

Eingliederungsbericht 2015

Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau (AÖR)

gemäß der Verwaltungsvereinbarung
über die vom Bund zu tragenden Aufwendungen
des zugelassenen kommunalen Trägers der
Grundsicherung für Arbeitsuchende



Inhaltsverzeichnis

1. Kurzportrait des Kommunalen Trägers Kreis Groß-Gerau	3
2. Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt	4
3. Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers	5
3.1 Rechtskreisübergreifende Fachstelle „Flüchtlinge und Arbeit“	6
4. Kernaussagen zu den Integrationsstrategien des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau	8
4.1 Einführung eines integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa Modell	8
4.2 Zielgruppenorientierter Ansatz	11
4.2.1 Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener	11
4.2.2 Förderung der Kundengruppe 25 bis unter 50jährige	12
4.2.3 Förderung von Älteren (50plus)	13
4.2.4 Förderung von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden	13
4.2.5 Förderung von Eltern und Alleinerziehenden	14
4.2.6 Förderung von Migrantinnen und Migranten	15
4.2.7 Förderung von Flüchtlingen	16
4.3 Arbeitgeberservice – Bindeglied zwischen Jobcenter und Arbeitsmarkt	17
4.4 Sonderprogramme	18
4.4.1 Förderung von langzeitarbeitslosen Erwerbsfähigen	18
4.4.2 Förderung von Langzeitleistungsbeziehern	19
5. Arbeitsmarktpolitische Strategie	20
6. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen	22
7. Entwicklung der Fallzahlen in 2015	25
8. Bewertung durch den zugelassenen kommunalen Träger	28

Anlagen:

- Kommunale Beschäftigungsstrategie
- Übersicht der Förderangebote des Kommunalen Jobcenters

1. Kurzportrait des Kommunalen Trägers Kreis Groß-Gerau

Der Kreis Groß-Gerau liegt mitten in der Rhein-Main-Region – der Region mit den größten Wachstumschancen innerhalb Europas. Seine Verkehrsanbindungen sind hervorragend, seine Wirtschaftskraft ist enorm und seine Dienstleistungen überzeugen.

In den 14 Städten und Gemeinden leben 264 262 Einwohner (Hessisches Statistisches Landesamt zum 30.09.2015). Der Anteil an Frauen (50,3%) und Männern (49,7%) ist annähernd gleich. Rund 14% sind jünger als 15 Jahre, 67% sind zwischen 15 und 65 Jahre alt und 19% sind älter als 65 Jahre. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung beträgt 18,4%.

Kreisstadt ist Groß-Gerau mit etwa 24.300 Einwohnern, die größte Stadt ist Rüsselsheim mit etwa 62.000 Einwohnern und die kleinste Kommune ist die Gemeinde Stockstadt mit nur etwa 5.800 Einwohnern.



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

Gründe, die die Bevölkerungszahl im Kreis Groß-Gerau entgegen dem Trend immer weiter ansteigen lassen.

2. Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt

Der Kreis Groß-Gerau ist ein moderner Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensraum. Als echter Verkehrsknotenpunkt verfügt er über ausgezeichnete Verkehrsanbindungen sowohl zu Land als auch zu Wasser sowie in der Luft. Aufgrund dieser einzigartigen Lage und Infrastruktur bietet der Kreis Groß-Gerau gleichermaßen eine hervorragende Lebensqualität wie auch optimale Bedingungen als Wirtschaftsstandort und zählt zu einer der dynamischsten und wirtschaftsstärksten Regionen Deutschlands.

Der Landkreis Groß-Gerau gehört zu den zehn führenden Forschungs- und Entwicklungs-Regionen in Deutschland - zusammen mit Stuttgart, München, Berlin, Landkreis Böblingen, Hamburg, Landkreis Ludwigsburg, Ingolstadt und Darmstadt.

Wirtschaftliche Schwerpunkte im Kreis Groß-Gerau bilden die Branchen Chemie, Luft- und Raumfahrt, Software und Logistik. Darüber hinaus ist der Kreis Groß-Gerau traditionell ein bevorzugter Standort der Automobilindustrie: hier ist die Adam Opel GmbH mit dem deutschen Hauptsitz in Rüsselsheim zu nennen.

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.

Arbeitslosigkeit - BA Statistik

	Insgesamt	Anteil in %	SGB II	Anteil in %	SGB III	Anteil in %
Insgesamt	8.282	100,0%	6.170	100,0%	2.112	100,0%
Männer	4.228	51,1%	3.091	50,1%	1.137	53,8%
Frauen	4.054	48,9%	3.079	49,9%	975	46,2%
unter 25 Jahren	772	9,3%	540	8,8%	232	11,0%
50 Jahre und älter	2.302	27,8%	1.492	24,2%	810	38,4%
Langzeitarbeitslose	3.371	40,7%	3.174	51,4%	197	9,3%
Schwerbehinderte	511	6,2%	324	5,3%	187	8,9%
Ausländer	3.756	45,4%	3.194	51,8%	562	26,6%

Quelle: BA Statistik, Arbeitsmarktreport Dezember 2015- Alo-Bestand

Im Dezember 2015 waren insgesamt 8.282 (Dezember 2014: 8.135) Menschen arbeitslos: 6.170 (2014: 5.874) im Rechtskreis SGB II und 2.112 (2014: 2.261) im Rechtskreis SGB III. Die Arbeitslosenquote betrug 5,8%, davon im Rechtskreis SGB II 4,3%.

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 Dienstherrneigenschaft und einen eigenen Haushalt. Damit verfügt sie über einen eigenen Personalkörper auf Basis eines entsprechenden Stellenplans und grenzt sich haushaltstechnisch vom Haushalt des Kreises ab.

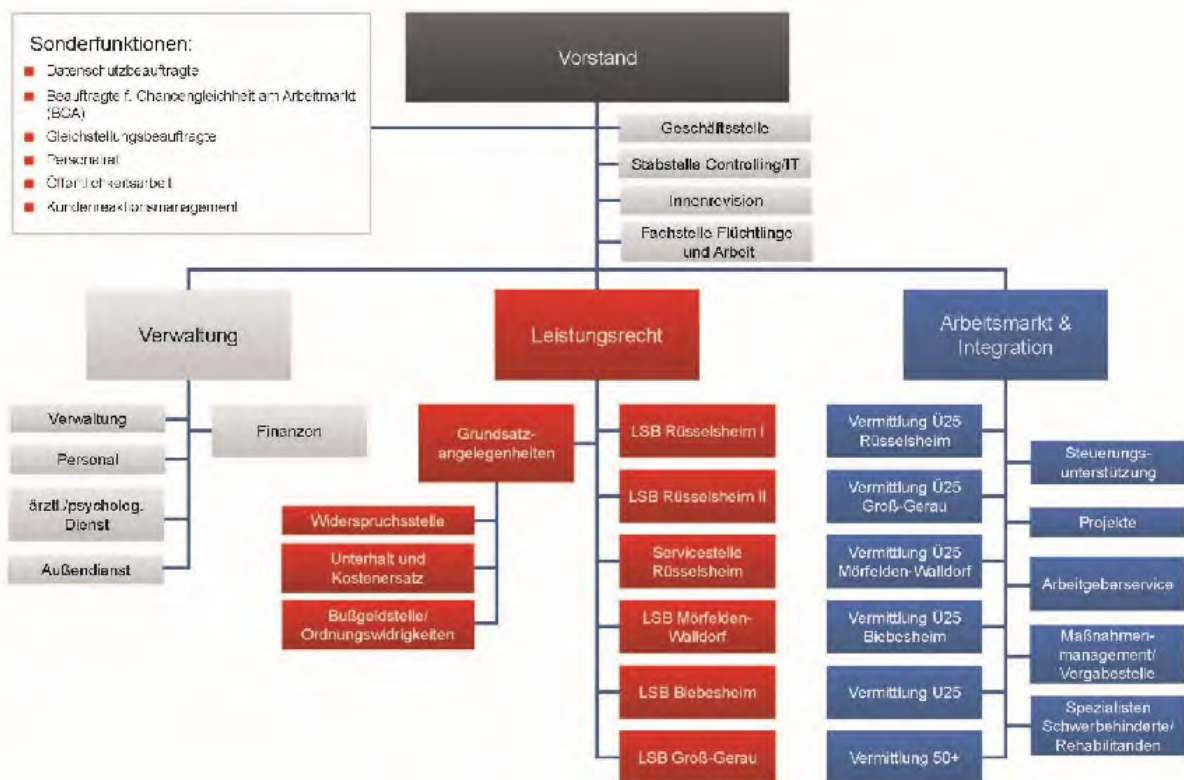
Organe der AöR sind der Verwaltungsrat und der Vorstand. Aufgabenstellung von Verwaltungsrat und Vorstand sind in einer Satzung definiert.

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

Eine enge Verzahnung mit der Kreisverwaltung auf Basis entsprechender Vereinbarungen und Kooperationen und insbesondere auch mit den politischen Gremien sichert dennoch 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, Leistung und Arbeitsmarkt & Integration.

