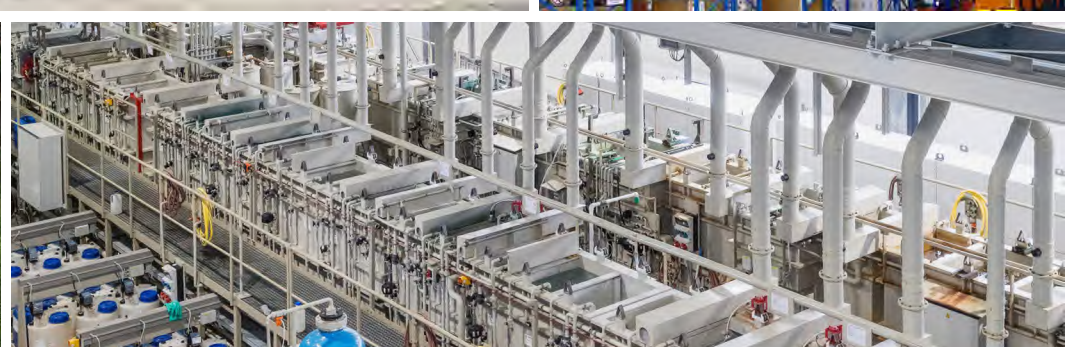




2018



Eingliederungsbericht

Inhaltsverzeichnis

1	Kurzportrait des Kommunalen Trägers Kreis Groß-Gerau	3
2	Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt	5
3	Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers	6
4	Kernaussagen zu den Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau	8
4.1	Einsatz des integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa Modell	8
4.2	Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau	10
4.2.1	Zielgruppenorientierte Ansätze	10
4.2.1.1	Sofortangebote für Neukund*innen	10
4.2.1.2	Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener	10
4.2.1.3	Die Kundengruppe der 25 - bis unter 50-jährigen	11
4.2.1.4	Förderung von Älteren (50plus)	12
4.2.1.5	Migrant*innen und Geflüchtete	12
4.2.1.6	Förderung von Eltern und Alleinerziehenden	13
4.2.1.7	Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden	15
4.2.1.8	Förderung von Existenzgründern und Selbständigen	15
4.2.1.9	Der übergreifende Ansatz der „Aufsuchenden Hilfe“	16
4.2.2	Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien	17
4.2.2.1	Entwicklung einer passfähigen Arbeitskräftesicherungsstrategie	17
4.2.2.2	Der Arbeitgeberservice und die bewerberorientierte Vermittlung	17
4.2.2.3	Integration in Ausbildung – der Ausbildungscoach im Arbeitgeberservice	18
4.3	Sonderprogramme	19
4.3.1	Förderung von langzeitarbeitslosen Erwerbsfähigen	19
4.3.2	Förderung von Langzeitleistungsbeziehenden	19
5	Arbeitsmarktpolitische Strategie	22
6	Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen	23
7	Entwicklung der Fallzahlen in 2018	26
8	Bewertung durch den zugelassenen kommunalen Träger	30
	Anhang:	
	- Maßnahmenportfolio Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau	
	- Auflistung der aktuellen Träger	
	- Legende der Abkürzungen	

1 Kurzportrait des Kommunalen Trägers Kreis Groß-Gerau

Der Kreis Groß-Gerau liegt mitten in der Rhein-Main-Region – der Region mit großen Wachstums-Chancen innerhalb Europas. Seine Verkehrsverbindungen sind hervorragend, seine Wirtschaftskraft ist enorm und seine Dienstleistungen überzeugend.

In den 14 Städten und Gemeinden leben 274.526 **Einwohner*innen**, davon in der Kreisstadt Groß-Gerau 25.302 Personen. Die größte Stadt ist Rüsselsheim mit 65.440 Einwohner*innen, die kleinste Kommune die Gemeinde Stockstadt mit lediglich 6.042 Einwohner*innen.¹

Der Kreis Groß-Gerau weist ein kontinuierliches Bevölkerungswachstum und damit eine zunehmende Bevölkerungsdichte aus. Dies ist zum einen auf einen vermehrten Zuzug, also Wanderungsgewinne, zum anderen auf steigende Geburtenzahlen und ein insgesamt positives Bevölkerungssaldo (Geburtenüberhängen gegenüber der Sterberate) zurückzuführen.

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

Grundsätzlich liegt das **Durchschnittsalter** der Bürger*innen des Kreises unterhalb der hessischen Durchschnittswerte (Durchschnittsalter Kreis Groß-Gerau 42,8 Jahre²; Durchschnittsalter in Hessen 43,8 Jahre³).

Ebenso ist anhand der Gegenüberstellung der **Altersstruktur** zwischen dem Kreis Groß-Gerau und dem Bundesland Hessen ersichtlich, dass der Kreis Groß-Gerau über eine vergleichsweise „junge“ Bevölkerung verfügt.

Die Altersstruktur der Kreisbevölkerung verteilt sich wie folgt:

17,8% der Bevölkerung sind jünger als 18 Jahre, 62,9% zwischen 18 und 65 Jahre alt und 19,3% älter als 65 Jahre.⁴

Die Bevölkerungsstruktur Hessens ist wie folgt verteilt:

16,7% der Bevölkerung sind jünger als 18 Jahre, 62,7% zwischen 18 und 65 Jahre alt und 20,6% älter als 65 Jahre.⁵

Der Anteil an Pass-Ausländer*innen an der Gesamtbevölkerung des Kreises liegt bei 21,5%⁶ gegenüber einem Durchschnittswert Hessens von 15,7%.⁷ Darüber hinaus weisen 40,27%

¹ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2019: Die Bevölkerung in den hessischen Gemeinden am 31.12.2018

² Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2019: Durchschnittsalter der Bevölkerung in den hessischen Verwaltungsbezirken; Daten zum Stichtag 31.12.2018

³ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2019: Durchschnittsalter der Bevölkerung in Hessen hessischen Gemeinden; Daten zum Stichtag 31.12.2018

⁴ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2019: Hessische Kreiszahlen Band 2, 2018; Daten zum Stichtag 31.12.2017

⁵ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2019: Bevölkerung Hessens nach Altersgruppen und Geschlecht; Daten zum Stichtag 31.12.2018

⁶ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2018: Statistische Berichte, Die Bevölkerung der kreisfreien Städte und Landkreise Hessens am 31. Dezember 2017 nach Alter und Geschlecht.

⁷ Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt Wiesbaden, 2018: Statistische Berichte, Die Bevölkerung der kreisfreien Städte und Landkreise Hessens am 31. Dezember 2017 nach Alter und Geschlecht

der Gesamtbevölkerung des Kreises einen Migrationshintergrund auf.⁸ Die damit einhergehenden Herausforderungen der Sprachförderung und berufsrelevanten Qualifizierungen werden im Kap. 4.2.1.5 weiter ausgeführt.



Dem Kreis gehören die Städte Groß-Gerau, Rüsselsheim, Raunheim, Kelsterbach, Mörfelden-Walldorf, Riedstadt, Gernsheim und Ginsheim-Gustavsburg sowie die Gemeinden Biebesheim, Stockstadt, Büttelborn, Nauheim und Bischofsheim an.

Der Kreis ist ein Flächenkreis (453,05 km²) mit drei unterschiedlich geprägten Regionen:

Nordkreis
Mittelkreis
Südkreis

Zum Nordkreis zählen Bischofsheim, Ginsheim-Gustavsburg, Rüsselsheim, Raunheim und Kelsterbach. Die direkte Nähe zu den benachbarten Städten (Mainz, Wiesbaden, Frankfurt) prägt das städtisch-industrielle Bild. Auch der Flughafen spielt dabei – unter anderem als größter Arbeitgeber der Region – eine wesentliche Rolle. Mit dem Opel-Stammwerk Rüsselsheim ist zudem der größte Arbeitgeber des Kreises im Norden angesiedelt. Der Nordkreis bietet viele Arbeitsplätze und ist verkehrstechnisch mit mehreren Autobahnen und Bahnlinien erschlossen. Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund ist sehr hoch.

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

Der Mittelkreis ist eher landwirtschaftlich geprägt, verfügt jedoch dennoch über sehr gute Verkehrsanbindungen.

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

Zunehmend siedeln sich Unternehmen aus der Lager- und Logistik-Branche im Kreis an.

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

⁸ Quelle: Der Kreis Groß-Gerau, Kreismonitor, Sozialdaten 2017; Auswertungen basierend auf der Bevölkerungsdatenbank von ekom 21, Daten zum Stichtag 31.12.2017.

2 Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt

Der Kreis Groß-Gerau ist ein moderner Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensraum. Als echter Verkehrsknotenpunkt verfügt er mit zwölf Autobahnanschlüssen, zwei Frachthäfen an Rhein und Main und in unmittelbarer Nähe zum Flughafen Frankfurt über ausgezeichnete Verkehrsanbindungen zu Land, zu Wasser sowie in der Luft und nimmt damit Platz 5 im inhereuropäischen Vergleich der internationalen multimodalen Erreichbarkeit ein. Aufgrund dieser einzigartigen Lage und Infrastruktur bietet der Kreis Groß-Gerau optimale Bedingungen als Wirtschaftsstandort und zählt zu einer der dynamischsten und wirtschaftsstärksten Regionen Deutschlands.

Auch im Bereich Forschung und Entwicklung führt der Kreis Groß-Gerau im hessenweiten Vergleich sowohl hinsichtlich der Investitionen als auch der Beschäftigten und nimmt im Ranking im Bereich Innovation und Wettbewerb Platz 6 von 401 Kreisen ein. An den umliegenden Hochschulen werden 80.000 Studierende in MINT-Fächern ausgebildet.⁹

Der Kreis Groß-Gerau ist ein Gewerbe- und Industriestandort. Wirtschaftliche Schwerpunkte bilden die Branchen Lager/Logistik/Spedition, Handel und das verarbeitende Gewerbe. Mit dem deutschen Hauptsitz der 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. Die unmittelbaren Auswirkungen des Verkaufs an den französischen Autokonzern PSA im August 2017 sind bislang auf dem regionalen Arbeitsmarkt noch nicht zu erkennen.

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

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

⁹ Quelle: <https://www.kreisgg.de/wirtschaft/innovationsraum/> Datum des Zugriffs 19.08.2019

Arbeitslosigkeit – BA Statistik

	Insgesamt		SGB II		SGB III	
	absolut	Anteil	absolut	Anteil im Rechtskreis	absolut	Anteil im Rechtskreis
		in %		in %		in %
	6.688	100	4.353	100	2.335	100
Männer	3.677	55,0%	2.262	52,0%	1.415	60,6%
Frauen	3.011	45,0%	2.091	48,0%	920	39,4%
15 bis unter 25 Jahre	668	10,0%	416	9,6%	252	10,8%
50 Jahre und älter	1.876	28,1%	1.026	23,6%	850	36,4%
Langzeitarbeitslose	2.084	31,2%	1.940	44,6%	144	6,2%
Schwerbehinderte	520	7,8%	309	7,1%	211	9,0%
Ausländer	3.119	46,6%	2.279	52,4%	840	36,0%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Groß-Gerau, Nürnberg, Dezember 2018

Im Dezember 2018 waren insgesamt 6.688 (Dezember 2017: 7.202) Menschen arbeitslos: 4.353 Personen (2017: 5.148) im Rechtskreis SGB II und 2.335 Personen (2017: 2.054) im Rechtskreis SGB III. Damit zeichnen beide Rechtskreise weiterhin von einander abweichende Entwicklungen auf: Während im Rechtskreis des SGB III die Arbeitslosenzahlen wie bereits im Vorjahr anstiegen, sank die Anzahl im Rechtskreis des SGB II.

Insbesondere bei den Langzeitarbeitslosen konnte im Rechtskreis des SGB II die Quote das dritte Jahr in Folge gesenkt werden (Dezemberwerte 2016: 53,4%, 2017: 47,3%, 2018: 44,6%).

Die Arbeitslosenquote im Dezember 2018 betrug 4,5%, davon 2,9% im Rechtskreis SGB II.¹⁰

3 Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers

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

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

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

Gründe für die Einrichtung einer AöR waren im Wesentlichen, durch kurze Entscheidungswege eine größere Flexibilität hinsichtlich Personal und Haushalt zu gewinnen.

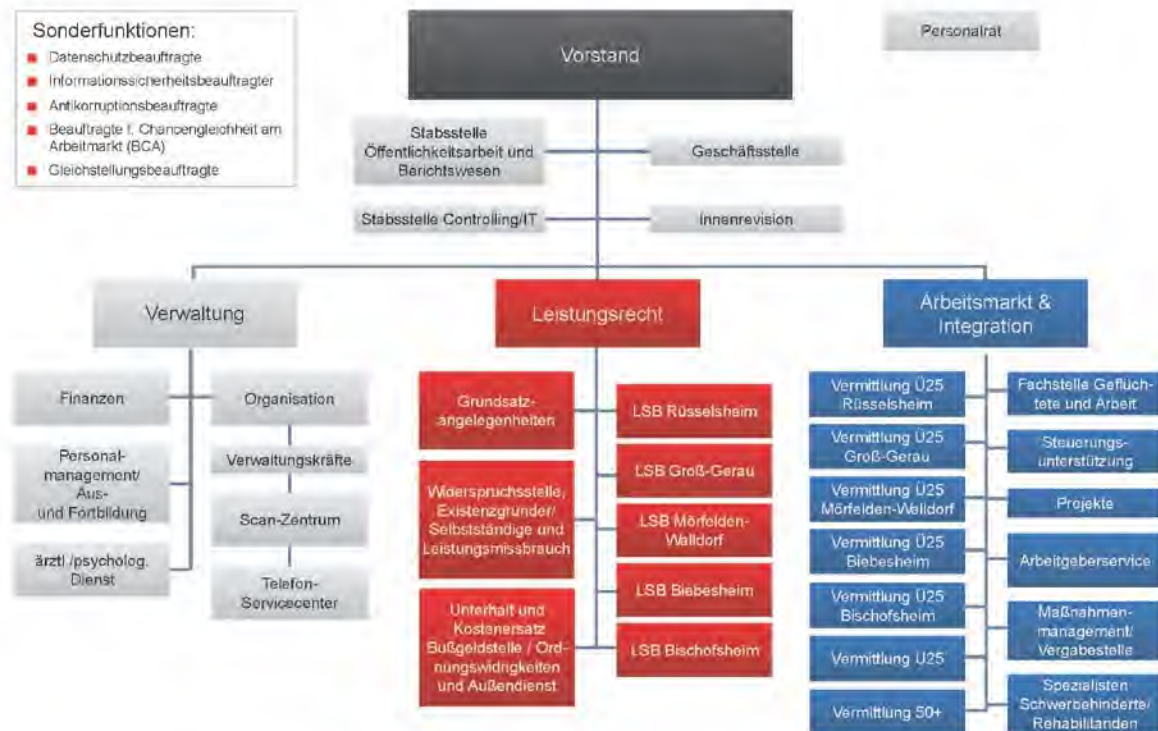
Gleichzeitig sichert eine enge Verzahnung mit der Kreisverwaltung – basierend auf entsprechenden Vereinbarungen und Kooperationen – sowie die Zusammenarbeit mit den poli-

¹⁰ Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Hessen/Gross-Gerau-Nav.html>

tischen Gremien eine an den Zielen und inhaltlichen Vorgaben des Kreises ausgerichtete Aufgabenwahrnehmung durch die AöR.

