

# Arbeitsmarktprogramm 2018



## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
1.1	Das Zielsteuerungssystem im SGB II	5
1.2	Zentrale Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	6
1.3	Einschätzung der regionalen Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	6
1.4	Besondere Herausforderungen	8
2	Eckwerte des Arbeitsmarktes im Rechtskreis SGB II im Kreis Groß-Gerau	8
3	Kundenstruktur im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau	11
3.1	Struktur der Bedarfsgemeinschaften	11
3.2	Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Bedarfsgemeinschaften	13
4	Finanzrahmen	15
5	Organisation	16
5.1	Dezentrale Servicebüros	16
5.2	Die übergeordnete Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	16
5.3	Das RoFa-Modell: Die Grundlage einer integrierten Fallsteuerung	18
5.4	Qualifizierung der Integrationsfachkräfte	21
5.5	Einführung der E-Akte	23
5.6	BLOK – Benchlearning der Optionskommunen	23
6	Geschäftspolitische Ziele 2018	24
7	Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau	25
7.1	Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien	26
7.1.1	Entwicklung einer passfähigen Arbeitskräftesicherungsstrategie	26
7.1.2	Der Arbeitgeberservice, stellen- und bewerberorientierte Vermittlung	26
7.1.3	Integration in Ausbildung – der Ausbildungscoach im Arbeitgeberservice	27
7.2	Zielgruppenorientierte Ansätze	29
7.2.1	Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener	29
7.2.2	Die Kundengruppe der 25 – unter 50-jährigen	30
7.2.3	Förderung von Älteren (50 plus)	31
7.2.4	Förderung von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten	31
7.2.4.1	Migrantinnen und Migranten	31
7.2.4.2	Geflüchtete	32
7.2.5	Förderung von Frauen	35
7.2.6	Förderung von Eltern und Alleinerziehenden	36
7.2.7	Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden	37
7.2.8	Förderung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen	38
7.2.9	Der Ansatz der „Aufsuchenden Hilfe“	39

7.3	Sonderprogramme und Projekte	40
7.3.1	Förderung von langzeitarbeitslosen Erwerbsfähigen	40
7.3.2	Förderung von Langzeitleistungsbeziehern	41
7.3.3	Digitalisierungsprojekt Rüsselsheim	42
7.4	Kommunale Eingliederungsleistungen	43
8	Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit	43
Anhang		
	Maßnahmenportfolio	
	Legende der Abkürzungen	
	Auflistung der aktuellen Träger	

## **Vorwort**

Die Aufnahme und Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, die Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit und die Unabhängigkeit von staatlichen 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 realistischen und gleichzeitig ambitionierten Zielwerten und damit zu einer höheren Akzeptanz des Planungsverfahrens insgesamt führen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Jobcenter ihre Ergebnisse aufgrund der besseren Kenntnisse der lokalen Gegebenheiten sowie aktueller Entwicklungen vor Ort realistischer und somit zutreffender planen können. Damit erhalten die Jobcenter die Möglichkeit, die Angebotswerte besser mit ihren strategischen Zielen zu verknüpfen.

Die Zielvereinbarung zwischen dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau und dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration sieht für das Jahr 2018 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.

Die Integration von Frauen wird hierbei besonders beobachtet. Die Integrationsquote weiblicher erwerbsfähiger Leistungsberechtigter soll sich im Jahr 2018 der allgemeinen Integrationsquote annähern.

Bestand Langzeitleistungsbezieher (K 3):

Die Zielerreichung ist dann gegeben, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden des Kommunalen Jobcenters gegenüber dem Vorjahr um höchstens 2,99 Prozent auf 9.100 steigt.

Im weiteren Verlauf des Jahres 2018 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 2017 geht die Bundesregierung von einem Anstieg des realen Bruttoinlandsprodukts in Höhe von 1,9% im Jahr 2018 (2017: 2,0%) aus. Das IAB geht von einem Anstieg um 1,7% (2017: 1,9%) aus.

Das IAB prognostiziert für 2018 eine Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen um 550.000 auf 44,83 Mio. Die Bundesregierung geht in ihrer Herbstprojektion von einer Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen um 495.000 auf 44,8 Mio. aus.

Trotz der insgesamt erwarteten günstigen konjunkturellen Entwicklung wird aufgrund der besonderen Situation infolge der hohen Zuwanderungszahlen der vergangenen Jahre perspektivisch nur mit einem leichten Abbau der Arbeitslosigkeit gerechnet. Sie wird nach Schätzung des IAB auf 2,48 Mio. im Jahresdurchschnitt 2018 leicht sinken. Der Abbau bei den Arbeitslosen im Jahr 2018 wird nach Einschätzung des IAB voraussichtlich im SGB II niedriger ausfallen (-24.000) als im SGB III (-36.000). Dies entspricht einem Rückgang um 1,4% im SGB II und um 4,2% im SGB III. Das IAB führt aus, dass dem Rechtskreis SGB II ein großer Teil des verfestigten Kerns der Arbeitslosigkeit angehört. Die Arbeitslosigkeit im SGB II sei eher strukturell bedingt und reagiere deutlich schwächer und zeitverzögert auf die Konjunktur. Zudem geht das IAB davon aus, dass arbeitslos gemeldete Flüchtlinge vor allem im Rechtskreis des SGB II betreut werden. Die Bundesregierung geht von 2,5 Mio. Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2018 aus, ein Rückgang um 70.000 Personen gegenüber 2017.

Für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II erwartet das IAB für das Jahr 2018 einen Anstieg um 8.000 Personen (+0,2%) auf einen jahresdurchschnittlichen Bestand von 4,390 Mio. erwerbsfähige Leistungsberechtigten (2017: jahresdurchschnittlicher Bestand von 4,382 Mio. erwerbsfähige Leistungsberechtigten).

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

Nach den Regionalen Arbeitsmarktprognosen 2017/2018 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) dürfte die Arbeitslosigkeit in Hessen 2018 mit -3,4% im Vergleich mit der Vorhersage für das gesamte Bundesgebiet (-2,4%) deutlich stärker zurückgehen. Bei der Arbeitslosigkeit im SGB II prognostiziert das IAB in Hessen mit -1,3% einen etwas geringeren Rückgang als im Bundesdurchschnitt (-1,4%), jedoch stärker als in Westdeutschland (-0,6%). Die Steigerung der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird nach den Regionalen Arbeitsmarktprognosen des IAB in Hessen im Mittelwert mit +2,8% deutlich höher liegen als im Bundesdurchschnitt (+0,2%) und für Westdeutschland (+1,4%) prognostiziert.

Betrachtet man die Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Kreis Groß-Gerau zu Ende des zweiten Quartals – Juni 2017, so kann hier insgesamt eine Steigerung von 4,4% gegenüber dem Vorjahresquartal (im Vorquartal betrug die Steigerung 5,3%) konstatiert werden.<sup>1</sup> Die stärksten Zunahmen ergaben sich in den Wirtschaftsbereichen Baugewerbe, Arbeitnehmerüberlassung, Handel, Instandhaltung/Reparatur von Kfz, Verkehr und Lagerei.

Hinsichtlich dieser Entwicklung regionaler Schwerpunkt-Branchen kann ein weiterhin positiv zu bewertender Bedarfstrend an Arbeitskräften im Lager- und Logistikbereich sowie im Umfeld des Flughafens Frankfurt (Sicherheitspersonal, Lagerarbeitern und Reinigungspersonal) erwartet werden. Allerdings sind die Beschäftigungen hier häufig im Niedriglohnbereich angesiedelt, so dass die Aufnahme der Beschäftigung eine weitere Hilfsbedürftigkeit im Sinne des SGB II nicht ausschließt.

Mit dem deutschen Hauptsitz der Adam Opel GmbH in Rüsselsheim ist zudem ein traditioneller Standort der Automobilindustrie und zahlreicher Zulieferunternehmen im Kreis Groß-Gerau angesiedelt, die jedoch für die direkte Vermittlung durch das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau eine nachrangige Rolle spielen. Derzeit sind unmittelbare Auswirkungen des Verkaufs an den französischen Autokonzern PSA im August 2017 auf dem regionalen Arbeitsmarkt noch nicht erkennbar.<sup>2</sup>

Die auf Betriebsbefragungen basierende Beschäftigungsprognose des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) rechnet im Zeitraum Ende 2017 bis Ende 2018 für die Region Rhein-Main insgesamt mit einer Beschäftigungssteigerung um 2,1 Prozent. Ebenso wird nach Einschätzung der befragten Betriebe bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein Zuwachs von 2,0 Prozent erwartet.<sup>3</sup>

Betrachtet nach unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen, wird insbesondere in den für die Kundinnen und Kunden des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau relevanten Branchen Verkehr und Lagerei (2,0%), Baugewerbe, Handel und sonstige Dienstleistungen (jeweils 2,2%) mit durchschnittlichen bzw. leicht überdurchschnittlichen Zuwächsen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bis Ende 2018 gerechnet.

---

<sup>1</sup> Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Dezember 2017; Wert Juni 2017 - Daten nach einer Wartezeit von 6 Monaten

<sup>2</sup> Zum Zeitpunkt der Erstellung des Arbeitsmarktprogramms werden bei der Opel GmbH etwa 4.000 Mitarbeitende durch Kurzarbeitergeld gefördert.

<sup>3</sup> vgl. hierzu Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main: Beschäftigungsprognose 2018/2019 für die Region Rhein-Main; IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2017, S. 4

## 1.4 Besondere Herausforderungen

Die Bevölkerungszahl ist im Kreis Groß-Gerau in den letzten Jahren stetig angestiegen.<sup>4</sup> Nach aktuellen Schätzungen soll die Kreisbevölkerung bis 2030 auf 283 000 Menschen anwachsen. Das entspricht einem Wachstum seit 2014 von etwa zehn Prozent. Damit gehört der Kreis Groß-Gerau gemeinsam mit dem Main-Taunus-Kreis zu den am stärksten wachsenden Landkreisen in Hessen.

Dies bedeutet auch, dass das Einzugsgebiet des Kommunalen Jobcenters einen überdurchschnittlichen Zuzug im Vergleich zu anderen Regionen des Bundesgebietes ausweist, der sich grundsätzlich auch auf die Zahl der Erstantragsstellungen im Bereich des SGB II auswirkt.

Während in den Jahren 2015/2016 noch die Gruppe der EU-Zuwanderer unter den Ausländern den größten Teil der Erstantragsstellungen vornahm, wurden im Zeitraum Januar bis Dezember 2017 in der Personengruppe der Ausländer die meisten Erstanträge durch Menschen mit Fluchthintergrund gestellt.

Insgesamt kommt es zu einem Ansteigen der Bedarfsgemeinschaften (BG) und der erwerbsfähigen Leistungsbezieher (eLb) in allen Zielgruppen.

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

Arbeitsmarkt im Überblick - Berichtsmonat Dezember 2017 – 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	7.202	-1.347
Arbeitslose SGB III	2.054	33
Arbeitslose SGB II	5.148	-1.380
Arbeitslosenquote insgesamt	4,8	-1,1
Arbeitslosenquote SGB III	1,4	0,0
Arbeitslosenquote SGB II	3,5	-1,0

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

<sup>4</sup> In den 14 Städten und Gemeinden des Kreises leben 275.366 Einwohnerinnen und Einwohner, der Anteil an Passausländern beträgt 19%, Stand 31.12.2016.

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

<b>Bestand an Arbeitslosen im SGB II</b>		
Insgesamt		5.148
50,2%	Männer	2.582
49,8%	Frauen	2.566
9,6%	15 bis unter 25 Jahre	495
2,6%	dar. 15 bis unter 20 Jahre	132
25,3%	50 Jahre und älter	1.301
12,9%	dar. 55 Jahre und älter	664
47,3%	Langzeitarbeitslose	2.434
6,3%	Schwerbehinderte Menschen	325
53,3%	Ausländer	2.742

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte  
Groß-Gerau – Dezember 2017

Auffällig ist die Verringerung der Langzeitarbeitslosen im Jahresvergleich: Mit einer Quote von 47,3% im Dezember 2017 weist sie gegenüber den Vorjahresmonaten (53,4% in 2016, 51,4% in 2015, 52,9% in 2014) einen markanten Rückgang auf.

Die folgende Tabelle gibt Einblick in die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Verlauf der letzten achtzehn Monate. Sie weist aus, dass die Quote für Groß-Gerau zwar nach wie vor über dem Durchschnitt des Agenturbezirks liegt, jedoch seit Mai 2017 ein stabiler Rückgang unter die 4%-Quote zu verzeichnen ist, der – zudem im Vergleich zur Entwicklung des Agenturbezirkes – eine deutlichere Abwärtstendenz aufweist.