Organigramm des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau:



Im Kreisgebiet Groß-Gerau hat das Kommunale Jobcenter Servicebüros für Leistungs- und Vermittlungsangelegenheiten in Rüsselsheim, Mörfelden-Walldorf, Groß-Gerau und Biebesheim, in denen folgende Dienstleistungen erfolgen:

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

An jedem Standort stehen jeweils Teams für den Leistungs- und den Eingliederungsbereich für die Aufgabenwahrnehmung zur Verfügung.

3.1 Rechtskreisübergreifende Fachstelle „Flüchtlinge und Arbeit“

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

Die Teamleitung der Fachstelle wirkt als Vertreterin des Jobcenters in allen mit der Thematik befassten sozialen Netzwerken im Kreis Groß-Gerau mit, ist für das Jobcenter die Schnittstellenverantwortliche zur Stabsstelle Asyl beim Kreis und hat bereits in verschiedenen

kommunalen Arbeitskreisen ihren Platz eingenommen. Sie arbeitet eng mit der Arbeitsagentur, insbesondere mit den dort zuständigen Migrationsbeauftragten zusammen und kooperiert in kommunalen Arbeitskreisen mit den Wohnungsämtern, runden Tischen, ehrenamtlichen Helfern, u.s.w.

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

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

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

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

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

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

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

4.1 Einführung eines integrierten Fallsteuerungsmodells: Das RoFa Modell

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

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

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

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

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

- Konsequente Ziel- und Ressourcenorientierung statt Hemmnisorientierung
- Bessere Steuerung von Ressourcen und Prozessen
- Systematische, stringent aufeinander abgestimmte und ausgerichtete Handlungsabfolge notwendiger Kernaufgaben und Prozesse des Jobcenters: Integriertes Fallsteuerungsmodell
- stärkere Vereinheitlichung der Arbeitsweisen und -abläufe (in allen Servicebüros und Teams soll nach einem einheitlichen Grundmuster in der Fallarbeit gearbeitet werden)
- Schaffung von mehr Orientierung und Sicherheit für alle Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte durch klare und transparente Prozesse
- Einheitliche Qualitätsstandards in der Beratung
- Schaffung eines einheitlichen Verständnisses der Aufgaben im Bereich Arbeitsmarkt & Integration
- Einheitlicher Auftritt gegenüber Bürgerinnen und Bürgern und Netzwerkpartnern
- Planbare und optimale Ausgestaltung von Unterstützungsprozessen (Maßnahmenmanagement, Arbeitgeberservice)
- Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung und den eigenen Werten (Schaffung einer einheitlichen professionellen Haltung gegenüber den Kundinnen und Kunden).

Die Kerninhalte des RoFa Modells:

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

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

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

Die Integrationsfachkräfte des Jobcenters profilieren künftig alle Kundinnen und Kunden umfassend in neun klar ausdefinierten Ressourcenbereichen:

- Bewerbungs- und Stellensuchverhalten
- Qualifikation
- Arbeitsverhalten
- Sozialverhalten
- Motivation
- Rahmenbedingungen
- Lebenspraktische Kompetenzen
- Leistungsfähigkeit (körperlich, psychisch)
- Mitwirkung in der Fallsteuerung.

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

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

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

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

Die Ziele sind konsequent am SGB II ausgerichtet, gestärkt wird zunächst immer nur ein Ressourcenbereich. Kommunale Eingliederungsleistungen gemäß § 16a SGB II können dabei bei Bedarf als flankierende Unterstützung eingesetzt werden.

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

Förderziele/ Ressourcenbereiche	Integration	Herstellung der Wettbewerbs- fähigkeit	Herstellung der Prozessfähigkeit	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit
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 Zielgruppenorientierter Ansatz

Der Bereich Arbeitsmarkt & Integration wird grundlegend in drei Bereiche altersspezifisch eingeteilt:

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

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

4.2.1 Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener

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

Das Team U 25 ist dezentral organisiert und in allen Servicebüros mit Integrationsfachkräften vertreten. Das Team war im Dezember 2015 für 2.633 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 24 Jahren verantwortlich.

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

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

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

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

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

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

Verstetigung des Projektes Jugendcoach

Um der wachsenden Zahl schwer in Gesellschaft und Arbeitswelt zu integrierender Jugendlicher und junger Erwachsener im Alter von 15 – 24 Jahren entgegenzuwirken, wurde das Modellprojekt Jugendcoach entwickelt. Das Projekt startete am 01.02.2014.

Eine halbe Personalstelle wurde durch den Kreis Groß-Gerau aus dem Ausbildungsmarktbudget des Landes Hessen finanziert. Durch Umstrukturierung im Team U25 konnte diese Stelle zu einer Vollzeitstelle aufgestockt werden.

Das Modellprojekt basiert auf einem zwischen dem Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau und dem Landkreis Groß-Gerau abgestimmten Projektvertrag und wurde für die Dauer von 12 Monaten angelegt.

Ziel des Modellprojektes Jugendcoach im Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau ist es, die Kooperationsbereitschaft von dezidierten Leistungsempfängern mit dem U25 Bereich (SGB II) und anderer Behörden/ Fachstellen zu stärken, um die Integration in Ausbildung und Arbeit gelingen zu lassen.

Durch den Jugendcoach sollen Jugendliche sowie junge Erwachsene aus dem U25 Bereich angesprochen werden, welche sich bisher einer Zusammenarbeit mit der Integrationsfachkraft entzogen haben. Dies geschieht im Schwerpunkt durch einen aufsuchenden Ansatz.

Der Jugendcoach verfolgt dabei primär keine sozialpädagogischen Ziele und ersetzt nicht die Expertisen anderer Fachstellen, sondern bindet die Jugendlichen bei Bedarf an die Fachstellen an.

Der Jugendcoach ist in der Regelstruktur des Teams U25 integriert.

Die während der Projektlaufzeit gewonnenen Erkenntnisse und erzielten Ergebnisse unterstreichen den Erfolg des eingesetzten Jugendcoaches.

Der kleine Betreuungsschlüssel, die individuelle und altersgerechte Ansprache der Jugendlichen und die intensive Beratung sind wesentliche Eckpfeiler des Erfolges.

Im Jahr 2015 wurde das Projekt mit zwei Personalstellen dauerhaft in die Regelstruktur implementiert.

4.2.2 Förderung der Kundengruppe 25 bis unter 50jährige

Die Kundengruppe der 25 – unter 50 jährigen stellt mit 8.657 (Stand Dezember 2015) erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die größte Zielgruppe des Jobcenters dar.

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

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

Ein Schwerpunkt liegt auf der zeitnahen Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

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

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

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

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

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

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

Förderfähig sind:

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

4.2.3 Förderung von Älteren (50plus)

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

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

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

4.2.4 Förderung von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden

Der beruflichen Teilhabe und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung kommt im Kommunalen Jobcenter eine sehr große Bedeutung zu.

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

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

Deshalb sollen die Bemühungen zur Integration von Menschen mit Behinderungen in das Erwerbsleben und die Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern verstärkt und das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS), wo sinnvoll, genutzt werden.

Spezialisierte Integrationsfachkräfte in den jeweiligen Vermittlungsteams beraten in allen Servicebüros des Jobcenters Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden.

Die Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt und die Teilhabe am Arbeitsleben wird dadurch intensiviert und optimiert. Die besonderen individuellen Bedarfe und Talente der Menschen finden damit in größerem Maße Berücksichtigung.

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

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

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.

Das im Rahmen der Modellregion erprobte Einzelcoaching für Menschen mit psychischen Auffälligkeiten im SGB II wird derzeit in Regelstruktur implementiert.

4.2.5 Förderung von Eltern und Alleinerziehenden

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

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

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

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

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau setzt hierzu ein standardisiertes Konzept des Beratungsprozesses zur beruflichen Integration (Allein-)Erziehender im SGB II-Bezug um, das

auf einer frühzeitigen Aktivierung fußt und eine bestmögliche Unterstützung beim (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben anbietet.

So werden beginnend von der Anzeige der Schwangerschaft beim SGBII-Träger, über die Geburt des Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres gezielte Verfahrensschritte einer Integrationsstrategie auf den ersten Arbeitsmarkt verfolgt.

Diese umfassen – schon vor Eintritt des Mutterschutzes – bedarfsorientierte Informationen über Beratungs-, Unterstützungs- und Vermittlungsangebote, die durch regionale Informationsveranstaltung der BCA (vierteljährlich), individuelle Beratungstermine bei der Integrationsfachkraft und Vernetzung mit den für die Kinderbetreuung zuständigen Stellen (Kommunen, KiTas, Kindertagespflege, Jugendamt, Beratungsstellen) noch während des ersten Lebensjahres des Kindes ergänzt werden. In weiteren, gezielt aufeinander abgestimmten Schritten werden die Umsetzung der Kinderbetreuung, eine intensive Aktivierung und Einbindung in individuelle Maßnahmeangebote bis hin zur Vermittlung in Arbeit umgesetzt.

4.2.6 Förderung von Migrantinnen und Migranten

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

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

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

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

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

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

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

Neben Sprachdefiziten ist die Kundengruppe der Migrantinnen und Migranten weiterhin in besonderem Maße davon betroffen, keinen (anerkannten) qualifizierten und verwertbaren Berufsabschluss für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorweisen zu können, so dass – auch einfache – arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen erfolgreichen Integrationen in der Regel vorgeschaltet werden müssen.

