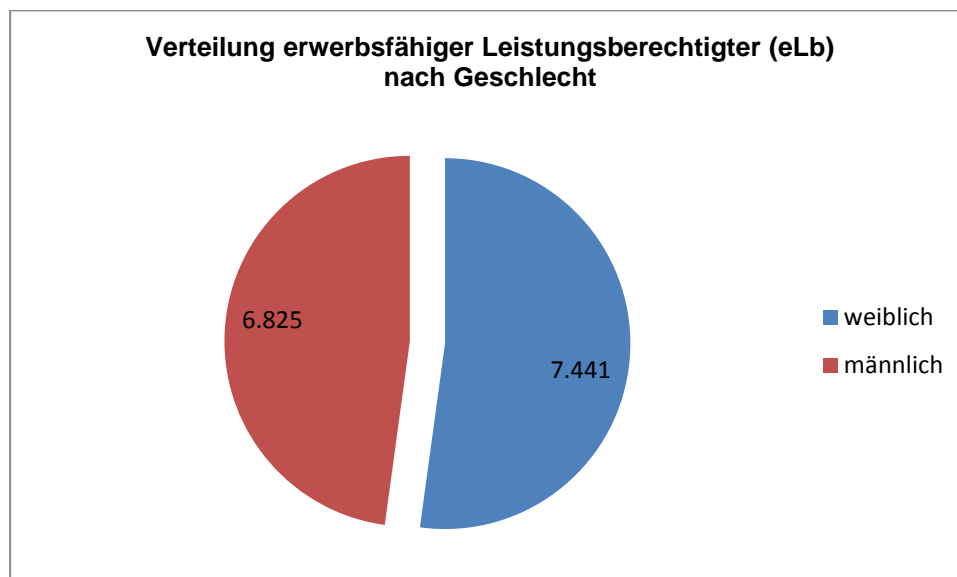


Abb. 2

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2016, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die Verteilung der eLb nach Altersgruppen:

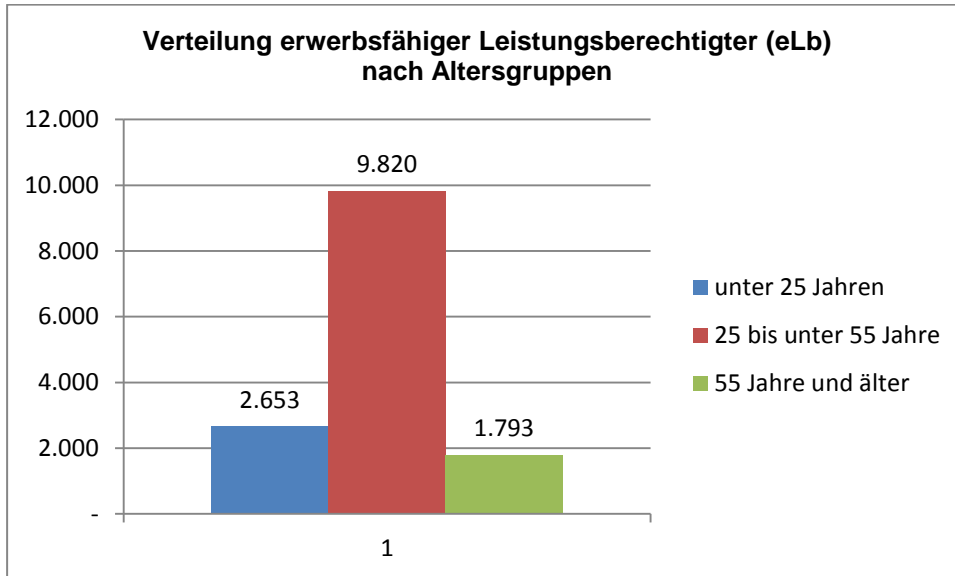


Abb. 3

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2016, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Abb. 4 veranschaulicht die Verteilung zwischen Pass-Ausländern und Pass-Deutschen:

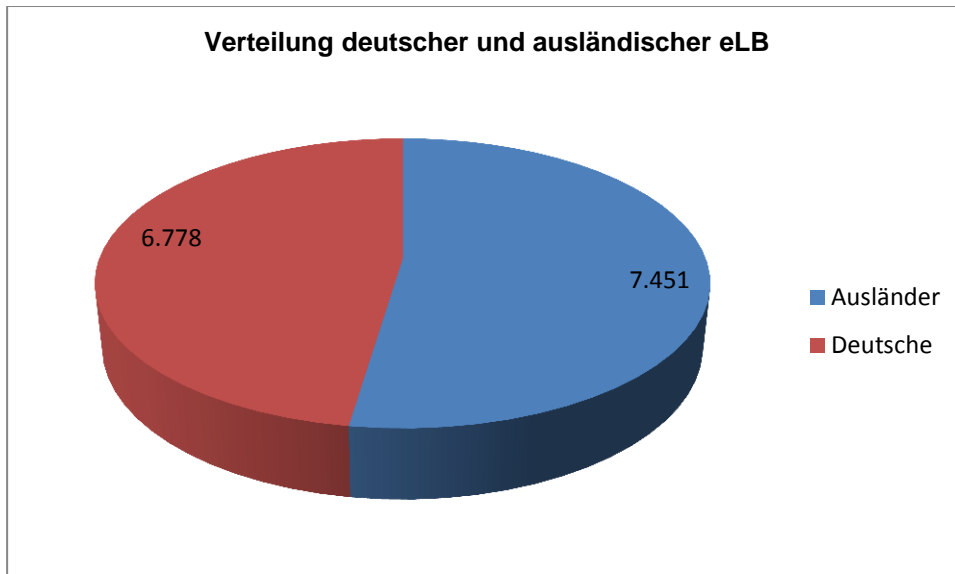


Abb. 4

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2016, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Berücksichtigt man im Weiteren den Migrationshintergrund, so extrapoliert sich das Verhältnis auf Werte zwischen 70-80% (mit Migrationshintergrund) und rund 20% (ohne Migrationshintergrund).⁴ Dies verdeutlicht, warum – wie in den Kap. 8.2.4 und Kap. 8.3.2 im späteren ausgeführt – dieser Zielgruppe besondere Bedeutung hinsichtlich der Anforderungen an eine Integrationsstrategie beigemessen werden muss.

⁴ Es handelt sich hierbei lediglich um statistische Näherungswerte (für den Monat Dezember 2016), die auf Basis der vorliegenden Daten seitens der BA erhoben werden können.

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 Berechnung der von der Bundesregierung für das Haushaltsjahr 2017 veranschlagten (geplanten) Mittel hat das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau erhalten.

Demnach gewährt der Bund für das Eingliederungsbudget eine Zuweisung in Höhe von 11,7 Mio., die aufgrund der Flüchtlingssituation um weitere 1,7 Mio. aufgestockt werden.

Von diesen summarischen 13,4 Mio. Euro wird das Kommunale Jobcenter 2,9 Mio. Euro in das Verwaltungsbudget umschichten, um eine notwendige Stabilisierung und ggf. funktionsbedingte Aufstockung des Personalkörpers zu sichern.

Somit stehen für das Eingliederungsbudget 10,5 Mio. Euro zur Verfügung.

Durch die Teilnahme am „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ sind für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau für das laufende Kalenderjahr Mittel in Höhe von rund 4,3 Mio. 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 in den Jahren 2016 bis 2018 insgesamt zusätzliche 748.000 Euro zur Verfügung, die im Rahmen des Eingliederungsbudgets zur Integration der definierten Zielgruppe eingesetzt werden können.

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

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

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

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.

Derzeit im Bau ist ein fünfter operativer Standort in Bischofsheim, in dem voraussichtlich ab Herbst 2017 die Arbeit aufgenommen werden kann.

Folgende Dienstleistungen werden in allen Servicebüros erbracht:

- 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 Kommunale Jobcenter Kreis 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 „Geflüchtete/Migranten“ – unter Berücksichtigung der besonderen Lebenslagen weiblicher Geflüchteter.

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.

Weiterhin vertritt die BCA die o.g. Themenbereiche in den kommunalen Gremien und 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 Informationsver-

staltungen 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 „Arbeitsmarkt 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.

Zudem richtet die BCA im Rahmen ihrer o.g. Aufgabenbereiche Veranstaltungen aus, die speziellen Themenschwerpunkten gewidmet sind. So fand am 25.01.2017 ein Referentenvortrag der Deutschen Rentenversicherung Hessen zum Thema „Frauen leben länger – aber wovon?“ statt, der über die Konsequenzen der biographisch bedingten Lücken von rentenrelevanten Anrechnungszeiten in weiblichen Erwerbsbiographien informierte.

