

LANDKREIS  
HAVELLAND

# SGB II Eingliederungsbericht 2025

## Dezernat für Arbeit



Kommunale  
Jobcenter -  
**Stark.  
Sozial.  
Vor Ort.**

<b>1. DER LANDKREIS HAVELLAND .....</b>	<b>3</b>
1.1 Geographische Lage .....	3
1.2 Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarkt.....	4
<b>2. LANDKREIS HAVELLAND, DEZERNAT FÜR ARBEIT.....</b>	<b>5</b>
<b>3. ÖRTLICHER BEIRAT .....</b>	<b>6</b>
<b>4. EINGLIEDERUNGSSTRATEGIE .....</b>	<b>7</b>
<b>5. KENNZAHLEN GEM. § 48A SGB II (IM FOLGENDEN GENANNT K- MIT NUMMERIERUNG) ..</b>	<b>9</b>
5.1 K1 – Verringerung der Hilfebedürftigkeit .....	10
5.2 K2 – Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit .....	10
5.3 K3 – Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug.....	12
<b>6. BESONDERE PERSONENGRUPPEN.....</b>	<b>12</b>
6.1 Neuantragsteller .....	12
6.2 Leistungsberechtigte ohne mittelfristige Beschäftigungsperspektive .....	13
6.3 Leistungsberechtigte mit Fluchthintergrund .....	13
6.4 Leistungsberechtigte mit Einkommen aus versicherungspflichtiger Tätigkeit .....	15
6.5 Leistungsberechtigte mit Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit .....	16
<b>7. LEISTUNGEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT.....</b>	<b>18</b>
7.1 Arbeitgeberservice .....	18
7.2 Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener .....	19
<b>8. INSTRUMENTENANWENDUNG NACH DEM SGB II .....</b>	<b>20</b>
<b>9. STATISTISCHE GRUNDLAGEN .....</b>	<b>25</b>
9.1 Bedarfsgemeinschaften.....	25
9.2 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte .....	25
9.3 Personen in Bedarfsgemeinschaften .....	25
<b>10. REHAPRO .....</b>	<b>25</b>
<b>11. RÜCKBLICK UND AUSBLICK .....</b>	<b>29</b>

# 1. Der Landkreis Havelland

## 1.1 Geographische Lage

Der Landkreis Havelland mit seinen rund 174.294 Einwohnern im Jahr 2025 umfasst ein Gebiet von 1.727 km<sup>2</sup> und nimmt damit ca. 6 % der Fläche des Landes Brandenburg ein. Der Landkreis selbst besteht aus den amtsfreien Städten Rathenow, Falkensee, Nauen, Premnitz und Ketzin/Havel, den Gemeinden Dallgow-Döberitz, Milower Land, Schönwalde-Glien, Wustermark, Brieselang und den Ämtern Nennhausen, Friesack und Rhinow.



Die Karte zeigt den Landkreis Havelland in drei Farben. Diese symbolisieren die regionalen Zuständigkeiten der drei Jobcenter. Rathenow (grün), Nauen (rosa) und Falkensee (blau).

## 1.2 Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarkt

Seit dem 1. Januar 2012 ist die Aufgabenwahrnehmung nach § 6 b Abs. 1 Sozialgesetzbuch II (SGB II) im Landkreis Havelland in kommunaler Trägerschaft. Damit arbeiten die Jobcenter im Dezernat für Arbeit der Kreisverwaltung Havelland im Jahr 2025 seit 14 Jahren in kommunalen Strukturen und haben in dieser Zeit Tausenden Menschen in der Region neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet. Die Förderung individueller beruflicher Wege erfordert dabei eine strategische Herangehensweise sowie die Berücksichtigung vielfältiger Faktoren – denn nicht immer gelingt es auf Anhieb, passende berufliche Perspektiven zu vermitteln.

Der Arbeitsmarkt im Landkreis Havelland ist weiterhin aufnahmefähig, trotz eines Anstiegs der Arbeitslosenquote von 6,3 % im Jahr 2024 auf 6,8 % im Jahr 2025. Die SGB II Arbeitslosenquote stieg dabei von 4,0 % im Jahr 2024 auf 4,2 % im Jahr 2025. (jeweils Dezemberwerte)

In den letzten Jahren ist die SGB II-Quote<sup>1</sup> im Havelland nicht angestiegen. So lag die Quote für das Jahr 2024 bei 7,1 %. Dieser Wert hat sich im Jahr 2025 nicht verändert und verharrt bei 7,1 %.

Die wirtschaftliche Entwicklung kann im Landkreis Havelland im Jahr 2025 als verhalten bezeichnet werden. Die gesamtwirtschaftliche Unsicherheit und der gestiegene Kostendruck sind in vielen Bereichen spürbar. Es zeigt sich ein deutliches Ost-West-Gefälle, wobei der berlinnahe Raum ein stärkeres Wachstum verzeichnet als das westliche Havelland.

Dieses Gefälle spiegelt sich auch in der Anzahl der Leistungsbezieher nach Wohnorten wider. In Orten wie Rathenow oder Premnitz im westlichen Havelland ist der prozentuale Anteil von Personen im Bürgergeldbezug wesentlich höher als in den berlinnahen Orten im östlichen Havelland.

Die vermittelnde Arbeit der Beschäftigten der drei Jobcenter mit den Betroffenen zeigt, dass eine intensive Betreuung der Leistungsbeziehenden zu einer konstanten Integration in den ersten Arbeitsmarkt führt. Die mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz (MWAEK) vereinbarte Integrationsquote konnte im Jahr 2025 übertroffen werden (siehe dazu Punkt 5.2).

Die Integration in versicherungspflichtige Beschäftigung erfolgte vorrangig in den Berufsfeldern Lager/Logistik, Gastronomie/Handel, industrielle Fertigung sowie in den Dienstleistungsbereichen Gesundheit und Soziales. Diese Rangfolge entspricht der wirtschaftlichen Stärke der genannten Branchen im Landkreis Havelland.

Der fortschreitende digitale Wandel sowie strukturelle Veränderungen in verschiedenen Branchen erfordern auch künftig kontinuierliche Anpassungsprozesse.

---

<sup>1</sup> Die SGB II-Quote gibt an, wie viel Prozent der Bevölkerung des Havellandes SGB II Leistungen beziehen. Bei der Berechnung der SGB II Quote werden im Zähler alle Personen der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt, die Leistungen nach dem SGB II erhalten. Der Nenner enthält die Anzahl der Bevölkerung unter der Altersgrenze nach § 7a SGB II (Renteneintrittsalter 67 Jahre). Quelle: [Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\) - Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#)

Zur Bewältigung dieser Entwicklungen, wird es für den Landkreis Havelland weiterhin notwendig sein, geeignete Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu entwickeln, die Ausbildung junger Menschen gezielt zu fördern und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nachhaltig zu stärken.

## **2. Landkreis Havelland, Dezernat für Arbeit**

Das Dezernat für Arbeit ist mit seinen Jobcentern Rathenow, Nauen und Falkensee in den Mittelzentren des Landkreises vertreten.

Persönliche Ansprechpartner betreuen in den drei Jobcentern die Antragsteller bzw. Leistungsberechtigten in Geldangelegenheiten sowie bei der Vermittlung in Arbeit. Dabei konnte eine auf die Betreuung der gesamten Familie ausgerichtete Dienstleistung umgesetzt werden. Für jede Familie, die im Jahr 2025 Leistungen nach dem Bürgergeldgesetz bezieht, kann die Unterstützung geldleistungs- oder vermittlungsseitig in einer Verwaltungseinheit angeboten werden. Nachfragen können auf kurzem Weg telefonisch mit dem Bearbeiter selbst geklärt werden. Die Mittelzentren des Landkreises stellen auch regionale Teilwirtschaftsräume dar, die es dem jeweiligen Jobcenter ermöglicht, einen spezifischen Unterstützungsansatz für die regionale Unternehmerschaft umzusetzen.