Hinzu kommen kulturell bedingte Unterschiede zwischen dem Leben im Herkunftsland und dem Leben in Deutschland. Die Rollenbilder differieren teilweise stark. Die Anforderungen, die es in einer zwischen Männern und Frauen gleichberechtigten Lebens- und Arbeitswelt in Deutschland gibt, stellen für viele und insbesondere für Frauen, eine Herausforderung dar. Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen bedarf deshalb einer höheren Aufmerksamkeit.

4.2.7 Förderung von Flüchtlingen

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

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

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

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

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

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

Für Flüchtlinge wie MigrantInnen gilt darüber hinaus gleichermaßen:

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

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

4.3 Arbeitgeberservice – Bindeglied zwischen Jobcenter und Arbeitsmarkt

Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau sieht in einem gut funktionierenden Arbeitgeberservice einen wichtigen Bestandteil der Zielerreichung im Bereich Arbeitsmarkt und Integration. Entsprechend der dezentralen Struktur mit vier Standorten in der Region (Rüsselsheim, Groß-Gerau, Biebesheim und Mörfelden-Walldorf), sind auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Arbeitgeberservice in den einzelnen Servicestellen vor Ort angesiedelt. So wird in der Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitgebern eine enge Anbindung mit kurzen Informations- und Kommunikationswegen gewährleistet. Organisatorisch eingebunden in den Arbeitgeberservice ist zudem die überregionale Arbeitsvermittlung, die eine intensive Unterstützung jener Leistungsberechtigten erbringt, die sich dem Arbeitsmarkt überregional zur Verfügung stellen oder zu einem Ortswechsel bereit sind.

Zum Aufgabenkatalog des Arbeitgeberservices gehören insbesondere:

- Akquise von Stellenangeboten und Ausbildungsplätzen
- Passgenaue Vermittlung von Bewerbern durch eine enge Zusammenarbeit mit den Integrationsfachkräften
- Weitere Intensivierung der Integration von Menschen mit Behinderung
- Ausbau und Pflege des Arbeitgebernetzes
- Erhebung und Weitergabe des Qualifizierungsbedarfes der Arbeitgeber
- Entwicklung von Qualifizierungsprojekten gemeinsam mit Arbeitgebern
- Beratung und Verhandlung von Arbeitgeberförderleistungen
- Begleitung der Kundinnen und Kunden im Bedarfsfall zu Vorstellungsgesprächen
- Gremienarbeit
- Durchführung von Gruppeninformationsveranstaltungen und Bewerbungstagen zur Zusammenführung von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden
- Ausrichtung und Teilnahme an Messen.

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

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

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

4.4 Sonderprogramme

4.4.1 Förderung von langzeitarbeitslosen Erwerbsfähigen

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

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

Das Projektziel soll durch folgende Projektinhalte und Förderinstrumente erreicht werden:

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

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

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

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

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

4.4.2 Förderung von Langzeitleistungsbeziehern

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

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

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

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

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

5. Arbeitsmarktpolitische Strategie

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

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

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

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

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

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

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

Die gemeinsamen Strategien und Konzepte zur beruflichen Integration für alle Zielgruppen im Kreis Groß-Gerau werden in der Kommunalen Beschäftigungsstrategie vereinbart und dokumentiert. Hierbei arbeiten der Kreis Groß-Gerau und das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau eng zusammen und stimmen Handlungsansätze und Strategien ab.

Die Schwerpunkte leiten sich zum einen aus der bestehenden Kundenstruktur als auch aus den vereinbarten Zielen mit dem Land Hessen ab:

- Steigerung der Integration in Erwerbstätigkeit aller Altersgruppen

Insbesondere:

- Erschließung von Beschäftigungschancen für Alleinerziehende, Intensivierung der Eingliederung in Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung
- Beschäftigungschancen für Frauen erhöhen
- Intensivierung der Vermittlung von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden

- Vorrangige Integration von Jugendlichen in Ausbildung, nachrangig in Beschäftigung
- Zielerreichung der im Bundesprogramm Perspektive 50plus vereinbarten Aktivierungs- und Integrationsziele
- Erschließung von Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrations- und Flüchtlingshintergrund
- Intensivierung der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen
- Erhöhung des Fachkräftepotentials

- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug, Senkung der Langzeitleistungsbezieher

- Steigerung der Aktivierung aller Altersgruppen
- Identifizierung von Teilzielgruppen
- Verbesserung der Integrationsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit multiplen Vermittlungshemmnissen
- Stärkere Einbindung von kommunalen Eingliederungsleistungen

Einer der grundlegenden Ansätze ist es, die große Personengruppe aller erwerbsfähigen Leistungsbezieher mit adäquaten, bedarfsgerechten und zielorientierten Angeboten unterstützen zu können. Dazu ist eine Analyse der Zusammensetzung der Personengruppe unabdingbar. Nur mit einem differenzierten Blick auf einzelne Teilzielgruppen, lassen sich erfolgreiche Hebel zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ansetzen und können Eingliederungsmittel zielgerichtet eingesetzt werden.

Die zentralen Bestandteile der Vermittlungsarbeit im Kommunalen Jobcenter sind die Vermittlung, die Aktivierung und die Qualifizierung der Kundinnen und Kunden. Die gesetzlichen Bestimmungen im SGB II und SGB III bilden die Grundlagen für die aktive Förderung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Im Zentrum der Aktivitäten steht immer der Kunde, mit dem eine individuelle Integrationsstrategie vereinbart wird.

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.

Im Jahr 2015 wurde der Qualitätszirkel „Effektive Hilfeprozesse für Menschen mit Sucht - und/oder psychischer Erkrankung“ gegründet.

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 4.2.5

§ 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 und soll an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranführen und die Beschäftigungsfähigkeit wiederherstellen. Außerdem soll mit den Arbeitsgelegenheiten eine soziale Integration ermöglicht werden.

§ 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.

§ 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 integrierter als auch 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

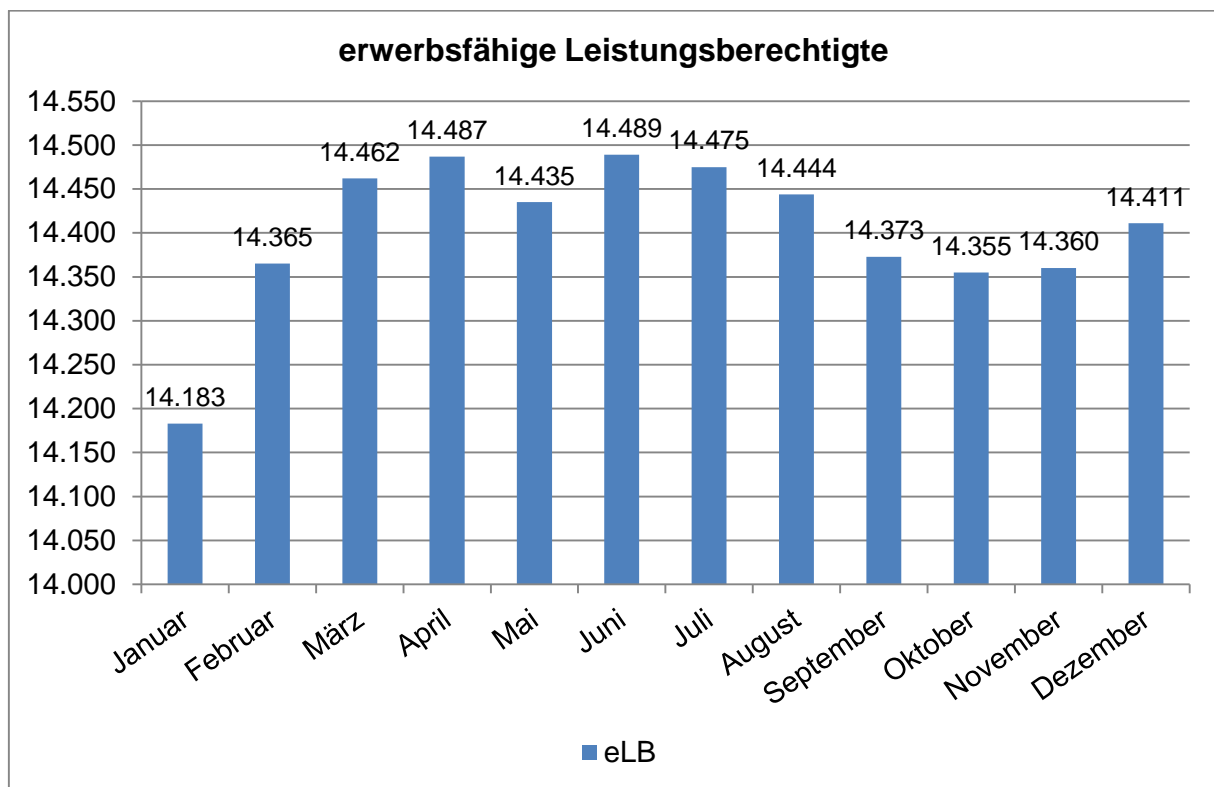
Förderungsbedürftige junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe können während einer betrieblichen Berufsausbildung (ausbildungsbegleitende Phase) durch Maßnahmen der Assistierten Ausbildung mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung unterstützt werden. Die Maßnahme kann auch eine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

Das Jobcenter hat in 2015 keine Plätze eingekauft.