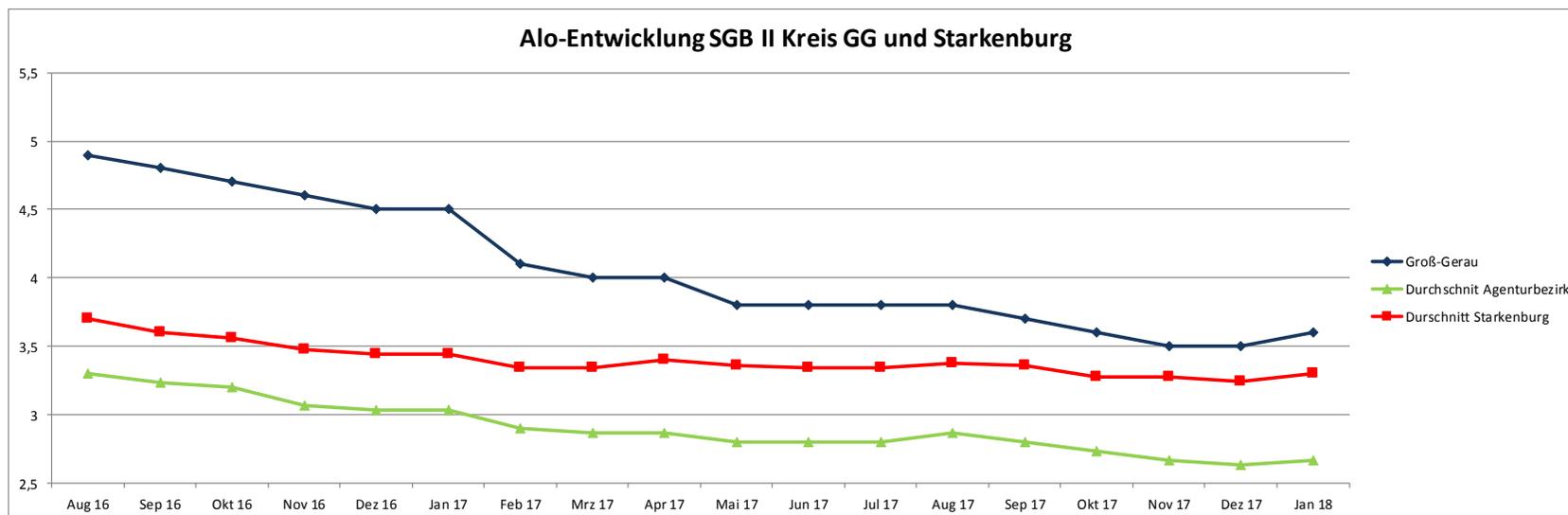
# Entwicklung der Arbeitslosenquote SGB II in ausgewählten Gebietskörperschaften

Arbeitslosenquote in % berechnet auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen

	Aug 16	Sep 16	Okt 16	Nov 16	Dez 16	Jan 17	Feb 17	Mrz 17	Apr 17	Mai 17	Jun 17	Jul 17	Aug 17	Sep 17	Okt 17	Nov 17	Dez 17	Jan 18
Groß-Gerau	4,9	4,8	4,7	4,6	4,5	4,5	4,1	4,0	4,0	3,8	3,8	3,8	3,8	3,7	3,6	3,5	3,5	3,6
Stadt Darmstadt	4,7	4,6	4,5	4,4	4,4	4,2	4,1	4,1	4,2	4,3	4,3	4,4	4,3	4,4	4,2	4,2	4,2	4,3
Kreis Darmstadt-Dieburg	3,1	3	3	3	3	3,0	3,1	3,2	3,3	3,3	3,3	3,3	3,4	3,3	3,3	3,4	3,3	3,2
Odenwaldkreis	3,6	3,5	3,5	3,4	3,3	3,4	3,3	3,3	3,3	3,2	3,1	3,0	3,2	3,1	3,0	3,0	2,9	3,0
Kreis Bergstrasse	2,2	2,1	2,1	2	2	2,1	2,1	2,1	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,4
Main-Taunus-Kreis	2,8	2,7	2,8	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4	2,6	2,5	2,4	2,3	2,2	2,2
Hochtaunuskreis	2,2	2,2	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Durchschnitt Agenturbezirk	3,3	3,2	3,2	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,7
Durschnitt Starkenburg	3,7	3,6	3,6	3,5	3,4	3,4	3,3	3,3	3,4	3,4	3,3	3,3	3,4	3,4	3,3	3,3	3,2	3,3

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

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



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

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

Die folgenden Daten beziehen sich auf den Berichtsmonat September 2017 – Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten (t-3).

#### 3.1 Struktur der Bedarfsgemeinschaften

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Verteilung der BG-Größen in absoluten Zahlen und den prozentual angegebenen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr.

Merkmale	September 2017	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat	
		absolut	in %
<b>Bedarfsgemeinschaften (BG)</b>	9.789	105	1,1
davon			
mit 1 Person	4.393	90	2,1
mit 2 Personen	1.901	-54	-2,8
mit 3 Personen	1.368	-71	-4,9
mit 4 Personen	1.095	53	5,1
mit 5 und mehr Personen	1.032	87	9,2
darunter			
Single-BG	4.391	97	2,3
Alleinerziehende-BG	1.799	-6	-0,3
Partner-BG ohne Kinder	936	-69	-6,9
Partner-BG mit Kindern	2.456	68	2,8
nicht zuordenbare BG	205	13	6,8

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2017, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die folgenden Diagramme verdeutlichen die Größe und Verteilung der Bedarfsgemeinschaften sowie die Veränderungsquoten gegenüber dem Vorjahresmonat:

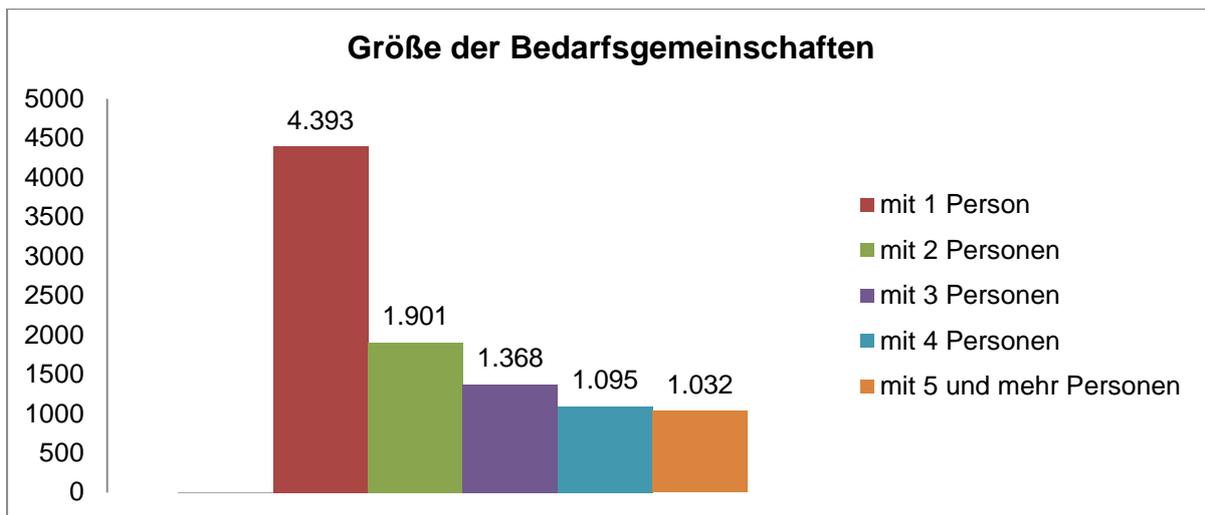


Abb. 1

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2017, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

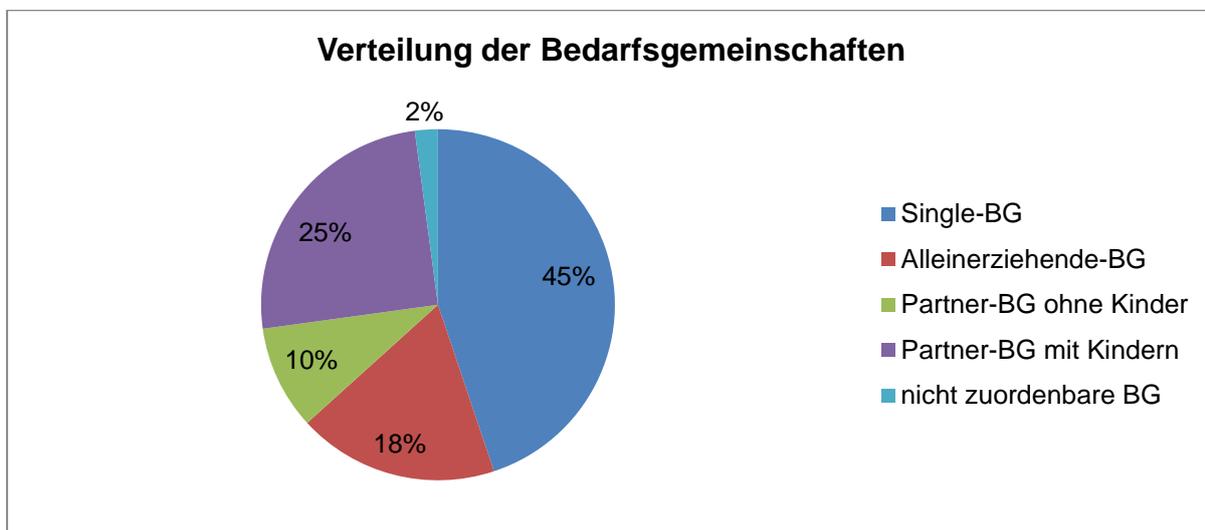


Abb. 2

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2017, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Zwar nehmen die Single-Bedarfsgemeinschaften, wie in Abb.1 schon ersichtlich, den größten Stellenwert ein, von besonderer Bedeutung ist jedoch die Veränderungsquote der Bedarfsgemeinschaften mit mehr als vier Personen (+ 5,1 %) sowie fünf und mehr Personen (+ 9,2%): Es handelt sich hierbei um die Kundengruppe, die – aufgrund der BG-Größe – durch Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung keine Unabhängigkeit von sozialen Transferleistungen erreichen wird.

Ausgehend von der Hypothese, dass im Rechtskreis des SGB II, BG-Größe und Bildungsarmut (fehlende Schul- und Berufsabschlüsse bzw. nicht oder schlecht zu verwertende Berufsqualifikationen) miteinander korrelieren und zumeist nur (prekäre) Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich eingegangen werden (können) sowie unter der begründeten Annahme weiterhin steigender Zahlen im Bereich dieser BG-Größen, birgt diese Grundaussage zusätzliche Brisanz in sich: Prognostisch ist hier von steigender und manifester Abhängigkeit von Leistungen des SGB II auszugehen.