Als zugelassener Aufgabenträger ist der Landkreis Havelland bei der Gestaltung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) ausschließlich an regionalen Bedarfen der Unternehmen im Rahmen des geltenden Rechts orientiert.

Dies ermöglicht es, passgenaue Lösungen für die spezifischen Bedürfnisse der lokalen Bevölkerung, aber eben auch der Arbeitgeber, zu entwickeln.

Auch auf die Bedürfnisse und Belange spezieller Zielgruppen, wie der Geflüchteten, kann schneller und zielgerichteter eingegangen werden.

Die Möglichkeit, als zugelassener Aufgabenträger eigenständig und alleinverantwortlich Entscheidungen zu treffen, führt zudem zu einer flexibleren und auf regionale Ziele orientierten Arbeitsmarktpolitik. Sie ist in die Kreisentwicklungsstrategie in besonderer Weise eingebunden.

Innerhalb des Landkreises Havelland werden die verschiedenen sozialen Leistungen besser miteinander vernetzt. Dies lässt eine umfassendere Betreuung der leistungsberechtigten Bürgerschaft zu.

Die enge Zusammenarbeit mit anderen Teilen der Kreisverwaltung wie der Jugendhilfe, der Schulverwaltung, der Gesundheitsverwaltung, des Ausländeramtes, der Umweltbehörde oder der Wirtschaftsförderung ermöglicht eine zielgerichtete Integration von Leistungsbeziehern in den Arbeitsmarkt.

Um die Zufriedenheit der Leistungsberechtigten zu erhöhen und die Effizienz weiter zu steigern, werden zunehmend mehr Online-Angebote bereitgestellt. Ziel ist es, Arbeits- und Leistungsprozesse effizienter, barrierefrei und nutzerorientiert zu gestalten.

Dazu gehören anwenderfreundliche Online-Anträge, Terminbuchungen sowie Upload-Portale zur Übermittlung von Unterlagen. Adressatengerechte Erklärvideos und Audiodateien informieren über die Arbeit und Leistungen des Jobcenters, sowie über die Nutzungsmöglichkeiten der Online-Angebote. Die Angebote unterstützen und erweitern die persönliche Beratung und ermöglichen den Zugang zu Leistungen unabhängig von Ort und Zeit.

Wichtige Bausteine sind Identitäts- und Datenschutz, sowie eine barrierefreie Gestaltung. Die Digitalisierung benötigt jedoch entsprechende personelle Ressourcen und ist auch nur dann nutzbringend, wenn die adressierte Zielgruppe erreicht werden kann und sich für die Nutzung der Angebote öffnen lässt. Auch dies macht zunächst einen umfassenden Einsatz von Personalkapazitäten und Finanzmitteln notwendig.

Im Jahr 2025 umfasste der Stellenplan des Dezernates 196,72 Personalstellen.

Die Personalgewinnung, das Halten von Personal und die mit den Wechseln einhergehende Einarbeitung stellte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch die Führungskräfte vor große Herausforderungen.

### 3. Örtlicher Beirat

Im Zuge der Zulassung als Aufgabenträger ist im September 2011 ein Beirat für den Landkreis Havelland berufen worden. Für das Jahr 2025 waren folgende Personen in den Beirat berufen:

<b>Mitglieder des Beirats</b>	
Frau Petra Falkenthal	Deutscher Gewerkschaftsbund
Frau Gundula Fehmer	Reinhold Fehmer GmbH, geschäftsführende Gesellschafterin; Vertreterin Unternehmerverbände Berlin-Brandenburg
Frau Leona Heymann	Leiterin des Regionalcenters Brandenburg a. d. H/HVL, IHK Potsdam
Frau Kathrin Mußhoff	Bürgermeisterin Stadt Ketzin/Havel
Herr Manuel Meger	Bürgermeister Stadt Nauen
Herr Felix Menzel	Bürgermeister Gemeinde Milower Land
Herr Thomas Tutzschke	Superintendent Evangelischer Kirchenkreis
Herr Michael Ziesecke	Kreishandwerksmeister
Herr Jörg Zietemann	Bürgermeister Stadt Rathenow

## 4. Eingliederungsstrategie

Im Jahresdurchschnitt 2025 wurden im Dezernat für Arbeit des Landkreises Havelland 5.207 Bedarfsgemeinschaften (BG) mit 10.060 Personen betreut. Es befanden sich im Jahresdurchschnitt 6.785 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (elb)<sup>2</sup> in Betreuung durch die drei Jobcenter.

Die Jobcenter betreuen weiterhin einen hohen Anteil von Langzeitleistungsbeziehern (LZB). Langzeitleistungsbeziehende sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen bezogen haben. Im Jahr 2025 befanden sich 55,77 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Langzeitleistungsbezug. Eine Bezugsdauer von über 30 Monaten liegt bei rund 85 % der Langzeitbeziehern vor. Positiv ist zu bemerken, dass die vom zuständigen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz (MWA EK) vorgegebene Obergrenze von 4.348 LZB unterschritten wurde (siehe auch Punkt 5.3).

Der lange Verbleib im Leistungsbezug ist vor allem auf eine Vielzahl von Problemlagen zurückzuführen, die sich bei den Langzeitleistungsbeziehern häufen. Dazu gehören u.a.:

- **fehlende Mobilität:** Viele Langzeitleistungsbezieher haben keinen Führerschein oder kein eigenes Auto. Dies erschwert ihnen die Suche nach einem Arbeitsplatz, da sie oft nicht in der Lage sind zu einem Betrieb zu pendeln, insbesondere wenn die Person im Langzeitleistungsbezug im ländlichen Raum wohnt und der Betrieb mit den bestehenden ÖPNV-Verbindungen erreichbar ist.
- **unzureichende Qualifikation:** Viele Langzeitleistungsbezieher haben keine abgeschlossene Berufsausbildung oder verfügen über eine Qualifikation, die nicht mehr dem aktuellen Bedarf oder den aktuellen Anforderungen entspricht. Dies erschwert ihnen die Suche nach einem Arbeitsplatz, da sie oftmals nicht die Qualifikationen für die zu besetzenden Stellen oder den von ihnen gewünschten Arbeitsplatz mitbringen.
- **Bildungsferne:** Ein weiteres Hindernis ist die Bildungsferne und die damit einhergehende geringe Fähigkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich teilzunehmen. Menschen, die in ihrem Leben wenig formale Bildung erfahren haben, fehlt es häufig an grundlegenden Lernstrategien und der Fähigkeit, sich neue Kenntnisse anzueignen.

---

<sup>2</sup> Die genannten Zahlen stammen aus dem Fachverfahren Open Controlling und beinhalten auch Fälle, die nicht in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erscheinen, da der Leistungsbezug noch nicht begonnen hat oder unterbrochen wurde. Diese Personen befinden sich aber dennoch in der Betreuung der Jobcenter und binden Personalkapazitäten. Hier die Zahlen der Bundesagentur: 5.090 BGn, 6.573 elB, 9.302 Personen. Quelle: Eckwerte der Grundsicherung SGB II, März 2026. [Einzelausgaben - Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#)

Dies erschwert nicht nur den Erwerb von Fachqualifikationen, sondern auch die Teilnahme an Umschulungen oder beruflichen Weiterbildungen. Hinzu kommt, dass diese Personen oft negative Lernerfahrungen gemacht haben und daher wenig Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten besitzen. Ohne gezielte Unterstützung bleiben sie somit in einem Kreislauf aus geringer Qualifikation und eingeschränkten Beschäftigungsperspektiven gefangen.