Eine Übersicht über die Förderangebote (Hilfeprodukte) des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau ist als Anlage beigefügt.

7. Entwicklung der Fallzahlen in 2015

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte



Quelle: eigene Erhebungen aus comp.ASS

Die Zahl der eLB liegt im Dezember 2015 um 376 über der Zahl aus Dezember 2014, was einem Anstieg von 2,6% entspricht.

Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der EU-Ausländer, insbesondere Bulgaren, Rumänen, Italiener, Griechen und Polen, von 2.218 um 334 auf 2.552 gestiegen, was einer Steigerung um mehr als 15% entspricht.

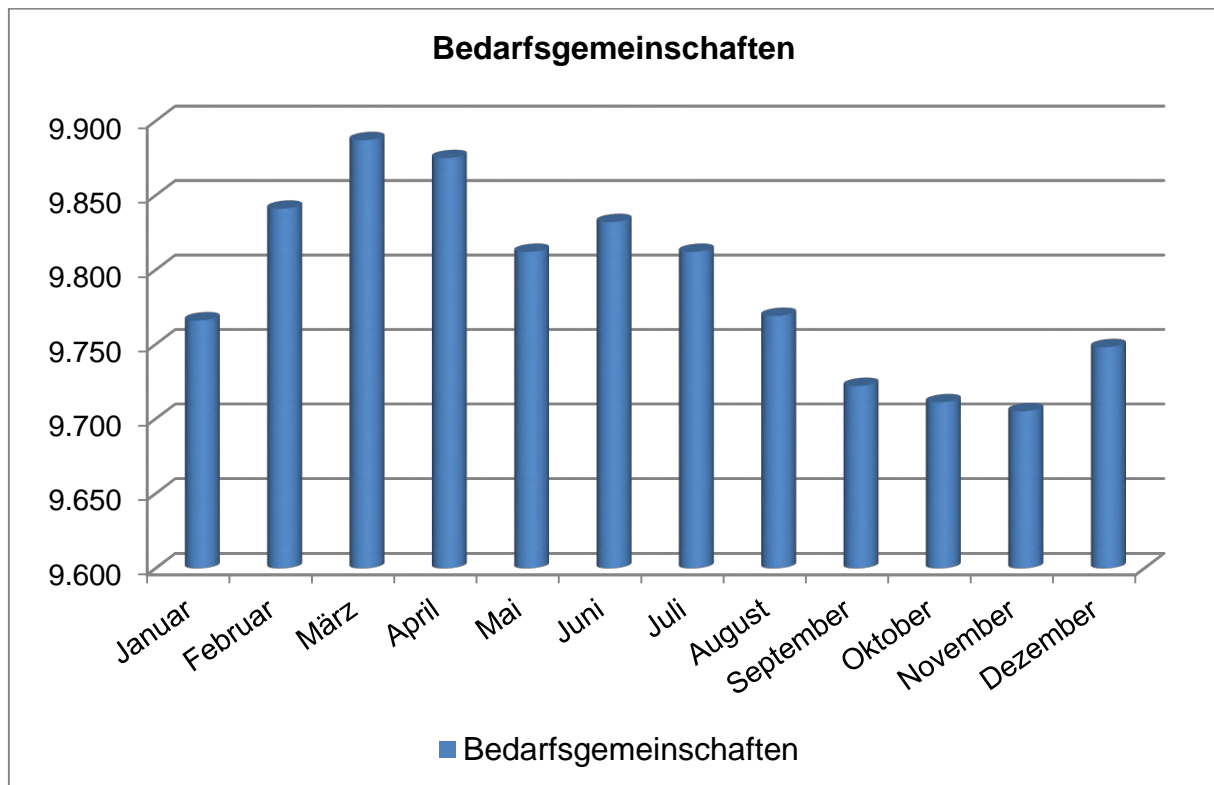
Die Zahl der Nicht-EU-Ausländer ist von 4.866 um 144 auf 5.010 gestiegen, was einer Steigerung um 2,9% entspricht.

Insgesamt ist die Zahl der Ausländer an den eLB von 7.084 um 478 auf 7.562 gestiegen, also um 6,7%.

Dem entgegen sinken gleichzeitig die deutschen eLB von 6.951 um 102 auf 6.849 Personen.

Der Anteil der ausländischen eLB an den Gesamt eLB liegt demnach bei 52,4%.

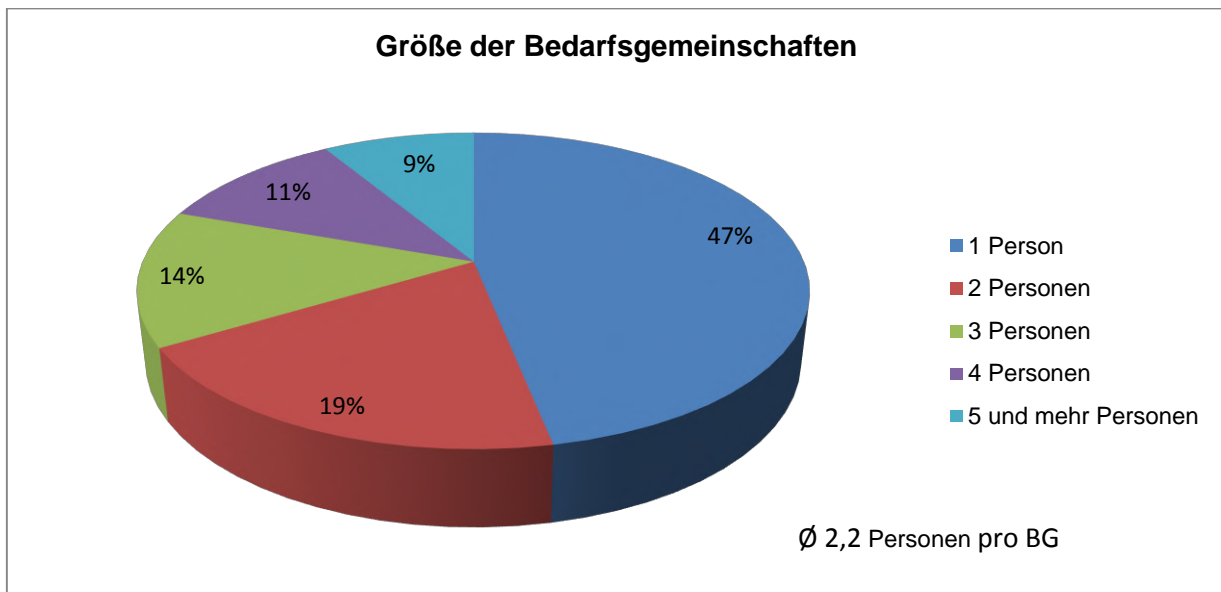
Bedarfsgemeinschaften



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften hat sich von Dezember 2014 bis Dezember 2015 um 83 Bedarfsgemeinschaften erhöht, was einem Anstieg um 0,85% entspricht.

Größe der Bedarfsgemeinschaften



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die durchschnittliche Größe der Bedarfsgemeinschaft liegt mit 2,2 Personen pro Bedarfsgemeinschaft über dem Bundes- und Hessendurchschnitt (Bund: 1,9/ Hessen: 2,0).

Die Größe zieht besondere Problematiken nach sich. Erzieltes Einkommen aus Beschäftigung ist oft nicht ausreichend, die gesamte Bedarfsgemeinschaft aus dem Leistungsbezug zu bringen.

8. Bewertung durch den zugelassenen kommunalen Träger

Zuwanderungskreis Groß-Gerau - Bevölkerungswachstum

Der Kreis Groß-Gerau ist im Herzen der Rhein-Main-Region ein Zuwanderungsgebiet für viele Menschen, 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.

Für das Bevölkerungswachstum sorgen Deutsche, die aus strukturschwachen Gebieten kommen, EU Ausländer vornehmlich aus Osteuropa und die Gruppe der Flüchtlinge.

Im Kreis haben ca. 40% aller Bewohner einen Migrationshintergrund. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im SGB II liegt bei 70 bis 80%.

52,4% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind Ausländer.

Die Zahl der Hilfebedürftigen/ Leistungsberechtigten wird weiterhin kontinuierlich durch die Zuweisung der Flüchtlinge mit gesichertem Bleibestatus auch durch Zuwanderer aus dem EU Raum anwachsen.

Der Erwerb der deutschen Sprache ist für alle Zuwanderer die Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

Das Angebot des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge deckt den Bedarf an Sprachkursen schon lange nicht mehr ab. Die Wartezeit bis zur Einmündung in einen Integrationskurs beträgt in der Regel mehrere Monate.

Die Auswirkungen der Nachsteuerungen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die im Jahr 2016 greifen sollen, bleiben abzuwarten.