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau besteht aus den drei wesentlichen Bereichen Verwaltung, Leistungsrecht sowie Arbeitsmarkt & Integration.

Organigramm des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau:



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

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

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

4 Kernaussagen zu den Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau

4.1 Einsatz des integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa Modell

Seit 2015 wird im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau ein ressourcenorientiertes Fallsteuerungsmodell (RoFa – ressourcenorientierte Fallarbeit) eingesetzt, das auf Basis des fa:z modells © von einer hausinternen Projektgruppe erarbeitet wurde.

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

Die Kerninhalte des RoFa Modells:

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

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

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

Die Integrationsfachkräfte des Jobcenters profilieren alle Kund*innen umfänglich in neun klar ausdefinierten Ressourcenbereichen:

- Bewerbungs- und Stellensuchverhalten
- Qualifikation
- Arbeitsverhalten
- Sozialverhalten
- Motivation
- Rahmenbedingungen
- Lebenspraktische Kompetenzen

- Leistungsfähigkeit (körperlich, psychisch)
- Mitwirkung in der Fallsteuerung.

Als Grundsatz der Integrationsarbeit gilt: Auch ein Kunde/eine Kundin mit zahlreichen (offensichtlichen) Hemmnissen kann die eine relevante Stärke besitzen, die eine Integration ermöglicht. Dies bedeutet Stärken- statt Defizitorientierung.

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

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

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

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

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

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



4.2 Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau

Der Eingliederungsbereich wird grundlegend in drei Bereiche altersspezifisch eingeteilt:

- Teams mit Kund*innen im Alter von 15 – 24 Jahren
- Teams mit Kund*innen im Alter von 25 – 49 Jahren
- Teams mit Kund*innen 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 – ihren Bedarfen entsprechend –, angemessen fokussiert beraten, betreut und damit zielorientiert und effektiv integriert werden.

4.2.1 Zielgruppenorientierte Ansätze

4.2.1.1 Sofortangebote für Neukund*innen

Allen Bürger*innen, die beim Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau einen Neuantrag stellen, werden unverzüglich Angebote zur Eingliederung in Arbeit unterbreitet.

Dabei wird im Rahmen eines ersten Beratungsgesprächs ein Kurzprofilung erstellt, auf Basis dessen jeder Kundin/jedem Kunden, der Leistungen begehrt, zeitnah und passgenau eine Sofortmaßnahme angeboten werden kann.

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

4.2.1.2 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.

Das Team U 25 ist dezentral organisiert und in allen Servicebüros mit Integrationsfachkräften vertreten. Das Team ist für 2.615 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 24 Jahren verantwortlich.¹¹

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 beider Jugendämter (Kreis Groß-Gerau, Stadt Rüsselsheim), der Bundesagentur für Arbeit und den regionalen Trägern, um den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich zu gestalten.

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 häufiger 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 U25-Bereich hoch. Durch das aufsuchende Fallmanagement eingesetzter Jugendcoachs gelingt es dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau, auch diese Jugendlichen zu erreichen, mit ihnen passende Hilfsangebote (z.B. Suchtberatung) auszuwählen und, dem Prinzip der kleinen Schritte folgend, die Vermittlungsfähigkeit wieder herzustellen.

4.2.1.3 Die Kundengruppe der 25 - bis unter 50-jährigen

Die Kundengruppe der 25 - bis unter 50-jährigen stellt mit 7.749 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die größte Zielgruppe des Jobcenters dar.¹²

In jedem Servicebüro ist für die Betreuung dieses Personenkreises ein eigenes Team installiert.

Diese Kundengruppe spiegelt – je nach individueller Situation der Kund*innen – sehr unterschiedliche Handlungsfelder wider.

Sofern Berufserfahrung und/oder vorhandene Qualifikationen dies ermöglichen, liegt der Fokus auf einer zeitnahen Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Sollte dies nicht unmittelbar gelingen, werden zunächst abschlussorientierte Qualifikationen bzw. Teilqualifikationen angestrebt, um mittelfristig nachhaltige Integrationen zu bewirken.

¹¹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, S2S Cockpit BA – Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 11.12.2018

¹² Quelle: Bundesagentur für Arbeit, S2S Cockpit BA – Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 11.12.2018

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

Darüber hinaus werden auch gezielt Weiterbildungen und Umschulungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gefördert.

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

Förderfähig sind:

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

Einhergehend mit der Zielsetzung nachhaltiger Integrationen kommt dem Aspekt der Qualifizierung im Rahmen der Handlungs- und Integrationsstrategie – auch bei Kund*innen Ü 25 – ein hoher Stellenwert zu. „Drehtür-Effekte“ schneller Integrationen sollen vermieden und stattdessen die Erfordernisse des Arbeitsmarktes an „lebenslanges Lernen“ proaktiv im Rahmen der Integrationsstrategie umgesetzt werden. Denn qualifizierte Arbeitskräfte werden besser entlohnt, sind seltener gezwungen, den Arbeitgeber zu wechseln und laufen weniger Gefahr, arbeitslos zu werden.

4.2.1.4 Förderung von Älteren (50plus)

Das Team 50plus ist zur Betreuung der 2.842 Kund*innen dezentral organisiert und in allen Servicebüros mit Integrationsfachkräften vertreten.¹³

Die Integrationsarbeit wird – analog zum Bundesprogramm "Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen", das von 2008 bis 2015 vom Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau erfolgreich umgesetzt wurde – mit einem auf die Personengruppe abgestimmtem Kontaktdichtekonzept und zielgruppenspezifischen Aktivierungs- und Vermittlungsansätzen fortgeführt.

4.2.1.5 Migrant*innen und Geflüchtete

Im Einzugsgebiet des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau verfügen ca. 40% der Bürger*innen 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 Kund*innen gleichermaßen an den Unterstützungsinstrumenten innerhalb

¹³ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, S2S Cockpit BA Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 11.12.2018

der Regelstruktur teilhaben zu lassen. Das bedeutet, dass auch Neuzugewanderte – ungeachtet des Migrations- oder Fluchthintergrundes – nach Einmündung in das SGB II in die Ressourcenorientierte Fallarbeit eingesteuert, und über für sie passgenaue Angebote der Regelstruktur gefördert werden.

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

Daraus ergibt sich für einen großen Teil der Kund*innen des Kommunalen Jobcenters die Notwendigkeit einer grundlegenden Schulung der deutschen Sprachkenntnisse.

Grundsätzlich konnte den Nachfragen an Sprachangeboten im Jahr 2018 entsprochen werden, da das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge die Anzahl der angebotenen Sprachkurse weitgehend an die Bedarfslage anpassen konnte. Dennoch ergaben sich bei den Teilnehmenden der Sprachkurse oft erhebliche Wartezeiten zwischen Integrationskursen und Sprachangeboten der berufsbezogenen Deutschsprachförderung (DeuFöV nach § 45a des AufenthG) bzw. zwischen den einzelnen Sprachkursmodulen. Dies erschwerte einen zügigen Fortgang des für den Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifizierungsprozesses erheblich.¹⁴

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

Qualifizierte Kund*innen werden im Rahmen der bewerberorientierten Vermittlung des Arbeitgeberservice in den Ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Sind die Deutschkenntnisse für die Aufnahme einer Tätigkeit noch nicht vorhanden oder nicht ausreichend, können die Kund*innen diese, nach Möglichkeit in Verbindung mit Qualifizierungsmaßnahmen, erwerben.¹⁵

Die im Oktober 2016 gegründete „Fachstelle Geflüchtete und Arbeit“ verlagerte gegenüber dem Vorjahr weiterhin die Ausrichtung des Aufgabenspektrums von rechtskreisübergreifenden Beratungsangeboten zu konkreten Unterstützungsinstrumenten des Regelgeschäfts im Rahmen des SGB II.

Darüber hinaus wurde die – in enger Anknüpfung an den Arbeitgeberservice und das Maßnahmenmanagement konzipierte – Beratung, Qualifizierung und Vermittlung einzelner Teilzielgruppen (Frauen, Hochschulabsolventen) zu einem integrierten Konzept der Fachstelle verdichtet.

4.2.1.6 Förderung von Eltern und Alleinerziehenden

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 er-

¹⁴ 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.

¹⁵ s. hierzu Maßnahmenportfolio Position Nr. 13

schwert den beruflichen Wiedereinstieg und eine erfolgreiche berufliche Integration setzt flexible Regelungen der Kinderbetreuung voraus. So muss vor Beginn einer beruflichen Orientierung, Qualifikation oder dem Wiedereinstieg in das Arbeitsleben als erster Schritt die Kinderbetreuung geklärt sein, damit sich die Arbeitszeit – insbesondere 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 SGB II-Träger, über die Geburt des Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres – gezielte Verfahrensschritte einer Integrationsstrategie auf den ersten Arbeitsmarkt verfolgt.

Diese umfassen – schon vor Eintritt des Mutterschutzes – bedarfsorientierte Informationen über Beratungs-, Unterstützungs- und Vermittlungsangebote, die durch regionale Informationsveranstaltungen der BCA (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.¹⁶ 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.

Die Fachstelle Erziehende

Mit dem Ziel, die Integration von Frauen und Alleinerziehenden in Arbeit zu steigern, ist seit 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 aller Servicebüros des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau.

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 Kund*innen kommuniziert werden.

Eine Bilanzierung der Ergebnisse seit Einführung der Fachstelle belegt, dass ein intensives Coaching, das die spezifischen Unterstützungsbedarfe der Zielgruppe aufzugreifen vermag, Früchte trägt:

So wurden im Jahr 2018 insgesamt 48 Personen intensiv in der Fachstelle Erziehende betreut.

¹⁶ 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.

Bei den Alleinerziehenden (mit ein bis drei Kindern) wurden 23 Integrationen in Arbeit erzielt, davon 20 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, zwei Aufnahmen eines Minijobs und eine Vermittlung in Selbständigkeit.

Ferner wurden Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen 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.

4.2.1.7 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 – 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 den Kund*innen intensiviert und die Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt optimiert werden.

Zudem greift das Kommunale Jobcenter auf das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) zurück, 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.

Im Jahr 2018 wurde die Zusammenarbeit zwischen dem SB-/Reha-Team und dem Arbeitgeberservice weiterhin intensiv betrieben. Dennoch bewegte sich die Integrationsquote von Arbeitssuchenden mit Schwerbehinderung im Berichtszeitraum weit unterhalb der Vorjahreswerte. Die kontinuierliche Rückläufigkeit von 18% im Januar 2018 auf 13% im Dezember 2018 lässt aber auch deutlich erkennen, dass ungeachtet einer anhaltend guten Konjunktur versteckte Potentiale im Sinne von „Creaming-Effekten“ weitestgehend ausgeschöpft sind und die unverändert im Leistungsbezug stehenden Kund*innen häufig mehrfache und komplexe Einschränkungen aufweisen.

4.2.1.8 Förderung von Existenzgründern und Selbständigen

Existenzgründer und bereits Selbstständige (ExSe) werden im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau von spezialisierten und betriebswirtschaftlich geschulten Fachkräften beraten. Die Kund*innen werden in einer engen Zusammenarbeit zwischen der zuständigen Integrationsfachkraft und dem Sachbearbeiter für Leistungsgewährung betreut. So können die Inter-

dependenzen beider Integrationsaspekte unmittelbar bei der Eingliederung aufgegriffen und in die konkrete Handlungsstrategie eingebunden werden.

Grundsätzlich fokussiert das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau eine Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem Ersten Arbeitsmarkt, da sich selbstständige Beschäftigungen häufig nicht als tragfähig erweisen. Durch gezielte Unterstützungsangebote und die intensive Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice konnte der Anteil der in diesem Team betreuten Bedarfsgemeinschaften auf 68 Bedarfsgemeinschaften gesenkt werden.¹⁷

4.2.1.9 Der übergreifende Ansatz der „Aufsuchenden Hilfe“

Der Logik des zielgruppenorientierten Ansatzes folgend, greift die Arbeit des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau 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 Kund*innen, 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 Kund*innen, während derer im häuslichen Umfeld der Kontakt zwischen Jobcenter und Kunde oder Kundin zunächst in einem geschützten Rahmen wieder aufgenommen werden kann, um eine Kontinuität der gemeinsamen Arbeitsbeziehung wieder aufzubauen.

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

Für die Zielgruppen der 25- bis unter 50-jährigen und die der über 50-jährigen wird die „Aufsuchende Hilfe“ als Angebot eines Bildungsträgers ausgeführt, das durch die Integrationsfachkräfte angestoßen wird, sofern ein Kunde/eine Kundin sich der Mitwirkung entzieht. Innerhalb laufender Maßnahmen, die der Stärkung der Ressourcenbereiche „Arbeitsverhalten“, „Sozialverhalten“, insbesondere aber „Arbeitsmotivation“ dienen, kann das Instrument Maßnahme stützend eingesetzt werden.

Ist eine Kontaktaufnahme durch die „Aufsuchende Hilfe“ im häuslichen Umfeld trotz mehrfacher Hausbesuche nicht möglich, weil Kund*innen auch zu unterschiedlichen Zeiten nicht

¹⁷ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, S2S Cockpit BA Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, aufgeteilt in Vermittlungsteams; Stichtag: 10.12.2018

an der von ihnen angegebenen Meldeadresse angetroffen werden, mündet auch dieser Sachverhalt konsequent in den weiteren Verfahrensablauf ein, um den Verdacht eines Leistungsmisbrauchs im Weiteren rechtssicher überprüfen zu können.

4.2.2 Arbeitsmarktorientierte Integrationsstrategien

4.2.2.1 Entwicklung einer passfähigen Arbeitskräftesicherungsstrategie

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

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

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

Auf diesen Erkenntnissen aufbauend, finden regelmäßig, vom Arbeitgeberservice des Kommunalen Jobcenters in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit organisiert, themenbezogene Veranstaltungen statt.

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.

4.2.2.2 Der Arbeitgeberservice und die bewerberorientierte Vermittlung

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau sieht in einem gut funktionierenden Arbeitgeberservice einen wichtigen Bestandteil der Zielerreichung im Bereich Arbeitsmarkt & Integration. Entsprechend der dezentralen Struktur mit – seit Dezember 2017 – fünf Standorten in der Region (Rüsselsheim, Groß-Gerau, Biebesheim, Mörfelden-Walldorf und Bischofsheim), sind auch die Mitarbeiter*innen des Arbeitgeberservice in den einzelnen Servicestellen vor Ort angesiedelt. So wird in der Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitgebern eine enge Anbindung mit kurzen Informations- und Kommunikationswegen gewährleistet. 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 Kund*innen im Bedarfsfall zu Vorstellungsgesprächen
- Gremienarbeit
- Durchführung von Gruppeninformationsveranstaltungen und Bewerbertagen zur Zusammenführung von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden
- Ausrichtung und Teilnahme an Messen.

Die bewerberorientierte Vermittlung knüpft als Instrument des Absolventenmanagements unmittelbar an erfolgreich abgeschlossene Qualifikationsmaßnahmen der Kund*innen an, um eine zeitnahe Umsetzung der erworbenen Kenntnisse für eine Integration nutzbar zu machen.

4.2.2.3 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“ des Landes Hessen 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. 4.1) ist dieses Angebot konzeptuell auf Kund*innen ausgerichtet, deren Förderziel „Integration in Ausbildung“ lautet und die im Ressourcenbereich „Bewerbungs- und Stellensuchverhalten“ weiterer Unterstützung bedürfen.