- **digitale Kompetenz:** In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt sind grundlegende Computer- und Internetkenntnisse unerlässlich, um Bewerbungsprozesse zu durchlaufen oder digitale Arbeitsaufgaben zu bewältigen. Insbesondere ältere Langzeitleistungsbezieher oder Personen mit geringer Bildung haben oft Schwierigkeiten im Umgang mit digitalen Anwendungen, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich verringert.
- **gesundheitliche Einschränkungen:** Viele Langzeitleistungsbezieher sind gesundheitlich eingeschränkt. Dies kann dazu führen, dass sie nur in bestimmten Bereichen arbeiten können oder dass sie nur bedingt einsatzfähig sind. Zunehmend erschweren psychische Erkrankungen die Integration in den Arbeitsmarkt und führen zu einem längeren Bezug von Sozialleistungen.
- **familiäre Problemlagen:** Viele Langzeitleistungsbezieher haben familiäre Problemlagen, die sie daran hindern, sich voll und ganz auf die Arbeitssuche konzentrieren zu können. Dazu gehört zum Beispiel die Erziehung von Kindern oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.
- **soziale Isolation:** Langzeitleistungsbezieher fühlen sich oft sozial isoliert, was ihre Motivation und ihr Selbstvertrauen beeinträchtigen kann, eine neue Stelle zu suchen.

Diese Faktoren können oft miteinander verknüpft sein und sich gegenseitig verstärken und so zu einer Verfestigung des Leistungsbezuges führen.

Um Langzeitleistungsbezieher in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sind daher langfristige, intensive Bemühungen notwendig. Dazu gehören u.a.:

- **individuelle Beratung:** Individuelle Beratungsgespräche sind erforderlich, um die persönlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und Interessen der Leistungsbezieher zu ermitteln. Sie dienen auch dazu persönliche Herausforderungen zu identifizieren, die die Integration in Arbeit erschweren.
- **Netzwerkarbeit:** Kooperation mit lokalen Unternehmen und Institutionen, um Jobmöglichkeiten und den Kontakt zwischen Arbeitgebern und Arbeitssuchenden zu fördern, dies trifft insbesondere auch für ein aufsuchendes Verwaltungshandeln zu.
- **Vermittlung in Arbeit:** Aktive Unterstützung bei der Arbeitssuche, einschließlich der Vermittlung von Stellenangeboten und der Unterstützung bei Bewerbungen – orientiert an den persönlichen Fähigkeiten und Ressourcen

- **Motivationsarbeit:** Bei einem stetig wachsenden Teil der Langzeitleistungsbezieher muss zunächst eine wirklich stabile Motivation zur Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung erreicht werden. Lediglich 4,3 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind derzeit als arbeitsmarktnah einzustufen. Sie benötigen ggf. nur eine Qualifizierung oder eine motivierende Begleitung.
- **Qualifizierungsmaßnahmen:**  
Viele Langzeitleistungsbezieher sind auf eine Qualifizierung angewiesen, die gezielt auf ihre individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse abgestimmt ist. Nur durch maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote können sie ihre Kompetenzen erweitern und an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen. Dabei ist es entscheidend, sowohl bestehende Defizite zu berücksichtigen als auch die persönlichen Lernvoraussetzungen und Potenziale der Betroffenen zu fördern. Durch eine praxisnahe und unterstützende Weiterbildung erhalten sie die Chance, langfristig wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.
- **Förderung von Praktika und geförderten Arbeitsplätzen:** Angebote von Praktika oder geförderten Arbeitsplätzen können helfen, praktische Erfahrungen zu sammeln und den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.
- **Monitoring und Nachverfolgung:** Regelmäßige Überprüfung des Fortschritts der Leistungsbezieher und Anpassung der Maßnahmen, falls erforderlich.

Zur Unterstützung der integrativen Arbeit werden Dritte, insbesondere mit Instrumenten nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III, eingebunden. Der Fokus der Maßnahmen liegt weiterhin auf der Durchführung von individuellen Einzelcoachings.

Dies ermöglicht die für eine schrittweise Annäherung an den Arbeitsmarkt zwingend notwendige ganz persönliche und intensive Betreuung. Auch die Familie wird oft im Rahmen der Begleitung betreut, da sie Schlüssel zum Problem oder in einigen Fällen bedauerlicherweise auch Teil des Problems sein kann.

## 5. Kennzahlen gem. § 48a SGB II (im Folgenden genannt K- mit Nummerierung)

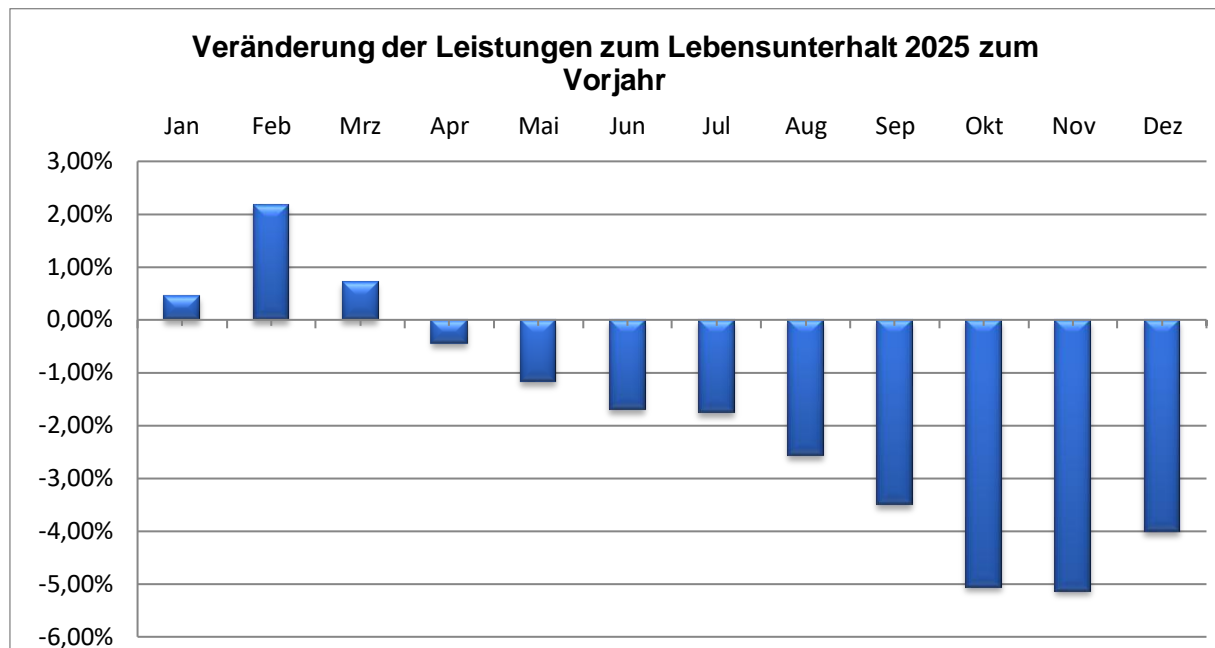
Entscheidende Schwerpunkte lagen in den mit dem zuständigen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz (MWAEK) vereinbarten Zielen für das Jahr 2025.

Kerngrößen waren:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1)
- Integrationen (K2)
- Reduzierung von Langzeitleistungsbezug (K3)

## 5.1 K1 – Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Für die Nachhaltigkeit des Erreichens der Zielgröße wird im Vergleich zum Vorjahr die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt im Rahmen eines Monitorings betrachtet.