Weiterhin sind für das erste Quartal 2017 an unterschiedlichen Standorten des Kreises Groß-Gerau Informationsveranstaltungen für Erziehende im SGB II mit Kindern U3, unter dem Titel „Was kommt nach der Elternzeit“ in Vorbereitung. Diese Veranstaltungen sind im monatlichen Turnus angesetzt.

In Kooperation mit dem Kreis und der BCA der Agentur für Arbeit in Bad Homburg wurde eine Vortragsreihe zum beruflichen Wiedereinstieg „Frauen auf dem Sprung“ konzipiert, die mit drei Terminen zwischen Frühjahr und Herbst 2017 anberaumt ist.

Gemeinsame Präsenz unter dem Thema „Hessischer Arbeitsmarkt“ des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration werden die BCAs der hessischen Optionskommunen auch auf dem Hessentag vom 09. bis 18.06.2017 in Rüsselsheim zeigen.

Zudem werden die BCAs im laufenden Jahr das aktuelle Thema „Arbeit 4.0 – Digitalisierung der Arbeit und die Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen“ aufgreifen.

Nicht zuletzt steht die Frage der Verbesserung von Integrationschancen geflüchteter Frauen und Migrantinnen im Vordergrund, die vor dem Hintergrund eines kultursensiblen und systemischen Ansatzes einen Themenbereich der Arbeit darstellt.

Seit Januar 2017 hat zudem – angegliedert an das Büro der BCA – die neu eingerichtete „Fachstelle Erziehende“ ihre Arbeit aufgenommen (näheres hierzu s. Kap. 8.2.5).

5.3 Etablierung des 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 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 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**.

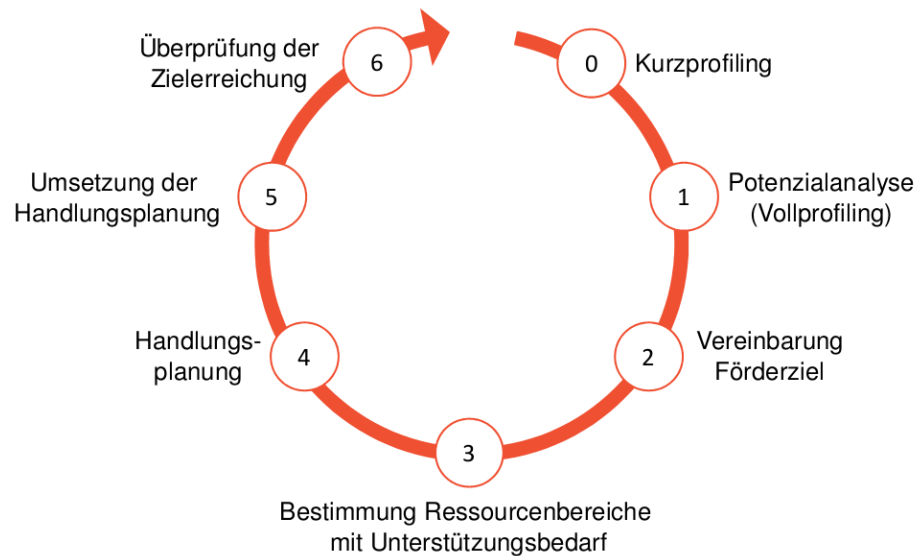
Die Ziele sind konsequent am SGB II ausgerichtet, gestärkt wird zunächst immer nur ein Ressourcenbereich.

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

Die RoFa-Matrix:

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



5.4 BLOK – Benchlearning der Optionskommunen

Seit dem 01. Januar 2012 nehmen bundesweit 105 Landkreise und kreisfreie Städte die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) in kommunaler Eigenregie wahr.

Um einen Austausch und Vergleich zwischen den agierenden Optionskommunen herzustellen, 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 2016 lautete: „Qualitätsarbeit/Qualitätsmanagement“, 2017 wird die gemeinsame Arbeit das Themenfeld „Personal“ mit allen relevanten Teilaspekten wie z.B. der Mitarbeitergewinnung, Fragen der internen wie externen Qualifizierung etc. in den Fokus stellen.

5.5 Qualifizierung der Integrationsfachkräfte

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

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

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

Seit der Implementierung der „Ressourcenorientierten Fallarbeit“ (RoFa) finden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau laufend 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. Insbesondere interne Grundlagenschulungen zum Ressourcenorientierten Fallsteuerungsmodell „RoFa“ werden laufend angeboten. Darüber hinaus finden extern geführte Aufbauschulungen zur „Beratungskompetenz“ im Fallsteuerungsmodell „RoFa“ statt.

Als begleitende Unterstützung bietet das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau seit 2016 seinen Integrationsfachkräften 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.

Ein weiterer Schulungsbedarf ist durch das am 01.08.2016 in Kraft getretene „Neunte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch“ gegeben (vgl. hierzu Kap. 7.). Da diese Novelle des SGB II wichtige vermittlungs- und leistungsrechtliche Veränderungen mit sich bringt, werden – auch über den Jahreswechsel hinaus – alle Fachkräfte, deren Arbeit von den Veränderungen betroffen ist, hinsichtlich der neuen Rechtsvorgaben geschult.

Die Arbeit mit Geflüchteten stellt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kommunalen Jobcenters vor besondere Herausforderungen. Gilt es doch einerseits, diese Zielgruppe unterschiedslos im Rahmen eines klar definierten gesetzlichen Auftrags schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, andererseits aber mit spezifischen Erfahrungen der Kundinnen und Kunden konfrontiert zu werden, die den Kernprozess der Integrationsarbeit deutlich beeinflussen.

Mit flächendeckend angebotenen eintägigen Schulungsveranstaltungen zum Thema „Interkulturelle Grundsensibilisierung – Schwerpunkt Asyl und Flucht“ gibt das Kommunale Jobcenter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Impulse, durch bewusste Kommunikation die Prozesse und Beratungsgespräche kompetent zu führen.

Entsprechend der allgemeinen Steigerungsraten der KundInnen mit psychischen Erkrankungen im SGB II (vgl. hierzu auch IAB-Forschungsbericht "Menschen mit psychischen Störungen im SGB II, 12/2013), verzeichnet auch das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau einen Zuwachs dieser Personengruppe. Eine adäquate Beratung (Gesprächsführung, strategische Ausrichtung des Integrationsweges etc.) erfordert Grundlagenkenntnisse der Krankheitsbilder des psychischen Formenkreises und ihrer Differenzierung, die im Rahmen der beruflichen Vorbildung der Integrationsfachkräfte mehrheitlich nicht vorhanden sind.

Ebenso ist es für die Integrationsfachkräfte selbst von Bedeutung, im Rahmen der Beratungstätigkeit Methoden professioneller Abgrenzung zu beherrschen (Selbstschutz, Resilienz).

Einen entsprechenden Qualifizierungsschwerpunkt bilden seit Herbst 2016 Sensibilisierungsschulungen zum Themenkreis psychischer Erkrankungen. Diese werden – nicht zuletzt aufgrund der außerordentlich positiven Rückmeldungen der Integrationsfachkräfte, die den Bedarf an praxisorientierter Fortbildung in diesem Bereich bestätigen – auch im laufenden Jahr fortgesetzt.

Finanziert durch das Landesbudget, sind für 2017 weitere Qualifizierungen in einem anderweitigen Format in Planung. Unter dem Titel „Wissenschaft trifft Jobcenter“ sollen in loser Reihenfolge durch Referenten aus der Wissenschaft Impulsvorträge mit anschließend moderierter Diskussion für die Integrationsfachkräfte angeboten werden. Die Auswahl der Themen orientiert sich hierbei an differenziert-arbeitsmarktbezogenen oder gesellschaftlichen Fragen, die im Rahmen der Beratungspraxis von den Integrationsfachkräften als relevant erachtet werden. Folglich werden die Themenvorschläge – dem „bottom up“-Prinzip folgend – von den Mitarbeitenden des operativen Bereichs „Arbeitsmarkt und Integration“ selbst eingebracht.

Die Reihe soll im März 2017 mit einer Veranstaltung des Informations- und Kompetenzzentrums Ausstiegshilfen Rechtsextremismus (IKARus) starten.

Weitere, bislang identifizierte Themenwünsche sind:

- Arbeit 4.0
- Beratung braucht Innovation – neue Aspekte der Hirnforschung
- Straffälligkeit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Die Schulungsangebote stehen – sofern für den Arbeitsbereich relevant – allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen.