Nach einem mehrstufigen Einmündungsverfahren werden die Kund*innen 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 Kund*innen mit einem realistischen Berufsziel und Rückmeldungen der Arbeitgeber (nach Bewerbungsgesprächen und Praktika) reflektiert und in die weitere Handlungsstrategie einbezogen.

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 Kund*innen als Fachkraft am Anfang einer Berufsbiographie gegenüber.

Die Bilanz der Arbeitsergebnisse des Ausbildungscoachs für 2018:

Von 65 an dem Projekt teilnehmenden Personen wurden 19 Teilnehmende in eine Ausbildung integriert, elf Teilnehmende mündeten in eine Einstiegsqualifizierung ein, elf Teilnehmende nahmen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, vier Teilnehmende einen Minijob auf.

4.3 Sonderprogramme

4.3.1 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.

Die aktive Eintrittsphase durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung endete für die Kund*innen des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau am 31.07.2017. Mit Stand Dezember 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 – bis zu diesem Zeitpunkt 58 Kund*innen seitens des Arbeitgebers gekündigt, 22 Teilnehmende befanden sich 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.

4.3.2 Förderung von Langzeitleistungsbeziehenden

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 langzeitleistungsbeziehe Migrant*innen 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 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen zu wollen, zeigt aber ebenso die Begrenzungen der Umsetzungsmöglichkeiten durch Deckungslücken der Kinderbetreuung
- Die Kund*innen bedürfen in erhöhtem Maße einer vorgeschalteten Aktivierung und einen Betreuungsumfang (durch den Integrationscoach, durch Elemente der aufsuchenden Hilfe etc.), der weit über den regulären Kontaktdichtansätzen 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.

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 Dezember 2018 wurden im Rahmen des Projektes insgesamt 104 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erzielt (darunter 43 Frauen, von denen 29 Erziehungsverantwortung tragen, darunter 19 Frauen alleinerziehend). Weiterhin wurden drei Integrationen in Ausbildung erzielt (sämtlich von Frauen ohne Erziehungsverantwortung) und 24 Aufnahmen in Minijobs bewirkt (davon 15 von Frauen, von denen zwölf Erziehungsverantwortung tragen, eine Person alleinerziehend).

Insgesamt zieht das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau eine sehr positive Bilanz hinsichtlich der Vermittlungsergebnisse und der Nachhaltigkeit des Projektes. Von besonderer Bedeutung ist die projektbezogene Integrationsquote der teilnehmenden Frauen (mit Erziehungsverantwortung).

Darüber hinaus stellen die aus dem Projekt abgeleiteten Erkenntnisse einen weiteren Mehrwert dar: Mit den Investitionen für einen verminderten Betreuungsschlüssel, einem persönlichen Coaching als integralem Bestandteil einer Vermittlungsstrategie und einem auf Qualifizierung ausgerichteten Beratungsansatz – Maßnahmen, die bislang im Regelprozess nicht in dieser Form umgesetzt werden können – werden bessere Integrationsquoten erzielt.

5 Arbeitsmarktpolitische Strategie

Die Schwerpunkte leiten sich aus der bestehenden Kundenstruktur, den mit dem Land Hessen vereinbarten Zielen sowie den Zielen des Kreises Groß-Gerau 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
 - Erhöhung des Fachkräftepotentials

- 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.

Die Ergebnisse zur Zielerreichung werden für jedes Team regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Monat, auf der Ebene des Vorstandes sowie der Bereichs- und Teamleiter in Besprechungen ausgewertet. Bei Zielabweichungen werden die Gründe ermittelt und Unterschiede in der Zielerreichung zwischen den Teams werden ausgewertet. Darauf aufbauend

werden Steuerungsmaßnahmen abgestimmt, um die Zielerreichung sowie eine wirtschaftliche und wirksame Ausschöpfung des Eingliederungstitels sicherzustellen.

6 Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

§ 16 a SGB II – Kommunale Eingliederungsleistungen

Zur Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung bei der Eingliederung in Arbeit können die folgenden Leistungen, die für die Eingliederung der oder des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erforderlich sind, erbracht werden:

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

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

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

Gerade bei Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen können die Integrationsfachkräfte auf das Expertenwissen zurückgreifen und den Kunden eine ganzheitliche Beratung anbieten. Die Erfahrung zeigt, dass Probleme im persönlichen und/oder privaten Bereich eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erheblich behindern können.

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

Kinderbetreuung:

Siehe Punkt 4.2.1.6

§ 16 c SGB II – Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen

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

§ 16 d SGB II – Arbeitsgelegenheiten

Die Besetzung von Arbeitsgelegenheiten steht für den Personenkreis der arbeitsmarktfernen Personen zur Verfügung, die an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden sollen. Die potentielle Ausweitung der AGH-Dauer um (einmalig) zwölf Monate auf maximal insgesamt 36 Monate befördert eine nachhaltige soziale Integration. Insbesondere die Wiederaufnahme der ggf. notwendigen sozialpädagogischen Betreuung stellt ein wichtiges Begleitinstrument der (Wieder-)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit dar.

§ 16 e SGB II – Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)

Die Förderung richtet sich an den arbeitsmarktfernen Personenkreis zur Aufrechterhaltung und (Wieder-)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit und erfolgt durch Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Adressat der Leistung ist daher der Arbeitgeber.

§ 16 f SGB II – Freie Förderung

Im Rahmen der freien Förderung hält das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau in Kooperation mit dem Kreis Groß-Gerau ein Maßnahmenangebot zur Vermittlung in Ausbildung für Jugendliche vor.

§ 16 g SGB II – Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit

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

§ 16 h SGB II – Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

Mit der Aufnahme dieser Förderung werden die bestehenden Leistungsangebote nach SGB II und SGB III ergänzt und insbesondere für die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen nutzbar gemacht, die bislang nicht von den sozialen Sicherungssystemen erreicht werden konnten. In Abstimmung mit den Trägern der örtlichen Jugendhilfe können passgenaue Betreuungs- und Unterstützungsleistungen gewährt werden.

Das Jobcenter hat im Jahr 2018 keine Förderung nach § 16 h SGB II vorgenommen.

§ 44 SGB III – Förderung aus dem Vermittlungsbudget

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

§ 45 SGB III – Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

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

§ 51 SGB III – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

Eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme dient der Unterstützung des förderfähigen Jugendlichen durch Schaffung der Voraussetzungen für das Durchlaufen einer geregelten Berufsausbildung oder für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit und erfolgt in enger Verflechtung mit der Vermittlung beruflicher Kenntnisse. Federführend ist hierbei die Bundesagentur für Arbeit.

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

§ 54 a SGB III – Einstiegsqualifizierungen

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

§ 75 SGB III – Ausbildungsbegleitende Hilfen

Jugendliche, die vor Aufnahme der Ausbildung beim Kommunalen Jobcenter gemeldet waren, können Hilfen erhalten, wenn dadurch ein bedingt durch Wissensdefizite drohendes Ausbildungsende abgewendet werden kann.

§ 76 SGB III – Außerbetriebliche Berufsausbildung

Diese Förderung befasst sich mit der direkten Unterstützung von förderungsbedürftigen jungen Menschen durch Übernahme von Ausbildungskosten. Erfasst werden dabei Maßnahmen, die als Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung durchgeführt werden.

Das Jobcenter hält Ausbildungsplätze sowohl in integrativer als auch in kooperativer Form vor.

§ 81 SGB III – Förderung der beruflichen Weiterbildung

Über das Bildungsgutscheinverfahren wird die Teilnahme an anerkannten Fortbildungen und Umschulungen gefördert, soweit sie bewerberseitig notwendig und arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig ist.

§ 88 – 90 ff SGB III – Eingliederungszuschüsse

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

§ 130 SGB III – Assistierte Ausbildung

Förderungsbedürftige junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe können während einer betrieblichen Berufsausbildung (ausbildungsbegleitende Phase) durch Maßnahmen der Assistierte Ausbildung mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung unterstützt werden. Die Maßnahme kann auch eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase enthalten.

Das Jobcenter hat im Jahr 2018 keine Plätze eingekauft.

Das Arbeitsmarktprogramm 2018 des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau ist auf der Homepage eingestellt:

<https://www.jobcenter-gg.de/veroeffentlichungen/berichte/>

Die Kommunale Ausbildungs- und Beschäftigungsstrategie des Kreises Groß-Gerau 2016-2020, in der Fassung 2016/2017 besitzt Gültigkeit und findet Anwendung. Sie ist auf der Homepage des Kreises Groß-Gerau eingestellt:

<https://www.kreisgg.de/bildung/uebergang-schule-beruf/>

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

7 Entwicklung der Fallzahlen in 2018

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

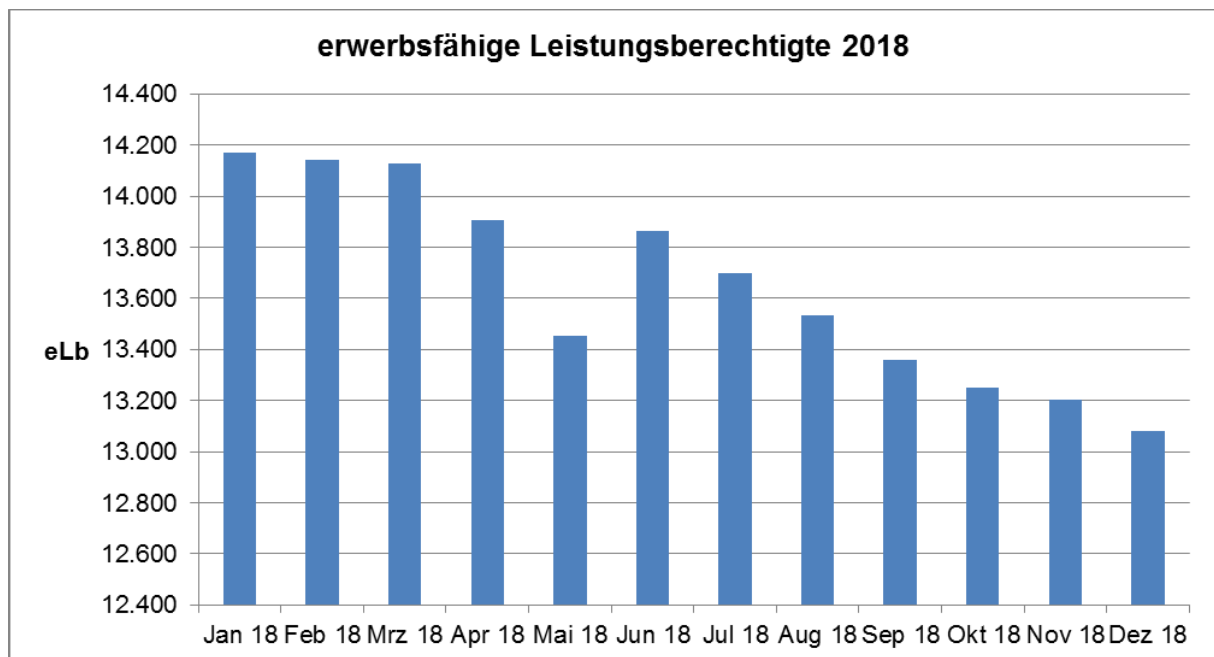


Abb.1a

Datenquelle: Eigene Erhebungen aus comp.ASS

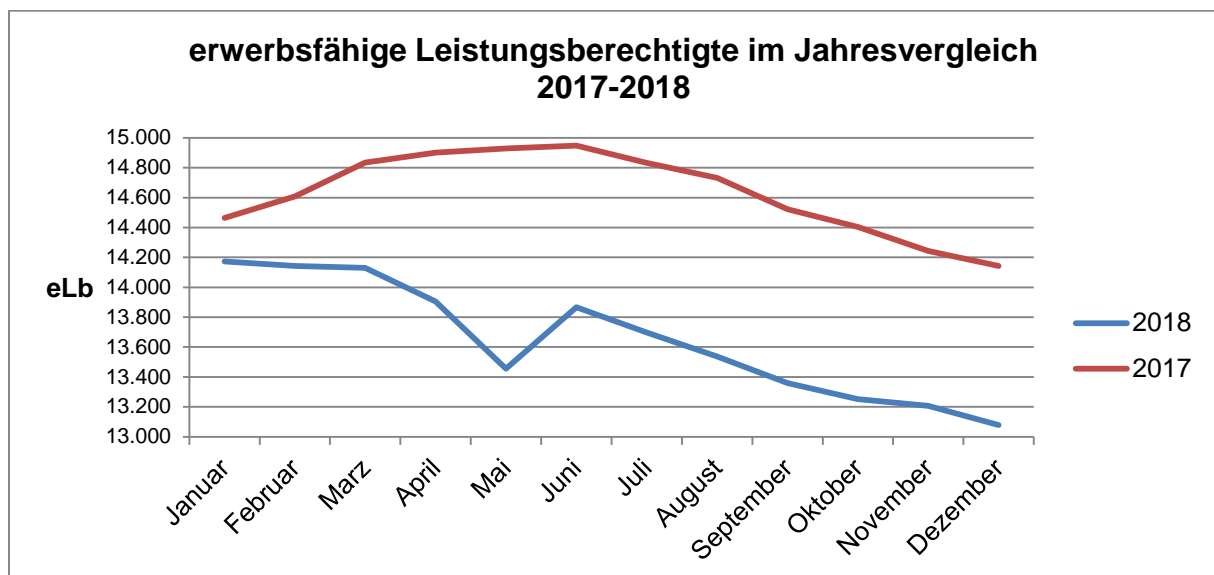


Abb.1b

Datenquelle: Eigene Erhebungen aus comp.ASS

Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bewegte sich im Jahr 2018 deutlich unter den Zahlen des Vorjahres (14.173 eLb im Januar 2018, 13.079 eLb im Dezember 2018).

Die Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in 2018 zeigt die folgende Abbildung:

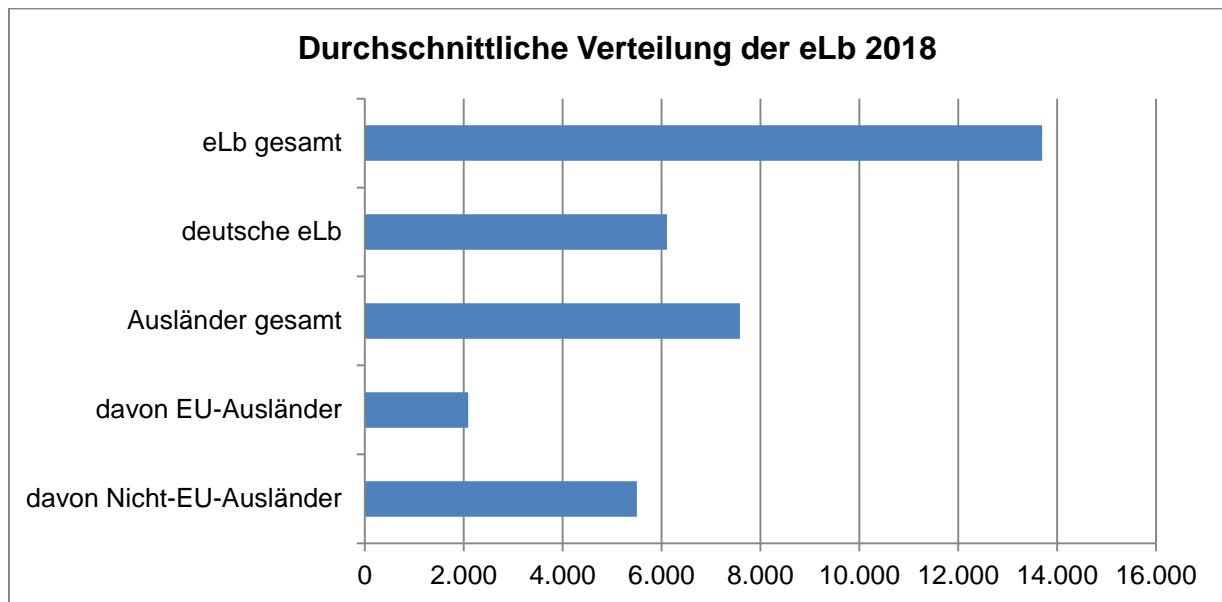


Abb.1c

Datenquelle: Eigene Erhebungen aus comp.ASS

In der Gesamtheit der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten überwog der Anteil der ausländischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten; innerhalb dieser Gruppe der Anteil der Nicht EU-Ausländer gegenüber den EU-Ausländern.