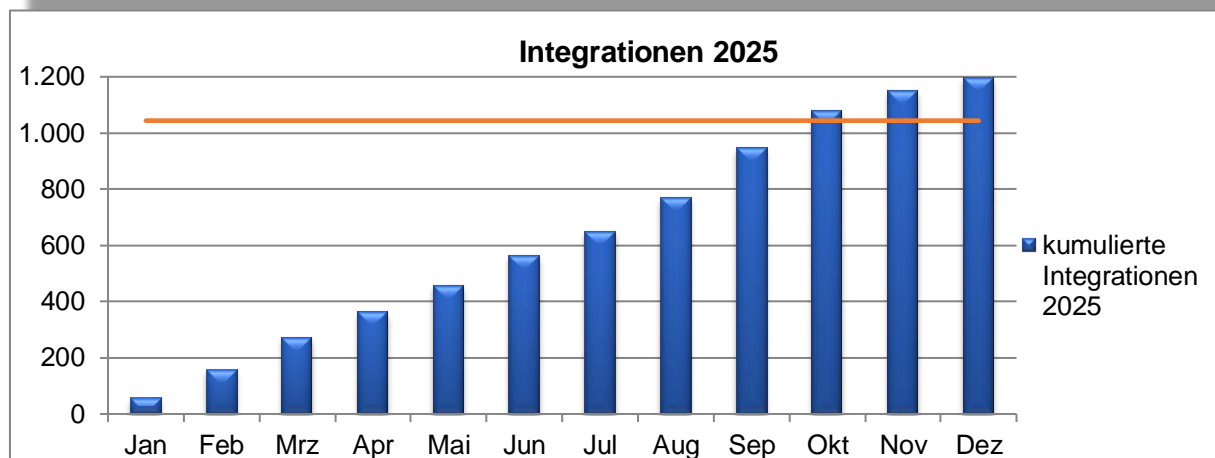
Im Diagramm dargestellt sind die Steigerungen der Ausgaben im Vergleich zum Vorjahresmonat.

Die Leistungen zum Lebensunterhalt sind im Jahr 2025 durchschnittlich auf 2.946.275 € pro Monat im Vergleich zum Jahr 2024 mit 3.001.605 € im Monatsdurchschnitt gesunken.

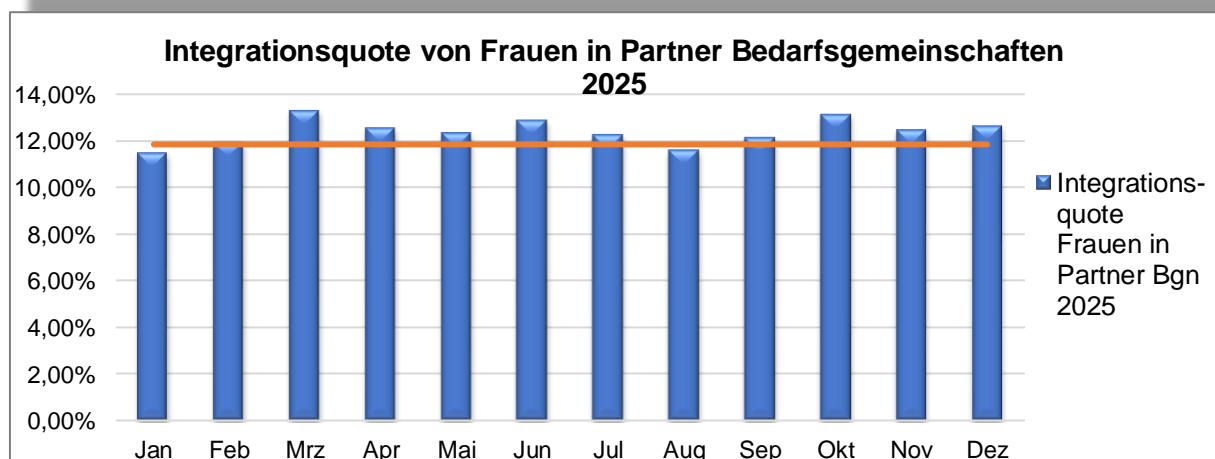
## 5.2 K2 – Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Ziel ist es, Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder zu überwinden. Dies soll vor allem durch die Integration in Erwerbstätigkeit erfolgen.

Für das Jahr 2025 wurde zwischen dem MWAEK und dem Landkreis Havelland eine Integrationsquote von 15,38 % vereinbart. Es konnten insgesamt 1.197 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in versicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Die vereinbarte Integrationsquote von 15,38 % wurde mit einer erreichten Integrationsquote von 17,95 % insofern übertroffen.



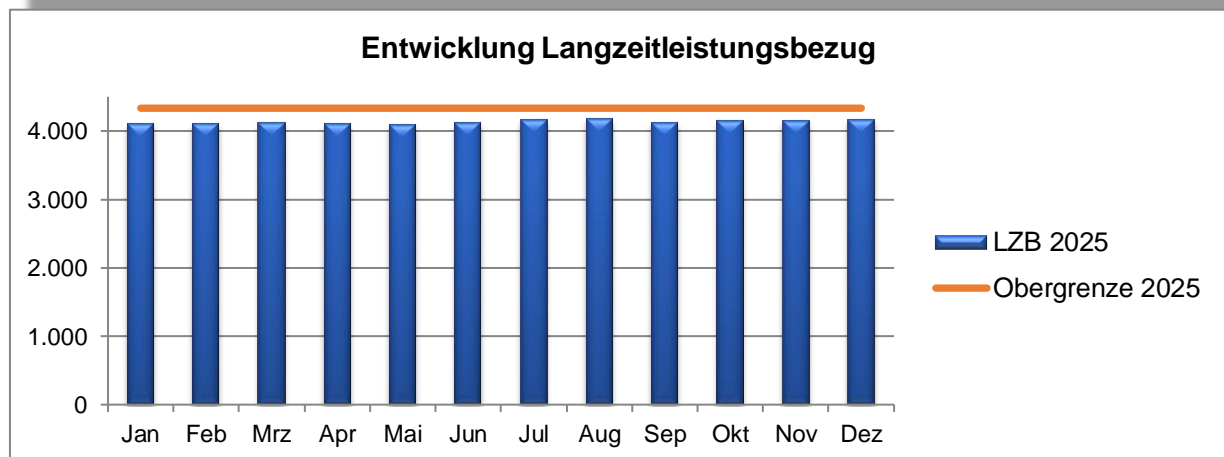
Ein besonderes Gewicht wurde auch im Jahr 2025 auf die gleichberechtigte Förderung und Arbeitsmarktintegration von Frauen gelegt und die Integrationsquote von Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften (Partner-BG) mit Kindern betrachtet. Das gleichstellungspolitische Ziel ist erreicht, wenn die Integrationsquote von weiblichen Erziehenden in Partnerbedarfsgemeinschaften mit Kindern im Durchschnitt bei 11,85% liegt. Der Jahresdurchschnitt der Integrationsquote in dieser Personengruppe lag für das Jahr 2025 bei 12,6% und damit leicht über dem vereinbarten Ziel für das Jahr 2025.



Im Jahresdurchschnitt 2025 waren von den 6.785 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Personen 3.278 Frauen. Von ihnen waren 826 Frauen alleinerziehend. Dies entspricht einem Anteil von 25,0%. Von dieser Personengruppe konnten 112 Personen und damit 14,0% in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden.

### 5.3 K3 – Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Die Vermeidung und Verringerung des Langzeitleistungsbezugs ist ein weiteres wesentliches Ziel. Vorgabe des MWAEK war es, eine Obergrenze von 4.348 Langzeitbeziehern einzuhalten. Es ist gelungen, mit einem durchschnittlichen Bestand von 4.135 Langzeitbeziehern unter der Obergrenze des Ministeriums zu bleiben.



## 6. Besondere Personengruppen

Im Folgenden wird auf die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen eingegangen.

### 6.1 Neuantragsteller

In den drei Jobcentern, Falkensee, Nauen und Rathenow werden unmittelbar nach der Antragstellung bedarfsgerechte Angebote unterbreitet. Diese orientieren sich immer am jeweiligen Einzelfall der Antragsteller. Ziel ist eine möglichst zeitnahe Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis. Sofern notwendig, wurden die Leistungsberechtigten auf Bewerbungsverfahren vorbereitet und konnten selbstständig oder angeleitet nach Stellen suchen. Bei Bedarf wurden vorhandene Problemlagen, die die Aufnahme einer Beschäftigung behindern, thematisiert und Wege zur Lösung aufgezeigt. Die neu implementierten Formate einer Verwaltung mit ausgeprägtem Digitalisierungsstatus unterstützen diese Prozesse in erheblichem Maße.