Diese erschwerten Rahmenbedingungen spiegeln sich in der Zielerreichung wieder. Dennoch bewertet das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau die Ergebnisse positiv.

Jobcenter interne Optimierungsprozesse

Mit der Einführung des RoFa Modells im März 2015 durchlebte der Bereich Arbeitsmarkt & Integration einen maßgeblichen Veränderungs- und Optimierungsprozess. Alle Mitarbeiter des Bereiches wurden Anfang des Jahres im RoFa Modell geschult, mussten selbst wieder zu einer Routine im Beratungsalltag und in ihren Arbeitsabläufen finden und die Prozesse und Vorgehensweisen verinnerlichen.

In der Jahresmitte erhielten alle Mitarbeiter zudem ein Training in Beratungskompetenzen.

Das Modell ist nicht nur ein Beratungsmodell, sondern ebenso ein Steuerungsinstrument über alle Ebenen hinweg und verbindet die Fallarbeit mit den Unterstützungsprozessen wie AGS und Maßnahmenmanagement.

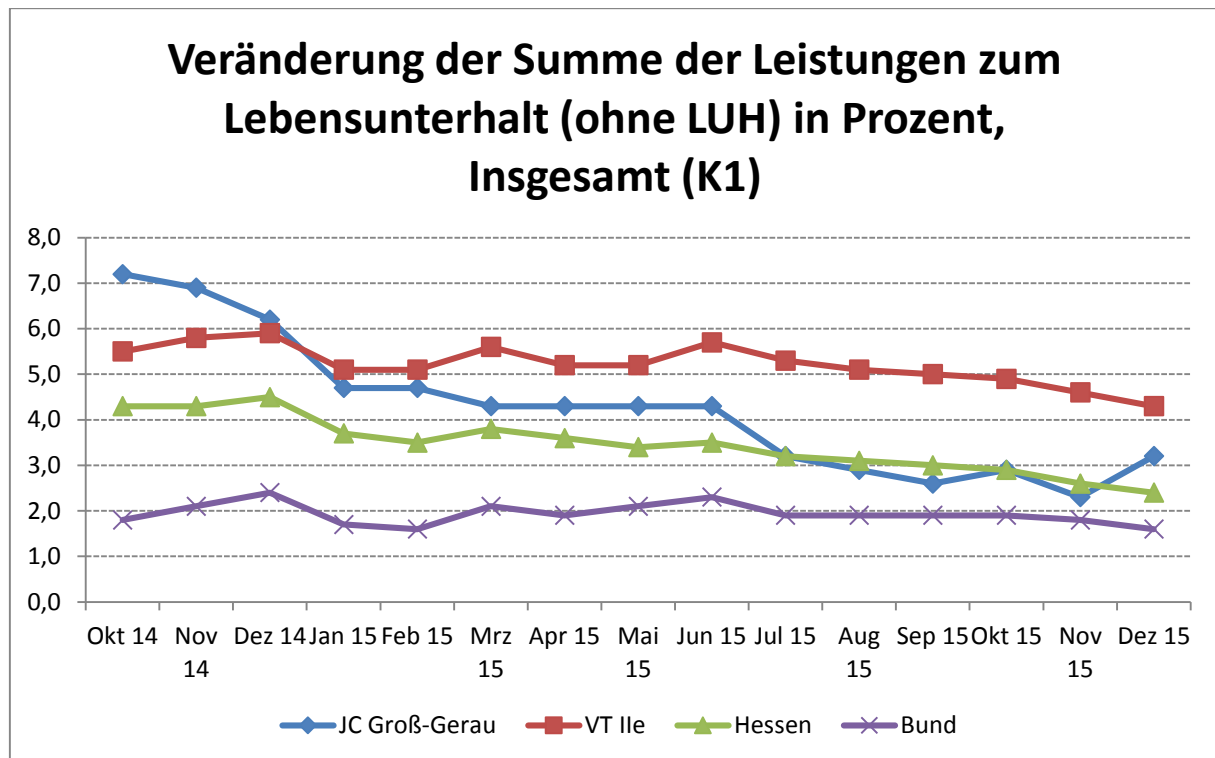
Alle Maßnahmen wurden der Zielsteuerungslogik des RoFa Modells angepasst.

Die guten Integrationsergebnisse zum Jahresende zeigen, dass das Modell nun im Arbeitsalltag/ in der Fallarbeit angekommen ist und gelebt wird.

Im Folgenden werden die Ergebnisse aufgrund der Zielvereinbarung mit dem Hessischen Sozialministerium dargestellt (Die Daten entsprechen der Datenlage vor der Datenrevision im April 2016.):

1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (K1) wird im Jahresverlauf 2015 genau beobachtet.



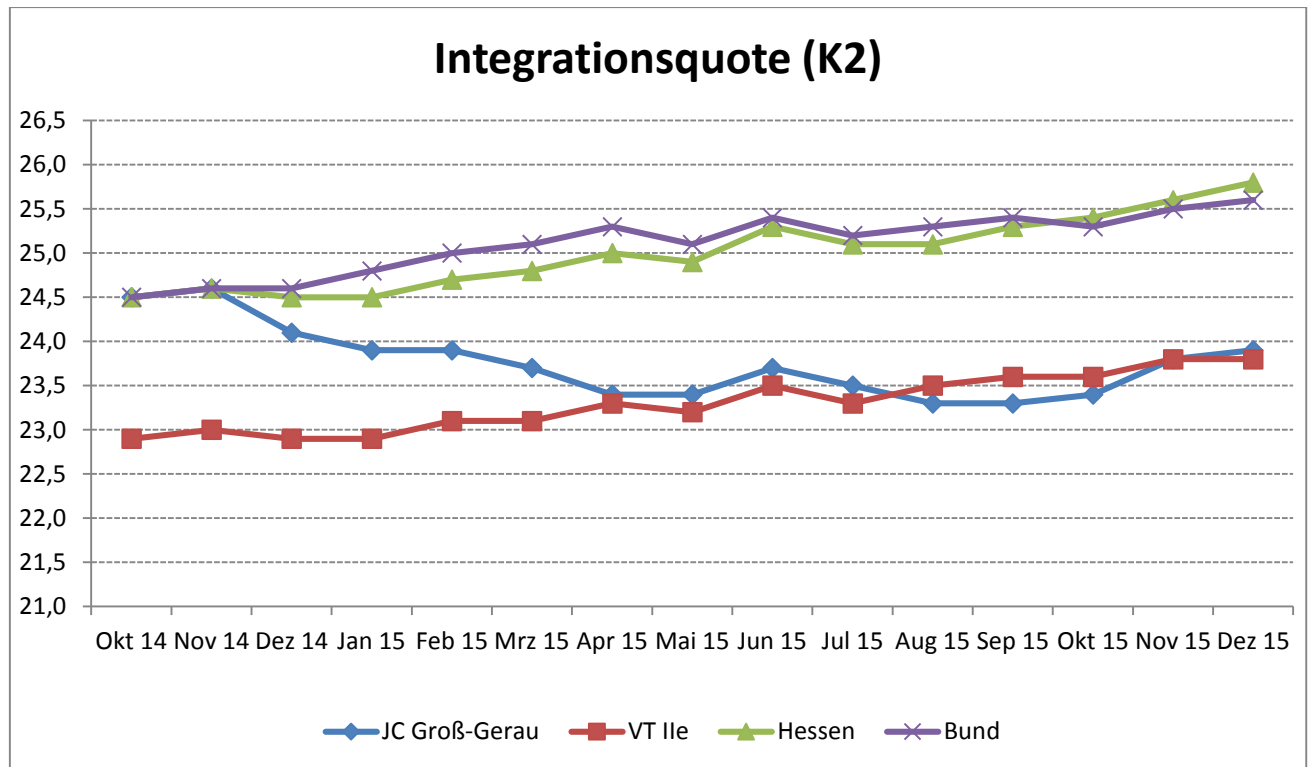
	Okt 14	Nov 14	Dez 14	Jan 15	Feb 15	Mrz 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15	Okt 15	Nov 15	Dez 15
JC Groß-Gerau	7,2	6,9	6,2	4,7	4,7	4,3	4,3	4,3	4,3	3,2	2,9	2,6	2,9	2,3	3,2
VT Ile	5,5	5,8	5,9	5,1	5,1	5,6	5,2	5,2	5,7	5,3	5,1	5,0	4,9	4,6	4,3
Hessen	4,3	4,3	4,5	3,7	3,5	3,8	3,6	3,4	3,5	3,2	3,1	3,0	2,9	2,6	2,4
Bund	1,8	2,1	2,4	1,7	1,6	2,1	1,9	2,1	2,3	1,9	1,9	1,9	1,9	1,8	1,6

Quelle: SGBII - Informationsplattform, 48a Kennzahlen

Die Veränderungsrate konnte auf 3,2% abgesenkt werden.

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 ist erreicht, wenn die Veränderungsrate der Integrationsquote des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau im Dezember 2015 (Wartestand 3 Monate) gegenüber dem Vorjahreswert +1,6 Prozent beträgt.