6 Geschäftspolitische Ziele 2017

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
 - Erhöhung der Beschäftigungschancen für Frauen, Verminderung des „gender-gap“ bei den Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 - Ausbau „geringfügiger“ Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse
 - Förderung der Teilhabe 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
 - Stabilisierung der hohen Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 - Verbesserung der Integrationsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit hohem Unterstützungsbedarf
 - Identifizierung neuer Teilzielgruppen
 - Steigerung der Aktivierung aller Altersgruppen
 - Kontinuierliche Einbindung kommunaler Eingliederungsleistungen.

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

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

Um die Abgangsrate der LZB zu erhöhen und eine Reduzierung des Bestandes der Langzeitleistungsbezieher zu forcieren, identifizieren die Teamleitungen in Kooperation mit ihren Teams Teilzielgruppen, die schwerpunktmäßig gefördert werden.

Diesen konkreten Zielen übergeordnet – und damit von umfassender Gültigkeit für die Arbeit des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau – steht der ganzheitliche Ansatz der Ressourcenorientierten Fallarbeit (RoFa), die auf dem Leitgedanken des Empowerments fußt: Es gilt, die individuellen Potentiale der KundInnen zu heben und – mit Bezug auf den jeweiligen Lebenskontext – ressourcenorientiert und gezielt auszubauen (vgl. hierzu auch Kap. 5.3).

7 Das Neunte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

Mit dem „Neunten Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch“ sind zum 01.08.2016 gesetzliche Veränderungen im SGB II in Kraft getreten, mit der umfangreiche Verwaltungsabläufe minimiert werden sollten.

Der Anspruch einer *Rechtsvereinfachung* wurde – vornehmlich im Leistungsbereich – nicht eingelöst. Dennoch werden mit der Gesetzesnovelle Veränderungen umgesetzt, die im Leistungsbereich wie im Bereich „Arbeitsmarkt und Integration“ neue Schwerpunktsetzungen erkennen lassen.

Zentral hervorzuheben ist, dass der Vermittlung in Ausbildung höchster Stellenwert beigemessen und damit die berufliche Qualifikation als Grundlage einer nachhaltigen Integration fokussiert wird. Hierzu werden leistungsrechtlich die Schnittstellen der Ausbildungsförderung neu gestaltet und die bisherigen Ausschlusskriterien für Leistungen an Auszubildende erheblich abgemildert. Zudem gestattet das Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) Prämienleistungen im Rahmen geförderter beruflicher

Weiterbildungen, die zu einem Abschluss in einem mindestens zweijährigen Ausbildungsberuf führen.

Damit profitiert insbesondere die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen von den neuen gesetzlichen Regelungen.

Ebenso werden für diese Zielgruppe durch §16h SGB II neue Fördermöglichkeiten eröffnet, die es ermöglichen, schwer zu erreichenden Jugendlichen – in Abstimmung mit den Trägern der örtlichen Jugendhilfe – ergänzende und passgenaue Betreuungs- und Unterstützungsangebote zu gewähren. Damit wird ein Personenkreis in den Blick genommen, der aufgrund seiner besonderen Lebenssituation Beratung und Unterstützung aufgrund unterschiedlicher Leistungsgesetze benötigt. Die Zusammenarbeit mit kommunalen und weiteren Beteiligten wird hiermit konkretisiert und die Transparenz zwischen SGB II und SGB VIII gestärkt, so dass sinnvolle Synergieeffekte erzielt werden können – ein Ansatz, der den politischen Leitgedanken des Kreises Groß-Gerau Rechnung trägt.

Neben den Neuerungen für die o.g. Zielgruppe werden auch Besserungen für weitere Personenkreise ermöglicht:

So können nach §16g SGB II nunmehr auch nach Wegfall der Hilfebedürftigkeit Förderleistungen (z.B. Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, kommunale Eingliederungsleistungen und freie Förderung) gewährt werden. Zudem wurde der förderungsfähige Personenkreis für das Einstiegsgeld nach §16b SGB II erweitert.

Im Bereich der niedrigschwelligen Angebote ist hervorzuheben, dass die Förderdauer von Arbeitsgelegenheiten (bisher max. 24 Monate) in begründeten Fällen um weitere 12 Monate auf max. 36 Monate verlängert werden kann. Ferner können aufgrund der gesetzlichen Neuregelung die Kosten für sozialpädagogische Betreuung wieder erstattet und damit eine wichtige flankierende Unterstützung realisiert werden.

ALGI-Aufstocker werden seit dem 01.01.2017 lediglich leistungsrechtlich und nicht mehr vermittlungsseitig durch die Jobcenter betreut. Diese Aufgabe obliegt zukünftig der Agentur für Arbeit.

Die oben skizzierten Veränderungen lassen erkennen, dass die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben eine deutliche Binnendifferenzierung im Profiling des individuellen Kunden/der Kundin erforderlich macht. Vor diesem Hintergrund rückt die Bedeutung des im Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau angewandten RoFa- Modells, insbesondere der Potenzialanalyse als Basis einer erfolgreichen Handlungs- und Integrationsstrategie, einmal mehr in den Fokus.

8 Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau

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

Wie oben erläutert, ist konjunkturell nach wie vor von einem 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 der Maßnahmenbeschaffung erfolgt auf Basis der erhobenen Förderziele. Nur mit einem differenzierten Blick auf einzelne Teilzielgruppen, lassen sich erfolgreiche Hebel zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ansetzen und können Eingliederungsmittel zielgerichtet eingesetzt werden (vgl. hierzu auch Maßnahmenportfolio im Anhang).

Dabei spielt die bedarfsgerechte Verzahnung der klassischen Eingliederungsleistungen (z.B. Aktivierungsmaßnahmen) mit den kommunalen Eingliederungsleistungen (u.a. Schuldnerberatung, Suchtberatung, allgemeine Lebensberatung, Kinderbetreuung) eine wichtige Rolle. 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.

8.1 Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien

8.1.1 Entwicklung einer passfähigen Arbeitskräftesicherungsstrategie

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

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

8.1.2 Der Arbeitgeberservice, stellen- und bewerberorientierte Vermittlung

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 zu Vorstellungsgesprächen (im Bedarfsfall)
- Gremienarbeit
- Durchführung von Gruppeninformationsveranstaltungen und Bewerbungstagen zur Zusammenführung von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden
- Ausrichtung und Teilnahme an Messen.

Für 2017 stehen bislang folgende Messetermine fest:

- Ausbildungsmesse am 11.02.2017 in der Werner-Heisenberg-Schule in Rüsselsheim (Ausbildungsangebote aus den Bereichen Lager/Logistik, Gastronomie, kaufmännische Berufe, Handwerk, Pflege/Gesundheit)
- Kooperationsveranstaltung mit anderen Jobcentern: Zweite Zeitarbeitsmesse mit 21 Zeitarbeitsunternehmen aus unterschiedlichen Bereichen am 28.03.2017 im House of Logistics and Mobility im Gateway Garden (Mit der letzten Zeitarbeitsmesse konnten 70 – davon 59 in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – erzielt werden)
- Flughafenmesse am 24. Oktober 2017.

Ergänzend zu den oben beschriebenen Aufgabenbereichen und einer stellenorientierten Vorgehensweise des Arbeitgeberservice, wird seit 2016 parallel der Ansatz der bewerberorientierten Arbeitsvermittlung für vordefinierte Zielgruppen praktiziert.

Hier werden, nach vorgegebenen Standards des Übergabemanagements, durch die Integrationsfachkräfte 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 und unterstützt an den organisatorischen Schnittstellen zwischen qualifizierender Maßnahme (beim Bildungsträger), stringenter Vermittlungsarbeit (der Integrationsfachkräfte) und der Anbahnung konkreter Arbeitgeberkontakte.

8.2 Zielgruppenorientierte Ansätze

Alle Bürgerinnen und Bürgern, die beim Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau einen Neuantrag stellen, münden unmittelbar in die Ressourcenorientierte Fallsteuerung ein.

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

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

8.2.1 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 2.593 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 24 Jahren verantwortlich.⁵

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 allen Leistungsberechtigten unverzüglich nach der Antragstellung Leistungen zur Eingliederung in Arbeit oder – insbesondere bei fehlendem Berufsabschluss – Möglichkeiten zur Vermittlung in eine Ausbildung zu erbringen.

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

⁵ Quelle: Meldetabellen comp.ASS, Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 13.09.2016

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 passende 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.