## 6.2 Leistungsberechtigte ohne mittelfristige Beschäftigungsperspektive

Die Integration dieses Personenkreises wird häufig durch vielschichtige und individuelle Problemlagen erschwert. Die Aufgabe der Sachbearbeiter Integration besteht darin, die Hemmnisse zu erkennen und bei der Gestaltung des Eingliederungsprozesses angemessen zu berücksichtigen. Die Identifizierung der Problemlagen ist in der Regel zeitaufwendig, da auf zwischenmenschlicher Ebene eine gewisse Vertrauensbasis und Akzeptanz aufgebaut werden muss. Neben den fachlichen Kompetenzen stellt der kommunikative Umgang mit dieser Personengruppe hohe Anforderungen an die Soft Skills der Mitarbeitenden. In regelmäßigen Beratungsgesprächen liegt der Fokus auf kleinschrittigen Zwischenzielen und der Stärkung der jeweiligen Fähigkeiten, um Selbstvertrauen und Eigenverantwortung des Leistungsberechtigten aufzubauen.

Bei Bedarf einer intensiveren Betreuung werden insbesondere Einzelcoachings auf Grundlage von Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach § 45 SGB III, genutzt. Maßnahmenträger unterstützen durch bedarfsgerechte Angebote und engere Kontakte.

Sind die Rahmenbedingungen für eine Beschäftigungsaufnahme gegeben, werden anhand der vorhandenen Qualifikationen die Chancen auf eine nachhaltige Integration bewertet. Festgestellte Qualifizierungsbedarfe werden personenbezogen an die Agentur für Arbeit gemeldet, wo über die Förderung und den Umfang der beruflichen Weiterbildung / Qualifizierung entschieden wird.

Stehen individuelle Umstände einer zeitnahen Beschäftigungsaufnahme im Wege, kann als niederschwelligstes Angebot die Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung die Beschäftigungsfähigkeit herstellen und verbessern. In einem geschützten Umfeld geht es um die Stärkung des Arbeits- und Sozialverhaltens sowie die Herstellung einer Tagesstruktur. Auch der Einsatz über die geförderte Beschäftigung bei Arbeitgebern, bietet für arbeitsmarktferne, langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte die Möglichkeit des Wiedereinstiegs in das Berufsleben und der sozialen Teilhabe am Arbeitsleben. Hier erhält der Arbeitgeber höhere Lohnkostenzuschüsse mit längeren Laufzeiten (§ 16e SGB II, § 16i SGB II), um den Arbeitnehmer mit dessen Defizite an die Tätigkeit heranzuführen und für sein Unternehmen fit zu machen. Der Förderzeitraum soll der Etablierung als vollwertige Arbeitskraft im Unternehmen dienen.

## 6.3 Leistungsberechtigte mit Fluchthintergrund

Im Jahr 2025 ist die Anzahl der Leistungsberechtigten mit Fluchthintergrund erstmals seit 2023 zurückgegangen. Von Januar 2025 bis Dezember 2025 sank die Zahl dieser Leistungsberechtigten um 2,01 Prozent von 2.934 auf 2.745 Personen. Unter den 2.745 Personen im Dezember 2025 waren 1.889 erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Das entspricht nunmehr ca. 28,6 % der gesamten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Die Integration von Personen mit einer mittelfristigen oder langfristigen Bleibeperspektive in die Gesellschaft ist weiterhin ein sehr komplexer und lang andauernder Prozess.

Alle Bereiche des Zusammenlebens wie der Wohnungsmarkt, der Arbeitsmarkt, der Bildungs- und Ausbildungsmarkt, aber auch die soziale Betreuung, Unterstützung in versicherungsrechtlichen oder finanziellen Angelegenheiten (Krankenkassen, Banken) u.v.m., also die gesamtgesellschaftliche Eingliederung, spielen dabei eine jeweils individuelle besondere Rolle.

Sprache ist weiterhin der entscheidende Schlüssel für gelingende Integration, da sie es den Menschen ermöglicht, sich zu verständigen, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und berufliche sowie soziale Chancen nutzen zu können.

Die angespannte Haushaltslage des Bundes hatte in 2025 eine Reduzierung der Sprachkursförderung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zur Folge. Weiterführende Sprachkurse und einige Wiederholungskurse wurden ausgesetzt, und Wartezeiten entstanden. Mit Blick auf die Beschäftigungschancen gibt es Arbeitssuchende, die Tätigkeiten unterhalb der Qualifikation ihres ausländischen Abschlusses ausüben. Sie verrichten Helfertätigkeiten und finden wegen mangelndem Zugang zu Ausbildung oder Qualifizierung oder wegen unzureichender Deutschkenntnisse keine Beschäftigung.

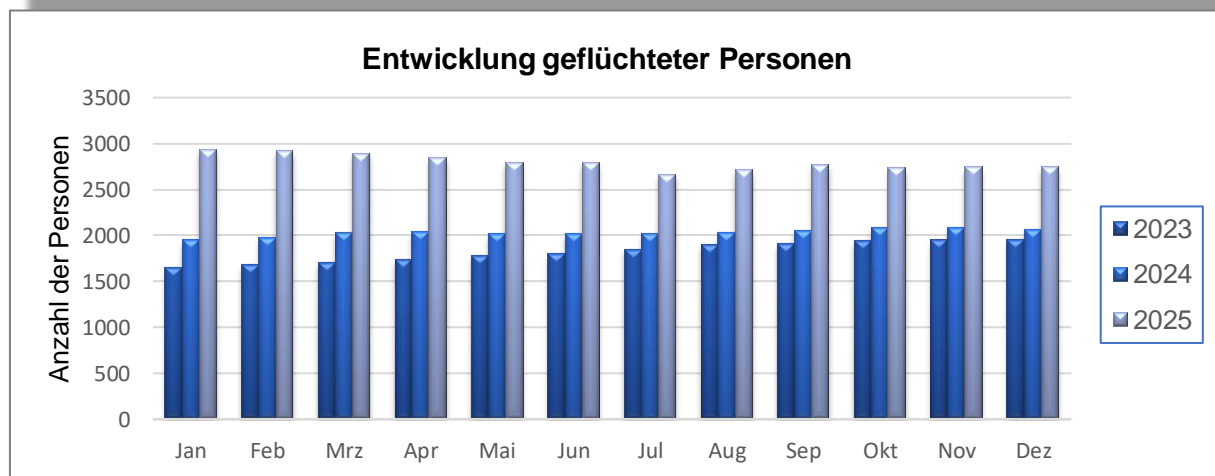
Stehen die vom Bund finanzierten Sprachförderungen nicht zur Verfügung, müssen andere Wege zur Eingliederung gefunden werden, und die Finanzierungslast verlagert sich auf die Jobcenter.

Um den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, werden Geflüchtete zum Ende eines Integrationskurses regelmäßig eingeladen und beraten. Bereits die hier erworbenen Sprachniveaus A2 oder B1 können für eine Beschäftigung und für das Sammeln erster Berufserfahrung ausreichend sein. Unterstützend informieren die Mitarbeitenden im Arbeitgeberservice die Unternehmen zu berufsbegleitenden Sprachförderungen (Job-Berufssprachkurs), wenn die Einstellung von Geflüchteten in Frage kommt.

Neben dem Spracherwerb spielen auch die Prüfung und Beurteilung ausländischer Abschlüsse eine wesentliche Rolle. Im Hinblick auf den herrschenden Fachkräftemangel identifizieren die Sachbearbeiter Integration

- bereits ausgebildete Fachkräfte, denen die Anerkennung ihrer ausländischen Abschlüsse fehlt und die ggf. Anpassungsqualifizierungen benötigen
- potentielle, zu qualifizierende Arbeitskräfte, die über gute Voraussetzungen für eine Ausbildung oder Qualifizierung verfügen und perspektivisch Fachkräftelücken schließen können.

In Anbetracht der zeitaufwendigen Anerkennungsverfahren werden diese teilweise parallel zu den Sprachförderungen eingeleitet und begleitet.



Im Jahr 2025 entfallen 43,61 % der Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder Ausbildung auf die Personengruppe der Geflüchteten, das sind 11,81 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert.