Die folgende Abbildung zeigt die annähernd gleiche Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresverlauf auf:

Die Gesamtzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sank zwischen Januar und Dezember 2018 um 1.094 Personen. Der Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit deutschem Pass verringerte sich um 453 Personen, der Anteil an Pass-Ausländer*innen um 641 Personen.

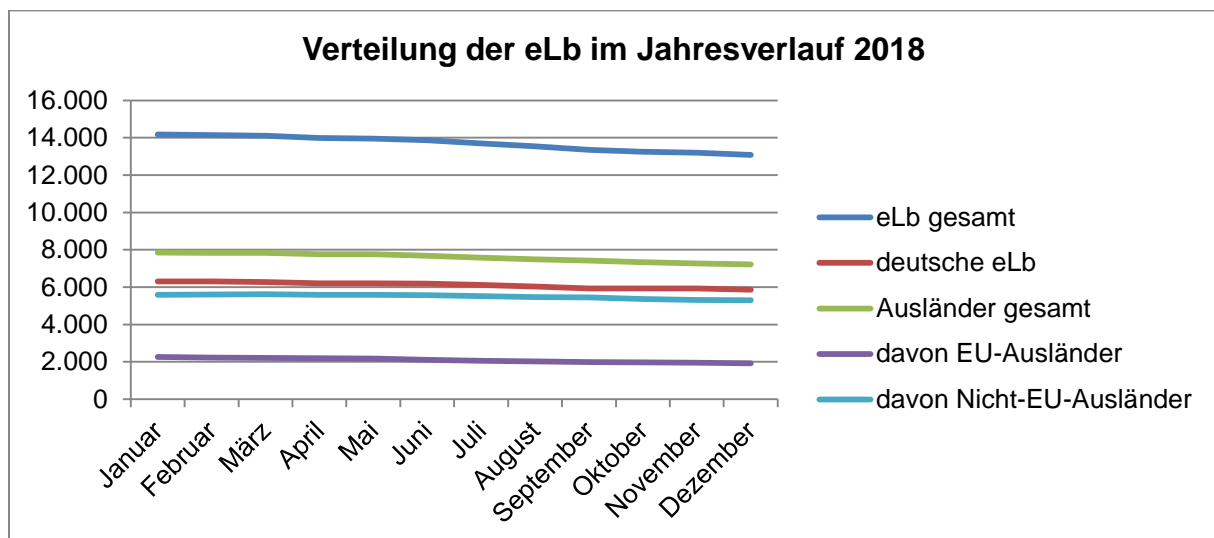


Abb.1d

Datenquelle: Eigene Erhebungen aus comp.ASS

Bedarfsgemeinschaften

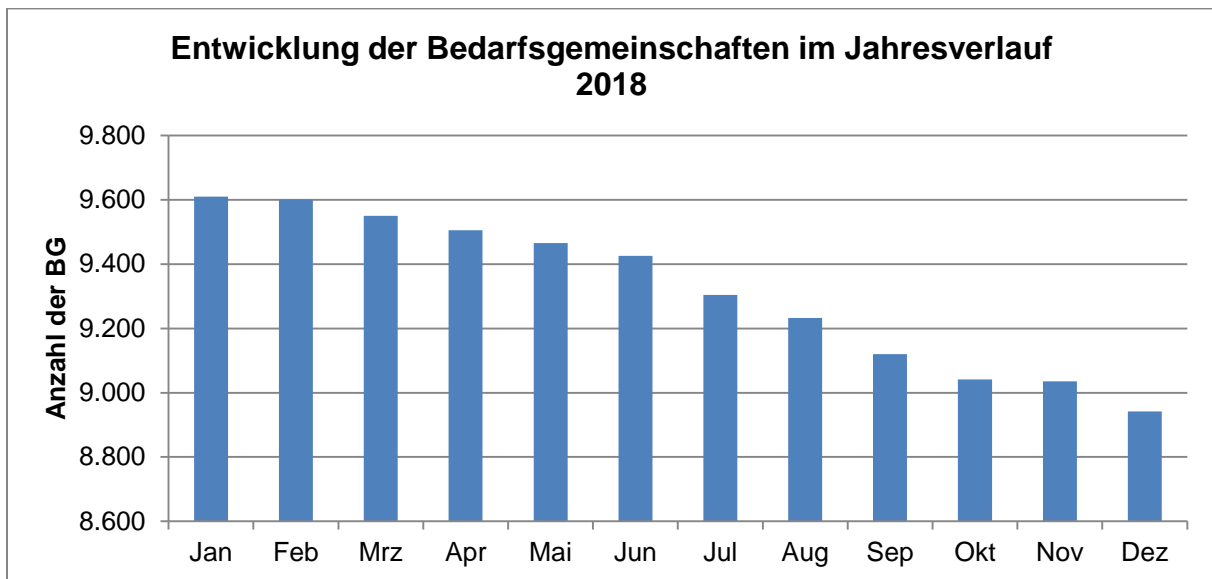


Abb.2a

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005, Groß-Gerau; Nürnberg April 2019)

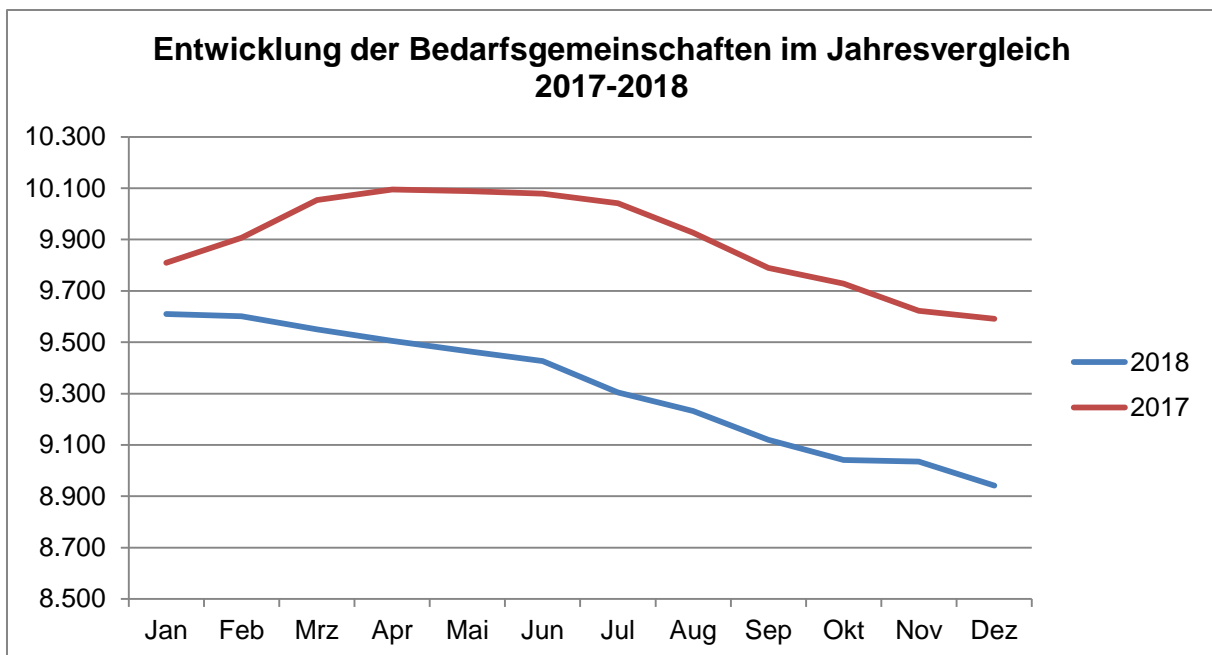


Abb.2b

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005, Groß-Gerau; Nürnberg April 2019)

Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften lag im Dezember 2018 mit 8.942 BG um 668 BG unter dem Januarwert mit 9.610 BG, der Abbau der Bedarfsgemeinschaften erfolgte kontinuierlich.

Die nächsten Abbildungen geben einen Überblick über Größe und Verteilungen der Bedarfsgemeinschaften.

Größe und Verteilung der Bedarfsgemeinschaften¹⁸

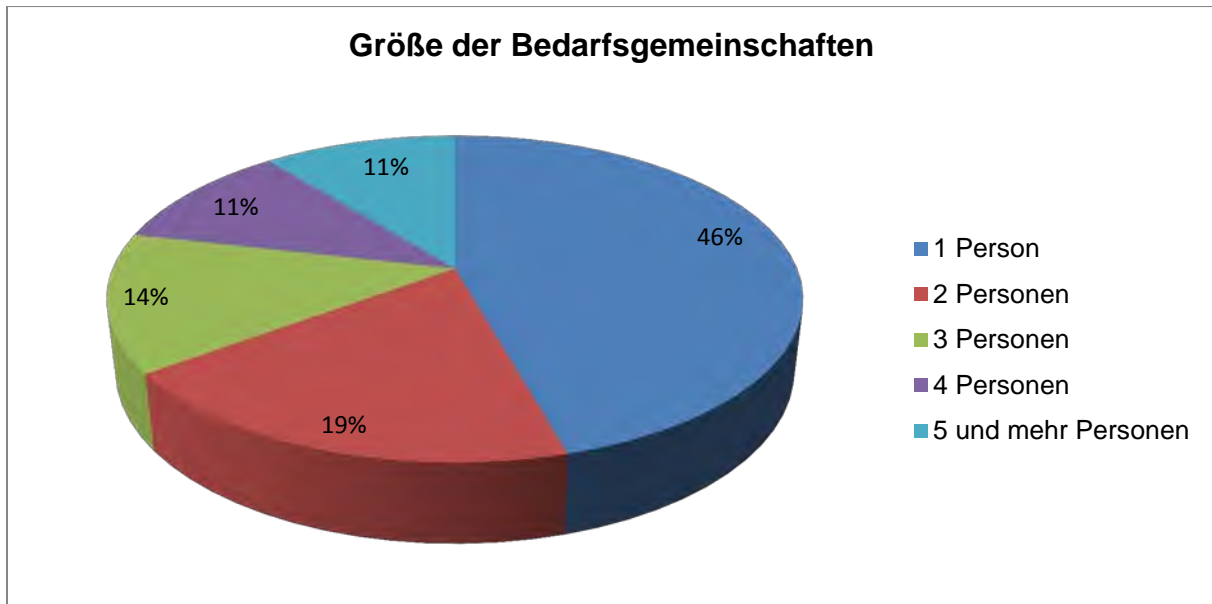


Abb. 3a

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Groß-Gerau, Nürnberg, März 2019 – Daten für Dezember 2018 (Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten)

Die durchschnittliche Größe der Bedarfsgemeinschaften entsprach 2018 mit 2,3 Personen dem Wert des Vorjahres. Damit nimmt der Kreis Groß-Gerau mit drei weiteren Jobcentern in Deutschland den Spitzenwert ein und liegt deutlich über dem Bundes- und Hessendurchschnitt (Bund: 2,0/Hessen: 2,1 Personen).¹⁹

Die Anzahl der in den Bedarfsgemeinschaften lebenden Personen ist im Jahresdurchschnitt von 22.470 Personen im Jahr 2017 auf 21.234 Personen im Jahr 2018 gesunken.²⁰

In der vergleichenden Betrachtung ist nahezu über alle Bedarfsgemeinschaftsgrößen und Bedarfsgemeinschaftstypen ein deutlicher Abbau zu erkennen, der auch Bedarfsgemeinschaften mit 4 Personen umfasst.

¹⁸ Die Abbildungen zur Größe und Verteilung der Bedarfsgemeinschaften basieren auf den t-3-Werten des Monats Dezember 2018, bilden aber mit minimalen Abweichungen die proportionalen Verhältnisse ab, die sich über die Jahresdurchschnittswerte zeigen.

¹⁹ Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder (Berichtsmonat Dezember 2017 und 2018), Nürnberg März 2018 und 2019

²⁰ Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II; Nürnberg Juli 2019

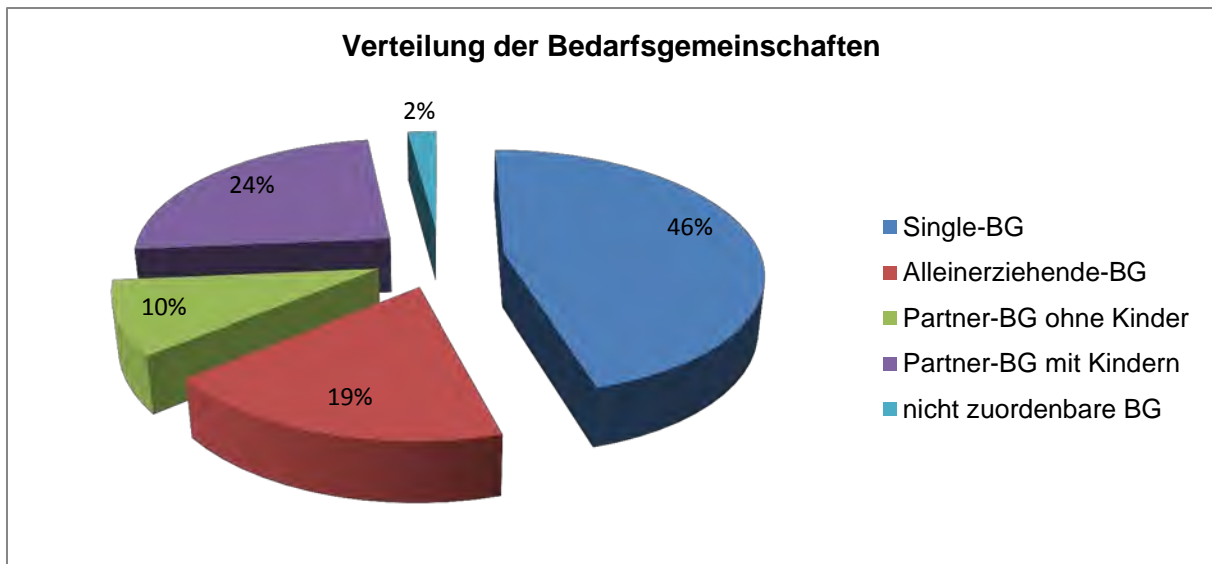


Abb. 3b

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Groß-Gerau, Nürnberg, März 2019 – Daten für Dezember 2018 (Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten)

Mit weiterhin 19% weisen die Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften einen hohen Anteil an den Bedarfsgemeinschaften aus. Dies bestätigt die Notwendigkeit, auf diese Kundengruppe zugeschnittene Unterstützungsleistungen anzubieten. Die unter K2E4 dokumentierten Integrationsquoten verweisen auf ein hervorragendes Jahresergebnis.