8.2.2 Die Kundengruppe der 25 – unter 50-jährigen

Die Kundengruppe der 25 – unter 50 jährigen stellt mit 8.443 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die größte Zielgruppe des Jobcenters dar.⁶

In jedem Servicebüro ist für die Betreuung der Personen ein eigenes Team installiert.

Diese Kundengruppe spiegelt je nach individueller Situation der Kundinnen und Kunden sehr unterschiedliche 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, Gastronomie und Helfer Gartenbau mit Hausmeistertätigkeiten 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

⁶ Quelle: Meldetabellen comp.ASS, Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 13.09.2016

- 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.

Die den o.g. grundlegenden Strategien, durch RoFa ausdifferenzierten vielfältigen Unterstützungsangebote finden sich in Übersicht, geordnet nach Förderzielen und Ressourcenbereiche, im Anhang des Arbeitsmarktprogramms.

8.2.3 Förderung von Älteren (50 plus)

Das Bundesprogramm "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" unterstützte von 2005 bis 2015 langzeitarbeitslose Personen über 50 Jahre bei der Rückkehr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Jobcenter Kreis Groß-Gerau nahm seit 2008 an dem Programm teil und setzte im Rahmen des Programms die Integration arbeitsmarktnaher, vor allem jedoch arbeitsmarktferner Kundinnen und Kunden dieser Zielgruppe sehr erfolgreich um. Aus diesem Grund hat sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau entschieden, die Aktivierungs- und Vermittlungsansätze des Programms auch nach dessen Auslaufen (Dezember 2015) in die Regelstruktur zu implementieren und fortzuführen. Das Team 50plus ist zur Betreuung der 3.121 Kundinnen und Kunden weiterhin dezentral organisiert und in allen Servicebüros mit Integrationsfachkräften vertreten.⁷ Die Integrationsarbeit wird weiterhin mit einem auf die Personengruppe abgestimmten Kontaktdichtekonzept, aufsuchender Beratungsarbeit und für die Zielgruppe bedarfsorientierten Maßnahmeangeboten fortgesetzt.

8.2.4 Förderung von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten

8.2.4.1 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.

⁷ Quelle: Meldetabellen comp.ASS, Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 13.09.2016

Während Anfang 2016 der Mangel an zeitnah anzubietenden Sprachförderungen eine der zentralen Herausforderungen für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau darstellte, entspannt sich die Situation seit Ende 2016 zunehmend.

Dazu trägt im Wesentlichen bei, dass das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge die Anzahl angebotener Sprachkurse weitgehend an die Bedarfslage anpassen konnte. Hierdurch können Wartezeiten verkürzt, und die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Sprachkenntnisse schneller erworben werden.⁸

Bislang werden zusätzlich noch ESF/BAMF-finanzierte Kurse zur beruflichen Sprachförderung angeboten. Parallel hierzu wird aktuell das neue Sprachangebot der berufsbezogenen Deutschsprachförderung“ (DeuFöV) eingeführt, das ab 2018 die bisherige berufliche Sprachförderung ersetzen wird.⁹

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau bietet zudem weiterhin – ergänzend zu den vom BAMF und über ESF finanzierten Kursen – an den Standorten Rüsselsheim und Groß-Gerau 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.

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.

8.2.4.2 Geflüchtete

Wenngleich der Anstieg der Flüchtlingszahlen noch nicht in vollem Umfang im System des SGB II angekommen ist, werden künftig immer mehr Geflüchtete nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens das Jobcenter in der Fläche erreichen.

Neben der gesellschaftlichen Integration der Geflüchteten geht es insbesondere um ihre Vermittlung in Arbeit und Ausbildung. Daraus resultiert ein hoher Förderbedarf, denn laut BMAS verfügen lediglich ca. zehn Prozent dieser Personengruppe über die notwendigen Voraussetzungen, die eine direkte Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung ermöglichen.

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

- Zielgruppen-Konkurrenzen sollen vermieden werden: Geflüchtete stellen eine zusätzliche Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung dar
- Bedarfe der originären Zielgruppen (benachteiligte Jugendliche, Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, Langzeitarbeitslose etc.) bestehen unverändert weiter

⁸ Die bisherigen Erfahrungen der Sprachkurse mit Geflüchteten zeigen aber auch, dass das Angebot an Alphabetisierungskursen noch erheblich an den Bedarf angepasst werden muss.

⁹ Es handelt sich hierbei um Berufssprachkurse mit Qualifizierung für den Arbeit- und Ausbildungsmarkt.

- Aufkommensneutrale Umschichtung von Fördermitteln zugunsten von Geflüchteten ist keine wünschenswerte Option
- Engagement der Arbeitsmarkt-Akteure für die „Bestands-Zielgruppen“ ist ungemindert gefragt!

Prinzipiell gelten auch hier gleichermaßen die Grundsätze des Förderns und Forderns. Darüber hinaus ist es explizites Ziel, die Kundinnen und Kunden mit Flüchtlingshintergrund – unmittelbar nach Einmündung – in die Ressourcenorientierte Fallarbeit einzusteuern und über passgenaue Angebote der Regelstruktur zu fördern.

Ein erstes kooperatives Brückenprojekt zwischen Kreis und Kommunalem Jobcenter wurde 2016 mit den ESF-geförderten Arbeitsgelegenheiten des Programms „MigrantInnen in Arbeitserprobung“ (MIA) initiiert.

Kundinnen und Kunden, die nach Asylbewerberleistungsgesetz in die Arbeitsgelegenheit einmündeten, können diese auch nach Rechtskreiswechsel bis zum Ende der individuellen Zuweisungsdauer durchlaufen. Dennoch steht auch hier der schnellstmögliche Übergang in die oben beschriebene Regelstruktur mit Qualifizierungsangeboten im Vordergrund.

In 2017 kann das Projekt im Rahmen der Flüchtlings-Integrationsmaßnahmen (FIM) der Bundesagentur für Arbeit fortgesetzt werden.

Auch für diese Zielgruppe gilt: Arbeitsgelegenheiten sind immer als nachrangiges Instrument der Förderung zu betrachten, gemeinnützige Beschäftigung darf nicht zum Selbstzweck werden, Ziel ist die Vermittlung in den Ersten Arbeitsmarkt!

Dies entspricht gleichermaßen dem gesetzlichen Auftrag wie dem Anspruch der Kundinnen und Kunden nach gesellschaftlicher Teilhabe und der Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten.

Eine zentrale Herausforderung in diesem Zusammenhang stellt die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse dar. Hier wird gezielt auf die Kompetenzen des IQ-Netzwerkes (Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“) zurückgegriffen. Diese werden nach Fallprüfung angestoßen und mit Unterstützung der Kammern und Verbände, ggf. in Kooperation mit den Bildungsträgern vor Ort, durch Arbeitserprobung ermittelt.

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.

Die Fachstelle für Geflüchtete und Arbeit

Im September 2015 wurde im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau zunächst eine rechtskreisübergreifende „Fachstelle für Flüchtlinge und Arbeit“ eingerichtet.¹⁰ Die zentralen Akteure – der Kreis, das Jobcenter und die Arbeitsagentur – brachten je eigenes Personal in die Fachstelle ein, um Fachkenntnisse und Erfahrungen aller Rechtskreise in die Beratungsarbeit einfließen lassen zu können.

¹⁰ Um den Status des „Flüchtlings“ auch terminologisch nicht dauerhaft zu manifestieren, wurde die Fachstelle 2016 in „Fachstelle für Geflüchtete und Arbeit“ umbenannt.

In den kundenbezogenen Aufgabenbereich der gemeinsamen Fachstelle gehörten maßgeblich die Sichtung und Bewertung von Qualifikationen und Kenntnissen (berufliches Profiling), die für die weitere berufliche Perspektivberatung stets richtungsweisend sind.

Die Teamleitung der Fachstelle, die zunächst als Stabsstelle beim Vorstand des Kommunalen Jobcenters angegliedert war, wirkte als Vertreterin des Jobcenters in allen mit der Thematik befassten sozialen Netzwerken im Kreis Groß-Gerau mit, war für das Jobcenter die Schnittstellenverantwortliche zur Stabsstelle Asyl beim Kreis und Mitglied in verschiedenen kommunalen Arbeitskreisen. Sie arbeitete eng mit der Arbeitsagentur, insbesondere mit den dort zuständigen Migrationsbeauftragten zusammen und kooperierte in kommunalen Arbeitskreisen mit den Wohnungsämtern, runden Tischen, ehrenamtlichen Helfern, u.s.w.