Es konnten insgesamt 522 Geflüchtete im Jahresverlauf integriert werden (354 Männer / 168 Frauen).

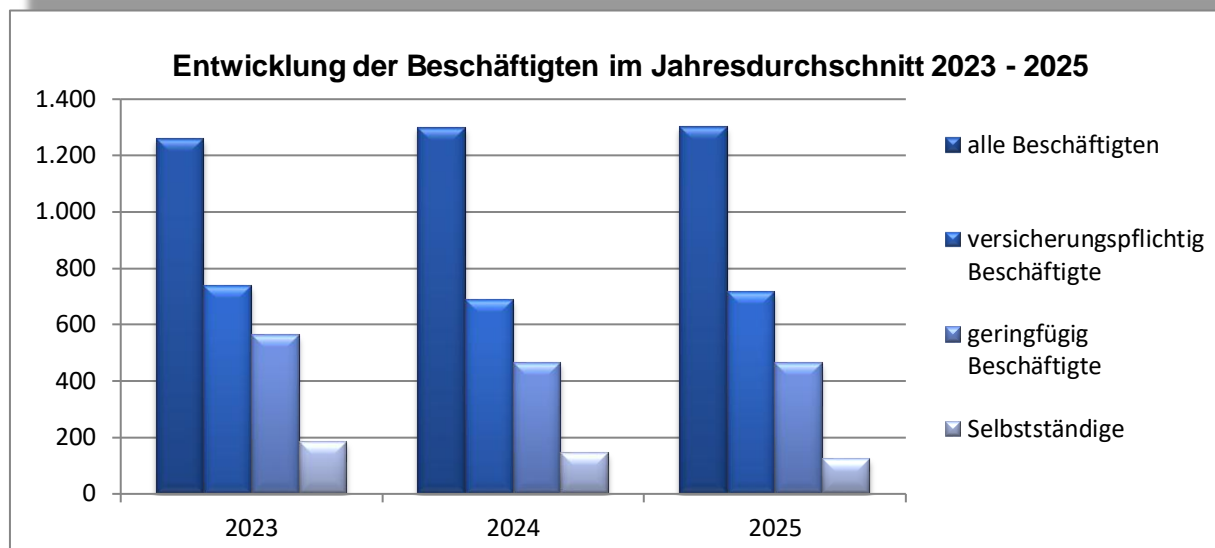
Die Integrationsquote innerhalb der Gruppe der Geflüchteten betrug bei den Ukrainern 22,64 % und bei den Geflüchteten insgesamt 26,17 %.

Mit der Integration in den Arbeitsmarkt konnten jedoch noch nicht in allen Fällen Transferleistungsbezüge nach dem SGB II auf Dauer entfallen. Auch die eigenständige Unterbringung im Wohnungsmarkt ist nicht vollständig erreicht worden. In diesem Zusammenhang ist das Thema Mobilität von besonderer Bedeutung.

Insgesamt ist jedoch die Quote derjenigen, die in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten, angestiegen.

## 6.4 Leistungsberechtigte mit Einkommen aus versicherungspflichtiger Tätigkeit

Diese Gruppe von Leistungsberechtigten wurde mit dem Ziel betreut, die finanziellen Mittel für ihren Lebensbedarf vollständig selbst erwirtschaften zu können. Mit einer Stundenerhöhung und/oder einem höheren Einkommen oder auch durch Qualifizierung der Leistungsberechtigten wäre dieses Ziel erreichbar. Ist dies von Seiten des Arbeitgebers nicht möglich, konzentrieren sich die Bemühungen der Sachbearbeiter auf den Wechsel in ein anderes auskömmliches Arbeitsverhältnis. Von diesem Verwaltungshandeln ausgeschlossen sind Leistungsberechtigte, die beispielsweise aufgrund gesundheitlicher Einschränkung ihr Potential ausgeschöpft haben oder bereits in Vollzeit arbeiten und aufgrund der Größe der Bedarfsgemeinschaft und der vorhandenen Qualifikation auch dauerhaft im aufstockenden Leistungsbezug sein werden.



Damit erhalten insgesamt 19,2 % der Leistungsberechtigten im Jahr 2025 aufstockende Leistungen nach dem SGB II. Dies trifft auf jahresdurchschnittlich 1.300 Leistungsberechtigte zu.

## 6.5 Leistungsberechtigte mit Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit

Die Betreuung von selbstständigen Bürgergeldempfängerinnen und -empfängern sowie gründungsinteressierten Leistungsberechtigten im Landkreis Havelland orientierte sich auch im Jahr 2025 an den Zielvorgaben, die sich aus der Zielvereinbarung zwischen dem MWAEK und dem Landkreis Havelland ableiten.

Im Mittelpunkt der Begleitung stand weiterhin die Reduzierung der Hilfebedürftigkeit, die nachhaltige Integration in Erwerbstätigkeit sowie die Vermeidung eines dauerhaften Leistungsbezugs.

Die zentrale Betreuung der selbstständigen Leistungsberechtigten in der aktiven und passiven Leistungsgewährung nach dem SGB II im gesamten Landkreis Havelland war auch 2025 zentral durch das Jobcenter Falkensee zu verantworten. Durch spezialisierte Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter wurden unter den Bedingungen der Bürgergeldgesetzgebung folgende Zielgruppen betreut:

- Leistungsberechtigte im SGB II-Bezug mit bestehender selbstständiger Tätigkeit
- Leistungsberechtigte im SGB II-Bezug mit Gründungsabsicht
- Bürgerinnen und Bürger, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen und aufstockend Leistungen nach dem SGB II beantragen
- Im Unternehmen des Partners mithelfende Familienangehörige

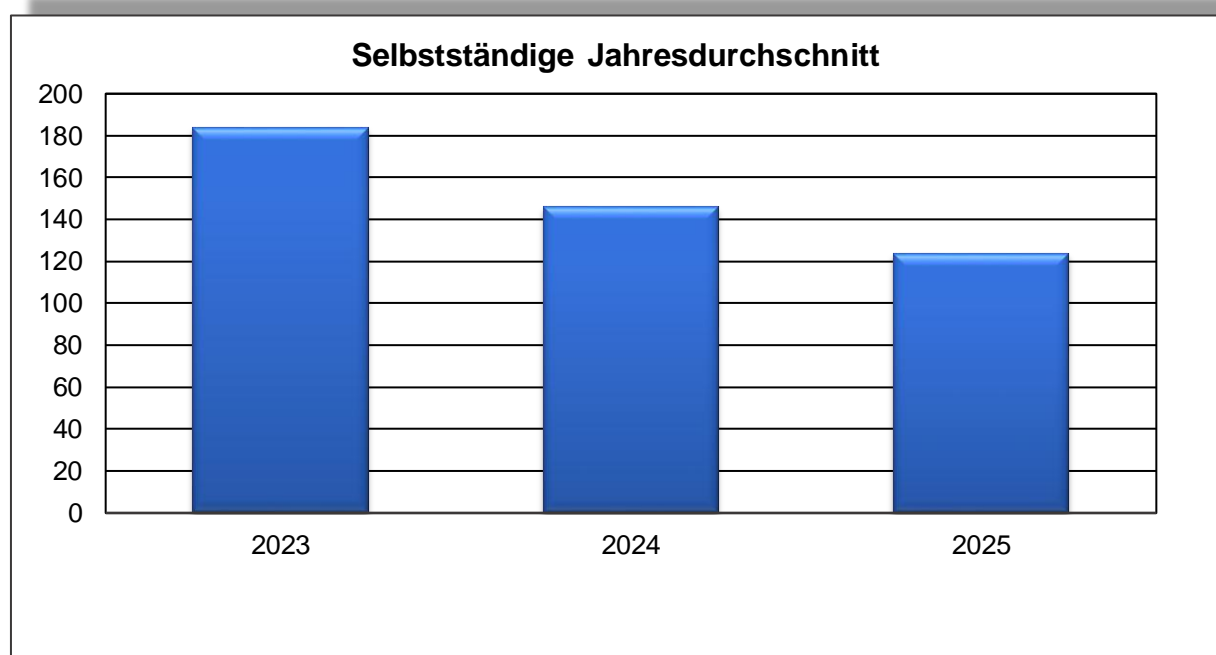
Die Ausgestaltung der Beratungsprozesse variiert in Abhängigkeit davon, ob es sich um eine bestehende Selbstständigkeit oder um ein Gründungsvorhaben handelt.