8 Bewertung durch den zugelassenen kommunalen Träger

Zuwanderungskreis Groß-Gerau – Bevölkerungswachstum

Der Kreis Groß-Gerau stellt ein Zuwanderungsgebiet für viele Menschen dar, die hier neue Lebensperspektiven und Arbeitsmöglichkeiten suchen.

Aufgrund der zentralen Lage, der guten Verkehrsanbindungen, der guten sozialen Netzwerke und des starken Arbeitsmarktes verzeichnet der Kreis Groß-Gerau wachsende Bevölkerungszahlen (vgl. hierzu Kap. 1).

Für das Bevölkerungswachstum sorgen Deutsche, die aus strukturschwachen Gebieten zuziehen, die Gruppe der nicht aus EU-Ländern stammenden Zugewanderten – unter ihnen auch die Teilgruppe der Geflüchteten – wie, vornehmlich aus Osteuropa stammende, EU-Ausländer*innen.

Im Kreis haben ca. 40% aller Bewohner*innen einen Migrationshintergrund, 55,2% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind Pass-Ausländer*innen.²¹

Die Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird auch im Jahr 2019 weiter beobachtet werden. Für einen Großteil der Geflüchteten ist indes

²¹ Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Groß-Gerau, Nürnberg, März 2019 – Daten für Dezember 2018 (Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten)

der Übergang in das SGB II erfolgt, so dass hier nicht mehr von relevanten Zugangswerten auszugehen ist.

Der Erwerb der deutschen Sprache ist für alle nicht-muttersprachlich deutsch sprechenden Zugewanderten die Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

Auch angesichts besonderer Herausforderungen wie z.B. der Übernahme der Geflüchteten in die Regelstruktur mit Aufstellung aller entsprechenden flankierenden Angebote, hat das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau hervorragende Jahresergebnisse und zwischen 2017 und 2018 einen Abbau von ca. 1000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im jeweiligen Jahresmittelwert erzielt.

Jobcenter-interne Optimierungsprozesse

Im dritten Jahr nach Einführung der Ressourcenorientierten Fallarbeit (RoFa), gelten die Prozesse und Handlungsstrategien des Konzeptes als Standard und werden routiniert umgesetzt:

Die klare Operationalisierung und Priorisierung konkreter Handlungsziele, die Stringenz der Prozessschritte sowie die bedarfsoptimierte Planung und Beschaffung passgenauer Unterstützungsinstrumente des Maßnahmenmanagements bewirken maßgebliche Optimierungen der gesamten Fallsteuerung und Umsetzung von Handlungsstrategien.

Ebenso werden durch eine gezielte Einbindung der Fachstellen und den differenzierten Einsatz des Arbeitgeberservice (Absolventenmanagement, stellen- wie bewerberorientierte Vermittlung, Ausbildungscoach) deutliche Integrationserfolge erzielt.

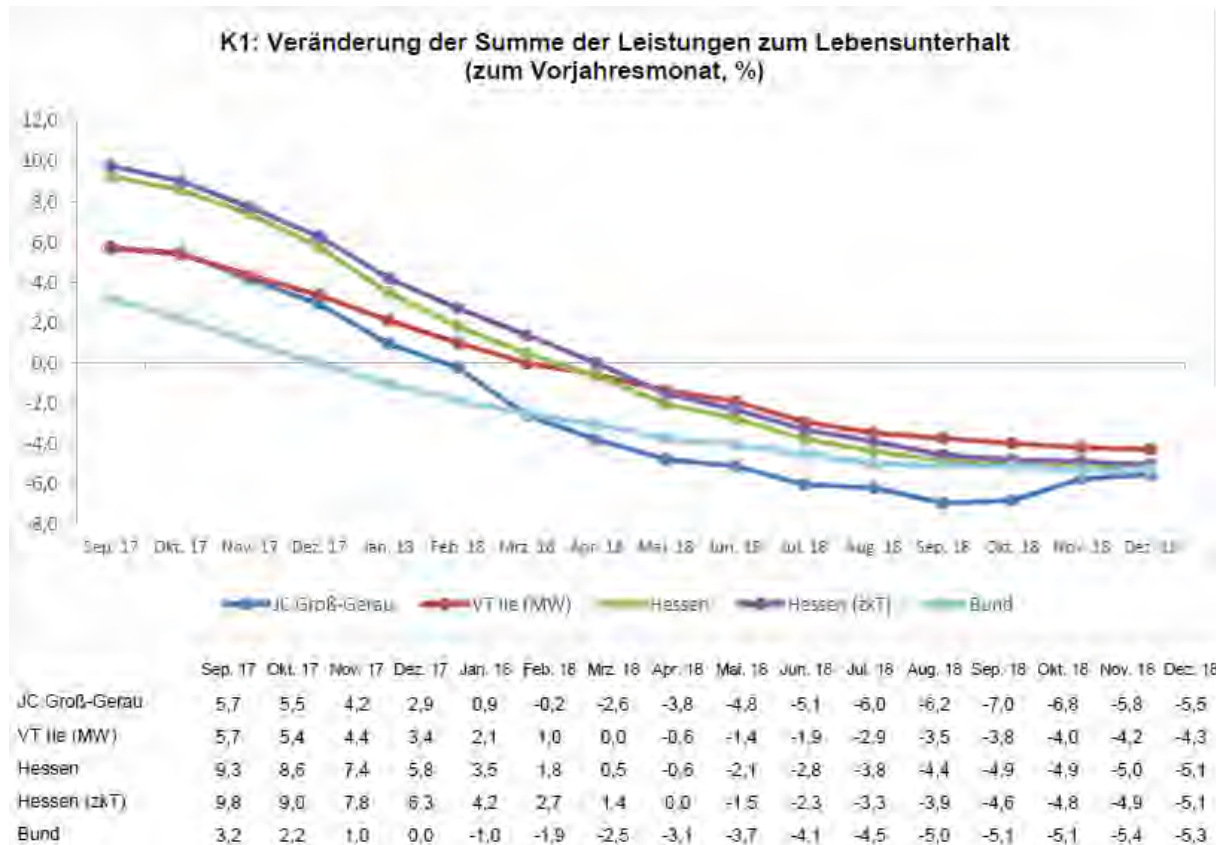
Seit 01.08.2018 wurde im Rahmen eines auf zwei Jahre befristeten Projektes ein Team für „Leistungsmissbrauch“ gegründet. Durch systematische Betrachtung ausgewählter Fallkonstellationen und Personengruppen sollen Handlungsansätze zur Bekämpfung von Leistungsmissbrauch erprobt und dokumentiert werden. Ziel ist es, daraus Prozesse für das Regelgeschäft abzuleiten und diese durch entsprechende Handlungsempfehlungen zu implementieren. Zudem wird im Rahmen des Projektes ein themenspezifisches Netzwerk mit externen Stellen wie z. B. Staatsanwaltschaft, Stadt- und Gemeindeverwaltungen, Finanzamt, Hauptzollamt etc. aufgebaut, das eine gute Schnittstellenkommunikation und damit eine effiziente Verfahrensstruktur gewährleisten soll.

Die laufenden Qualifizierungsangebote für die Mitarbeitenden in rechts-, zielgruppen- und themenbezogenen Schulungen, wie auch die begleitenden fachlichen Unterstützungsangebote tragen zu guten Ergebnissen bei.

Im Folgenden werden die Ergebnisse aufgrund der Zielvereinbarung mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration dargestellt:

1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (K1) wurde im Jahresverlauf 2018 genau beobachtet.



Datenquelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2018 (t-3)

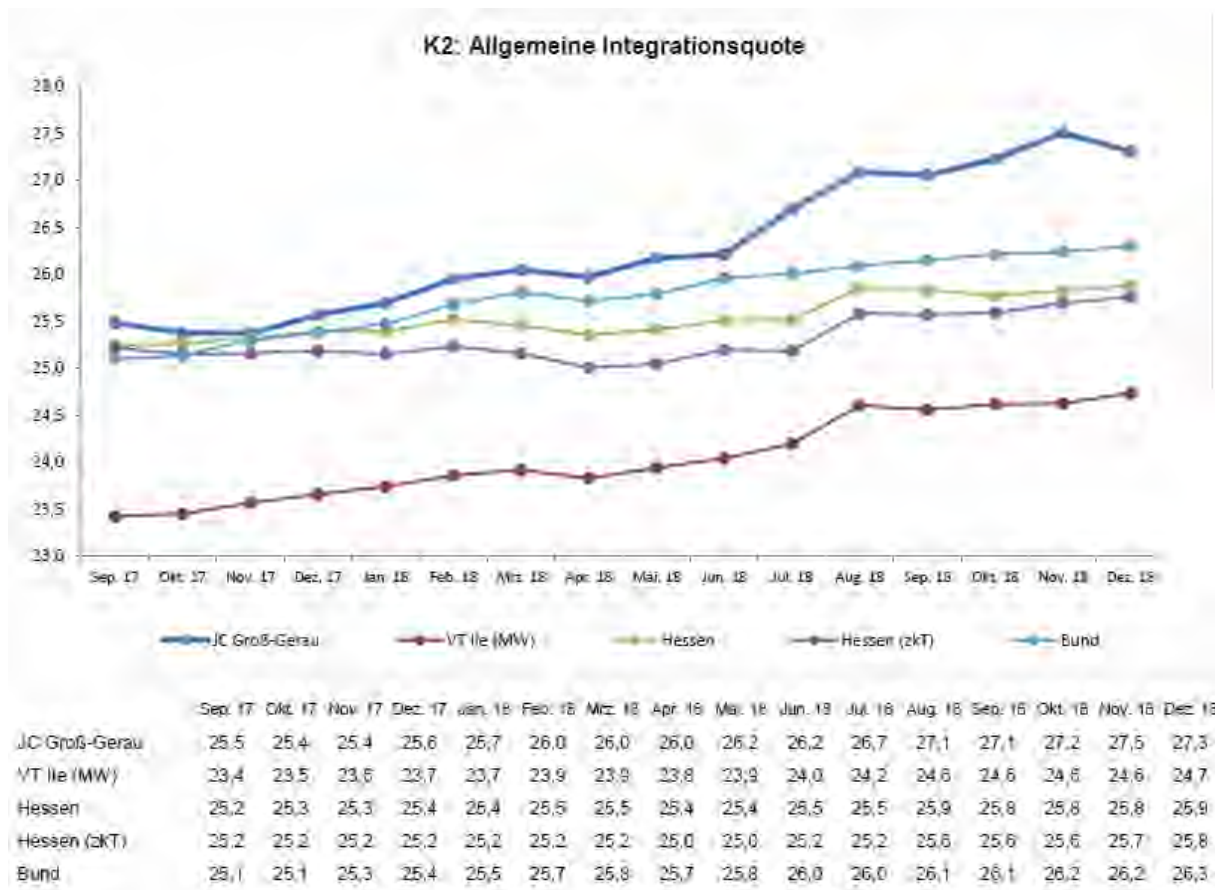
Durch den massiven Abbau von Personen im SGB II-Bezug konnten die passiven Leistungen erheblich gesenkt werden, obwohl das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau auch weiterhin über die bundesweit größten Bedarfsgemeinschaften mit durchschnittlich 2,3 Mitgliedern verfügt.²²

2. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Zielindikator ist die „Integrationsquote“ (K2). Sie setzt die Summe der Integrationen in sozialversicherte Beschäftigung, voll qualifizierende Berufsausbildung oder selbständige Erwerbstätigkeit in den vergangenen zwölf Monaten ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Das Ziel galt mit der Integration von 3.400 Personen als erreicht.

²² Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder (Berichtsmonat Dezember 2018); Nürnberg, März 2019



Datenquelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2018 (t-3)

Das Planungsziel wurde mit 3.764 tatsächlichen Integrationen (zum 31.12.2018) übertroffen und zeigt zum Vorjahr 2017 (mit 3.736 erzielten Integrationen) eine nochmalige leichte Steigerung auf.

Dabei konnte im Jahresverlauf an den besten Vorjahreswert (Dezember 2017 mit 25,6%) angeschlossen und eine kontinuierliche Steigerung bis November 2018 mit 27,5 % erzielt werden, die sich in der Gegenüberstellung zum Vergleichstyp, den (kommunalen) hessischen Jobcentern und dem Durchschnittswert des Bundes erfreulich absetzt.

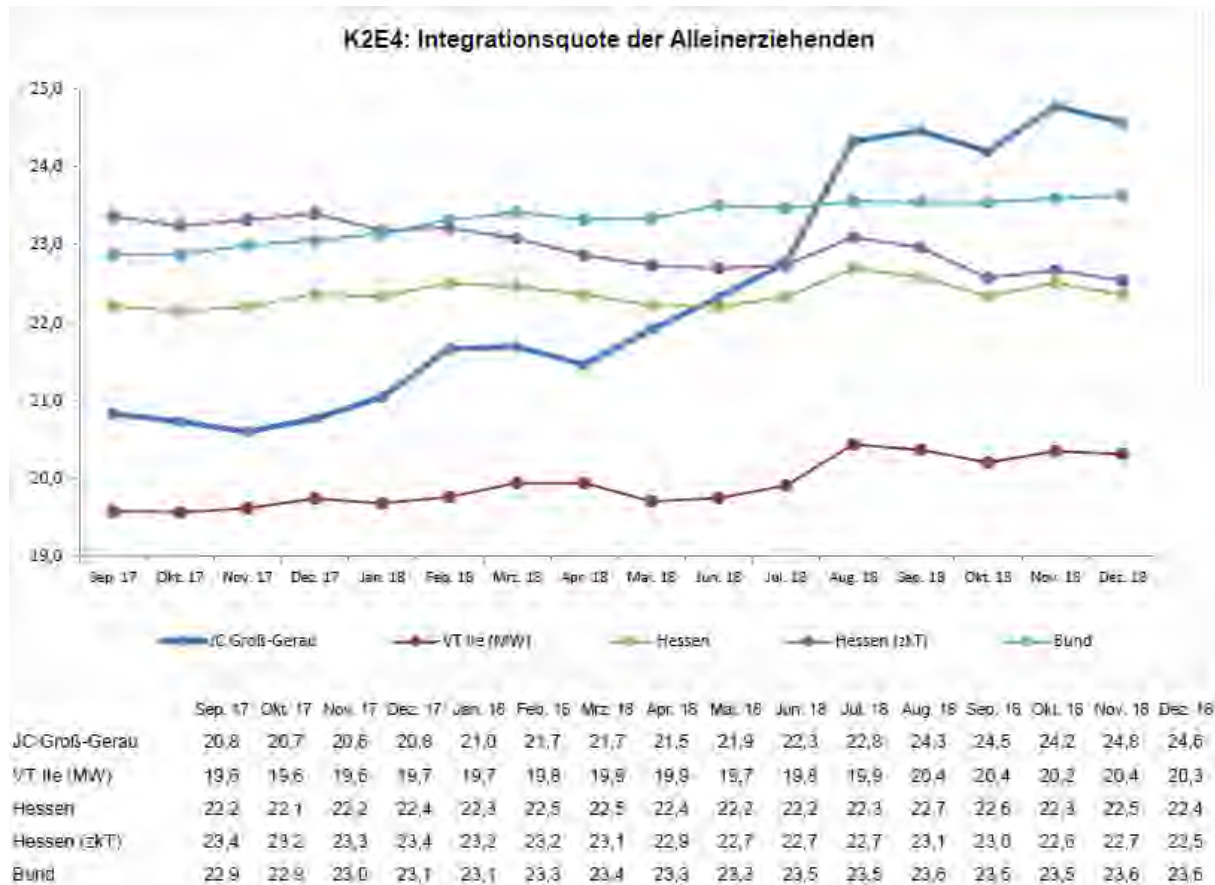
Zudem wurde im Jahr 2018 eine Steigerung des Anteils der bedarfsdeckenden Integrationen an allen Integrationen bis auf 43,2% erzielt, die mit einem Abgang aus dem Leistungsbezug einhergehen.²³ Dies ist für die Rhein-Main Region – mit im Bundesvergleich sehr hohen Mieten – und angesichts der Bedarfsgemeinschaftsgrößen positiv zu bewerten.