Zudem weist das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau als eines von vier Jobcentern mit durchschnittlich 2,3 Personen pro Bedarfsgemeinschaft den höchsten Wert im bundesweiten Vergleich der Jobcenter aus.<sup>5</sup>

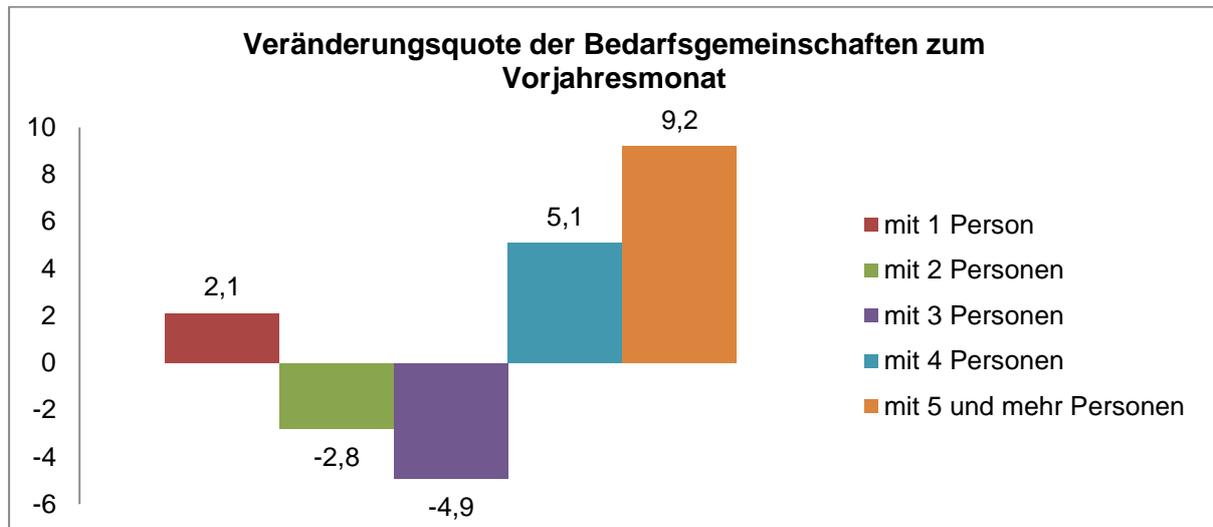


Abb. 3

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2017, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

### 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 2017	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat	
		absolut	in %
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)</b>	14.478	212	1,5
Männer	7.055	230	3,4
Frauen	7.423	-18	-0,2
unter 25 Jahre	2.882	229	8,6
25 bis unter 55 Jahre	9.797	-23	-0,2
55 Jahre und älter	1.799	6	0,3
Deutsche	6.491	-287	-4,2
Ausländer	7.950	499	6,7
darunter			
Alleinerziehende	1.768	-7	-0,4

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2017, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit: Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder (Monatszahlen) – Berichtsmonat September 2017, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Geschlecht:

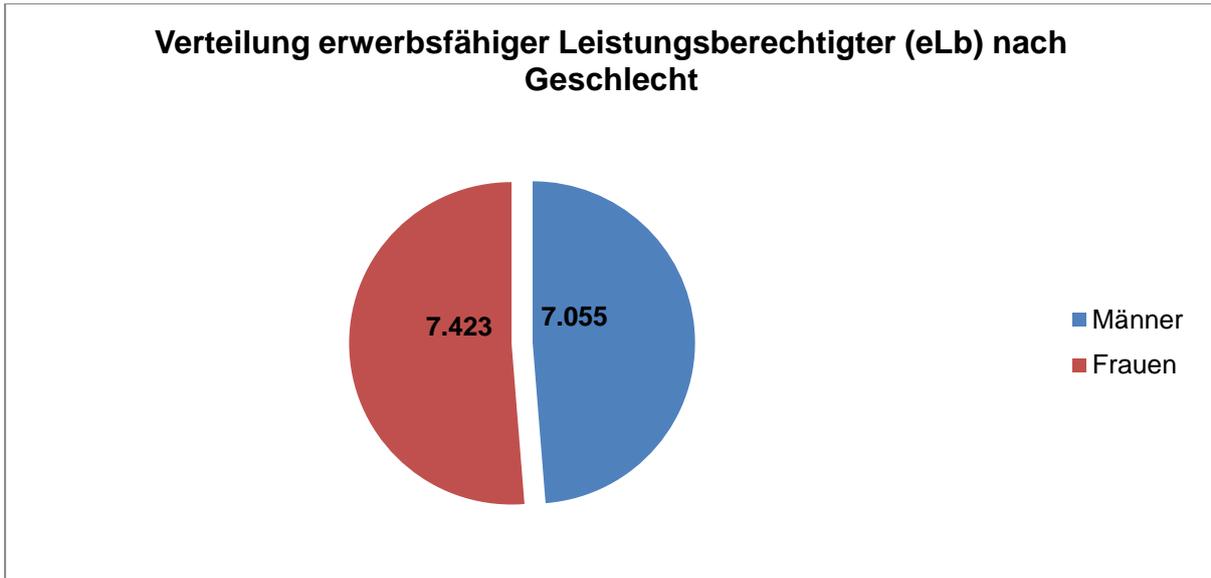


Abb. 4

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2017, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Altersgruppen:

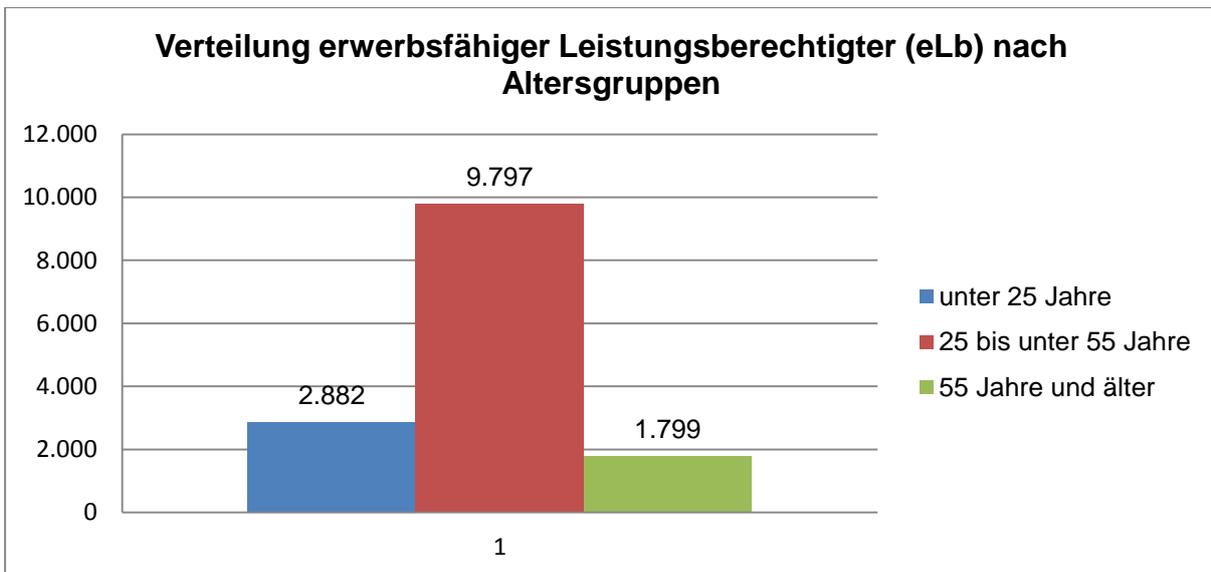


Abb. 5

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2017, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Verteilung zwischen Pass-Ausländern und Pass-Deutschen unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten:

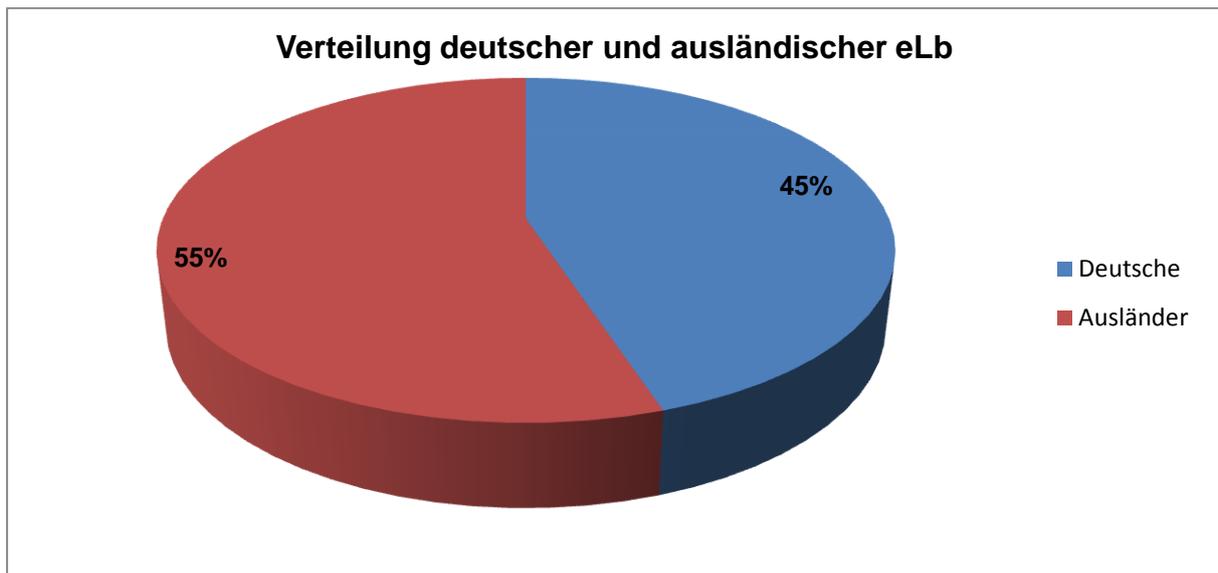


Abb. 6

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Groß-Gerau – Berichtsmonat September 2017, Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten

#### 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 2018 veranschlagten (geplanten) Mittel hat das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau erhalten.

Demnach gewährt der Bund für das Eingliederungsbudget eine Zuweisung in Höhe von 10,7 Mio., die aufgrund der Flüchtlingssituation um weitere 0,9 Mio. aufgestockt werden.

Von diesen summarischen 11,6 Mio. Euro wird das Kommunale Jobcenter 3,77 Mio. Euro in das Verwaltungsbudget umschichten, um eine notwendige Stabilisierung und ggf. funktionsbedingte Aufstockung des Personalkörpers zu sichern.

Somit stehen für das Eingliederungsbudget 7,8 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 0,6 Mio. Euro reserviert, die in Abhängigkeit des weiteren Verlaufs der Beschäftigungssituation der Teilnehmenden abgerufen werden können.

Aus den Mitteln des Hessischen Landesprogramms „Kompetenzen entwickeln – Perspektiven eröffnen“ stehen dem Kommunalen Jobcenter in den Jahren 2016 bis 2018 insgesamt max. 748.000 Euro zur Verfügung, die 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, Biebesheim und seit dem 18. Dezember 2017 in Bischofsheim über Servicebüros für Leistungs- und Vermittlungsangelegenheiten.

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 eine Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) am Arbeitsmarkt, die auf Grundlage des §18 e SGB II arbeitet.

Sie 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 des SGB II.

Den Schwerpunkt der Arbeit nimmt das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ein, das durch die Beratung von Kundinnen und Kunden mit Kleinkindern zu den Themen Kinderbetreuung, Arbeit oder Ausbildung aufgegriffen wird.

Um einen beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit möglichst zeitnah und reibungslos zu ermöglichen, bietet die BCA regelmäßig Informationsveranstaltungen für Mütter und Väter mit Kindern im Alter zwischen sechs und 15 Monaten an. Möchten Erziehende bereits vor Ablauf der max. dreijährigen Elternzeit in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis einmünden, stehen BCA und zuständige Integrationsfachkraft in engem Austausch zu den beruflichen Erfahrungen, Wünschen und Zielen der Erziehenden sowie zum aktuellen und ggf. anzupassendem Kinderbetreuungsstatus. Zudem unterstützt die BCA durch Einschaltung oder Weiterleitung an die passgenauen Fachleute innerhalb des Jobcenters. Dies sind – neben den Integrationsfachkräften – vorrangig die Fachstelle Erziehende, der Arbeitgeberservice und der Ausbildungscoach.

Die BCA stimmt in engem Austausch mit dem Maßnahmenmanagement des Jobcenters Maßnahmen für Frauen ab und steht den Bildungsträgern dieser Maßnahmen wie gleichermaßen den Teilnehmenden bei allen relevanten Fragestellungen zur Verfügung.

In Zusammenarbeit mit dem Sprachkursträger KVHS und dem Diakonischen Werk (als Träger von Arbeitsgelegenheiten), wurde im Frühjahr 2017 ein erster Versuch gestartet, Tagesmütter zu qualifizieren, die Kinder während eines Sprachkurses oder einer AGH vor Ort betreuen sollten. Von den neun Interessentinnen des ersten Aufrufes konnte – aufgrund mangelnder Sprachkompetenzen im Deutschen – bislang erst eine Kundin für die im Frühjahr 2018 beginnende Qualifizierung angemeldet werden. Die BCA wird in 2018 die Qualifizierung zur Tagespflegeperson in allen fünf Standorten des Jobcenters erneut bewerben, da sich durch die Umsetzung des Vorhabens eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten – den Träger (Angebot der Kinderbetreuung), die Kundin (Minderung des Hilfebedarfs), das Jobcenter (Senkung der passiven Leistungen) und alle Kurs- und AGH-Teilnehmenden mit Kinderbetreuungsbedarf – ergeben würde.

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

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

Der vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) beauftragte und vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) erarbeitete „Hessische Lohnatlas“ weist nach, dass die Einkommen weiblicher Erwerbstätiger im Vergleich zu denen männlicher Stelleninhaber nach wie vor negativ abweichen, die Differenzen je nach Parameter und Landkreis jedoch unterschiedlich ausfallen. Um – über die Kreisgrenzen hinaus – einen Überblick für die Gesamtregion Südhessen zu erhalten, wird sich das Netzwerk „Chancengleichheit Südhessen“ in 2018 intensiv mit den Ergebnissen befassen und durch den regionalen Vergleich wertvolle Erkenntnisse für die weitere Vermittlungsarbeit gewinnen. Die BCA wird die Auswertungen dem Arbeitgeberservice und dem Bereich „Arbeitsmarkt & Integration“ des Kommunalen Jobcenters zur Verfügung stellen, um die Ergebnisse in die weiteren Handlungsstrategien zu integrieren.