Seit Januar 2017 ist die Fachstelle als eigenes Team im Bereich „Arbeitsmarkt und Integration“ des Kommunalen Jobcenters angesiedelt. Dies gewährt die unmittelbare Einbindung in die Strukturen und Steuerungsprozesse der Ressourcenorientierten Fallarbeit und richtet das weitere Vorgehen damit deutlich auf den Arbeitsmarkt aus.

Aus den Erkenntnissen der Erhebungsphase in 2016 abgeleitet, werden 2017 konkrete Teilzielgruppen in den Fokus gerückt, klare Ziele definiert und entsprechende Förderinstrumente des Maßnahmenangebotes geplant und bereitgestellt.

Der Fachstelle kommt in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Aufgabe zu, zielgruppenrelevante Netzwerkkompetenzen an der Schnittstelle zwischen Strategie und operativer Umsetzung zu implementieren.

Folgende Teilzielgruppen und Ziele werden Anfang 2017 zunächst in den Fokus genommen und RoFa-konform gefördert:

| | |
|---|--|
| Teilzielgruppe | Akademiker und Akademikerinnen |
| Ziel | Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung |
| Förderziele nach RoFa | „Integration“, „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“ |
| Teilprozesse und Ressourcenbereiche | Identifizierung der Kundinnen und Kunden passgenaue Koordination mit Förderinstrumenten des IQ-Netzwerkes (->Ressourcenbereich „Qualifikation“) |
| Interne organisatorische Kooperation | Einbindung in die stellen- wie bewerberorientierten Vermittlung des Arbeitgeberservice (AGS) des Kommunalen Jobcenters (-> Ressourcenbereich „Bewerbungs- und Stellen-suchverhalten“) |
| Externe organisatorische Kooperation | Einbindung der regionalen Arbeitgebernnetzwerke |

| | |
|---|--|
| Teilzielgruppe | Frauen mit und ohne Erziehungsverantwortung |
| Ziel | Annäherung an den deutschen Arbeitsmarkt |
| Förderziele nach RoFa | „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“ |
| Teilprozesse und Ressourcenbereiche | Identifizierung der Kundinnen |
| | Beschaffung adäquater Maßnahmen (-> Ressourcenbereich „Qualifikation“, ggf. „Rahmenbedingungen“) |
| Interne organisatorische Kooperation | Einbindung Fachstellen „Geflüchtete und Arbeit“ und „MiKA |

8.2.5 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.

Zusätzlich tragen besondere Beratungsformate dem Umstand Rechnung, dass insbesondere Kundinnen und Kunden mit Erziehungsverantwortung häufig in „geringfügigen“ Beschäftigungsverhältnissen („Mini-Jobs“) arbeiten. Hier wird gezielt das Förderinstrument des „AVGS“ (Arbeits- und Vermittlungsgutschein) eingesetzt, um Kundinnen und Kunden – unter Berücksichtigung ihrer Arbeitszeiten und der familiären Rahmensituation – auf Basis individueller Coaching-Termine zu beraten und Wege in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu eröffnen.

Die „Fachstelle Erziehende“

Seit Januar 2017 hat – angegliedert an das Büro der BCA – die neu eingerichtete „Fachstelle Erziehende“ ihre Arbeit aufgenommen, die aus dem Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget des Landes Hessen finanziert wird.

Die Fachstelle ist mit ihren zentralen Aufgaben als ergänzendes Angebot zur Arbeit der Integrationsfachkräfte zu verstehen. Hier gilt es, durch eine intensive Beratung für definierte Teilzielgruppen die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung voranzutreiben.

Folglich stehen im Fokus zunächst Kundinnen und Kunden, die gemäß RoFa den Förderzielen „Integration“ und „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“ (insbesondere dem Ressourcenbereich „Qualifikation“) zugeordnet sind, da hier über die Potentialanalyse bereits eine hohe prognostische Wahrscheinlichkeit der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhoben wurde.

8.2.6 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 er-

klärt 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 umsetzten. Die Erkenntnisse dieser Arbeit haben Einzug in die Integrationsarbeit genommen und werden regelhaft 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.

8.2.7 Der Ansatz der „Aufsuchenden Hilfe“

Der Logik des zielgruppenorientierten Ansatzes folgend, greift die Arbeit des Kommunalen Jobcenters auch aktiv jenen Kundenkreis auf, der im engeren Sinne nicht als eigene „Zielgruppe“ definiert werden kann, da ebendieser Personenkreis quer zu allen bereits oben angeführten Zielgruppen zu finden ist: Die Rede ist hier von jenen Kunden, 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 Kunden 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 wird im Kommunalen Jobcenter durch die „Aufsuchende Hilfe“ als ein Konzept des aufsuchenden Fallmanagements umgesetzt. Sie basiert auf Hausbesuchen der Kunden, während derer im häuslichen Umfeld der Kontakt zwischen Jobcenter und Kunde zunächst in einem geschützten Rahmen wieder aufgenommen werden kann, um eine Kontinuität der gemeinsamen Arbeitsbeziehung wieder aufzubauen.

Auch dieser Ansatz wird zielgruppenorientiert verfolgt. Im Bereich der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (U25) übernehmen diese Aufgabe zwei Jugendcoachs, die an der Schnittstelle zwischen Integrationsfachkraft und Jugendlichen den Wiedereingliederungsprozess (systemisch unter Einbeziehung des familiären Umfeldes) unterstützen. Ebenso hat sich dieses Instrument für die Arbeit mit der Zielgruppe der Älteren (Ü 50) im Rahmen des Programms „Perspektive 50plus“ als so erfolgreich erwiesen, dass es nach Beendigung des Programms in die Regelstruktur übernommen wurde. Für die Zielgruppe der 25 bis unter 50-jährigen wird die „Aufsuchende Hilfe“ als Angebot der AVM gGmbH ausgeführt, das durch die Integrationsfachkräfte angestoßen wird, sofern ein/e Kunde/Kundin sich seiner

Mitwirkung entzieht. Innerhalb der Maßnahme KiA, die explizit auf Kunden ausgerichtet ist, deren Ressourcenbereiche „Arbeitsverhalten“, „Sozialverhalten“, insbesondere aber „Arbeitsmotivation“ gestärkt werden sollen, kann das Instrument maßnahmestützend eingesetzt werden.

Ist eine Kontaktaufnahme durch die „Aufsuchende Hilfe“ im häuslichen Umfeld trotz mehrfacher Hausbesuche nicht möglich, weil Kunden auch zu unterschiedlichen Zeiten nicht an der von ihnen angegebenen Meldeadresse angetroffen werden, mündet auch dieser Sachverhalt konsequent in den weiteren Verfahrensablauf ein, um den Verdacht eines Leistungsmissbrauchs im weiteren rechtssicher überprüfen zu können.

8.3 Sonderprogramme

8.3.1 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 Projekt-

dauer 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 schaffen, adäquate Arbeitsplätze für diese Zielgruppe zu ermitteln. Dies kann bundesweit durch die bislang erzielten Ergebnisse nur sehr eingeschränkt bestätigt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat, ausgehend von der Erfolgsbeobachtung des Programms und basierend auf den Ergebnissen eines wissenschaftlichen Begleitmonitorings, auf diesen Sachverhalt reagiert und ermöglicht durch Veränderungen der Förderrichtlinie zum 01.02.2017 einer weitergefassten Zielgruppe die Teilnahme.

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 wurden durch das Programm zunächst fünf Vollzeitstellen für die Beschäftigung der Betriebsakquisiteure finanziert, die an den Arbeitgeberservice angeschlossen sind und von Beginn an auf die vorhandenen Strukturen und das bestehende Know-how zurückgreifen konnten.

Mit Stand Januar 2017 wurden durch das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau im Rahmen des Programms 95 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse erzielt.

8.3.2 Förderung von Langzeitleistungsbeziehern

Seit März 2016 beteiligt sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau am Landesprogramm „Kompetenzen entwickeln – Perspektiven eröffnen“ des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration.

Das Programm zielt darauf ab, die Integration erwerbsfähiger Langzeitleistungsbeziehender durch ergänzende Förderinstrumente zielgerichtet zu unterstützen und eine nachhaltige Beschäftigung zu befördern.

Das Kommunale Jobcenter unterstützt im Rahmen des Projektes insbesondere Migrantinnen und Migranten (LZB) im Alter zwischen 23 und 34 Jahren aus dem Nordkreis, 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, wird im Vorfeld einer Arbeitsaufnahme die Qualifikation an den entsprechenden Bedarf des Arbeitsplatzes angepasst. 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 An-

schlussqualifizierungen eine nachhaltige Integration gewährleistet werden kann. Entsprechend der gewählten Zielgruppe, liegt ein weiterer Schwerpunkt des Projektes auf der sprachlichen Qualifizierung der Teilnehmenden.