	Okt 14	Nov 14	Dez 14	Jan 15	Feb 15	Mrz 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15	Okt 15	Nov 15	Dez 15
JC Groß-Gerau	24,5	24,6	24,1	23,9	23,9	23,7	23,4	23,4	23,7	23,5	23,3	23,3	23,4	23,8	23,9
VT Ile	22,9	23	22,9	22,9	23,1	23,1	23,3	23,2	23,5	23,3	23,5	23,6	23,6	23,8	23,8
Hessen	24,5	24,6	24,5	24,5	24,7	24,8	25	24,9	25,3	25,1	25,1	25,3	25,4	25,6	25,8
Bund	24,5	24,6	24,6	24,8	25	25,1	25,3	25,1	25,4	25,2	25,3	25,4	25,3	25,5	25,6

Quelle: SGBII - Informationsplattform, 48a Kennzahlen

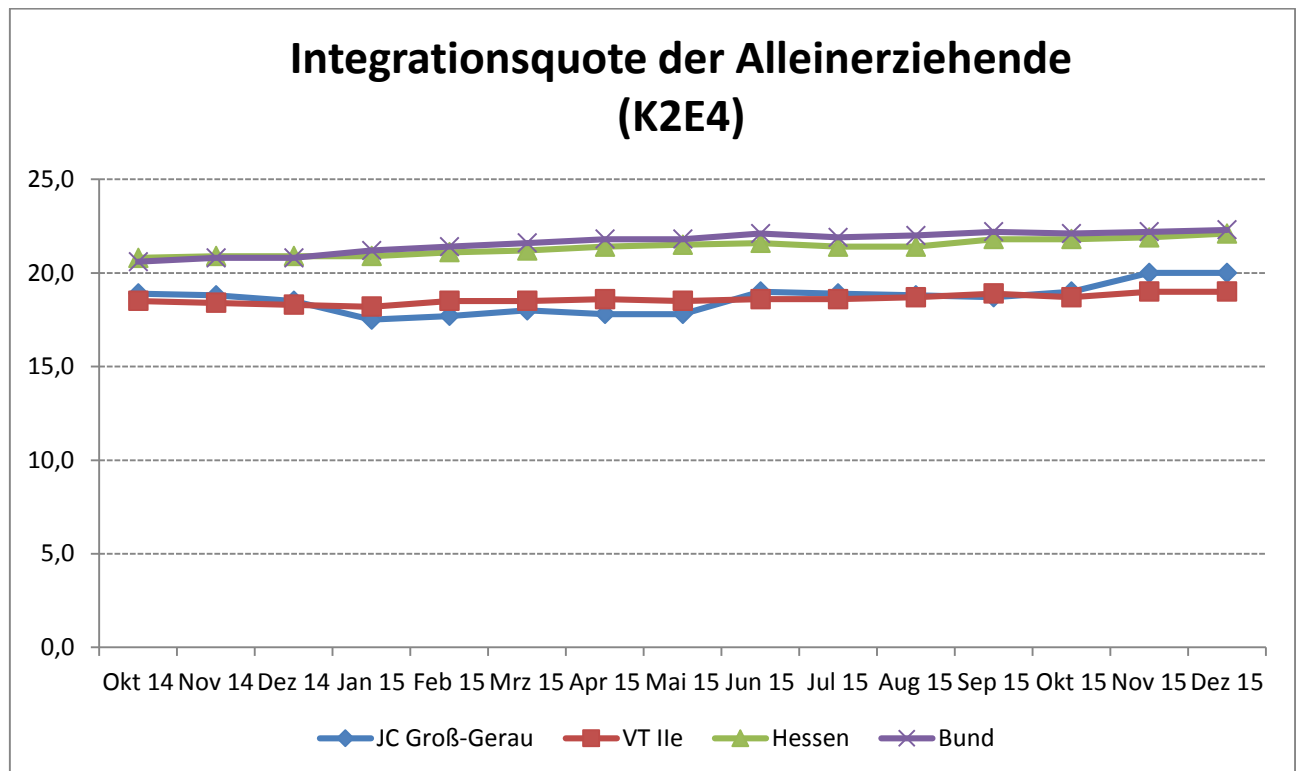
In den Monaten Januar bis Mai, Juli und August bewegen sich die absoluten Integrationen unter den Vorjahreswerten oder bleiben annähernd gleich. Im Monat Juni wird der Vorjahreswert der absoluten Integrationen deutlich übertroffen. Ab September stabilisieren sich die Werte und übertreffen in den Monaten Oktober, November und Dezember wieder deutlich die Vorjahreswerte.

Betrachtet man die Gesamtzahl der absoluten Integrationen im Jahr 2015 konnten diese im Vergleich zum Vorjahr um 37 Integrationen auf 3389 erhöht werden.

Gleichzeitig verzeichnet das Kommunale Jobcenter einen weiteren Anstieg der eLb bis auf 14.459 eLb im Juli 2015. Danach ist eine Reduzierung bis auf 14.395 im Dezember zu verzeichnen. Jedoch ist der durchschnittliche Wert der eLb der Monate Januar bis Dezember 2015 höher als im Vorjahr, so dass die Integrationsquote zunächst abgefallen ist.

Diese konnte aber zum Jahresende wieder den Jahresanfangswert mit 23,9 erreichen. Im Jahr 2015 ist die Anzahl der eLb stagnierend, jedoch weiterhin auf hohem Niveau. Das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau hat das Jahr 2015 mit einer Integrationsquote von 23,9% abgeschlossen. Im Vergleichstyp nimmt das Jobcenter mit Rang 5 weiterhin einen der vorderen Plätze ein.

Integration Alleinerziehender



	Okt 14	Nov 14	Dez 14	Jan 15	Feb 15	Mrz 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15	Okt 15	Nov 15	Dez 15
JC Groß-Gerau	18,9	18,8	18,5	17,5	17,7	18	17,8	17,8	19	18,9	18,8	18,7	19	20	20
VT Ile	18,5	18,4	18,3	18,2	18,5	18,5	18,6	18,5	18,6	18,6	18,7	18,9	18,7	19	19
Hessen	20,8	20,9	20,9	20,9	21,1	21,2	21,4	21,5	21,6	21,4	21,4	21,8	21,8	21,9	22,1
Bund	20,6	20,8	20,8	21,2	21,4	21,6	21,8	21,8	22,1	21,9	22	22,2	22,1	22,2	22,3

Quelle: SGBII - Informationsplattform, 48a Kennzahlen

Die Integrationsquote konnte von 17,5 im Januar wieder auf 20,0 im Dezember gesteigert werden. Die absoluten Integrationen konnten um 22 auf 350 Integrationen im Jahr 2015 erhöht werden.

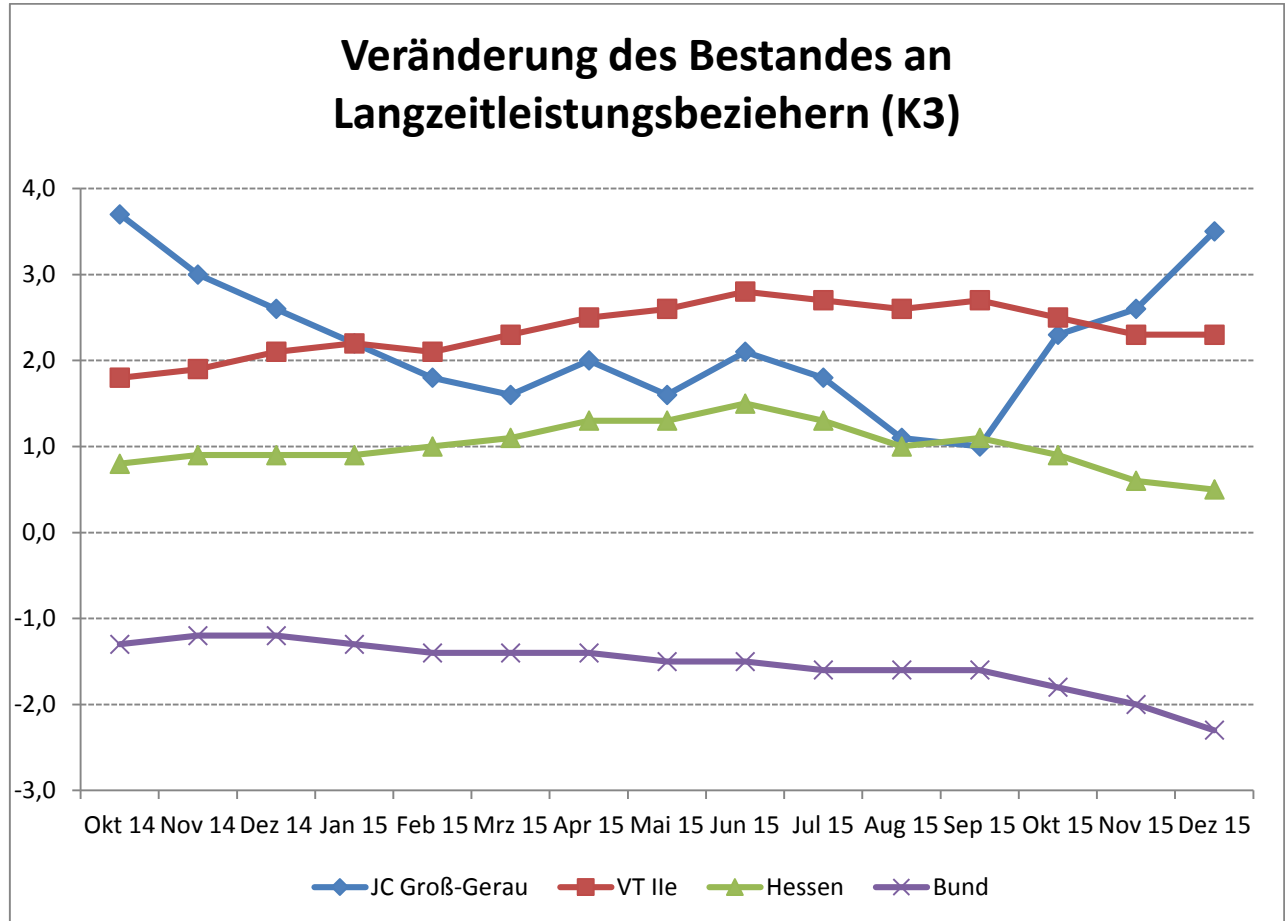
Positionierung im Vergleichstyp Dezember 2015: Rang 6