Im ersten Halbjahr 2018 wird die BCA explizit einen Aspekt aus dem Hessischen Lohnatlas für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau aufgreifen: Die Datenermittlung hat gezeigt, dass Frauen in mathematisch-technischen (MINT)-Berufen im Kreis Groß-Gerau im Landesvergleich überdurchschnittlich hohe Entgelte erreichen können, die Ausbildungs- und Berufswahl von Mädchen und Frauen aber nach wie vor überwiegend traditionell geprägt sind.

Durch die Veranstaltung von zwei MINT-Workshops sollen Kundinnen für Berufe mit den Schwerpunkten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik sensibilisiert werden. Ebenso sollen die Integrationsfachkräfte angeregt werden, gewohnte Vermittlungsangebote zu reflektieren.

Die unter dem Stichwort „Arbeit 4.0“ thematisierte Digitalisierung der Arbeitswelt sowie ihre Auswirkungen für arbeitslose Frauen und Männer stellt in allen BCA-Netzwerken seit 2017 ein bestimmendes Thema dar, das in die Arbeit des Kommunalen Jobcenters 2018 verstärkt einfließen soll.

Die Prognosen stimmen hinsichtlich der elementaren Bedeutung von Bildung und Ausbildung zur Vermeidung einer verfestigten Arbeitslosigkeit – insbesondere von Frauen – überein. Gleichzeitig wird in der „Feminisierung des Arbeitsmarktes“ ein wichtiger Vorteil gesehen, da von einer Expansion weiblich besetzter Arbeitsfelder im Bereich personenbezogener Dienstleistungen (Gesundheit, Pflege, Bildung und Erziehung) ausgegangen wird, die in geringerem Maß der Gefahr einer Automatisierung ausgesetzt sind. Beide Aspekte müssen in der Qualifizierungs- und Vermittlungsstrategie des Jobcenters weitere Berücksichtigung finden.

Dem Aufgabenbereich der BCA angegliedert, übt seit 2017 die Fachstelle Erziehende ihre Arbeit aus (näheres hierzu s. Kap. 7.2.6).

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

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**.

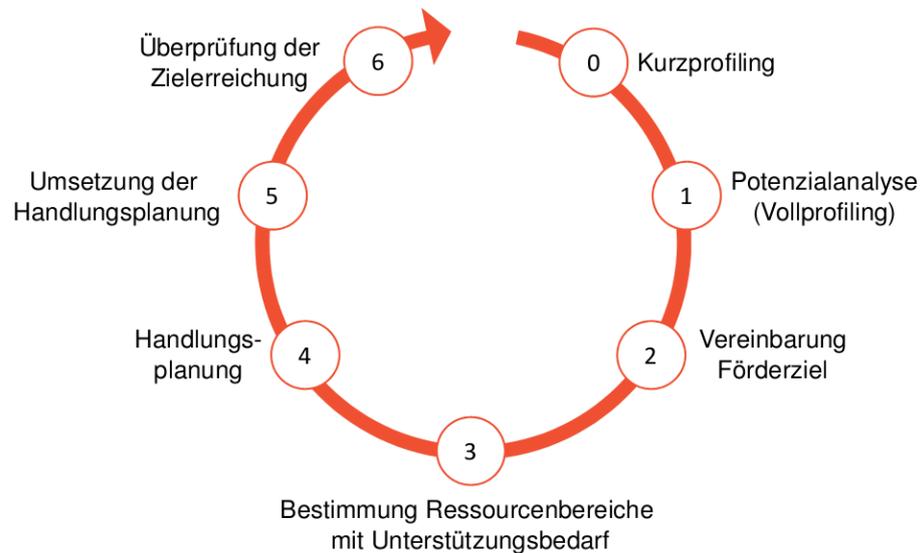
Die Ziele sind konsequent am SGB II ausgerichtet, gestärkt wird zunächst immer nur ein Ressourcenbereich.

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
<b>Bewerbungs- und Stellensuchverhalten</b>	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Qualifikation</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Arbeitsverhalten</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Sozialverhalten</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Arbeitsmotivation</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant	Nicht relevant
<b>Rahmenbedingungen</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant
<b>Lebenspraktische Kompetenzen</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant
<b>Mitwirkung in der Fallsteuerung</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>	Nicht relevant
<b>Leistungsfähigkeit Körperlich, psychisch</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsziel</b>

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



## 5.4 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.).

Um eine stringente und einheitliche **Anwendung der „Ressourcenorientierten Fallarbeit“** (RoFa) in der Vermittlung zu gewährleisten, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau weiterhin laufend durch hausinterne MultiplikatorInnen geschult:

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

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

- Eine erweiterte Zielgruppe des SGB II mit erheblichem strukturellem Handlungsbedarf stellen Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Problemlagen dar.<sup>6</sup> Eine

<sup>6</sup> vgl. hierzu IAB Forschungsbericht 12/2013 – Menschen mit psychischen Störungen im SGB II sowie IAB Forschungsbericht 14/2017 – Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung

adäquate Beratung (Gesprächsführung, strategische Ausrichtung des Integrationsweges etc.) erfordert Grundlagenkenntnisse der Krankheitsbilder des psychischen Formenkreises und ihrer Differenzierung. 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 sollen – nicht zuletzt aufgrund der außerordentlich positiven Rückmeldungen der Integrationsfachkräfte, die den Bedarf an praxisorientierter Fortbildung in diesem Bereich bestätigen – auch im laufenden Jahr 2018 fortgesetzt werden.

- 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. In 2017 wurden deshalb in Kooperation mit dem IQ-Netzwerk flächendeckend eintägige Schulungsveranstaltungen zum Thema „**Interkulturelle Grundsensibilisierung – Schwerpunkt Asyl und Flucht**“ angeboten, die auch in 2018 fortgesetzt werden. Daran anknüpfend bietet das Kommunale Jobcenter 2018 den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zielgruppenbezogene Schulungen mit dem Themenschwerpunkt „Vermittlung“ an. So werden zum Thema „**Arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten**“ zwei Schulungen des Netzwerkes „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ (IvAF) angeboten
- Im Zuge der weiteren Unterstützung der Integrationsarbeit, sollen die Mitarbeitenden des Arbeitgeberservice, insbesondere der Ausbildungscoach zum Thema **Berufskunde** geschult werden
- Ein Workshop zum Thema „**Ursachen und Hintergründe von Delinquenz und abweichendem Verhalten bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen**“ soll den Mitarbeitenden des U-25 Teams wichtige Impulse zur Verbesserung der Konfliktkommunikation im Umgang mit der Zielgruppe der U25-jährigen geben.

Als **begleitende Unterstützungsangebote** bietet das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau seinen Integrationsfachkräften

- die **kollegiale Fallberatung** an. Im Kreis einer Coaching-Gruppe beruflich Gleichgestellter werden unter Anleitung von – für dieses Verfahren geschulten – Moderatoren (Teamleiter) lösungszentrierte Fallberatungen vorgenommen
- **Hospitationen bei Trägern der Kommunalen Eingliederungsleistungen** an. Diese Möglichkeit soll insbesondere neue Kolleginnen und Kollegen des Kommunalen Jobcenters im Rahmen einer umfassenden Einarbeitung unterstützen und Mitarbeitenden des Schwerbehinderten- und Reha-Teams wie auch Mitarbeitenden der „Aufsuchenden Hilfen“ vertiefende Einblicke in die Arbeit der mit §16a-Leistungen beauftragten Träger ermöglichen. Aktuell bieten der Landeswohlfahrtsverband, der Sozialpsychiatrische Verein und die Vitos-Klinik Hospitationen in ihren unterschiedlichen Einrichtungen an.

- nach Bedarf **Sicherheitstrainings** im Rahmen eintägiger Inhouse-Veranstaltungen an, die praxisorientiert das Themenfeld „Konfliktbewältigung und kommunikative De-eskalationsstrategien“ aufgreift sowie individuelle Handlungshilfen für Extremsituationen thematisiert.

## 5.5 Einführung der E-Akte

Das Jobcenter Kreis Groß-Gerau begann 2013 mit den Vorbereitungen zur Einführung der elektronischen Akte an Stelle der bisherigen Kundenakten in Papierform. Die E-Akte reduziert den Platzbedarf für die Lagerung der Akten und erlaubt den gleichzeitigen Zugriff von allen Standorten aus. Damit entfällt der zeitraubende Transport von Akten oder Aktenteilen zwischen den Standorten und der Datenschutz wird verbessert. Als Unterbau und Vorbereitung für die leistungsfähige neue Software wurde seit Projektbeginn die IT-Infrastruktur des Jobcenters umfangreich modernisiert.

Seit August 2017 läuft am Standort Groß-Gerau und seit November am neuen Standort Bischofsheim der Pilotbetrieb auf Basis der E-Akte. Die betroffenen Mitarbeitenden dieser Standorte und der Querschnittsbereiche wurden geschult. Im Rahmen der Pilotierung wird einerseits die Stabilität der neuen Software getestet und andererseits die Arbeitsprozesse an die neuen Möglichkeiten angepasst, vereinheitlicht und dokumentiert. Die zeitaufwendigen Arbeiten an der Prozessverbesserung werden von den Mitarbeitenden zusätzlich zum Tagesbetrieb geleistet. Es ist geplant, im Lauf des Jahres 2018 schrittweise für weitere Standorte die E-Akte zu übernehmen, wenn die nötige Softwarestabilität erreicht ist und die neu definierten Prozesse zu einer gesteigerten Effektivität und Zuverlässigkeit geführt haben. Die Schulung der Mitarbeitenden an diesen Standorten ist jeweils Teil der Übernahme der E-Akte.

## 5.6 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.

Während sich die gemeinsame Arbeit 2017 auf Aspekte der Personalgewinnung, -entwicklung und Mitarbeiterqualifikation fokussierte, wird der Jahresschwerpunkt 2018 durch das Themenfeld „Arbeit 4.0“ bestritten werden.

## 6 Geschäftspolitische Ziele 2018

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

- Verminderung der Hilfebedürftigkeit und Steigerung der dauerhaften Integration in existenzsichernde Erwerbstätigkeit aller Altersgruppen, insbesondere:
  - Erschließung von Beschäftigungschancen für Alleinerziehende, Intensivierung der Eingliederung in Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung
  - Erhöhung der Beschäftigungschancen für Frauen, Annäherung der Integrationsquote erwerbsfähiger weiblicher Leistungsberechtigter an die allgemeine Integrationsquote
  - Ausbau „geringfügiger“ Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse
  - Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden
  - Ausbau passgenauer Unterstützungsleistungen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen
  - Fokussierte Integration von Jugendlichen in Ausbildung, nachrangig in Beschäftigung
  - Erschließung von Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrations- und Flüchtlingshintergrund
  - Intensivierung der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen
  - Fachkräftepotential erhöhen
  
- Verringerung bzw. Vermeidung von Langzeitleistungsbezug
  - Stabilisierung der hohen Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
  - Verbesserung der Integrationsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit hohem Unterstützungsbedarf
  - Ausbau passgenauer Unterstützungsleistungen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen
  - 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 Langzeitleistungsbeziehenden 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 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.

## **7.1 Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien**

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

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

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

### **7.1.2 Der Arbeitgeberservice, stellen- und bewerberorientierte Vermittlung**

Ein gut funktionierender Arbeitgeberservice trägt wesentlich zur Zielerreichung im Bereich „Arbeitsmarkt und Integration“ bei.

Entsprechend der dezentralen Struktur mit fünf Standorten in der Region (Rüsselsheim, Groß-Gerau, Bischofsheim, 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 2018 stehen bislang folgende Messetermine fest:

- 03.02.2018: „Ausbildungsmesse Bündnis Schule und Arbeit 2018“ in der Werner-Heisenberg-Schule in Rüsselsheim mit Ausbildungsangeboten aus den Bereichen Lager/Logistik, Gastronomie, kaufmännischen Berufen, Handwerk, Pflege/Gesundheit
- 13.03.2018: Dritte Zeitarbeitsmesse mit 21 Zeitarbeitsunternehmen aus unterschiedlichen Bereichen im House of Logistics and Mobility im Gateway Garden. Die Veranstaltung findet in Kooperation mit anderen Jobcentern statt.
- 16.05.2018: „Perspektive Gesundheit und Pflege“ im Landratsamt des Kreises Groß-Gerau. Hier wird ein breites Spektrum an Arbeits- und Ausbildungsstellen im Bereich der Pflegeberufe angeboten
- 17.05.2018: Gruppeninformation beim Arbeitgeber Therapon24. Hier werden Teilzeitstellen im Bereich Pflege und Soziales angeboten werden.
- Oktober 2018: Flughafenmesse.