8.4 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.

9 Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit

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

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

- Übergabemanagement: Beziehende von ALGI, deren Bezug endet und die einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II beim Landkreis stellen (Rechtskreiswechsler)
- Aufstocker: Beziehende von Arbeitslosengeld (ALGI), die ergänzend leistungsrechtliche Zuwendungen nach dem SGB II erhalten (vgl. hierzu Kap.7)
- 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.

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

Groß-Gerau, 14.02.2017

Der Vorstand

Anhang Maßnahmenportfolio KJC GG 2016 / 2017

| Lfd.-Nr. | Förderziel | Ressourcenbereich | Maßnahme -Kurzbeschreibung- | Zielgruppe | Altersgruppe | Anwesenheitspflicht | Träger aktuell | Maßnahmeort | Maßnahmedauer | TN-Plätze pro Monat | Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum | Budget |
|----------|--------------------------------------|---|--|---|---------------|--|------------------------|---|----------------------------|---------------------|--|---|
| 1 | Integration | Bewerbungs- und Stellensuchverhalten | AQTIV-Center - First Step (Sofortmaßnahme für Flüchtlinge) Lösungsfindung für vorhandene Hindernisse wie sprachliche Defizite, ungelöste Wohnsituation, benötigte Anerkennungsberatung, Suche nach Praktikumsstelle etc. Focus liegt auf Arbeitssuche. | eLb 25 - 64 Jahre, Sofortangebot nach dem Kurzprofilung für Kontingentflüchtlinge, Flüchtlinge und Bleibeberechtigte (Asylberechtigte). Ausschlussstatbestand: schwerwiegende gesundheitliche Einschränkungen | Ü25 | TZ mind. 15 Std./Woche vormittags | AVM | Groß-Gerau | 01.01.2017-31.12.2017 | 40 | 380 | SGB II |
| 2. | Integration | Bewerbungs- und Stellensuchverhalten | AQTIV-Center - Flexicoach Schnelle Integration und Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit, z. B. durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von mindestens 30 Stunden wöchentlich. | eLb 20-49 Jahre, die in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden können oder bei denen möglicherweise nur noch letzte Impulse fehlen, um die Unabhängigkeit vom KJC zu erreichen. | tw. U25 / Ü25 | TZ 3 Tg. pro Wo. a 6 Std. | AVM | Groß-Gerau | 01.01.2017-31.12.2017 | 20 | 240 | 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. | Alle eLb, die in den Arbeitsmarkt integriert werden können, jedoch noch Unterstützung bei den Bewerbungen benötigen. | U25 / Ü25 | Einzeltermine | AVM | Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, Walldorf | 01.01.2017-31.12.2017 | 175 | 2.100 | SGB II |
| 4. | Integration | Bewerbungs- und Stellensuchverhalten | AQTIV-Center -VIDA 50 Ziel ist die Integration in sozialversicherungspflichtige Arbeit, Ausbildung oder Selbstständigkeit, um so den Wegfall bzw. die Reduzierung der Hilfebedürftigkeit bei Ergänzen und Aufstockern. | eLb ab 50 Jahre, Bestandskunden (keine Neuantragsteller), mit denen das Förderziel „Integration“ vereinbart wurde. | nur Ü50 | TZ mind. 20 Std./Woche | AVM | Groß-Gerau | 01.01.2017-31.12.2017 | 20 | 210 | SGB II |
| 5. | Integration | Bewerbungs- und Stellensuchverhalten | AQTIV-Center -Werkakademie (Sofortmaßnahme) Schnelle Integration und Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung | eLb zw. 25 - 64 Jahren (Neuantragsteller), die erstmals oder nach längerer Unterbrechung Leistungen SGB II beantragen | Ü25 | TZ mind. 16 Std./Woche | AVM | Rüsselsheim Groß-Gerau | 01.01.2017-31.12.2017 | 86 | 1.032 | 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 | Einzel-Termin | alle Zügel. Vermittler | Standort des Vermittlers | laufend | | | SGB II |
| 7. | Integration | Bewerbungs- und Stellensuchverhalten | AVGS "Mini Plus" - Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für "Minijobber" Individuelle Einzelberatung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung | 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 / Ü25 | Einzeltermine | TERTIA | Rüsselsheim | laufend | | | SGB II |
| 8. | Integration | Bewerbungs- und Stellensuchverhalten | Wirtschaft Integriert (Das Projekt teilt sich in 2 Phasen) 1. Berufsorientierung: berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung Integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungscoaching und Vermittlung in Ausbildungs- oder EQ-Plätze. 2. Einstiegsqualifizierung: Stütz- und Förderunterricht, berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung Integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungscoaching und Vermittlung in Ausbildung. Individuelle Einzelberatung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung | eLb 15-27 Jahre, die infolge Ihres Sprachförderbedarfs besondere Unterstützung bei der Eingliederung in betriebliche Ausbildung benötigen. | U25 / tw Ü25 | VZ / TZ | BWHW in Koop. mit BTZ | Weiterstadt, Bensheim, Frankfurt, Wiesbaden | 02.05.2016-Ende noch offen | 12 | | ESF / Land und RD Hessen und Wirtschaft |
| 9. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | abH - Ausbildungsbegleitende Hilfen Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung während einer Ausbildung; ggf. Integration in Ausbildung/Arbeit | Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen bis 27 Jahre), die eine berufliche Erstausbildung machen, lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind und die ohne Förderung eine Ausbildung nicht beenden könnten sowie behinderte Menschen, die <u>nicht</u> auf besondere Leistungen angewiesen sind. | U25 | individuelle Einzel- u. Gruppengespräche | TWBI Südwest | Groß-Gerau / Rüsselsheim | 01.09.2016-31.08.2017 | 10 | 120 | SGB II |
| 10. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation | Aktivierungshilfe für Jüngere (Q + B) Motivation und Stabilisierung; niederschwelliges Angebot im Vorfeld von Qualifizierung (u.U. HASA), Ausbildung oder Beschäftigung. | Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen auch unter 27 Jahre) mit geringen Ressourcen, die für eine erfolgreiche Quali auch im Rahmen von BvB noch nicht in Betracht kommen, die allgemeine Schulpflicht aber bereits erfüllt haben jedoch über keine berufl. Erstausbildung verfügen. | U25 | 25 - 35 Std./Wo. incl. 1 Berufsschultag | AVM / VHS | Rüsselsheim | 01.01.2017-31.12.2017 | 16 | 192 | SGB II / Land / kommunal |