Für Bestandsselbstständige liegt der Fokus auf dem weiteren Abbau der Hilfebedürftigkeit durch Stabilisierung und Ausbau der unternehmerischen Tätigkeit – gegebenenfalls unter Einbezug mithelfender Angehöriger. Ist absehbar, dass eine wirtschaftliche Tragfähigkeit auch bei intensiver Begleitung nicht erreicht werden kann, erfolgt eine fachlich begleitete Abwicklung des Unternehmens. Parallel wird eine Perspektive zum (Wieder-)Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelt. Nach Abschluss der Abwicklung erfolgt die Rückübertragung des Falls an die Integrationsfachkräfte im regional zuständigen Jobcenter, inklusive einer dokumentierten Integrationsstrategie.

Bei gründungsinteressierten Bürgergeldbeziehenden steht zunächst die Bewertung der Schlüssigkeit des Gründungsvorhabens im Vordergrund. Eine langfristige wirtschaftliche Perspektive und das Potenzial zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit sind hierbei zentrale Entscheidungsfaktoren für eine vertiefte Begleitung.

Ziel der Betreuung ist es, die Leistungsberechtigten durch eine qualifizierte, individuelle Beratung umfassend zu informieren, tragfähige Gründungsperspektiven zu entwickeln und eine gezielte strategische Handlungsplanung zu erstellen. Diese enthält sowohl konkrete Etappenziele als auch einen zeitlichen Rahmen und wird in Form einer Kooperationsvereinbarung dokumentiert.

Die Umsetzung und Zielerreichung werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst – im Rahmen eines kontinuierlichen, dynamischen Beratungsprozesses. Zudem wird die Beratung durch den gezielten Einsatz externer Fachstellen sowie arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ergänzt und durch die zuständigen Fachkräfte begleitet und koordiniert.



## 7. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

### 7.1 Arbeitgeberservice

Das Dezernat verfügt in seinen Sachgebieten Service über einen eigenen Arbeitgeberservice, der Firmen bei der Einstellung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten begleitet und individuell berät. Insbesondere bei den zunehmend schwieriger werdenden Prozessen der Personalgewinnung durch Unternehmen erlangt diese Verwaltungsleistung immer umfangreichere Bedeutung. Besonders spielt dies bei Unternehmensansiedlungen im Landkreis Havelland eine Rolle. Eine weitere Konzentration einzusetzender Ressourcen wird hier unabdingbar.

Unternehmen erwarten eine individuelle und ergebnisorientierte Bewerberauswahl. Eine quantitative Überflutung mit anonymen Vermittlungsvorschlägen ist in jedem Fall zu vermeiden. Zur Personalgewinnung und Auswahl geeigneter Bewerber können von Arbeitgeberservice und Unternehmen gemeinsam organisierte Wettbewerbstage, Gruppeninformationsveranstaltungen oder Speed-Datings genutzt werden. Diese fanden in 2025 mit den Firmen Hermes, DRK Brandenburg und Timing statt.

Mit Hilfe des Fallsteuerungsmodells HAV:EN wird durch die Sachbearbeiter Integration im Rahmen der Potentialanalyse eingeschätzt, ob der jeweilige Leistungsberechtigte mit seinen Potentialen aktuell nachhaltig vermittelbar ist. Ist dies der Fall, kann als unterstützende Maßnahme zur Zielerreichung „Integration“ eine gezielte Betreuung durch den Arbeitgeberservice ausgewählt werden. Der Arbeitgeberservice prüft arbeitsmarktliche Möglichkeiten und recherchiert nach geeigneten Stellenangeboten, stellt proaktiv einen direkten Kontakt zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen her, begleitet den Bewerbungs- und Integrationsprozess und steht auch nach erfolgreicher Integration als Ansprechpartner und Vermittler bei möglichen Konflikten im Arbeitsverhältnis zur Verfügung.

Zudem werden Aufgaben der regelmäßigen und aktiven Kontaktpflege mit Unternehmen übernommen, einschließlich Dienstleistungen, die auch andere Behördenteile des Landkreises einbeziehen. Besonders für Handwerksbetriebe, sowie andere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist dieses umfassende, qualifizierte Leistungsangebot aus einer Hand für die gesamte Landkreisverwaltung von großer Bedeutung.

Vor allem kleine Unternehmen haben nicht immer die Möglichkeit und Mittel, sich dem zeitintensiven Thema Personalgewinnung in dem erforderlichen Maße zu widmen, wie es notwendig wäre. Eine enge Betreuung durch den Arbeitgeberservice zur Unterstützung bei der Personalgewinnung ist, zurückliegend betrachtet, erforderlicher denn je. Erfreulich ist die Wahrnehmung einer signifikanten Anpassung hiesiger Unternehmen an den Arbeitsmarkt.

Die Kooperation zwischen den drei Jobcentern und den kreiseigenen Unternehmen beruht auf einer proaktiven Herangehensweise, um arbeitsuchende Menschen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen. Dieser gemeinsame Ansatz hat es ermöglicht, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, die die individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen der Arbeitsuchenden berücksichtigen und gleichzeitig dabei unterstützt, den Bedarf der Unternehmen an Mitarbeitenden zu decken.

Die Jobcenter agieren dabei als Vermittler und Brückenbauer zwischen den arbeitsuchenden Menschen und den Bedürfnissen der kreiseigenen Unternehmen. Durch intensive Beratung und individuelle Unterstützung werden die Potenziale der Arbeitssuchenden erkannt und gezielt gefördert. Gleichzeitig werden die Unternehmen in den Auswahlprozess eingebunden, um sicherzustellen, dass die vermittelten Personen den Anforderungen der jeweiligen Position entsprechen.

So konnten beispielsweise 15 Personen im Jahr 2025 in unterschiedlichen Bereichen der Havelland Kliniken Unternehmensgruppe integriert werden, vorrangig im pflegerischen Bereich. Davon nahmen sechs Personen eine Ausbildung auf.

In 2025 beteiligte sich der Arbeitgeberservice der Jobcenter wiederholt an der Karrieremesse der Wirtschaftsregion Westbrandenburg in Rathenow und der Perspektivmesse der Stadt Falkensee. Vorab kontaktierte der Arbeitgeberservice potentielle Arbeitgeber, um die Möglichkeit der Teilnahme anzubieten. Des Weiteren wurden die Veranstaltungen aktiv bei den Leistungsberechtigten beworben. Es wurden persönliche Einladungen verschickt. Zudem wurden Flyer ausgelegt und Plakate ausgehängt. Auf den genannten Messen präsentierten sich die Mitarbeitenden des Arbeitgeberservice mit eigenen Ständen, traten mit neuen Arbeitgebern in Kontakt, und begleiteten Bewerber zu Arbeitgeber oder informierten sie über für sie passende Arbeitgeber.

Auch andere Messen, u.a. für Ausbildung und Studium in Paaren/Glien, Premnitz und Brandenburg a. d. Havel, wurden für die Erstansprache von regionalen Firmen und Akquise von Arbeitsplätzen genutzt.

## **7.2 Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener**

Für junge Menschen am Beginn ihres Erwachsenwerdens ist der Einstieg in eine gelingende Qualifizierung von allergrößter Bedeutung. Hier haben Ausbildung und Qualifizierung Vorrang vor Beschäftigung. Nur so lässt sich eine nachhaltige Integration auf dem Arbeitsmarkt erreichen.

Die Sachbearbeiter Ausbildungsvermittlung und Integration sind für 1396 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 24 Jahren verantwortlich. Diese spezialisierten Vermittler sind eingegliedert in die Sachgebiete Service der drei Jobcenter.