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.

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

Seit August 2017 ist im Arbeitgeberservice zudem die Stelle eines Ausbildungscoachs installiert, die mit Mitteln aus dem Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget finanziert wird.

Ziel dieser – zunächst auf Projektbasis – eingerichteten Stelle ist es, für die Zielgruppe der bis zu 35-jährigen zukunftsfähige und damit nachhaltige Integrationen in betriebliche Ausbildung oder betriebliche Umschulung zu erzielen. Förderungen der beruflichen Weiterbildung (FbW) werden erst nachrangig angestrebt.

Eingebettet in die Förderziele und Ressourcenbereiche der RoFa-Matrix (vgl. Kap. 5.3) ist dieses Angebot konzeptuell auf Kundinnen und Kunden ausgerichtet, deren Förderziel „Integration in Ausbildung“ lautet und die im Ressourcenbereich „Bewerbungs- und Stellensuchverhalten“ weiterer Unterstützung bedürfen.

Im Vorfeld einer möglichen Einmündung werden mit den Kundinnen und Kunden umfangreiche Vorarbeiten durch die betreuenden Integrationsfachkräfte (IFK) geleistet: So bedingt die Aufnahme in das Ausbildungscoaching des Arbeitgeberservice neben einem umfangreichen Profiling und der vollständigen Potenzialanalyse, ein auf Basis dieser Ergebnisse erstelltes Ausbildungsplatzprofil, möglichst arbeitsmarktreife Bewerbungsunterlagen und nachweisliche Bewerbungsbemühungen der Kundinnen und Kunden.

Im Rahmen eines gemeinsamen Erstgespräches zwischen Kunden/Kundin, betreuender IFK und dem Ausbildungscoach des Arbeitgeberservice wird anhand der vom Kunden/der

Kundin dargelegten Motivation und der bisherigen Arbeitsergebnisse entschieden, ob eine Teilnahme am Ausbildungscoaching als zielführend erachtet werden kann und ggf. im Vorfeld eine Überarbeitung der Bewerbungsunterlagen, des Ausbildungsplatzprofils etc. erfolgen müssen. Erst dann werden die Kundinnen und Kunden in eine bewerberorientierte Vermittlung aufgenommen und für den Zeitraum von zwölf Monaten durch den Ausbildungscoach intensiv betreut und begleitet. Als Ziel gilt der Abschluss eines Ausbildungsvertrages oder – bei Bedarf – die Aufnahme einer vorgeschalteten Einstiegsqualifizierung. Während der Teilnahme werden eine konstruktive Mitwirkung, kontinuierliche Motivation, die Identifikation der Kundinnen und Kunden mit einem realistischen Berufsziel und Rückmeldungen der Arbeitgeber (nach Bewerbungsgesprächen und Praktika) reflektiert und in die weitere Handlungsstrategie einbezogen.

Ein Resumée dieses Angebotes zum Jahreswechsel 2017/2018 ergibt folgendes Bild: Die ursprünglich für 30 Kunden und Kundinnen zur Verfügung gestellten Teilnehmerplätze sind voll ausgelastet (aktuell besteht eine Überauslastung mit 34 Teilnehmenden).

Innerhalb der ersten fünf Monate konnten drei Kunden in einen Ausbildungsvertrag einmünden, acht Kunden begannen eine Einstiegsqualifizierung. Lediglich zwei Teilnehmende brachen die Ausbildung/Einstiegsqualifizierung ab, sechs der sieben verbleibenden Kunden in Einstiegsqualifizierung werden – nach derzeitigem Kenntnisstand – im Sommer 2018 in eine Ausbildung einmünden können. Weitere elf Kunden und Kundinnen stehen aktiv im Bewerbungsprozess, haben Vorstellungsgespräche geführt und bereiten sich kontinuierlich auf weitere Bewerbungsgespräche vor. Nach Einschätzung des Ausbildungscoachs des Arbeitgeberservice verfügen sieben dieser Kundinnen und Kunden über das Potential, in Kürze eine Einstiegsqualifizierung aufnehmen bzw. zum nächstmöglichen Einstiegstermin einen Ausbildungsvertrag unterzeichnen zu können. Weitere 13 Kundinnen und Kunden sind als Anwärter für die Teilnahme gelistet.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit des Ausbildungscoachs in 2018 sind:

- Fortsetzung der Informationsveranstaltungen/Ausbildungsmessen zur dualen Ausbildung und Möglichkeiten der Einstiegsqualifizierung für die Zielgruppe der Geflüchteten (in Kooperation mit der KVHS, der IHK und der Fachstelle für Geflüchtete und Arbeit)
- Teilnahme an der Informationsveranstaltung „Interkulturelle Unterschiede am Arbeitsplatz“ der IHK Darmstadt am 26.01.2018 und weiterer Veranstaltungen zu diesem Thema
- Weitere Teilnahme an „Azubi Speed-Dating“-Terminen der IHK Darmstadt, nächster Termin 23.03.2018
- Teilnahme an der Ausbildungsmesse der Werner-Heisenberg-Schule in Rüsselsheim (s.o.)
- Ausbau des zielgruppenrelevanten Netzwerkes mit der IHK, Kreishandwerkerschaft, Wirtschaftsverbänden, der Agentur für Arbeit und einschlägigen Projekten (z.B. „Wirtschaft integriert“, „Start Plus Integration“ von Proবাদis)
- Kontinuierliche Pflege der bestehenden Arbeitgeberkontakte und persönliche Beratung der Arbeitgeber (vornehmlich in Kleinen und mittlere Unternehmen – KMU).

Die erste Bilanz der Arbeitsergebnisse des Ausbildungscoach belegen: Fokussierte Integrationshilfen bei der Vermittlung (dieser Zielgruppe) führen zeitnah zu messbaren Erfolgen, sie erfordern jedoch einen erhöhten Personalaufwand, um

- den notwendigen Beratungs- und Betreuungsbedarf bis zu einem Ausbildungsbeginn leisten zu können
- ein ausbildungsstabilisierendes Coaching nach Aufnahme der Ausbildung anbieten zu können
- kontinuierlich verzahnte Angebote eines zielgruppen- und integrationsrelevanten Netzwerkes zu gewährleisten.

Den hierzu erforderlichen Investitionen steht die Chance einer dauerhaften, existenzsichernden Integration junger Kundinnen und Kunden als Fachkraft am Anfang einer Berufsbiographie gegenüber.

## **7.2 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.

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

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

Auch das Team U 25 ist dezentral organisiert und in allen Servicebüros mit Integrationsfachkräften vertreten. Das Team ist für 2.860 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 24 Jahren verantwortlich.<sup>7</sup>

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.

---

<sup>7</sup> Quelle: Meldetabellen comp.ASS, Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 12.09.2017

Viele der zu betreuenden Jugendlichen verfügen über keine oder schlechte Schulabschlüsse. Schlüsselkompetenzen wie z.B. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen und Motivation, die zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit gefordert sind, müssen bei einem Großteil erst eingeübt werden. Die Ausbildungsreife ist bei vielen Jugendlichen kaum oder nur begrenzt vorhanden. Die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe und die vorhandenen Fähigkeiten der Jugendlichen weichen immer öfter voneinander ab. Somit müssen vor einem erfolgreichen Ausbildungsbeginn häufig zunächst andere Förderungen wie Aktivierungsmaßnahmen vorgeschaltet werden. Hier stehen den Integrationsfachkräften verschiedene Fördermaßnahmen zur Verfügung, um den Jugendlichen passgenaue Angebote unterbreiten zu können.

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

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

Die Kundengruppe der 25 – unter 50-jährigen stellt mit 8.466 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die größte Zielgruppe des Jobcenters dar.<sup>8</sup>

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 und ggf. an den Ausbildungscoach weiterzuleiten, denn 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.

---

<sup>8</sup> Quelle: Meldetabellen comp.ASS, Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 12.09.2017

Förderfähig sind:

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

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

### **7.2.3 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 3.062 Kundinnen und Kunden weiterhin dezentral organisiert und in allen Servicebüros mit Integrationsfachkräften vertreten.<sup>9</sup> Die Integrationsarbeit wird weiterhin mit einem auf die Personengruppe abgestimmten Kontaktdichtekonzept, aufsuchender Beratungsarbeit und für die Zielgruppe bedarfsorientierten Maßnahmenangeboten fortgesetzt.

### **7.2.4 Förderung von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten**

#### **7.2.4.1 Migrantinnen und Migranten**

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

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

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

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

---

<sup>9</sup> Quelle: Meldetabellen comp.ASS, Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 12.09.2017

lichkeit voraussetzen.

Die in 2016 noch vorherrschende akute Unterversorgung mit entsprechenden Angeboten ist behoben, so dass der aktuellen Bedarfslage durch differenzierte Kursangebote in der Regel gut entsprochen werden kann. Dazu trägt u.a. 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.<sup>10</sup>

Während 2017 Kundinnen und Kunden zusätzlich noch ESF/BAMF-finanzierte Kurse zur beruflichen Sprachförderung antreten konnten, ist seit dem 01.01.2018 nur noch eine Zusbuchung in das neue Sprachangebot der berufsbezogenen Deutschsprachförderung (DeuFöV) nach 45a des AufenthG (Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet) möglich.<sup>11</sup>

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau bietet zudem weiterhin – ergänzend zu den vom BAMF 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.

#### **7.2.4.2 Geflüchtete**

Die Beschäftigungsquote der in Deutschland lebenden Personen aus Kriegs- und Krisenländern ist auf 24,9% gestiegen.<sup>12</sup>

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.

Prinzipiell gelten auch hier gleichermaßen die Grundsätze des Förderns und Forderns. Darüber hinaus werden die Kundinnen und Kunden mit Flüchtlingshintergrund – unmittelbar nach Einmündung – in die Ressourcenorientierte Fallarbeit eingesteuert und – soweit möglich – über passgenaue Angebote der Regelstruktur gefördert.

Ein erstes kooperatives Brückenprojekt zwischen Kreis und Kommunalem Jobcenter wurde seit Oktober 2015 mit den ESF-geförderten Arbeitsgelegenheiten des Programms „MigrantInnen in Arbeitserprobung“ (MIA) initiiert.

MIA ermöglicht geflüchteten Menschen, ihre Arbeitskompetenzen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten in unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu erproben. Es wird mit jedem Teil-

---

<sup>10</sup> Die bisherigen Erfahrungen der Sprachkurse mit Geflüchteten zeigen aber auch, dass das Angebot an Alphabetisierungskursen noch erheblich an den Bedarf angepasst werden muss.

<sup>11</sup> Es handelt sich hierbei um Berufssprachkurse mit Qualifizierung für den Arbeit- und Ausbildungsmarkt.

<sup>12</sup> Vgl. hierzu IAB Zuwanderungsmonitor Januar 2018; Datenquelle: [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor\\_1801.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_1801.pdf)

nehmenden ein Profiling durchgeführt, um vorhandene Kompetenzen und zu stärkende Ressourcen festzustellen. Praktika auf dem Ersten Arbeitsmarkt sind erwünscht, ihre Anbahnung wird unterstützt. Zudem wird ein Sprachkurs angeboten.

Zentrale Ziele des Projektes sind:

- Geflüchteten einen ersten Kontakt zur Arbeitswelt ermöglichen
- Erleichterung des Einstiegs in das Berufsleben und damit verbundene gesellschaftliche Integration
- Kontakt zum deutschen Arbeitsmarkt durch gemeinnützige Beschäftigung
- Möglichkeiten bieten, die deutsche Sprache anzuwenden
- Kompetenzfeststellung der Teilnehmenden
- Einbeziehung von geflüchteten Frauen durch spezielle Angebote (inhaltlich und strukturell)
- Anbahnung von Anstellungen oder Ausbildungen auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Erweiterung der Sprachkompetenz

Seit Anfang 2017 wird das Projekt, das durch das Diakonische Werk Kreis Groß-Gerau/Rüsselsheim und die Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V. durchgeführt wird, im Rahmen der Flüchtlings-Integrationsmaßnahmen (FIM) der Bundesagentur für Arbeit mit einem erweiterten Konzept fortgesetzt.

Kundinnen und Kunden, die nach Asylbewerberleistungsgesetz in die Arbeitsgelegenheit einmünden, können diese auch nach Rechtskreiswechsel bis zum Ende der individuellen Zuweisungsdauer durchlaufen. Dennoch steht für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau auch hier der schnellstmögliche Übergang in die oben beschriebene Regelstruktur mit Qualifizierungsangeboten im Vordergrund., denn 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.