Im Vergleichstyp nimmt das Jobcenter im Dezember 2018 mit Rang 4 (2017: Rang 3) einen zufriedenstellenden Platz ein.

²³ Letztgültiger Wert für August 2018; Datenquelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Verkürztes Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. April 2019

Integration Alleinerziehender

Die Entwicklung der Integrationen von Alleinerziehenden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, voll qualifizierte Berufsausbildung oder selbständige Erwerbstätigkeit wurde im Jahresverlauf aufmerksam beobachtet.



Datenquelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2018 (t-3)

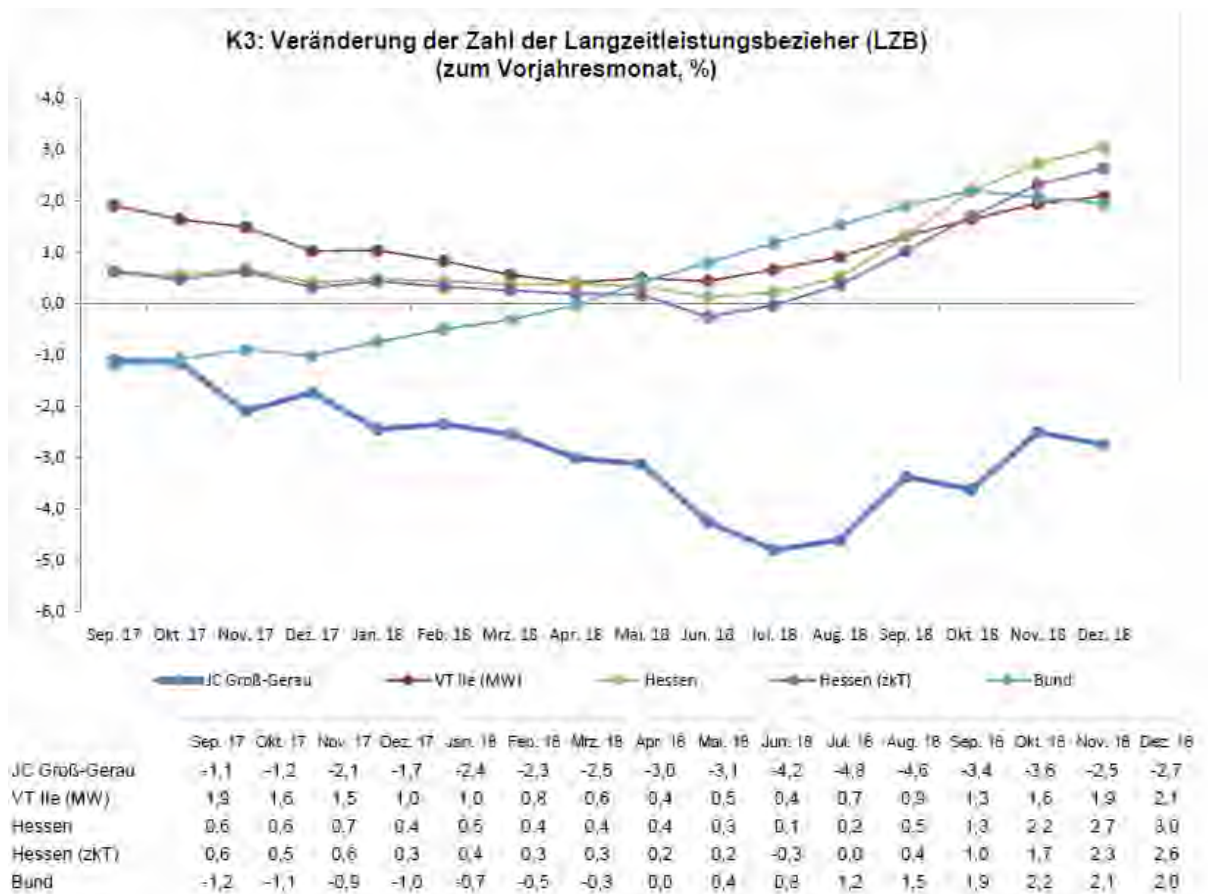
Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau erzielte im Jahr 2018 insgesamt 435 Integrationen, und übertraf die Vorjahreswerte damit um 66 Integrationen.

Im Jahresverlauf wurde (mit kleinen Schwankungen) eine Steigerung um 3,6% erzielt. Zudem hebt sich die Integrationsquote dieser Zielgruppe des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau im Jahresverlauf zunehmend deutlich und mit größerer Dynamik von den Durchschnittswerten der (kommunalen) Jobcenter Hessens und des Bundes ab.

Im Vergleichstyp nimmt das Jobcenter im Dezember 2018 mit Rang 1 (2017: Rang 6) eine Spitzenposition ein.

3. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Das Ziel galt im Jahr 2018 als erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (K3) des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau gegenüber dem Vorjahr um höchstens 2,99% auf 9.100 Personen steigen würde.



Datenquelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2018 (t-3)

Mit im Jahr 2018 durchschnittlich 8.492 Langzeitleistungsbeziehenden (2017: 8.780 Langzeitleistungsbeziehenden) ist es dem Kommunalen Jobcenter gelungen, den vereinbarten Zielwert deutlich zu unterschreiten.

Der sich seit Januar 2017 durchgängig abzeichnende Trend eines Abbaus der Langzeitleistungsbeziehenden konnte bis August 2018 kontinuierlich fortgesetzt werden, bevor er ab September 2018 leicht rückläufig, aber immer noch in deutlich positiver Abgrenzung zu den Werten der Vergleichsgrößen lag.

Die Positionierung im Vergleichstyp Dezember 2018: Rang 1 (2017: Rang 2).

Mit einem kontinuierlich ansteigenden Anteil von 60,7% (Januar 2018) bis 64,2% (Dezember 2018) der Langzeitleistungsbeziehenden an der Gesamtzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, lag das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau zu Jahresbeginn geringfügig über dem hessischen Vergleichswert von 60,6%. In der weiteren Entwicklung des Jahresverlaufs erwies sich die Steigerung um + 3,5% im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau jedoch als sehr moderat gegenüber den Entwicklungen der Durchschnittswerte des Vergleichstyps (+ 4,7%), der (kommunalen) hessischen Jobcenter (+ 5,8% bzw. + 5,7%) und des Bundes (+ 5,5%).²⁴

²⁴ Datenquelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2018 (t-3)

4. Integrationsquote der Langzeitleistungsbezieher

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



Datenquelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2018 (t-3)

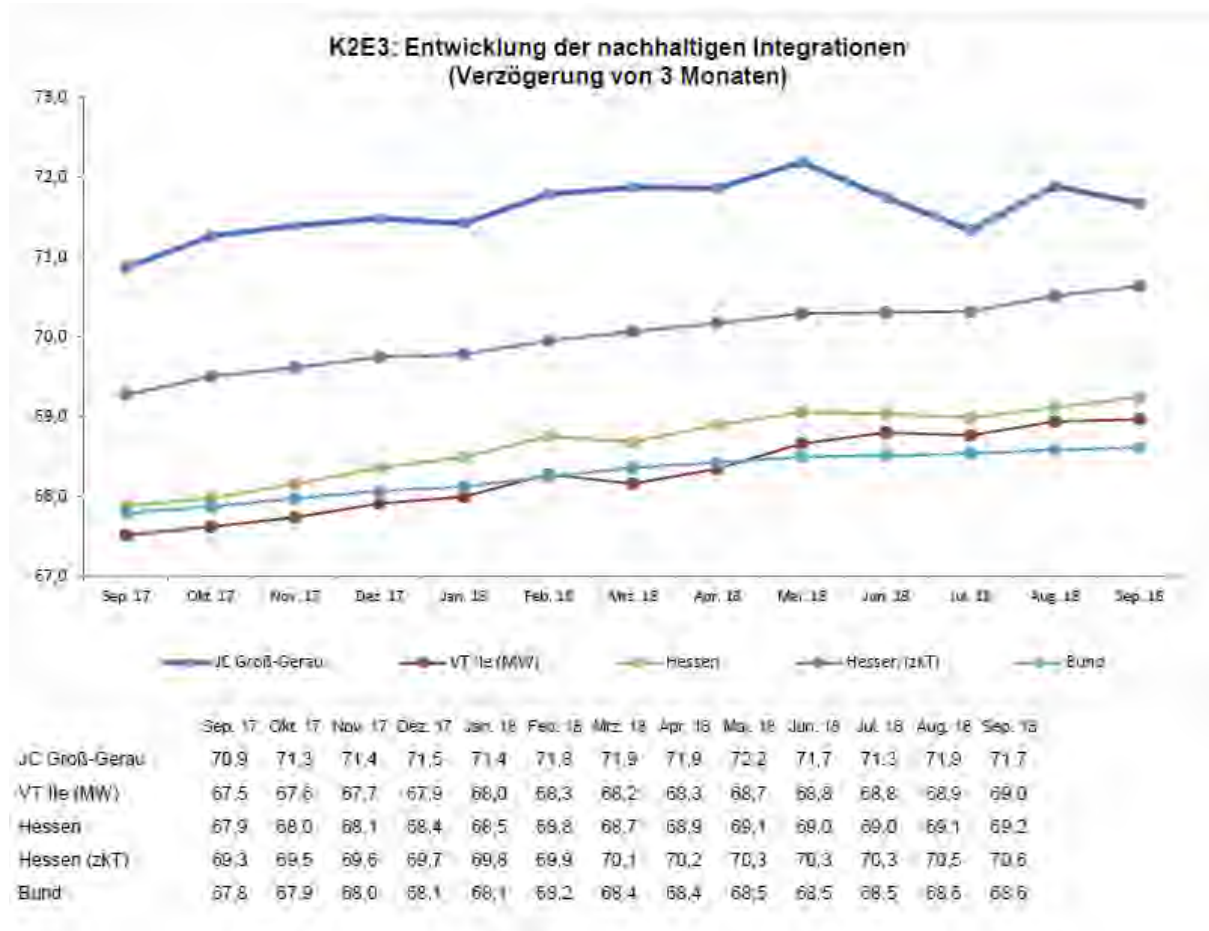
Die absoluten Integrationen der Langzeitleistungsbeziehenden konnten in der Jahressumme im Vergleich zum Vorjahr um 128 auf 1.902 Integrationen gesteigert werden.

Die Entwicklung im Jahresverlauf zeigt eine deutlich positive Veränderung der Integrationsquoten auf ein bisheriges Spitzenniveau von 22,6% bzw. 22,3% am Ende des Kalenderjahres 2018. Ebenso wurde ein überdurchschnittliches Ergebnis gegenüber dem Vergleichsring, dem Land und Bund erzielt.

Die Positionierung im Vergleichstyp Dezember 2018 unverändert zum Vorjahr: Rang 3.

5. Nachhaltigkeit der Integrationen

Der Nachhaltigkeit der Integrationen (K2E3) wurde als Ergänzungsgröße besondere Aufmerksamkeit geschenkt und ihre Entwicklung im Jahresverlauf genau beobachtet.



Datenquelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: SGB II Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen im Kreis Groß-Gerau – Zeitreihen bis zum Berichtsmonat Dezember 2018 (t-3)

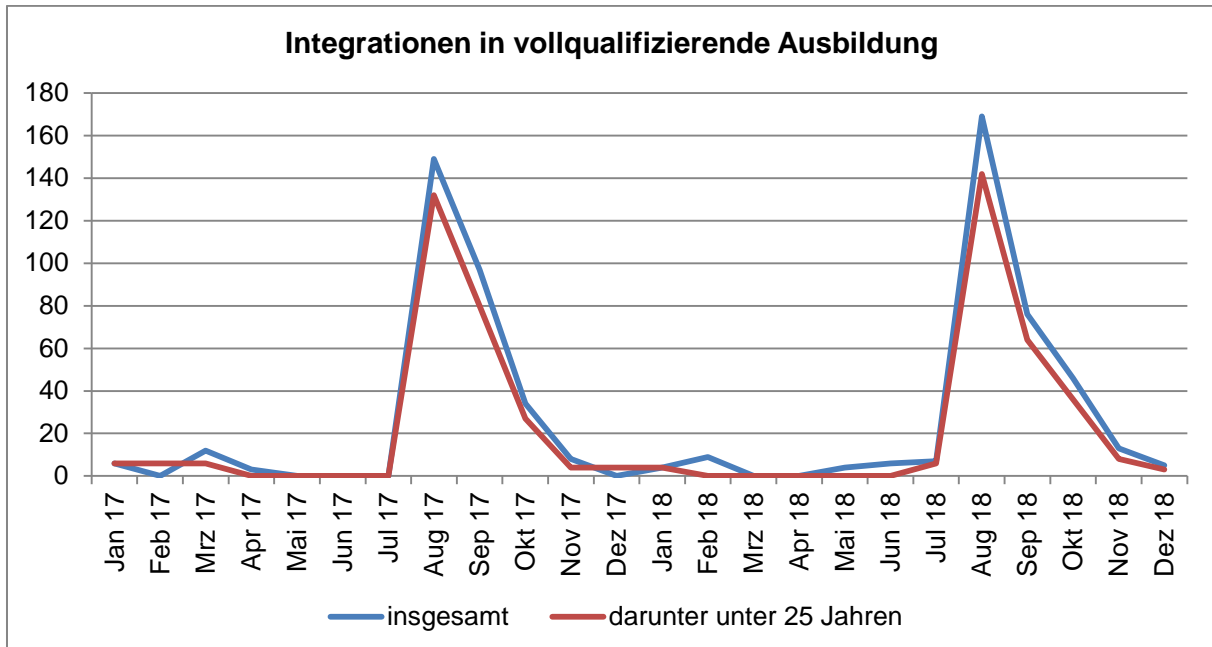
Die Quote der nachhaltigen Integrationen wurde im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr abermals fast ausnahmslos übertroffen und zeigt auch hier ein deutlich überdurchschnittliches Ergebnis gegenüber dem Vergleichsring, dem Land und Bund.