Das Kommunale Jobcenter beginnt frühzeitig mit der Aktivierung der Alleinerziehenden und hat ein stufenweises Modell zur Ansprache der Personengruppe implementiert.

Informationsveranstaltungen durch die BCA gehen Hand in Hand mit der Beratung durch die Integrationsfachkräfte.

3. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Das Ziel ist im Jahr 2015 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (K3) des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau gegenüber dem Vorjahr um nicht mehr als 2,5 Prozent steigt.



	Okt 14	Nov 14	Dez 14	Jan 15	Feb 15	Mrz 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15	Okt 15	Nov 15	Dez 15
JC Groß-Gerau	3,7	3	2,6	2,2	1,8	1,6	2	1,6	2,1	1,8	1,1	1	2,3	2,6	3,5
VT Ile	1,8	1,9	2,1	2,2	2,1	2,3	2,5	2,6	2,8	2,7	2,6	2,7	2,5	2,3	2,3
Hessen	0,8	0,9	0,9	0,9	1	1,1	1,3	1,3	1,5	1,3	1	1,1	0,9	0,6	0,5
Bund	-1,3	-1,2	-1,2	-1,3	-1,4	-1,4	-1,4	-1,5	-1,5	-1,6	-1,6	-1,6	-1,8	-2	-2,3

Quelle: SGBII - Informationsplattform, 48a Kennzahlen

Dem Kommunalen Jobcenter ist es im Jahr 2015 nicht gelungen, das vereinbarte Ziel zu erreichen. Die Veränderungsrate beträgt 3,5% zum Jahresende 2015.

Bis September konnte die Steigerung auf 1,0% reduziert werden. Ab Oktober ist erneut eine Erhöhung zu verzeichnen.

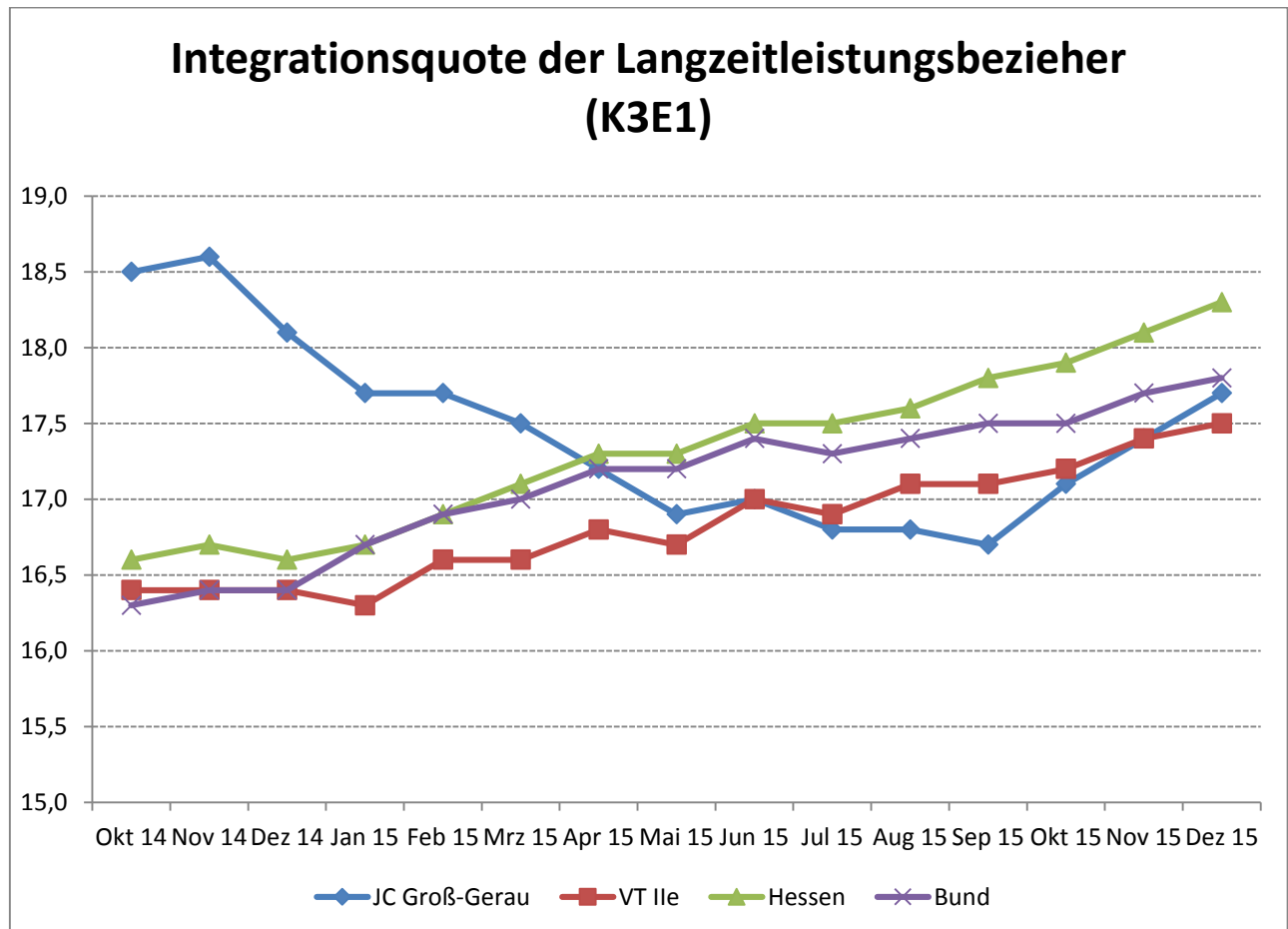
Positionierung im Vergleichstyp Dezember 2015: Rang 12

Mit einem Anteil von 62,2% von Langzeitleistungsbeziehern an der Gesamtzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt das Jobcenter jedoch deutlich unter dem Anteil in Hessen (63,5%) und dem Bund (66,7%).

Dadurch dass das Jobcenter Kreis Groß-Gerau ein sehr niedriges Niveau bei den Langzeitleistungsbeziehern hat, bedingt jeder neue Langzeitleistungsbezieher einen höheren prozentualen Anstieg als ein Langzeitleistungsbezieher in einem Jobcenter, das sich schon auf einem hohen Niveau befindet. Insofern liegt nur eine bedingte Aussagekraft in dieser Zahl.

4. Integrationsquote der Langzeitleistungsbezieher

Der Abstand der Integrationsquote der Langzeitleistungsbezieher (K3E1) zur Integrationsquote K2 soll im Verlauf des Jahres 2015 verringert werden.



	Okt 14	Nov 14	Dez 14	Jan 15	Feb 15	Mrz 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15	Okt 15	Nov 15	Dez 15
JC Groß-Gerau	18,5	18,6	18,1	17,7	17,7	17,5	17,2	16,9	17	16,8	16,8	16,7	17,1	17,4	17,7
VT Ile	16,4	16,4	16,4	16,3	16,6	16,6	16,8	16,7	17	16,9	17,1	17,1	17,2	17,4	17,5
Hessen	16,6	16,7	16,6	16,7	16,9	17,1	17,3	17,3	17,5	17,5	17,6	17,8	17,9	18,1	18,3
Bund	16,3	16,4	16,4	16,7	16,9	17	17,2	17,2	17,4	17,3	17,4	17,5	17,5	17,7	17,8

Quelle: SGBII - Informationsplattform, 48a Kennzahlen

Die Entwicklung verläuft analog zur allgemeinen Integrationsquote. Die absoluten Integrationen der LZB sind in der Jahressumme im Vergleich zum Vorjahr um 22 Integrationen gesunken.