Der wesentliche Anteil der Arbeit mit dieser Zielgruppe konzentriert sich jedoch auf jene Geflüchteten, die keine Berufsabschlüsse haben bzw. deren Bildungs- und Berufsabschlüsse im Zuge der beruflichen Integrationsstrategie anerkannt werden müssen. 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.

Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Sprachkompetenz der deutschen Sprache. Qualifizierte Kundinnen und Kunden können mit Unterstützung des Arbeitgeberservice in den Ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Kundinnen und Kunden ohne deutsche Sprachkenntnisse müssen diese, nach Möglichkeit in Verbindung mit Qualifizierungsmaßnahmen, schnellstmöglich erwerben können.

## Die Fachstelle für Geflüchtete und Arbeit

Seit September 2015 ist im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau eine rechtskreisübergreifende „Fachstelle Geflüchtete und Arbeit“ eingerichtet.

Den zentralen Akteuren – dem Kreis Groß-Gerau, dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau und der Agentur für Arbeit – war es von Beginn an wichtig, die Fachkenntnisse und Erfahrungen aller Rechtskreise in die Beratungsarbeit einfließen zu lassen. Ebenso wurde die Fachstelle mit einem Team aufgestellt, das über vielfältige Sprachkenntnisse (Arabisch, Englisch, Französisch und Deutsch) und eigene Migrationserfahrung verfügt, um sprachliche und kulturelle Barrieren in der Beratung leichter überwinden zu können.

Im ersten Jahr (2016) ging es im Wesentlichen darum, die dem Kreis Groß-Gerau zugewiesenen geflüchteten Menschen zu informieren, zu beraten und ihnen Hilfestellung zu leisten. Vorrangiger Informationsbedarf bestand zum Thema Leistungsbezug vor und nach der Anerkennung als Asylbewerber und bei Fragen zur Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt.

Während 2017 zunächst die Beratung einzelner Teilzielgruppen (Frauen, Hochschulabsolventen) im Vordergrund stand, wird die Fachstelle 2018 den Fokus ihrer Tätigkeit auf die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten ausrichten. Damit passt sich die Arbeit der Fachstelle fließend den veränderten Anforderungen an. Wichtig sind hierbei die regelmäßigen Absprachen zwischen den beteiligten Akteuren, also dem Jobcenter, dem Kreis und der Agentur für Arbeit.

Das Aufgabenspektrum der Fachstelle umfasst:

- Informationsveranstaltungen für Geflüchtete, ehrenamtliche und hauptamtliche Kräfte in der Flüchtlingsarbeit zu den Themen Existenzsicherung, Arbeitsmarktintegration
- Gruppeninformationen zu Rechten und Pflichten im SGB II in arabischer Sprache
- Monatliche offene Sprechstunden in allen Kommunen
- Beratung und Informationen für Unternehmen zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Praktika etc. für Geflüchtete
- Information und Beratung ehrenamtlicher Helfer und hauptamtlicher Kräfte der Städte und Gemeinden
- Teilnahme in allen relevanten Netzwerkgruppen
- Teilnahme an zielgruppenspezifischen Informationsveranstaltungen (z.B. der beruflichen Schulen Groß-Gerau zum Thema „Übergang Schule/Beruf“)
- Einzelfallberatung, Profiling, Vermittlung in Arbeit/ Ausbildung (ggf. in fallbezogener Zusammenarbeit mit der BCA, dem AGS)
- Beratungsangebote und Workshops für geflüchtete Frauen
- Beratungsangebot für Hochschulabsolventen
- Koordination der Anmeldung Geflüchteter für das Angebot der Abendhauptschule im Kreis GG (dieses Angebot kann zudem seit Oktober 2017 von den betreuenden Integrationsfachkräften als Maßnahme für Interessenten gebucht werden)
- Informationsveranstaltungen für die Zielgruppe „unbegleiteter minderjähriger Geflüchteter“ (UMA) mit dem Jugendamt (in Planung)
- Unterstützung bei der Beratung für Leistungssachbearbeiter und Integrationsfachkräfte

- Koordination von Schulungsangeboten für Mitarbeitende des Jobcenters, z.B. interkulturelle Grundsensibilisierung
- Koordination der Rechtsstaatsklassen für Geflüchtete, in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Justizministerium.

Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden der Fachstelle von verschiedenen Institutionen (z.B. dem Deutschen Gewerkschaftsbund) als Experten für Vorträge und Workshops angefragt und eingeladen.

Die rechtskreisübergreifende Fachstelle kooperiert mit allen Akteuren der Flüchtlingsarbeit, hat sich im Kreis als kompetente Anlaufstelle etabliert und übernimmt eine wichtige Schnittstellenfunktion bei der Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt und damit in die Gesellschaft.

### 7.2.5 Förderung von Frauen

In der Beratungs- und Vermittlungsarbeit des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau stellt die Förderung von Frauen einen weiteren zielgruppenspezifischen Ansatz dar. Sie findet im Rahmen der geschäftspolitischen Ziele besondere Erwähnung und wird durch ein in sich abgestimmtes Konzept umgesetzt.

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

Um den verschiedenartigen Bedarfen gerecht zu werden, hält das Kommunale Jobcenter durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 5.2) und mit den Leistungen der Fachstellen binnendifferenzierte Beratungsangebote vor, die eine Regelbetreuung der Integrationskräfte ergänzen und unterstützen. Hier können spezifische Aspekte des individuellen Lebenskontextes (Erziehungsverantwortung, Fluchthintergrund etc.) passgenau in die gemeinsame Handlungsstrategie einbezogen werden. Ebenso sind die Maßnahmenangebote für Frauen auf die unterschiedlichen Bedarfe abgestimmt und decken im Rahmen der Ressourcenorientierten Fallarbeit sämtliche Förderziele ab.

Das folgende Schaubild soll Struktur und wesentliche Elemente des Konzeptes veranschaulichen.



## 7.2.6 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 zunächst 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.

Der Erfolg dieser Maßnahmen ist jedoch an ein bedarfsdeckendes Angebot von Kinderbetreuungsplätzen für die Altersgruppen der Unter 3-jährigen wie auch Über 3-jährigen gekoppelt. Zudem ist aus Vermittlungsperspektive eine zuverlässige Randzeitenbetreuung unabdingbar. Die Begebenheiten des Kreises weisen diesbezüglich starke regionale Schwankungen auf. Dies hat zur Folge, dass im Zuge einer bevorstehenden Arbeitsaufnahme oder Qualifizierung nicht immer ein Kinderbetreuungsplatz bereit steht – und die Arbeit bzw. Qualifizierung ohne zeitliche Verzögerung aufgenommen bzw. angetreten werden kann.

## **Die Fachstelle Erziehende**

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

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

Eine erste Bilanzierung zeigt auch hier, dass ein intensives Coaching, das die spezifischen Unterstützungsbedarfe der Zielgruppe aufzugreifen vermag, Früchte trägt:

So wurden im Jahr 2017 insgesamt 56 Personen intensiv in der Fachstelle Erziehende betreut.

Bei den Alleinerziehenden (mit ein bis drei Kindern) wurden 22 Integrationen in Arbeit erzielt, davon 18 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen und vier Aufnahmen eines Minijobs.

Ferner wurden in sieben Fallbetreuungen Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (kaufmännischer Bereich (4), gewerblich/technischer Bereich (2), Erziehung (1)) angestoßen, die nach Abschluss voraussichtlich in Integrationen münden werden. Zwei Personen konnten in eine geförderte betriebliche Berufsausbildung einmünden, drei weitere Personen in eine schulische oder außerbetriebliche Ausbildung vermittelt werden.

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

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

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

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

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

Das Jobcenter unterstützt die Bund Länder Richtlinie „Initiative Inklusion – Verbesserung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“. Die „Initiative Inklusion“ ist ein gemeinsames Programm der Bundesregierung und

der Länder zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Deutschland. Das Kommunale Jobcenter hat seinen Beitritt zur Kooperationsabsprache erklärt und beteiligt sich an der Umsetzung der Handlungsfelder, die teilweise bis 2018 im Rahmen der Initiative weiter laufen.

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

### **7.2.8 Förderung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen**

Unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau werden 24% dem RoFa-Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“ zugeordnet.

Für diese Zielgruppe hält das Jobcenter diverse Hilfsangebote wie z.B. „AktivInJob“ – Bewegung und Ernährung, „SiA“ – Stark in Arbeit u.a. mit spezifischen Schwerpunkten bereit.<sup>13</sup>

Die Beratungspraxis des Kommunalen Jobcenters wie gleichermaßen wissenschaftliche Untersuchungen belegen jedoch, dass die Nachfrage an Hilfsangeboten für Menschen mit komplexen gesundheitlichen, insbesondere seelischen Unterstützungsbedarfen durch den bisherigen Umfang an Beratungsleistungen und Maßnahmeangeboten nicht umfassend abgedeckt werden kann.<sup>14</sup>

Hierzu bedarf es eines quantitativen und inhaltlichen Ausbaus erfolgreicher Maßnahmen wie einer vernetzten Aufstellung der unterstützenden Angebote, die eine Weiterentwicklung bestehender Strukturen über die Grenzen der Rechtskreise hinweg ermöglichen.

Aus diesem Grund beabsichtigt das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau in Kooperation mit dem Kreis Groß-Gerau die Antragstellung eines Projektvorhabens im Rahmen der „Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation“ gemäß Bundesteilhabegesetz. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) initiierte Programm wird durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See abgewickelt werden, die der Rechts- und Fachaufsicht des BMAS unterliegt.

Die Umsetzung des Modellvorhabens im Kreis Groß-Gerau verfolgt einen rechtskreisübergreifenden Ansatz nachgenannter Ziele:

1. Sicherung von Erwerbsfähigkeit und Beschäftigung
2. Verhinderung einer drohenden Erwerbsminderung

---

<sup>13</sup> vgl. hierzu Anhang Maßnahmenportfolio laufende Maßnahme-Nrn. 32 bis 35

<sup>14</sup> vgl. hierzu IAB Forschungsbericht 12/2013 – Menschen mit psychischen Störungen im SGB II sowie IAB Forschungsbericht 14/2017 – Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung

3. Verminderung des Übergang von Menschen in die Eingliederungshilfe
4. Integration in Ausbildung/Arbeit.

Diese übergeordneten Ziele sollen im Rahmen des Modellvorhabens durch die Implementierung einer rechtskreisübergreifenden Beratungs- und Koordinierungsstelle zur Integration in Arbeit und Ausbildung für Menschen mit komplexen gesundheitlichen und seelischen Unterstützungsbedarfen umgesetzt werden.

Ein gemeinsames Kurzkonzept zu den zentralen Aufgaben, Inhalten und der Struktur des Projektvorhabens wurde bereits im Vorfeld (Ende 2017) vom Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau ausgearbeitet und mit dem Kreis Groß-Gerau abgestimmt.

Die Beantragung des Projektvorhabens kann erfolgen, sobald die Förderrichtlinien durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht werden.

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

Der Systematik 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 Jugendcoachs, die an der Schnittstelle zwischen Integrationsfachkraft und Jugendlichen den Wiedereingliederungsprozess (systemisch unter Einbeziehung des familiären Umfeldes) unterstützen. Für die Zielgruppen außerhalb des „U-25“-Bereichs wird die „Aufsuchende Hilfe“ 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 Sachver-

halt konsequent in den weiteren Verfahrensablauf ein, um den Verdacht eines Leistungsmissbrauchs im weiteren rechtssicher überprüfen zu können.

## **7.3 Sonderprogramme und Projekte**

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

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau nimmt am „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ teil.

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

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.

Die aktive Eintrittsphase durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung endete für die Kundinnen und Kunden des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau am 31.07.2017. Mit Stand Januar 2018 wurden durch das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau im Rahmen des Programms 134 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse erzielt. Von den integrierten Teilnehmenden des Programms wurden – trotz begleitenden Coachings – bislang 48 Kunden seitens des Arbeitgebers gekündigt, 60 Teilnehmende befinden sich aktuell im regulären Prozessablauf. Angesichts des erheblichen Arbeitsaufwandes durch die administrative Abwicklung des Programms und die damit einhergehenden Personalkosten, die nicht über Programmgelder ausgeglichen werden, weist das Programm insgesamt für das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau eine nicht zufriedenstellende Kosten-Nutzen-Bilanz aus.

### 7.3.2 Förderung von Langzeitleistungsbeziehern

Seit März 2016 beteiligt sich das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau am Landesprogramm „Kompetenzen entwickeln – Perspektiven eröffnen“ (KoPe) 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 langzeitleistungsbeziehende Migrantinnen und Migranten 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.