| Lfd.-Nr. | Förderziel | Ressourcenbereich | Maßnahme -Kurzbeschreibung- | Zielgruppe | Altersgruppe | Anwesenheitspflicht | Träger aktuell | Maßnahmeort | Maßnahmedauer | TN-Plätze pro Monat | Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum | Budget |
|----------|--------------------------------------|---|---|---|---------------|---------------------|--|-----------------------------------|--|---------------------|--|--------------------------|
| 11. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation. | AQTIV-Center -(KiA) Kompetent in Arbeit Überprüfung der - Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Flexibilität, Leistungsbereitschaft, Sorgfältigkeit, Durchhaltevermögen, strukturierte Arbeitsweise, Kommunikationsfähigkeit, Verhaltensreflexion, Kompromissbereitschaft, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Lern- und Weiterbildungsbereitschaft, Eigeninitiative, Arbeitsplatz- und Arbeitsortflexibilität, Einstellung zur Arbeit | eLb 17-64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist. | tw. U25 / Ü25 | tgl. in TZ | AVM | Rüsselsheim | 01.01.2017-31.12.2017 | 40 | 460 | SGB II |
| 12. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | AQTIV-Center -Qualifizierungsmodule Gastro, Haus/Garten, Lager/Logistik, Reinigung, Sicherheit, Verkauf (Unterstützende Deutschkurse zu den Quali-Modulen Lager/Logistik und Reinigung) | eLb 17-64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist. | tw. U25 / Ü25 | tgl. in VZ | AVM | Rüsselsheim, Groß-Gerau, Walldorf | 01.01.2017-31.12.2017 | 58 | 690 | SGB II |
| 13. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | AVGS - Aktivierungsgutschein Individuelle Einzelfallförderung (MAT-Einzel) | eLb 17-64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist. | tw. U25 / Ü25 | je nach Maßnahme | alle zugel. Träger | maßnahmeabhängig | laufend | | | SGB II |
| 14. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | BaE-Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung Träger vermittelt Jugendliche mit besonderem Förderbedarf an ausbildende Kooperationsbetriebe oder sind Träger und Ausbildungsbetrieb in einem. Die Träger unterstützen die Jugendlichen in besonderem Maß bei der Erlangung / Bewältigung von theoretischem, berufsbezogenem und allgemeinem Wissen. Berufsfelder: Lager/Handel, Kosmetik, Wirtschaft+Verwaltung, Farbe- und Raumgestaltung | Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen bis 27 Jahre), die eine berufliche Erstausbildung machen, lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind und die ohne Förderung eine Ausbildung nicht beenden könnten sowie behinderte Menschen, die <u>nicht</u> auf besondere Leistungen angewiesen sind. | U25 | Einzeltermine | AVM / Grone / BWHW | Rüsselsheim / Groß-Gerau | Start jeweils nach den Sommerferien, Ende nach 3 Jahre | 41 | 1.800 | SGB II / Land / kommunal |
| 15. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | FbW - Förderung beruflicher Weiterbildung mit Bildungsgutschein | Anerkannte berufliche Rehabilitanden bei Reha-Bedarf, eLb, die einen HASA oder Berufsabschluss anstreben oder ihre Qualifikation erweitern möchten | U25 / Ü25 | Einzeltermine | alle zugel. Träger | maßnahmeabhängig | laufend | | | SGB II |
| 16. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation. | FrauenStärken - Perspektive Berufstätigkeit Perspektiven erarbeiten, Kompetenzen sichtbar machen, persönliche individuelle Beratung für Berufsrückkehrerinnen und Einsteigerinnen in die Berufsfelder Altenpflege / Hauswirtschaft / Kaufmännische Berufe (kein Verkauf), und Vermittlung in Praktikum | Weibl. eLb, die als Berufsrückkehrerinnen nach Erziehungszeit oder Pflegephase den beruflichen (Wieder-)Einstieg planen. Das Angebot richtet sich explizit auch an Frauen mit Migrationshintergrund, es sollten jedoch Grundkenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sein. Bitte prüfen, ggf. noch ein ungenutztes Stundenkontingent I-Kurs vorhanden ist, das einer Zuweisung vorgeschaltet werden sollte! | tw. U25 / Ü25 | Einzeltermine | Frauenzentrum Rü | Rüsselsheim | 01.01.2017-31.12.2017 | 15 | 180 | SGB II / Land |
| 17. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | IdA - Integration durch Austausch Vermittlung in Ausbildung/Arbeit/Schulbildung durch ein Praktikum im Ausland Sozialkompetenz, Selbstvertrauen und Flexibilität stärken Ausbildungs- und Beschäftigungschancen erhöhen Fremdsprachenkenntnisse erlangen | Jugendliche und junge Erwachsene von 18 bis 35, deren Zugang zu Arbeit oder Ausbildung aus unterschiedlichen individuellen oder strukturellen Gründen erschwert ist, darunter Jugendliche an der Schnittstelle Schule – Ausbildung, Jugendliche ohne Schulabschluss, Arbeitslose junge Erwachsene an der Schnittstelle Ausbildung – Beruf und Ausbildungsabbrecher/-innen | U25 / Ü25 | tgl. in VZ | BWHW | Darmstadt | 01.07.2016- noch offen | flexibel | nach Absprache mit dem Träger | ESF / BMAS / SGB II |
| 18. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | Integrationskurs BAMF und berufliche Sprachausbildung - ESF-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 / Ü25 | Einzeltermine | VHS / KVHS / sonstige zugelassene Träger | maßnahmeabhängig | laufend | | | ESF / BAMF |
| 19. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Arbeitsverhalten, Arbeitsmotivation. | Job-Parcours Berufliche (Neu-)Orientierung der TN durch praxisnahe Erprobungen in verschiedenen Bereichen, fachl. Qualifizierungen (Kurzqualifikationen, Fachsprachenschulung), Integrationsunterstützung. | eLb 18 - 65 Jahre, arbeitsmarktfrem, keine verwertbare Berufserfahrung, mit Unterstützungsbedarf bei der beruflichen (Neu-) Orientierung (ungeeignet für TN, für die eine Berufsausbildung eine Alternative darstellt) | tw. U25 / Ü25 | Einzeltermine | gaetan-Data | Kelsterbach | 04.05.2017-03.05.2018 | 18 | 240 | SGB II |

| Lfd.-Nr. | Förderziel | Ressourcenbereich | Maßnahme -Kurzbeschreibung- | Zielgruppe | Altersgruppe | Anwesenheitspflicht | Träger aktuell | Maßnahmeort | Maßnahmedauer | TN-Plätze pro Monat | Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum | Budget |
|----------|--------------------------------------|---|--|---|---------------|---------------------|---------------------------|--|---|------------------------------|--|------------------|
| 20. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | JobPerspektive Eine Maßnahme für Migranten und Migrantinnen mit fehlenden Sprachkenntnissen (Deutsch) vor, während oder nach einem Integrationskurs. | eLb 18-49 Jahre, Menschen mit Migrationshintergrund, Migranten und Migrantinnen, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben. Dies können sowohl Neukunden als auch Bestandskunden sein. Für Neukunden kann diese Maßnahme auch als Sofortangebot nach § 15a SGB II genutzt werden. | tw. U25 / Ü25 | tgl. in TZ | TERTIA/ ZfW | Groß-Gerau / Rüsselsheim | 01.12.2016- 30.11.2017 | 65 | 780 | SGB II |
| 21. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | JobPerspektive50 Eine Maßnahme für Migranten und Migrantinnen mit fehlenden Sprachkenntnissen (Deutsch) vor, während oder nach einem Integrationskurs. | eLb 50-64 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. | Ü50 | tgl. in TZ | TERTIA | Rüsselsheim | 09.05.2016- 08.05.2017 | 15 | 180 | SGB II |
| 22. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | KompAS - Kompetenz, Aktivierung, Sprache Kompetenzfeststellung und frühzeitige Aktivierung in Kombination mit Spracherwerb (I-Kurs). Im Rahmen der Maßnahme soll die genannte Zielgruppe ihre beruflichen Neigungen und Fähigkeiten erfahren und erproben, für eine berufliche Qualifizierung motiviert und schrittweise an den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt herangeführt werden | eLb von 18 - 64 Jahren oder AsylbewerberInnen aus den Herkunftsländern Eritrea, Irak, Iran und Syrien, die bereits eine Zulassung des BAMF zur Teilnahme an einem Integrationskurs erhalten haben. | U25 / Ü25 | tgl. in VZ | KVHS / VHS | Groß-Gerau / Rüsselsheim | 01.08.2016- 31.03.2017 | 40 | 480 | SGB II / BAMF |
| 23. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | Qualifizierungsmodul Büromanagement Ziel der Maßnahme ist es, die Teilnehmenden zu befähigen, alle anfallenden grundlegenden Aufgaben eines Büroalltags fachgerecht und effizient ausüben zu können. | eLb 25-60 Jahre mit EDV- bzw. kaufmännischen Grundkenntnissen und guten Deutschkenntnissen. | Ü25 | tgl. in TZ | KVHS GG | Groß-Gerau | 2 Module á 16 Wochen Beginn Mai und August | je Modul 15 Teilnehmer | 105 | SGB II |
| 24. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | Qualifizierung EDV-Grundlagen Erwerb von Grundlagenkenntnisse am PC und arbeitsmarkt- relevante Basiskenntnisse der gängigen Office-Programme. Befähigung der Teilnehmer, vermittelte Kenntnisse selbstständig anzuwenden und Arbeitsaufgaben formal umzusetzen. Erprobung in einem Praktikum. | eLb 25-60 Jahre mit nur wenig Erfahrung am PC, die ihre bestehenden Kenntnisse systematisieren und aktuelle Windows-/Office-Versionen beherrschen möchten. Grundkenntnisse Deutsch erforderlich. | Ü25 | tgl. in TZ | KVHS GG | Groß-Gerau | 3 Module in 2016 1 Modul in 2017 á 4 Wochen | je Modul 15 Teilnehmer | 60 | SGB II |
| 25. | Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit | Qualifikation | StromsparCheck (AGH mit Qualianteil) | eLb des KJC GG, die gutes technisches Verständnis und gute Sozial-kompetenz besitzen, wobei Letzteres und Zuverlässigkeit höher einzuschätzen sind als das technische Know-how. FS von Vorteil, jedoch keine Pflicht. | U25 / Ü25 | tgl. in TZ | InA | Rüsselsheim | 01.06.2016- 31.05.2019 | 10 | 120 | SGB II / Land |
| 26. | Herstellung der Prozessfähigkeit | Mitwirkung i.d. Fallsteuerung | AQTIV-Center - Aufsuchende Hilfe Aktuelle Probleme der persönlichen Situation der TN sollen bearbeitet werden. Ziel ist die Wiederherstellung des Kontakts zur IFK, ggf. die Einmündung in eine Anschlussmaßnahme. | eLb 25-64 Jahre, zu denen aus unterschiedlichen Gründen der Kontakt mit dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau abgerissen ist und die mit den üblichen Mitteln nicht mehr erreichbar sind. | Ü25 | Einzeltermine | AVM | Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, MöWa | 01.01.2017- 31.12.2017 | 125 | 1.500 | SGB II |
| 27. | Herstellung der Prozessfähigkeit | Lebenspraktische Kompetenzen | Arbeitsgelegenheiten (AGH MAE) Stabilisierung der Tagesstruktur und Stärkung des Selbstwertgefühls | Alle eLb, die in den Arbeitsmarkt integriert werden können, jedoch noch Unterstützung bei den Bewerbungen benötigen. | U25 / Ü25 | 25 Std./Wo. | versch. Träger; | Rüsselsheim, Groß-Gerau | 01.01.2017- 31.12.2017 | 93 | 1.116 | SGB II |
| 28. | Herstellung der Prozessfähigkeit | Rahmenbedingungen | Beratungsstellen -Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a) Kinderbetreuung (MIKA), Allgemeine Lebensberatung, Pflege Angehöriger | Alle eLb mit Problemlagen in der persönlichen Lebensführung | U25 / Ü25 | Einzeltermine | versch. Träger; | Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, MöWa | laufend | | | Kreis |
| 29. | Herstellung der Prozessfähigkeit | Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen | Beratungsstellen -Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a) Schuldnerberatung, Suchtberatung | Alle eLb mit Problemlagen in der persönlichen Lebensführung | U25 / Ü25 | Einzeltermine | versch. Träger; | Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, MöWa | laufend | | | Kreis |
| 30. | 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 | | über BA VHS und USS | Groß-Gerau / Rüsselsheim | 08.09.2016- 07.09.2017 | 44 | 456 | Kreis |