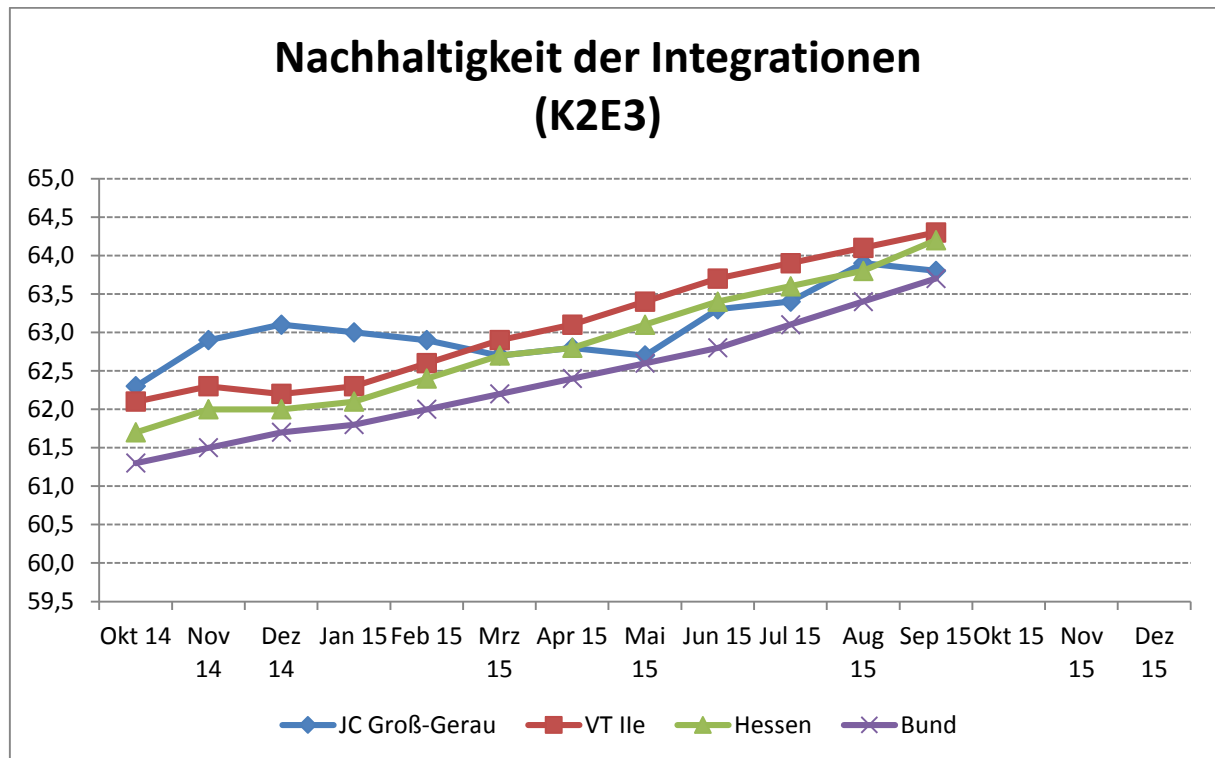
Aber auch hier übertreffen die Monate Oktober bis Dezember wieder deutlich die Vorjahreswerte.

Die Integrationsquote der LZB steigt demzufolge zum Jahresende wieder an.

Positionierung im Vergleichstyp Dezember 2015: Rang 5

5. Nachhaltigkeit der Integrationen

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



	Okt 14	Nov 14	Dez 14	Jan 15	Feb 15	Mrz 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15	Okt 15	Nov 15	Dez 15
JC Groß-Gerau	62,3	62,9	63,1	63	62,9	62,7	62,8	62,7	63,3	63,4	63,9	63,8			
VT Ile	62,1	62,3	62,2	62,3	62,6	62,9	63,1	63,4	63,7	63,9	64,1	64,3			
Hessen	61,7	62	62	62,1	62,4	62,7	62,8	63,1	63,4	63,6	63,8	64,2			
Bund	61,3	61,5	61,7	61,8	62	62,2	62,4	62,6	62,8	63,1	63,4	63,7			

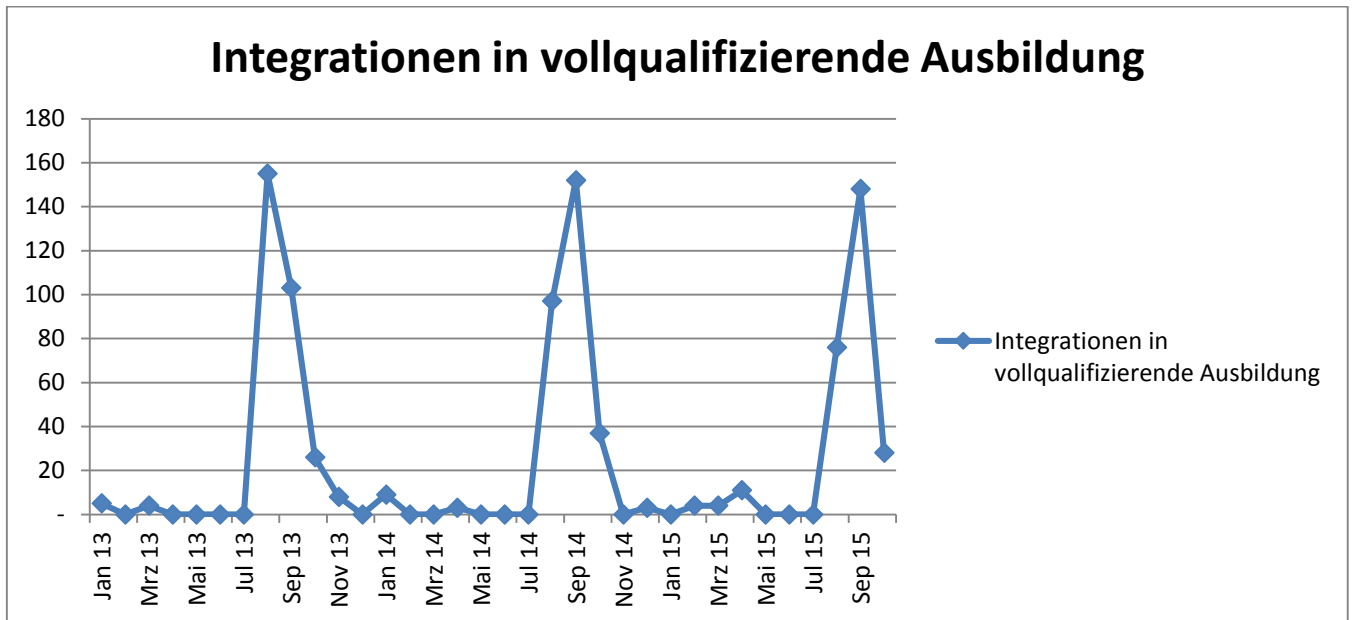
Quelle: SGBII - Informationsplattform, 48a Kennzahlen

Das Kommunale Jobcenter konnte die Quote der nachhaltigen Integrationen im Vergleich zum September 2014 um 0,7% auf 63,8% im September 2015 erhöhen.

Positionierung im Vergleichstyp: Rang 9

6. Integration in voll qualifizierende berufliche Ausbildung

Der Integration erwerbsfähiger Leistungsberechtigter unter 25 Jahre in eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die „Integrationsquote U25 in voll qualifizierende berufliche Ausbildung“ wird im Jahr 2015 genau beobachtet. Diese ergänzende Größe soll analog der Integrationsquote nach § 5 Abs. 1 der VO zu § 48a SGB II gebildet werden.



Im Jahr 2015 konnten 291 Jugendliche in voll qualifizierende berufliche Ausbildung integriert werden.

Zusammenfassung:

Fördernde Faktoren in 2015:

- Weiterhin stabile Arbeitsmarktlage
- Kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität
- Fortlaufende Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fachanwendung comp.ASS
- Controlling, kontinuierliche Nachhaltung der Ergebnisse
- Implementierung eines ressourcenorientierten Fallsteuerungsmodells (RoFa)
- RoFa konforme Ausgestaltung von Maßnahmenangeboten und deren Beschaffung, bedarfsorientierte Maßnahmenplanung auf Basis der Ressourcenbereiche
- RoFa konforme Ausrichtung des Arbeitgeberservice
- Enge Verzahnung zwischen Arbeitgeberservice und Integrationsfachkräften
- Optimierter und zielgerichteter Einsatz von Eingliederungsleistungen
- Stufenweises Modell bei der Aktivierung und Ansprache von Alleinerziehenden

Hemmende Faktoren in 2015:

- Hohes Mietniveau
- weiterhin steigende Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte => der Kreis Groß-Gerau ist u.a. wegen der guten Arbeitsmarktlage attraktiver Zuzugskreis
- Schwerpunkt der Armutszuwanderung aus Osteuropa und anderen europäischen Staaten
- Hoher Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund
- Hoher Anteil an Ausländern
- Überdurchschnittlich hohe Zahl von Mitgliedern in einer Bedarfsgemeinschaften
- Keine ausreichende Versorgung mit Sprachkursen durch das BAMF

Die Aktivierung, Qualifizierung und Vermittlung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit dem Ziel der (Wieder-) Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und/ oder Ausbildung bleiben oberstes Ziel des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau.

Impressum:



Herausgeber: Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau (AöR)

Wilhelm-Seipp-Str. 9

64521 Groß-Gerau

www.jobcenter-gg.de