Aufgrund der Erfahrungen des Projektverlaufs konnten folgende Projekterkenntnisse zu zentralen Hemmnisfaktoren der Zielgruppe ausgewertet werden:

- Sprachdefizite: Die für Qualifikationen erforderlichen Sprachlevel (B1) sind bei vielen Teilnehmenden gem. Zertifikat bestätigt, de facto sind Lese- und Schreibkompetenzen in dt. Sprache nur sehr rudimentär vorhanden, so dass eine unmittelbare Qualifizierung und/oder eigenständiges Bewerben nicht möglich sind
- fehlende Kenntnisse des Arbeitsmarktes und falsche berufliche Vorstellungen müssen zugunsten einer realistischen (Selbst-)Einschätzung korrigiert werden
- Fehlende, veraltete und/oder nicht mehr verwertbare Berufsausbildungen erfordern in erhöhtem Maße Qualifizierungsberatung
- Mangelnde Mobilität/Mobilitätsbereitschaft: Dies zeigt sich nicht erst hinsichtlich der Frage des möglichen Pendlerradius‘ bei Beschäftigung, sondern bereits bei der Wahl von Weiterbildungsträgern, Besuch von Jobmessen etc.
- Mangelnde Kinderbetreuung: Das Projekt offenbart eine hohe Bereitschaft insbesondere alleinerziehender Frauen, eine soz.-versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen zu wollen, zeigt aber ebenso die Begrenzungen der Umsetzungsmöglichkeiten durch Deckungslücken der Kinderbetreuung
- Die Kundinnen und Kunden bedürfen in erhöhtem Maße einer vorgeschalteten Aktivierung und einen Betreuungsumfang (durch den Integrationscoach, durch Elemente der aufsuchenden Hilfe etc.), der weit über den regulären Kontaktdichteansätzen liegt
- Kontinuierliche Motivation und Frustrationstoleranz müssen trainiert werden.

Den ermittelten Hemmnisfaktoren stehen die Chancen des Projektes gegenüber.

Besonders hervorzuheben ist, dass der Einsatz der Fördermittel durch das Land eine bedarfsgerecht-verdichtete Betreuung der Teilnehmenden erlaubt. Dies erweist sich in der praktischen Umsetzung des Projektes als zentrales Drehmoment für die Gestaltung des Integrationsprozesses.

Zudem stellen passgenaue Maßnahmen den Schlüssel zu einer erfolgreichen, qualifizierungsfokussierten Integrationsstrategie dar. Hier zeigt sich, dass insbesondere individuellen Unterstützungsinstrumenten großer Wert beigemessen werden muss, von der im Rahmen des Projektes in besonderem Maße Chancen folgende Personenkreise profitieren:

Zunehmend kommen auch Geflüchtete in den Langzeitleistungsbezug. Das Projekt erlaubt, über den engen Rahmen der förderfähigen Unterstützungen des SGB II hinaus, bestehende Vorqualifikationen (z.B. Teilanerkennung bestehender Qualifikationen bei Akademikern) an den konkreten Arbeitgeberbedarfen ausgerichtet zu ergänzen.

Das Projekt ist insbesondere für Frauen von großem Nutzen. Diese sind z.T. gut ausgebildet und verfügen über einen Berufsabschluss, haben jedoch durch Heirat und anschließende Familienzeit keine Berufserfahrung erworben, so dass vorhandene Qualifikationen in bestehender Form nicht (mehr) auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Auch hier räumen die Fördermöglichkeiten des Projektes in besonderem Maße passgenaue Unterstützungsmöglichkeiten ein.

Das Kommunale Jobcenter nutzt die Möglichkeiten des Projektes, um explizit Späteinsteige in Ausbildung zu befördern.

Mit Stand Januar 2018 wurden im Rahmen des Projektes 44 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erzielt (darunter 21 Frauen, von denen neun alleinerziehend sind). Mit weiteren 14 Teilnehmenden wurde in einem ersten Integrationsschritt die Aufnahme eines Minijobs erzielt.

### **7.3.3 Digitalisierungsprojekt Rüsselsheim**

Neben der Beschaffung einer neuen Aufrufanlage an den Standorten Rüsselsheim 2016 und Biebesheim 2017 sowie der Einführung der elektronischen Akte im Jahr 2017, ermöglichen Mittel des „Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets“ des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration – auf Projektbasis – eine weitere technische Neuerung im Dienste einer ausgebauten Serviceorientierung einzuführen.

Die erfolgreiche Beantragung der Projektmittel im Rahmen der Förderung von Digitalisierungsprojekten erfolgte im August 2017 und wurde im Oktober 2017 positiv beschieden.

Mit der Umsetzung soll es Kunden des Standortes Rüsselsheim ermöglicht werden, über die Homepage des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau eigenständig Kontakte mit der jeweils betreuenden Integrationsfachkraft zu terminieren.

Hierzu werden den Kunden und Kundinnen online freie aktuelle Termine der betreuenden Integrationsfachkraft angezeigt (ebenfalls können bereits geblockte Gesprächszeiten der Integrationsfachkräfte kreisweit online eingesehen werden, so dass sich die Notwendigkeit telefonischer Nachfragen erübrigt.).

Im Folgenden können ein passender Termin ausgesucht und Angaben zu einem Anliegen hinterlegt werden. Mit einem Ausdruck, der einen Barcode enthält bzw. der auf dem Handy gespeicherten Datei, können die Kunden und Kundinnen sich zum Termin an der Aufrufanlage über einen Barcodescanner authentifizieren. Die zuständige Integrationsfachkraft – bzw. im Abwesenheitsfall ihre Vertretung – erhält auf ihrem Monitor eine Information zur Anwesenheit des Kunden bzw. der Kundin. Über einen Bildschirm im Wartebereich der Kundenzone erfolgt dann der Kundenaufwurf mit Angabe der Zimmernummer.

Mit der Möglichkeit der digitalisierten Terminierung werden die bislang bestehenden Möglichkeiten (über Telefon, Mail oder den häufig genutzten Weg der persönlichen Vorsprache) gewinnbringend ergänzt. Über die Vorzüge des optimierten Kundenleitsystems hinaus, können Wartezeiten im Vorfeld einer persönlichen Vorsprache vermieden und der Arbeitsaufwand für die Kundentheke reduziert werden. Damit stellt das Verfahren eine Prozessoptimierung für alle Beteiligten dar.

Auf der o.g. Grundstruktur technisch aufbauend, ist für 2018 geplant, Stellenangebote für die Kundinnen und Kunden auf der Homepage des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau zu veröffentlichen. Bei Kundeninteresse können die Arbeitgeberdaten bei der zuständigen Integrationsfachkraft erfragt werden.

#### **7.4 Kommunale Eingliederungsleistungen**

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

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

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

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

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

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

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

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

- Übergabemanagement: Beziehende von ALGI, deren Bezug endet und die einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II beim Landkreis stellen (Rechtskreiswechsler)
- Aufstocker: Beziehende von Arbeitslosengeld (ALGI), die ergänzend leistungsrechtliche Zuwendungen nach dem SGB II erhalten
- Rehabilitanden: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des SGB II (eLb), für die nach § 6a SGB IX die Agentur für Arbeit Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist (Reha-Kunden)
- Meldung offener Stellen zur Verbesserung der Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen

- Berufsberatung/Übergang Schule und Beruf/Jugendberufshilfe/Ausbildung
- Arbeitgeberservice
- Anträge auf Arbeitserlaubnis zur Prüfung bevorzogter Arbeitnehmer/innen
- Betreuung von Geflüchteten (rechtskreisübergreifende Fachstelle).

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

Groß-Gerau, 05.02.2018

Der Vorstand

## Anlage Maßnahmenportfolio (Stand: 31.01.2018)

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
1.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AQTIV-Center - First Step</b> (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 Kurzprofil für Kontingentflüchtlinge, Flüchtlinge und Bleibeberechtigte (Asylberechtigte). Ausschlussstatbestand: schwerwiegende gesundheitliche Einschränkungen	Ü25	TZ mind. 15 Std./Woche vormittags	AVM	Groß-Gerau	01.01.2018-31.12.2018	40	480	SGB II
2.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AQTIV-Center - Flexicoach</b> 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	01.01.2018-31.12.2018	40	480	SGB II
3.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AQTIV-Center - JobTreff</b> <b>Unterstützung bei der Entwicklung von</b> 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	01.01.2018-31.12.2018	175	2.100	SGB II
5.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AQTIV-Center -Werkakademie (Sofortmaßnahme)</b> Schnelle Integration und Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	eLb zw. 25 - 64 Jahren (Neuantragsteller), die erstmals oder nach längerer Unterbrechung Leistungen SGB II beantragen	Ü25	TZ mind. 16 Std./Woche	AVM	Rüsselsheim Groß-Gerau	01.01.2018-31.12.2018	86	1.032	SGB II
6.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AVGS - Vermittlungsgutschein</b> Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Arbeitsvermittlungsfirmen	Alle eLb, die in den Arbeitsmarkt integriert werden können	U25 / Ü25	Einzel-Termin	alle Zügel, Vermittler	Standort des Vermittlers	laufend	flexibel		SGB II
7.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>AVGS "Mini Plus"</b> - 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	flexibel		SGB II
8.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>"Durchstarten" - Integrationsangebot für Frauen</b> Individuelle Einzelberatung und Gruppenarbeit zur nachhaltigen Vermittlung erwerbsfähiger leistungsberechtigter Frauen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse oder Ausbildungen. Diese Maßnahme beinhaltet eine Nachbetreuung für 3 Monate nach Arbeitsaufnahme.	Weibliche eLb 20-60 Jahre. Zur Zielgruppe gehören auch Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern, deren Betreuung während der Kernzeiten sichergestellt ist, die Randzeitenbetreuung bei Bedarf jedoch noch ausgebaut werden muss. Die Gruppen werden hinsichtlich vorhandener Schul- und Berufsabschlüsse, Berufserfahrungen, kulturellem Hintergrund etc. heterogen besetzt sein.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	TERTIA	Groß-Gerau / Rüsselsheim	23.10.2017-22.10.2018	30	360	SGB II
9.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>Wirtschaft Integriert</b> (Das Projekt teilt sich in 2 Phasen) 1. Berufsorientierung: berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung Integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungscoaching und Vermittlung in Ausbildungs- oder EQ-Plätze. 2. Einstiegsqualifizierung: Stütz- und Förderunterricht, berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung Integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungscoaching und Vermittlung in Ausbildung. Individuelle Einzelberatung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	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	flexibel	nach Absprache mit den Trägern	ESF / Land und RD Hessen und Wirtschaft
10.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>abH - Ausbildungsbegleitende Hilfen</b> Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung während einer Ausbildung; ggf. Integration in Ausbildung/Arbeit	Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen bis 27 Jahre), die eine berufliche Erstausbildung machen, lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind und die ohne Förderung eine Ausbildung nicht beenden könnten sowie behinderte Menschen, die <u>nicht</u> auf besondere Leistungen angewiesen sind.	U25	individuelle Einzel- u. Gruppengespräche	TWBI Südwest	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.09.2016-31.08.2018	12	144	SGB II

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
11.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation	<b>Aktivierungshilfe für Jüngere (Q + B)</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	01.01.2018-31.12.2018	20	240	SGB II / Land / kommunal
12.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation.	<b>AQTIV-Center -(KiA) Kompetent in Arbeit</b> Überprüfung der - Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Flexibilität, Leistungsbereitschaft, Sorgfältigkeit, Durchhaltevermögen, strukturierte Arbeitsweise, Kommunikationsfähigkeit, Verhaltensreflexion, Kompromissbereitschaft, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Lern- und Weiterbildungsbereitschaft, Eigeninitiative, Arbeitsplatz- und Arbeitsortflexibilität, Einstellung zur Arbeit	eLb 17-64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	AVM	Rüsselsheim	01.01.2018-31.12.2018	40	480	SGB II
13.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>AQTIV-Center -Qualifizierungsmodule</b> 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	01.01.2018-31.12.2018	65	780	SGB II
14.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>AVGS - Aktivierungsgutschein</b> Individuelle Einzelfallförderung (MAT-Einzel)	eLb 17-64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	tw. U25 / Ü25	je nach Maßnahme	alle zugelig. Träger	maßnahmeabhängig	laufend			SGB II
15.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>BaE-Berufsausbildung</b> 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 <b>3 Jahren</b>	63	1.260	SGB II / Land / kommunal
16.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>FbW - Förderung beruflicher Weiterbildung</b> mit Bildungsgutschein	Anerkannte berufliche Rehabilitanden bei Reha-Bedarf, eLb, die einen HASA oder Berufsabschluss anstreben oder ihre Qualifikation erweitern möchten	U25 / Ü25	Einzeltermine	alle zugelig. Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel		SGB II
17.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation.	<b>FrauenStärken - Perspektive Berufstätigkeit</b> 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 (Wiedereinstieg) 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	01.01.2018-31.12.2018	15	180	SGB II / Land
18.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>IdA - Integration durch Austausch</b> Vermittlung in Ausbildung/Arbeit/Schulbildung durch ein Praktikum im Ausland Sozialkompetenz, Selbstvertrauen und Flexibilität stärken Ausbildungs- und Beschäftigungschancen erhöhen Fremdsprachenkenntnisse erlangen	Jugendliche und junge Erwachsene von 18 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 Ausbildungsabrecher/-innen	U25 / Ü25	tgl. in VZ	BWHW	Darmstadt	01.07.2016-noch offen	flexibel	nach Absprache mit dem Träger	ESF / BMAS / SGB II
19.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>Integrationskurs BAMF und berufliche Sprachausbildung - ESF-BAMF</b>	<b>I-Kurs</b> = alle eLb mit Anspruch auf einen durch das BAMF geförderten Deutschkurs <b>berufl. Sprachkurs</b> = alle eLb mit Sprachniveau A1/A2 oder vergleichbaren Deutschkenntnissen	U25 / Ü25	Einzeltermine	VHS / KVHS / sonstige zugelassene Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel	nach Absprache mit dem Träger	ESF / BAMF