Die Positionierung im Vergleichstyp Dezember 2018 ist unverändert zum Vorjahr: Rang 1.²⁵

²⁵ Die Darstellung erfolgt nach dem Datenstand der „Entwicklung der nachhaltigen Integrationen“, d.h. mit Stand vor der Datenrevision in „Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration“.

6. Integration in vollqualifizierende berufliche Ausbildung

Der Integration erwerbsfähiger Leistungsberechtigter unter 25 Jahre in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die „Integrationsquote U25 in vollqualifizierende berufliche Ausbildung“ wurde im Jahr 2018 genau beobachtet. Diese ergänzende Größe soll analog der Integrationsquote nach § 5 Abs. 1 der VO zu § 48a SGB II gebildet werden.



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in vollqualifizierende Ausbildung; Frankfurt Juni 2019

Im Jahr 2018 wurden 342 Integrationen in vollqualifizierende Ausbildung erreicht, darunter 271 Integrationen in der Altersgruppe der unter 25-jährigen. Somit wurden die Vorjahreswerte von 2017 (327 erzielte Integrationen, darunter ebenfalls 271 im Bereich der Unter 25-jährigen) lediglich leicht übertroffen bzw. beibehalten. Die Steigerung der Integrationsquote zwischen 2017 und 2018 beträgt 0,5% (Integrationsquote 9,4% im Jahr 2017 gegenüber 9,9% im Jahr 2018) und liegt damit in beiden Jahren über den Durchschnittswerten der Kommunalen Jobcenter Hessens mit 8,5% (2017) bzw. 9,3% (2018).²⁶

²⁶ Datenquelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Verkürztes Tableau zu den optionalen Zielen der Kommunalen Jobcenter in Hessen. April 2019

Zusammenfassung:

Zu den zentralen fördernden Faktoren im Jahr 2018 gehören:

- Positive Arbeitsmarktlage
- Kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität
- Controlling, kontinuierliche Nachhaltung der Ergebnisse
- Fortlaufende Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fachanwendung comp.ASS
- Routinierte Anwendung des ressourcenorientierten Fallsteuerungsmodells (RoFa)
- Kontinuierliche interne Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur modellkonformen Umsetzung des RoFa-Modells in der Vermittlungstätigkeit (Handlungsplanung, Beratungsmethoden, Interventionsstrategien)
- RoFa konforme Ausgestaltung von Maßnahmenangeboten und deren Beschaffung, bedarfsorientierte Maßnahmenplanung auf Basis der Ressourcengebiete
- RoFa konforme Ausrichtung des Arbeitgeberservice
- Enge Verzahnung zwischen Arbeitgeberservice und Integrationsfachkräften
- Etablierung der bewerberorientierten Arbeitsvermittlung durch den Arbeitgeberservice
- Optimierter und zielgerichteter Einsatz von Eingliederungsleistungen
- Stufenweises Modell bei der Aktivierung und Ansprache von (Allein-)Erziehenden
- Nutzbarmachung von Sonderprogrammen für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehern
- Enge Zusammenarbeit mit den Anbietern von Sprachkursen

Zentrale Herausforderungen im Jahr 2018 stellen dar:

- Anpassung der Mietobergrenze
- Hoher Anteil an Menschen mit eingeschränkter Sprachkompetenz in der deutschen Sprache
- Mangelnde Berufsqualifikationen
- Nicht anerkannte Berufsqualifikationen bei Neuzugewanderten
- Überdurchschnittlich hohe Zahl von Mitgliedern in einer Bedarfsgemeinschaften

Mit dem stringenten Abbau an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wie Bedarfsgemeinschaften, legt das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau für 2018 bislang unübertroffene Jahresergebnisse vor.

Vor allem im Bereich der Langzeitleistungsbeziehenden – wie auch anderer schwer zu vermittelnder Personengruppen, z.B. (Allein-) Erziehende – lassen sich die Ergebnisse, neben der guten Arbeitsmarktlage, auf die stringente Anwendung des RoFa Modells zurückführen, das einerseits den passgenauen Einsatz unterstützender Maßnahmen erlaubt und zugleich ein Höchstmaß an kundenbezogener Flexibilität (schnellstmögliche Anpassung der individuellen Integrationsstrategie an die aktuelle „Ist-Situation“ des Kunden) gewährt.

Nicht zuletzt sind die positiven Integrationsentwicklungen auf eine bestmögliche Verzahnung des Regelgeschäftes mit Sonderprojekten einerseits und angegliederten Fachstellen

andererseits zurückzuführen. Insbesondere für Teilzielgruppen kann hierdurch eine Optimierung der Integrationschancen bewirkt werden.

Es bleibt vorrangiges Ziel des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau, unter den oben dargelegten Grundsätzen die Aktivierung, Qualifizierung und Vermittlung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit dem Ziel der (Wieder-) Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und/oder Ausbildung zu erreichen.

Maßnahmenportfolio KJC GG 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	AQTIV-Center - First Step (Sofortmaßnahme für Flüchtlinge) Lösungsfindung für vorhandene Hindernisse wie sprachliche Defizite, ungelöste Wohnsituation, benötigte Anerkennungsberatung, Suche nach Praktikumsstelle etc. Focus liegt auf Arbeitssuche.	eLb 25 - 64 Jahre, Sofortangebot nach dem 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	AQTIV-Center - Flexicoach Schnelle Integration und Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit, z. B. durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von mindestens 30 Stunden wöchentlich.	eLb 20-49 Jahre, die in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden können oder bei denen möglicherweise nur noch letzte Impulse fehlen, um die Unabhängigkeit vom KJC zu erreichen.	tw. U25 / Ü25	TZ 3 Tg. pro Wo. a 6 Std.	AVM	Groß-Gerau	01.01.2018-31.12.2018	40	480	SGB II
3.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AQTIV-Center - JobTreff Unterstützung bei der Entwicklung von Bewerbungsstrategien und bei der Stellenrecherche sowie die Vermittlung in Arbeit.	Alle eLb, die in den Arbeitsmarkt integriert werden können, jedoch noch Unterstützung bei den Bewerbungen benötigen.	U25 / Ü25	Einzeltermine	AVM	Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, Walldorf	01.01.2018-31.12.2018	175	2.100	SGB II
4.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AQTIV-Center -Werkakademie (Sofortmaßnahme) Schnelle Integration und Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	eLb zw. 25 - 64 Jahren (Neuantragsteller), die erstmals oder nach längerer Unterbrechung Leistungen SGB II beantragen	Ü25	TZ mind. 16 Std./Woche	AVM	Rüsselsheim Groß-Gerau	01.01.2018-31.12.2018	86	1.032	SGB II
5.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AVGS - Vermittlungsgutschein Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Arbeitsvermittlungsfirmen	Alle eLb, die in den Arbeitsmarkt integriert werden können	U25 / Ü25	Einzel-Termin	alle Zügel. Vermittler	Standort des Vermittlers	laufend	flexibel		SGB II
6.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	AVGS "Mini Plus" - Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für "Minijobber" Individuelle Einzelberatung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	eLb 17-64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	U25 / Ü25	Einzeltermine	TERTIA	Rüsselsheim	laufend	flexibel		SGB II
7.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	"Durchstarten" - Integrationsangebot für Frauen 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 vorhan- dener Schul- und Berufsabschlüsse, Berufserfahrungen, kulturellem Hintergrund etc. heterogen besetzt sein.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	TERTIA	Groß-Gerau / Rüsselsheim	23.10.2017-22.10.2019	30	360	SGB II
8.	Integration	Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Wirtschaft integriert (Das Projekt teilt sich in 2 Phasen) 1. Berufsorientierung: berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung Integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungscoaching und Vermittlung in Ausbildungs- oder EQ-Plätze. 2. Einstiegsqualifizierung: Stütz- und Förderunterricht, berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung Integrationsrelevanter Werte und Normen, sozialpädagogische Begleitung, Bewerbungscoaching und Vermittlung in Ausbildung. Individuelle Einzelberatung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	eLb 15-27 Jahre, die infolge Ihres Sprachförderbedarfs besondere Unterstützung bei der Eingliederung in betriebliche Ausbildung benötigen.	U25 / tw Ü25	VZ / TZ	BWHW in Koop. mit BTZ	Weiterstadt, Bensheim, Frankfurt, Wiesbaden	02.05.2016-Ende noch offen	flexibel	nach Absprache mit den Trägern	ESF / Land und RD Hessen und Wirtschaft

9.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	abH - Ausbildungsbegleitende Hilfen Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung während einer Ausbildung; ggf. Integration in Ausbildung/Arbeit	Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen bis 27 Jahre), die eine berufliche Erstausbildung machen, lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind und die ohne Förderung eine Ausbildung nicht beenden könnten sowie behinderte Menschen, die <u>nicht</u> auf besondere Leistungen angewiesen sind.	U25	individuelle Einzel- u. Gruppen-gespräche	TWBI Südwest	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.09.2016-31.08.2019	10	120	SGB II
10.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation	Aktivierungshilfe für Jüngere (Q + B) Motivation und Stabilisierung; niederschwelliges Angebot im Vorfeld von Qualifizierung (u.U. HASA), Ausbildung oder Beschäftigung.	Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen auch unter 27 Jahre) mit geringen Ressourcen, die für eine erfolgreiche Quali auch im Rahmen von BvB noch nicht in Betracht kommen, die allgemeine Schulpflicht aber bereits erfüllt haben jedoch über keine berufl. Erstausbildung verfügen.	U25	25 - 35 Std./Wo. incl. 1 Berufschulstag	AVM / VHS	Rüsselsheim	01.01.2018-31.12.2018	20	240	SGB II / Land / kommunal
11.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	Alphabetisierungskurs für Zugewanderte Maßgebliches Ziel dieser Maßnahme ist die Alphabetisierung und die daraus resultierende nachhaltige Verbesserung der Vermittlungschancen leistungsberechtigter Personen mit Flucht- und/oder Zuwanderungshintergrund. Die Teilnehmenden werden Unterrichtet, um das Lesen und Schreiben der Deutschen Sprache zu erlernen.	Alle eLb, die als Zuwanderer eingestuft werden können. Dies können sein: Geflüchtete, EU-Zuwanderer und Drittstaatenangehörige. Teilnahme auch für Zugewanderte, die zwar die deutsche Sprache sprechen können, jedoch nicht lesen und schreiben. -Rechtskreisübergreifendes Angebot-	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	KVHS	Groß-Gerau	17.09.2018-31.12.2018	16	48	Land
12.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation.	AQTIV-Center -(K)IA Kompetent in Arbeit Überprüfung der - Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Flexibilität, Leistungsbereitschaft, Sorgfältigkeit, Durchhaltevermögen, strukturierte Arbeitsweise, Kommunikationsfähigkeit, Verhaltensreflexion, Kompromissbereitschaft, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Lern- und Weiterbildungsbereitschaft, Eigeninitiative, Arbeitsplatz- und Arbeitsortflexibilität, Einstellung zur Arbeit	eLb 17-64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	AVM	Rüsselsheim	01.01.2018-31.12.2018	40	480	SGB II
13.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	AQTIV-Center -Qualifizierungsmodule Gastro, Haus/Garten, Lager/Logistik, Reinigung, Sicherheit, Verkauf (Unterstützende Deutschkurse zu den Quali-Modulen Lager/Logistik und Reinigung)	eLb 17-64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	tw. U25 / Ü25	tgl. in VZ	AVM	Rüsselsheim, Groß-Gerau, Walldorf	01.01.2018-31.12.2018	65	780	SGB II
14.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	AVGS - Aktivierungsgutschein Individuelle Einzelfallförderung (MAT-Einzel)	eLb 17-64 Jahre, bei denen die Voraussetzungen zur Integration in Arbeit/Ausbildung geschaffen werden müssen, ohne die eine nachhaltige Integration derzeit nicht gegeben ist.	tw. U25 / Ü25	je nach Maßnahme	alle zugel. Träger	maßnahmeabhängig	laufend			SGB II
15.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	AVGS - JobAct Entwicklung persönlicher und beruflicher Kompetenzen, Training von Schlüsselkompetenzen wie Ausdauer, Konfliktfähigkeit, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit, gegenseitiger Respekt. Ängste und Vorbehalte sollen sukzessive abgebaut werden. Berufliche Perspektiven werden erarbeitet, Verbesserung der Sprachkompetenz durch individuelle Förderung, relevante Querschnittsqualifikationen für den Arbeitsmarkt werden vermittelt.	eLb 17-64 Jahre, die aufgrund ihrer persönlichen Situation und der sprachlichen Hürden Unterstützung für die Integration in den Arbeitsmarkt benötigen.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	Projektfabrik	Groß-Gerau	bis Okt. 2018	15 - 20	180	SGB II
16.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	BaE-Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung Träger vermittelt Jugendliche mit besonderem Förderbedarf an ausbildende Kooperationsbetriebe oder sind Träger und Ausbildungsbetrieb in einem. Die Träger unterstützen die Jugendlichen in besonderem Maß bei der Erlangung / Bewältigung von theoretischem, berufsbezogenem und allgemeinem Wissen. Berufsfelder: Lager/Handel, Kosmetik, Wirtschaft+Verwaltung, Farbe- und Raumgestaltung	Jugendliche und junge Erwachsene (U25, in Einzelfällen bis 27 Jahre), die eine berufliche Erstausbildung machen, lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind und die ohne Förderung eine Ausbildung nicht beenden könnten sowie behinderte Menschen, die <u>nicht</u> auf besondere Leistungen angewiesen sind.	U25	Einzeltermine	AVM / Grone / BWHW	Rüsselsheim / Groß-Gerau	Start jeweils nach den Sommerferien, Ende nach 3 Jahren	63	1.260	SGB II / Land / kommunal
17.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	FbW - Förderung beruflicher Weiterbildung mit Bildungsgutschein	Anerkannte berufliche Rehabilitanden bei Reha-Bedarf, eLb, die einen HASA oder Berufsabschluss anstreben oder ihre Qualifikation erweitern möchten	U25 / Ü25	Einzeltermine	alle zugel. Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel		SGB II
18.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Arbeitsmotivation.	FrauenStärken - Perspektive Berufstätigkeit Perspektiven erarbeiten, Kompetenzen sichtbar machen, persönliche individuelle Beratung für Berufsrückkehrerinnen und Einsteigerinnen in die Berufsfelder Altenpflege / Hauswirtschaft / Kaufmännische Berufe (kein Verkauf), und Vermittlung in Praktikum	Weibl. eLb, die als Berufsrückkehrerinnen nach Erziehungszeit oder Pflegephase den beruflichen (Wieder-)Einstieg planen. Das Angebot richtet sich explizit auch an Frauen mit Migrationshintergrund, es sollten jedoch Grundkenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sein. Bitte prüfen, ggf. noch ein ungenutztes Stundenkontingent I-Kurs vorhanden ist, das einer Zuweisung vorgeschaltet werden sollte!	tw. U25 / Ü25	Einzeltermine	Frauenzentrum Rü	Rüsselsheim	01.01.2018-31.12.2018	15	180	SGB II / Land