| Lfd.-Nr. | Förderziel | Ressourcenbereich | Maßnahme -Kurzbeschreibung- | Zielgruppe | Altersgruppe | Anwesenheitspflicht | Träger aktuell | Maßnahmeort | Maßnahmedauer | TN-Plätze pro Monat | Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum | Budget |
|----------|-------------------------------------|--|--|--|--------------|----------------------------|-----------------|--------------------|-----------------------|---------------------|--|--------------------------|
| 31. | Herstellung der Prozessfähigkeit | Ausbildungsreife | PerJuF - Perspektive für junge Flüchtlinge Eingangsphase zur Standortbestimmung: beruflich, schulisch, sozial (Biografiearbeit, Anamnese, Kompetenzerfassung) und berufsbezogene Sprachförderung. Projektphase mit praxisbezogenen Projekten z.B. in den Feldern Holz, Farbe und Metall. Die betriebliche Phase dient der praktischen Erprobung erlernter Kenntnisse und Fähigkeiten | Junge Menschen U25 mit schwachen Deutschkenntnissen, sozialen Eingewöhnungsschwierigkeiten und ggf. fehlender Motivation, die - perspektivisch eine berufliche Ausbildung anstreben und - Asylbewerber oder Geduldete mit Arbeitsmarktzugang oder - Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge sind und - die aufgrund ihrer persönlichen Situation (bspw. Fluchthintergrund, fehlende Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem) einer besonderen Unterstützung bedürfen, um sie für eine Ausbildung und / oder für berufliche Qualifizierung im Handwerk zu motivieren und schrittweise an den Ausbildungsmarkt heranzuführen. | U25 | tgl. in VZ | BTZ | Weiterstadt | 01.09.2016-31.12.2016 | 6 | 48 | SGB II |
| 32. | Herstellung der Prozessfähigkeit | Ausbildungsreife | Produktionsschule (KPS) Entwicklung von Orientierungs-, Vorbereitungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsangeboten für Jugendliche zur beruflichen und sozialen Integration. Aktivierung zur Aufnahme eines weiterführenden Bildungsangebotes und in Einzelfällen die Aufnahme einer weiterführenden Schulform. Angebot von pädagogischen Handlungsräumen und Möglichkeiten, lemschwache Jugendliche und solche mit schlechtem bzw. ohne Schulabschluss leistungsgerecht zu fördern. | * Noch nicht ausbildungsreife junge Menschen * Junge Menschen mit fehlender Berufseignung, -orientierung * Junge Menschen mit Lernbeeinträchtigungen * Schulmüde und Schulverweigerer * Ungelernte * Sozial Benachteiligte * Junge Menschen, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen. | U25 | tgl. in VZ | VHS Rüsselsheim | Rüsselsheim | 01.09.2016-31.08.2017 | 20 | 240 | SGB II / SGB VIII / Land |
| 33. | 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 | Groß-Gerau | laufend | | | SGB II |
| 34. | Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit | Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch | Integrationsassessment (IASPROF) Coaching zum (Wieder-)Einstieg in den Job - Statusfeststellung der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit durch interdisziplinäres Team (Arzt, Psychologe, Gesundheitsberater) mit persönlichem Auswertungsgespräch | Alle eLb, bei denen der Gesundheitszustand unklar ist und vor Integrationsbemühungen abzuklären ist | U25 / Ü25 | Einzeltermine | Softdoor GmbH | Biebesheim (Pilot) | laufend | | | SGB II |
| 35. | Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit | Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch | AktivJob -Bewegung und Ernährung- Ziel ist es, Kunden durch eine bewegungs- und ernährungsbezogene Gesundheitsförderung zu aktivieren bzw. zu stabilisieren, ihre physische und psychische Leistungsfähigkeit zu erhöhen und somit die Vermittlungschancen auf dem Ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Es wird veranschaulicht, dass „Gesundheit“ multifaktoriell begründet ist und Interdependenzen zwischen körperlichen, mentalen und sozialen Aspekten bestehen, die – sofern sie positiv gestärkt werden – eine solide Lebensstabilität bilden. | eLb 18 - 60 Jahre, die verschiedene gesundheitliche Einschränkungen –häufig einhergehend mit einem eingeschränkten Selbstwertgefühl und einer instabilen Motivation– aufweisen. | U25 / Ü25 | Einzel- und Gruppentermine | KVHS GG | Groß-Gerau | 01.12.2016-30.11.2017 | 20 | 240 | SGB II |
| 36. | Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit | Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch | SiA - Stark in Arbeit Stabilisierung für Kunden, die psychische und/oder psychosoziale Probleme und/oder ausgeprägte Verhaltensauffälligkeiten aufweisen. Auch für Kunden mit einem GdB aufgrund einer psychischen Erkrankung sowie Kunden mit einer vermuteten, aber bislang nicht diagnostizierten psychischen Erkrankung. | Zur Identifikation der Zielgruppe können Indizien wie häufige Maßnahmen- und/oder Tätigkeitsabbrüche bzw. Beschäftigungsverhältnisse mit wiederholt sehr kurzer Beschäftigungsdauer sein. | U25 / Ü25 | Einzel- und Gruppentermine | SpV / Solvere | Groß-Gerau | 03.04.2017-02.04.2018 | 20 | 240 | SGB II |

Legende der Abkürzungen

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

Auflistung der aktuellen Träger

| | |
|-------------|--|
| | |
| AVM | Ausbildungsverbund Metall |
| BWHW | Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft |
| BTZ | Berufsbildungs- und Technologiezentrum Weiterstadt |
| Frauzentrum | Frauzentrum Rüsselsheim |
| gaetan-data | gaetan-data GmbH |
| IB | Internationaler Bund |
| InA | Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V. |
| Joblinge | Joblinge gAG |
| KVHS | Kreisvolkshochschule |
| Solvere | Solvere gGmbH |
| SpV | Sozialpsychiatrischer Verein Kreis Groß-Gerau e.V. |
| TERTIA | Tertia Vermittlungsagentur GmbH |
| TWBI | TWBI Südwest |
| USS | Unterricht Sprachen Seminare |
| VHS | Volkshochschule |
| ZfW | Zentrum für Weiterbildung |

Herausgeber

Kommunales Jobcenter Kreis
Groß-Gerau (AöR)

Wilhelm-Seipp-Str. 9
64521 Groß-Gerau

Alle Rechte vorbehalten
©Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau (AöR)