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	Arbeitsverhalten, Arbeitsmotivation.	<b>Job-Parcours</b> Berufliche (Neu-)Orientierung der TN durch praxisnahe Erprobungen in verschiedenen Bereichen, fachl. Qualifizierungen (Kurzqualifikationen, Fachsprachenschulung), Integrationsunterstützung.	eLb 18 - 65 Jahre, arbeitsmarktfrem, keine verwertbare Berufserfahrung, mit Unterstützungsbedarf bei der beruflichen (Neu-) Orientierung (ungeeignet für TN, für die eine Berufsausbildung eine Alternative darstellt)	tw. U25 / Ü25	Einzeltermine	gaetan-Data	Kelsterbach	04.05.2016-03.05.2018	18	216	SGB II
21.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>JobPerspektive</b> Eine Maßnahme für Migranten und Migrantinnen mit fehlenden Sprachkenntnissen (Deutsch) vor, während oder nach einem Integrationskurs.	eLb 18-49 Jahre, Menschen mit Migrationshintergrund, Migranten und Migrantinnen, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben. Dies können sowohl Neukunden als auch Bestandskunden sein. Für Neukunden kann diese Maßnahme auch als Sofortangebot nach § 15a SGB II genutzt werden.	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	TERTIA/ ZW	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.12.2016-30.11.2018	65	780	SGB II
22.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>Qualifizierungsmodul Büromanagement</b> Ziel der Maßnahme ist es, die Teilnehmenden zu befähigen, alle anfallenden grundlegenden Aufgaben eines Büroalltags fachgerecht und effizient ausüben zu können.	eLb 20-60 Jahre mit EDV- bzw. kaufmännischen Grundkenntnissen und guten Deutschkenntnissen.	Ü25	tgl. in TZ	KVHS GG	Groß-Gerau	2 Module á 16 Wochen Beginn März und August 2018	je Modul 12 Teilnehmerplätze	90	SGB II
23.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>Qualifizierung EDV-Grundlagen</b> 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 20-60 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	2 Module in 2017 2 Modul in 2018 á 8 Wochen	je Modul 15 Teilnehmerplätze	120	SGB II
24.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	<b>StromsparCheck (AGH mit Qualifizierungsanteil)</b>	eLb des KJC GG, die gutes technisches Verständnis und gute Sozialkompetenz 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	01.01.2018-31.12.2018	10	120	SGB II / Land
25.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Mitwirkung i.d. Fallsteuerung	<b>AQTIV-Center - Aufsuchende Hilfe</b> Aktuelle Probleme der persönlichen Situation der TN sollen bearbeitet werden. Ziel ist die Wiederherstellung des Kontakts zur IFK, ggf. die Einmündung in eine Anschlussmaßnahme.	eLb 25-64 Jahre, zu denen aus unterschiedlichen Gründen der Kontakt mit dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau abgerissen ist und die mit den üblichen Mitteln nicht mehr erreichbar sind.	Ü25	Einzeltermine	AVM	Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, MöWa	01.01.2018-31.12.2018	125	1.500	SGB II
26.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Lebenspraktische Kompetenzen	<b>Arbeitsgelegenheiten (AGH MAE)</b> Stabilisierung der Tagesstruktur und Stärkung des Selbstwertgefühls	Arbeitsmarktfremde eLb, zur (Wieder-)Herstellung der Rahmenbedingungen, um langfristig schrittweise in den ersten Arbeitsmarkt herangeführt zu werden.	U25 / Ü25	25 Std./Wo.	versch. Träger;	Rüsselsheim, Groß-Gerau	01.01.2018-31.12.2018	93	1.116	SGB II
27.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen; Mitwirkung i.d. Fallsteuerung	<b>AVGS - Mobile Integrationshilfe für Migrantinnen</b> Gesellschaftliche Integration, Entwicklung realistischer beruflicher Ziele, Feststellung von Stärken und Ressourcen sowie Entwicklungsbedarfen, Abbau von Vermittlungshemmnissen. Vermittlung relevanter Informationen zum Bildungssystem und zur Berufs- und Arbeitswelt.	Erwerbsfähige Frauen (20-64 Jahre) mit Migrationshintergrund (insbesondere ausländischer Staatsangehörigkeit) mit oder ohne Erziehungsaufgaben, bei denen die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Arbeitsstelle grundsätzlich möglich erscheint. Die Zielgruppe wird verschiedene Qualifikationsniveaus als auch unterschiedliche Sprachkompetenzen vorweisen.	Ü25	Einzeltermine 2 Std./Wo.	gsm	Rüsselsheim	laufend	flexibel		SGB II
28.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Rahmenbedingungen	<b>Beratungsstellen -Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a)</b> 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	flexibel		Kreis
29.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen	<b>Beratungsstellen -Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a)</b> Schuldnerberatung, Suchtberatung	Alle eLb mit Problemlagen in der persönlichen Lebensführung	U25 / Ü25	Einzeltermine	versch. Träger;	Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, MöWa	laufend	flexibel		Kreis
30.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Ausbildungsreife	<b>BvB</b> -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 Grone	Groß-Gerau / Rüsselsheim	08.09.2017-07.09.2018	44	528	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	<b>Produktionsschule (KPS)</b> 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, lernschwache 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 * Ungelehrte * 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	01.09.2017-31.08.2018	18	216	SGB II / SGB VIII / Land
32.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	<b>Ärztlicher Dienst / Psychologischer Dienst</b> (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	flexibel		SGB II
33.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	<b>AVGS - Gesundheit</b> Modul 1-Einzelcoaching zum (Wieder-)Einstieg in den Job - Statusfeststellung der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit durch interdisziplinäres Team (Arzt, Psychologe, Gesundheitsberater)mit persönlichem Auswertungsgespräch	Alle eLb, bei denen der Gesundheitszustand unklar ist und vor Integrationsbemühungen abzuklären ist	U25 / Ü25	Einzeltermine	Softdoor GmbH	Biebesheim (Pilot)	laufend	flexibel		SGB II
34.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	<b>AktivJob -Bewegung und Ernährung-</b> Ziel ist es, Kunden durch eine bewegungs- und ernährungsbezogene Gesundheitsförderung zu aktivieren bzw. zu stabilisieren, ihre physische und psychische Leistungsfähigkeit zu erhöhen und somit die Vermittlungschancen auf dem Ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Es wird veranschaulicht, dass „Gesundheit“ multifaktoriell begründet ist und Interdependenzen zwischen körperlichen, mentalen und sozialen Aspekten bestehen, die – sofern sie positiv gestärkt werden – eine solide Lebensstabilität bilden.	eLb 18 - 60 Jahre, die verschiedene gesundheitliche Einschränkungen –häufig einhergehend mit einem eingeschränkten Selbstwertgefühl und einer instabilen Motivation– aufweisen.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	KVHS GG	Groß-Gerau	01.12.2017-30.11.2018	24	288	SGB II
35.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	<b>SIA - Stark in Arbeit</b> Stabilisierung für Kunden, die psychische und/oder psychosoziale Probleme und/oder ausgeprägte Verhaltensauffälligkeiten aufweisen. Auch für Kunden mit einem GdB aufgrund einer psychischen Erkrankung sowie Kunden mit einer vermuteten, aber bislang nicht diagnostizierten psychischen Erkrankung.	Zur Identifikation der Zielgruppe 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
36.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit  Integration	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u>  Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen, <u>Ausbildungsreife</u> Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>Beratungsstelle Ausbildung und Arbeit</b> Klärung des individuellen Handlungsbedarfs, Bewerbungshilfen, Akquise von geeigneten Praktikums- und Ausbildungsplätzen	Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren mit vielfältigen und schwerwiegenden Defiziten im Ressourcenbereich Motivation, sozialer Kompetenz, beruflicher Orientierung, persönlicher Lebensumstände, die auf andere Weise nicht erreicht werden können.	U25	Einzeltermine	Internationaler Bund GG / VHS Rüsselsheim	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.09.2017-31.08.2018	40	480	SGB II / Kreis

Lfd.-Nr.	Förderziel	Ressourcenbereich	Maßnahme -Kurzbeschreibung-	Zielgruppe	Altersgruppe	Anwesenheitspflicht	Träger aktuell	Maßnahmeort	Maßnahmedauer	TN-Plätze pro Monat	Maximale TN-Plätze im Vertragszeitraum	Budget
37.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit  Integration	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u>  Rahmenbedingungen, Lebenspraktische <u>Kompetenzen</u> Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	<b>Coaching Erziehender Mütter und Väter</b> Klärung des individuellen Handlungsbedarfs, Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung und der beruflichen Orientierung, Akquise von geeigneten Praktikums- und Ausbildungsplätzen	Die Maßnahme richtet sich an ERZIEHENDE erwerbsfähige Leistungsberechtigte zwischen 18 und 49 Jahren, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben.	tw. U25 / Ü25	Einzeltermine	BWHW / ZfW	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.07.2017-30.06.2018	45	540	SGB II
38.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u>  <u>Ausbildungsreife</u>	<b>Joblinge regulär</b> Berufliche Orientierung, Kennenlernen praktischer Tätigkeiten, Heranführung und Vermittlung in Ausbildung, Einsatz eines Ausbildungscoach zur Stabilisierung sowie Erhalt der Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsaufnahme	eLb U25 -Jugendliche und junge Erwachsene, die in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen.	U25	Einzeltermine	Joblinge gAG	Wiesbaden / Darmstadt	15.05.2017 - 14.05.2018	20	240	SGB II / Kreis
39.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u>  <u>Ausbildungsreife</u>	<b>Joblinge für Geflüchtete „JobNavigator“</b> Kennenlernen der deutschen Sprache sowie struktur und rahmende Faktoren des deutschen Arbeitsmarktes, berufliche Orientierung für junge Menschen mit Fluchthintergrund Beruflichen Orientierung, Kennenlernen praktischer Tätigkeiten, Heranführung und Vermittlung in Ausbildung, Einsatz eines Ausbildungscoach zur Stabilisierung sowie Erhalt der Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsaufnahme	eLb U25 -Jugendliche und junge Erwachsene (bis 27 Jahre), die in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen.	U25/tw. Ü25	Einzeltermine	Joblinge gAG	Frankfurt und Wiesbaden	17.07.2017-16.09.2019	60	1080	SGB II / Kreis
40.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit  Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u>  Rahmenbedingungen, Lebenspraktische <u>Kompetenzen</u>	<b>SB-Coaching - Eingliederung und Beratung von Menschen mit Schwerbehinderung</b> Die Maßnahme dient der Unterstützung bei der Entscheidungsfindung und Konkretisierung des Berufsziels, zur Verringerung von Vermittlungshemmnissen und der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.	eLb 23-58 Jahre mit einem Behinderungsgrad > 50 bzw. Gleichgestellte. Ausgenommen sind blinde Menschen und Menschen mit starker Hör- und/oder Sprachbeeinträchtigung. Der Personenkreis wird heterogen besetzt sein (keine Einschränkung bezüglich Geschlecht, Alter, vorhandenem Berufsabschluss, Berufserfahrung, Vermittlungshemmnissen und Migration).	tw. U25 / Ü25	Einzeltermine	BWHW	Groß-Gerau	01.10.2017-30.09.2018	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 der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Frauenzentrum	Frauenzentrum Rüsselsheim
gaetan-data	gaetan-data GmbH
gsm	GSM Training & Integration GmbH
IB	Internationaler Bund
InA	Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V.
Joblinge	Joblinge gAG
KVHS	Kreisvolkshochschule
Softdoor	Softdoor GmbH
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)