19.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	IdA - Integration durch Austausch Vermittlung in Ausbildung/Arbeit/Schulbildung durch ein Praktikum im Ausland Sozialkompetenz, Selbstvertrauen und Flexibilität stärken Ausbildungs- und Beschäftigungschancen erhöhen Fremdsprachenkenntnisse erlangen	Jugendliche und junge Erwachsene von 18 bis 35, deren Zugang zu Arbeit oder Ausbildung aus unterschiedlichen individuellen oder strukturellen Gründen erschwert ist, darunter Jugendliche an der Schnittstelle Schule – Ausbildung, Jugendliche ohne Schulabschluss, Arbeitslose junge Erwachsene an der Schnittstelle Ausbildung – Beruf und Ausbildungsabbrecher/-innen	U25 / Ü25	tgl. in VZ	BWHW	Darmstadt	01.07.2016- noch offen	flexibel	nach Absprache mit dem Träger	ESF / BMAS / SGB II
20.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	Integrationskurs BAMF und berufliche Sprachausbildung - ESF-BAMF	I-Kurs = alle eLb mit Anspruch auf einen durch das BAMF geförderten Deutschkurs berufl. Sprachkurs = alle eLb mit Sprachniveau A1/A2 oder vergleichbaren Deutschkenntnissen	U25 / Ü25	Einzeltermine	VHS / KVHS / sonstige zugelassene Träger	maßnahmeabhängig	laufend	flexibel	nach Absprache mit dem Träger	ESF / BAMF
21.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Arbeitsverhalten, Arbeitsmotivation.	AVGS - BerufeParcours 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	ab 04.06.2018	20	240	SGB II
22.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	JobPerspektive Eine Maßnahme für Migranten und Migrantinnen mit fehlenden Sprachkenntnissen (Deutsch) vor, während oder nach einem Integrationskurs.	eLb 18-49 Jahre, Menschen mit Migrationshintergrund, Migranten und Migrantinnen, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben. Dies können sowohl Neukunden als auch Bestandskunden sein. Für Neukunden kann diese Maßnahme auch als Sofortangebot nach § 15a SGB II genutzt werden.	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	TERTIA / ZW	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.12.2016-30.11.2019	57	684	SGB II
23.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	Qualifizierungsmodul Büromanagement Ziel der Maßnahme ist es, die Teilnehmenden zu befähigen, alle anfallenden grundlegenden Aufgaben eines Büroalltags fachgerecht und effizient ausüben zu können.	eLb 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
24.	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Qualifikation	StromsparCheck (AGH mit Qualifizierungsanteil)	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	AQTIV-Center - Aufsuchende Hilfe Aktuelle Probleme der persönlichen Situation der TN sollen bearbeitet werden. Ziel ist die Wiederherstellung des Kontakts zur IFK, ggf. die Einmündung in eine Anschlussmaßnahme.	eLb 25-64 Jahre, zu denen aus unterschiedlichen Gründen der Kontakt mit dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau abgerissen ist und die mit den üblichen Mitteln nicht mehr erreichbar sind.	Ü25	Einzeltermine	AVM	Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, MöWa	01.01.2018-31.12.2018	125	1.500	SGB II
26.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Lebenspraktische Kompetenzen	Arbeitsgelegenheiten (AGH MAE) 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	AVGS - Mobile Integrationshilfe für Migrantinnen 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	Beratungsstellen -Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a) Kinderbetreuung (MIKA), Allgemeine Lebensberatung, Pflege Angehöriger	Alle eLb mit Problemlagen in der persönlichen Lebensführung	U25 / Ü25	Einzeltermine	versch. Träger;	Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, MöWa	laufend	flexibel		Kreis
29.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Rahmenbedingungen, Lebenspraktische Kompetenzen	Beratungsstellen -Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a) Schuldnerberatung, Suchtberatung	Alle eLb mit Problemlagen in der persönlichen Lebensführung	U25 / Ü25	Einzeltermine	versch. Träger;	Rüsselsheim, Biebesheim, Groß-Gerau, MöWa	laufend	flexibel		Kreis
30.	Herstellung der Prozessfähigkeit	Ausbildungsreife	BvB -berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für förderungsbedürftige junge Menschen, zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder zur beruflichen Eingliederung.	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für Jugendliche ohne Berufsausbildung	U25		über BA VHS und Grone	Groß-Gerau / Rüsselsheim	08.09.2017-07.09.2019	29	348	Bund

31.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	Ärztlicher Dienst / Psychologischer Dienst (Gesundheitsamt) Überprüfung der Erwerbsfähigkeit, Reha, Leistungseinschränkung	Alle eLb, bei denen der Gesundheitszustand unklar ist und vor Integrationsbemühungen abzuklären ist	U25 / Ü25	Einzeltermine	Gesundheitsamt	Groß-Gerau	laufend	flexibel		SGB II
32.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	AVGS - Gesundheit Modul 1-Einzelcoaching zum (Wieder-)Einstieg in den Job - Statusfeststellung der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit durch interdisziplinäres Team (Arzt, Psychologe, Gesundheitsberater)mit persönlichem Auswertungsgespräch	Alle eLb, bei denen der Gesundheitszustand unklar ist und vor Integrationsbemühungen abzuklären ist	U25 / Ü25	Einzeltermine	Softdoor GmbH	Biebesheim	laufend	flexibel		SGB II
33.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	AktivJob -Bewegung und Ernährung- Ziel ist es, Kunden durch eine bewegungs- und ernährungsbezogene Gesundheitsförderung zu aktivieren bzw. zu stabilisieren, ihre physische und psychische Leistungsfähigkeit zu erhöhen und somit die Vermittlungschancen auf dem Ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Es wird veranschaulicht, dass „Gesundheit“ multifaktoriell begründet ist und Interdependenzen zwischen körperlichen, mentalen und sozialen Aspekten bestehen, die – sofern sie positiv gestärkt werden – eine solide Lebensstabilität bilden.	eLb 18 - 60 Jahre, die verschiedene gesundheitliche Einschränkungen –häufig einhergehend mit einem eingeschränkten Selbstwertgefühl und einer instabilen Motivation– aufweisen.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	KVHS GG	Groß-Gerau	01.12.2017-30.11.2019	20	240	SGB II
34.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	Segel - Seelisch gesund Leben 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.	Die Teilnehmer (ohne Alterbegrenzung) kommen aus den Bereichen SGB II, III, XI, Erwerbsminderungsrente. Die Maßnahme richtet sich an Menschen mit psychischen Erkrankungen und psychischen Behinderungen, die mehr persönliche Stabilität gewinnen wollen und eine für sich passende Arbeit und Neuorientierung suchen.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	Caritas Zentrum	Rüsselsheim	01.01.2018-31.10.2019	flexibel		Drittfinanzierung
35.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	SiA - Stark in Arbeit Stabilisierung für Kunden, die psychische und/oder psychosoziale Probleme und/oder ausgeprägte Verhaltensauffälligkeiten aufweisen. Auch für Kunden mit einem GdB aufgrund einer psychischen Erkrankung sowie Kunden mit einer vermuteten, aber bislang nicht diagnostizierten psychischen Erkrankung.	Zur Identifikation der Zielgruppe können Indizien wie häufige Maßnahmen- und/oder Tätigkeitsabbrüche bzw. Beschäftigungsverhältnisse mit wiederholt sehr kurzer Beschäftigungsdauer sein.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	WFB	Rüsselsheim	19.11.2018 - 18.11.2019	20	240	SGB II
36.	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	Sozialpsychiatrischer Dienst (SpDi) Stabilisierung für Kunden, die psychische und/oder psychosoziale Probleme und/oder ausgeprägte Verhaltensauffälligkeiten aufweisen. Der Sozialpsychiatrische Dienst im Gesundheitsamt des Kreises GG unterstützt Erwachsene ab 18 Jahre - in seelischen Krisensituationen, - mit psychischen Erkrankungen, - mit Abhängigkeitserkrankungen.	Zur Identifikation der Zielgruppe (18 - 64 Jahre) können Indizien wie häufige Maßnahmen- und/oder Tätigkeitsabbrüche bzw. Beschäftigungsverhältnisse mit wiederholt sehr kurzer Beschäftigungsdauer sein.	U25 / Ü25	Einzeltermine (auch Hausbesuche)	Sozialpsychiatrischer Dienst des Kreises GG	Groß-Gerau und 1 X im Monat an allen Standorten des KJC	ab 01.04.2018 laufend	flexibel		Land
37.	<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	Beratungsstelle Ausbildung und Arbeit Klärung des individuellen Handlungsbedarfs, Bewerbungshilfen, Akquise von geeigneten Praktikums- und Ausbildungsplätzen	Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren mit vielfältigen und schwerwiegenden Defiziten im Ressourcenbereich Motivation, sozialer Kompetenz, beruflicher Orientierung, persönlicher Lebensumstände, die auf andere Weise nicht erreicht werden können.	U25	Einzeltermine	Internationaler Bund GG / VHS Rüsselsheim	Groß-Gerau / Rüsselsheim	01.09.2017-31.08.2019	40	480	SGB II / Kreis
38.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Qualifikation, <u>Arbeitsmotivation</u> Rahmenbedingungen	3 Klang richtet sich an erwerbsfähige Frauen, insbesondere mit einem Migrations- und Fluchthintergrund. Die Maßnahme ist auch für Alleinerziehende und Minijobberinnen geeignet! Zugesteuert werden können Frauen, die in einem oder auch mehreren Bereichen Defizite z.B. bei der beruflichen Qualifikation, Berufserfahrung, Sprach- oder Medienkompetenzen (Umgang mit PC) vorweisen. Gestärkt werden soll das Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (aufweichen tradierter Rollenverständnisse) und das Selbstwertgefühl, um individuelle Selbstvermarktungsstrategien entwickeln zu können.	weibl. eLb 18 - 55 Jahre; (Wieder-) einsteigerinnen und Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund mit geringer Qualifikation. Es können auch Alleinerziehende oder Minijobberinnen zugewiesen werden. Rudimentäre Deutschkenntnisse müssen vorhanden sein.	U25 / Ü25	Einzel- und Gruppentermine	Frauenzentrum Rüsselsheim	Rüsselsheim	01.02.2018-31.01.2019	15	180	SGB II / Land

39.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u> <u>Ausbildungsreife</u>	Joblinge regulär 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	Darmstadt	04.05.2017 - 03.05.2019	10	120
40.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u> <u>Ausbildungsreife</u>	Joblinge für geflüchtete Jugendliche "JobNavigator" und "JobKompass" Kennenlernen der deutschen Sprache sowie struktur und rahmende Faktoren des deutschen Arbeitsmarktes. Beruflichen Orientierung, Kennenlernen praktischer Tätigkeiten, Heranführung und Vermittlung in Ausbildung, Einsatz eines Ausbildungscoach zur Stabilisierung sowie Erhalt der Ausbildung bzw. Beschäftigung.	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
41.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	<u>Qualifikation</u> Rahmenbedingungen Lebenspraktische Kompetenzen	KomZu - Kompetenzzentrum für Zugewanderte richtet sich an erwerbsfähige Frauen, insbesondere mit einem Migrations- und Fluchthintergrund. Die Maßnahme ist auch für Alleinerziehende und Minijobberinnen geeignet! Zugesteuert werden können Frauen, die in einem oder auch mehreren Bereichen Defizite z.B. bei der beruflichen Qualifikation, Berufserfahrung, Sprach- oder Medienkompetenzen (Umgang mit PC) vorweisen. Gestärkt werden soll das Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (aufweichen tradierter Rollenverständnisse) und das Selbstwertgefühl, um individuelle Selbstvermarktungsstrategien entwickeln zu können.	Alle eLb ab 18 Jahre, die als Zuwanderer eingestuft werden können. Dies können sein: Geflüchtete, EU-Zuwanderer und Drittstaatenangehörige. Teilnehmende mit Sprach- und Qualifizierungsdefiziten und/oder keinem verwertbaren Berufsabschluss, keine verwertbaren beruflichen Qualifikationen, keine/nur geringe Berufserfahrung, geringe Schulbildung. -Rechtskreisübergreifendes Angebot-	tw. U25 / Ü25	tgl. in TZ	BWHW	Groß-Gerau	01.09.2018- 31.08.2019	20	240
42.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u> Rahmenbedingungen Lebenspraktische Kompetenzen	KoPe - "Kompetenzen entwickeln - Perspektiven eröffnen" Das Angebot ergänzt und vertieft die Beratung und Betreuung der Teilnehmenden durch die Integrationfachkräfte durch: • Ausbau der arbeits- und berufsrelevanten Sprachkompetenzen in der deutschen (Schrift-)Sprache, • Arbeits- und praxisrelevante mathematische Grundkenntnisse • Grundlegende, arbeitsrelevante EDV-Kenntnisse • Arbeitsmarktcompatible Berufsorientierung • Klärung arbeitsrelevanter Rahmenbedingungen • Ausbau der arbeitsrelevanten Sozialkompetenzen • Unterstützung in Bewerbungsverfahren • ggf. Unterstützung bei der Recherche und Anbahnung gesundheitsfördernder Maßnahmen	Langzeitleistungsbezieher im SGB II von 23 - 35 Jahre und Teilnehmer/innen des Projektes "Kope" sind.	Ü25	VZ / TZ	AVM gGmbH	Rüsselsheim	03.04.2018- 30.11.2018 (5 Durchgänge mit je 12 TN)	12	60
43.	<u>Mehrere Förderziele:</u> Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit Herstellung der Prozessfähigkeit	Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, <u>Arbeitsmotivation</u> Rahmenbedingungen	SB-Coaching - Eingliederung und Beratung von Menschen mit Schwerbehinderung 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- 30.09.2019	16	192

Auflistung der aktuellen Träger	
AVM	Ausbildungsverbund Metall gGmbH
BWHW	Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
Frauenzentrum	Frauenzentrum Rüsselsheim e.V.
gaetan-data	gaetan-data GmbH
gsm	GSM Training & Integration GmbH
IB	Internationaler Bund e.V.
InA	Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V.
Joblinge	Joblinge gAG
KVHS	Kreisvolkshochschule Groß-Gerau, Schoss Dernberg
Softdoor	Softdoor GmbH
Solvere	Solvere gGmbH Solvere
SpV	Sozialpsychiatrischer Verein Kreis Groß-Gerau e.V.
TERTIA	Tertia Vermittlungsagentur GmbH
TWBI	TWBI Südwest GmbH
VHS	Kultur 123 Stadt Rüsselsheim - Volkshochschule -
WfB	Werkstatt für Behinderte e.V.
ZfW	Zentrum für Weiterbildung gGmbH

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	Kund*innen von 15 bis zum Abschluss des 25. Lebensjahres
Altersgruppe Ü 25	Kund*innen von 25 bis zum Abschluss des 50. Lebensjahres
Altersgruppe Ü 50	Kund*innen ab dem 51. Lebensjahr
TZ	Teilzeit
VZ	Vollzeit

Bildnachweise Deckblatt (jeweils von links nach rechts):

- Reihe 1: © Fraport AG; © Pressestelle Kreisverwaltung Groß-Gerau
 Reihe 2: © Rainer/Fotolia.com
 Reihe 3: © hansenn/Fotolia.com; © Fachbereich Wirtschaft und Energie
 Kreisverwaltung Groß-Gerau
 Reihe 4: © Pressestelle Kreisverwaltung Groß-Gerau; Fachbereich Wirtschaft und
 Energie Kreisverwaltung Groß-Gerau

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

Impressum:



Herausgeber: Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau (AöR)

Wilhelm-Seipp-Str. 9

64521 Groß-Gerau

www.jobcenter-gg.de