Oberstes Ziel ist ein erfolgreicher Schulabschluss und die nahtlose Vermittlung in Ausbildung oder weitere Qualifizierung. Viele der zu betreuenden Jugendlichen verfügen über keinen oder über einen schlechten Schulabschluss. Schlüsselkompetenzen wie 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.

Ziel ist es, allen jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu geben und sie erfolgreich auf ihrem Weg ins Berufsleben zu begleiten. Der erfolgreiche Übergang von der Schule in den Beruf ist eine wichtige Voraussetzung für die berufliche und soziale Integration junger Menschen. Gleichzeitig wird damit eine Erhöhung der Ausbildungsquote angestrebt, sowie ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region geleistet.

Auch wenn sich die Ausgangslage auf dem Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren deutlich verbessert hat, wozu der demographische Wandel, die weitestgehend stabile wirtschaftliche Lage und der Fachkräftemangel beigetragen haben, finden noch zu viele Jugendliche nicht den direkten Weg in eine Berufsausbildung. Die damit angesprochenen jungen Menschen verfügen regelmäßig nicht über die notwendige „Ausbildungsreife“, da oftmals diverse Problemlagen vorliegen, welche ihren Ursprung größtenteils im sozialen Umfeld, aber auch im gesellschaftlichen Kontext (z.B. Wohnungsmarkt, ärztliche Versorgung) haben. Diese Gruppe benötigt eine professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung, um Hilfeangebote anzunehmen, am Hilfeprozess mitzuwirken und schließlich in eine eigenverantwortliche Lebensführung übergehen zu können

Um den Förderschwerpunkt der beruflichen und sozialen Integration benachteiligter junger Menschen zu unterstützen, wird rechtskreisübergreifend im Rahmen der Jugendberufsagentur Havelland mit dem Jugendamt und der Arbeitsagentur zusammengearbeitet.

## **8. Instrumentenanwendung nach dem SGB II**

Auf der Grundlage der Eingliederungsmittelverordnung wurden im Jahr 2025 6,48 Mio € an Eingliederungsmitteln zugeteilt.

Davon waren bereits 1,3 Mio € durch Verpflichtungsermächtigungen gebunden.

Aus diesen Mitteln werden die im Folgenden aufgeführten Instrumente und die dazu notwendigen Ressourcen finanziert.

Darüber hinaus ist im Rahmen der aktiven und passiven Leistungsgewährung im Jahr 2025 die Finanzierung von Regelleistungen in Höhe von 35,5 Mio €<sup>3</sup>, für Kosten der Unterkunft in Höhe von 26,9 Mio € und für Leistungen für Bildung und Teilhabe in Höhe von 1,75 Mio € umgesetzt worden. Kommunale Eingliederungsleistungen wurden durch den Landkreis in Höhe von 40.420 € finanziert.

---

<sup>3</sup> ohne Ausgaben für die Sozialversicherung

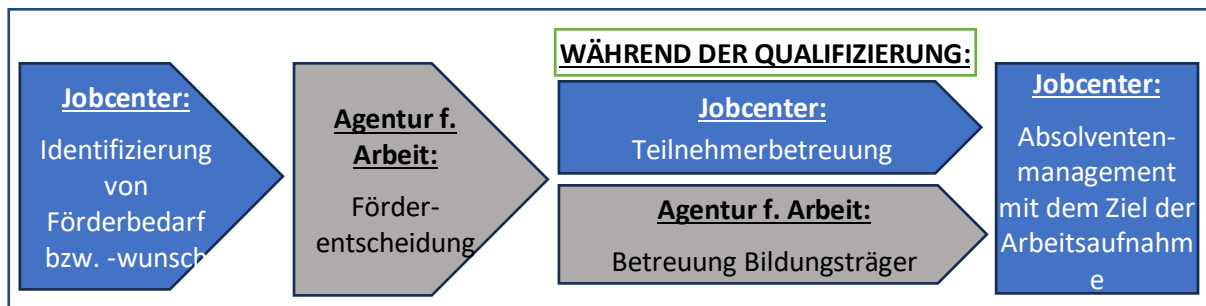
### Eingliederungszuschüsse (§ 16 (1) SGB II i. V. m. §§ 88 ff. SGB III)

Eingliederungszuschüsse (EGZ) werden, sofern vom Arbeitgeber beantragt, ausgereicht, wenn der Leistungsberechtigte zu kompensierende Qualifikations- oder anderweitige Defizite aufweist. Ein einheitliches Vorgehen im gesamten Dezernat ist gewährleistet. Dazu wurden führungsseitig geeignete Formate zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung im Landkreis Havelland für das SGB II entwickelt. Die Festlegung der Förderhöhe und der Förderdauer erfolgt dennoch individuell im Rahmen einer Einzelfallentscheidung durch den zuständigen Sachbearbeiter nach dem Abgleich des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes mit den vorhandenen Problemlagen des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Bis zum 31.12.2025 wurden 50 Eingliederungszuschüsse bewilligt.

Der Eingliederungszuschuss ist ein bewährtes Instrument der Arbeitgeberförderung im SGB II. Der Landkreis Havelland unterstützt mit Eingliederungszuschüssen die berufliche Eingliederung von Personen, deren Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse erschwert ist. Beispielsweise kann mit Eingliederungszuschüssen eine Einarbeitung unterstützt werden, die über den üblichen Rahmen hinausgeht. Damit trägt der Lohnkostenzuschuss dazu bei, die Chancen von Menschen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, wie z.B. Langzeitarbeitslosen oder Menschen mit Behinderungen, zu erhöhen.

### Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW §§ 81 ff. SGB III)

Zum 01.01.2025 ging die Zuständigkeit der Finanzierung von beruflichen Weiterbildungen an die Agentur für Arbeit über. Mit dem Zuständigkeitswechsel hat sich die Aufgabenwahrnehmung teilweise verlagert:



Durch die bereits in 2024 getroffenen Festlegungen mit der örtlichen Agentur für Arbeit konnte die Qualifizierung der Leistungsberechtigten dennoch erfolgreich fortgesetzt werden. Herausfordernd sind in den gemeinsamen Abstimmungen insbesondere die folgenden Punkte:

- zügiger Informationsaustausch: Die räumliche Trennung von Jobcenter und Agentur für Arbeit erfordern die Nutzung verschiedenster Kommunikationswege (Telefon, E-Mail, Videokonferenzen, Vor-Ort-Gespräche) und setzen ein hohes Maß an Erreichbarkeit der jeweiligen Einrichtungen voraus. Letzteres wird durch abweichende arbeitsorganisatorische Festlegungen (u. a. Servicezeiten, Terminierungen) reglementiert. Auch die Nutzung unterschiedlicher Software und technischer Mittel binden beim Informationsaustausch zeitliche Kapazitäten; dabei müssen zudem die Anforderung des Datenschutzes berücksichtigt werden.

- Förderkulturen des SGB II und SGB III: Vereinzelt sind divergierende Auffassungen zu Förderbedarfen und Förderentscheidungen festzustellen. Ursächlich sind teils unterscheidende strategische Ziele und unterschiedliche Herangehensweisen aufgrund des für den jeweiligen Rechtskreis geltenden gesetzlichen Auftrag sowie die Voraussetzungen der jeweiligen Leistungsbeziehenden in den beiden Rechtskreisen. Es gilt gemeinsam eine bedarfsgerechte und passgenaue Förderentscheidung mit dem Ziel der Eingliederung zu treffen.

Um den Umsetzungsprozess der beruflichen Weiterbildung im Havelland weiter zu optimieren und die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit zu stärken, werden Austauschformate auf operativer Ebene und der Führungsebene fortgeführt.

Qualifizierungen werden finanziert, wenn sie der unmittelbaren Eingliederung in den Arbeitsmarkt dienen oder zumindest die Chancen auf eine zeitnahe Integration deutlich erhöhen. Insgesamt wurden 41 Personen in 2025 mittels eines Bildungsgutscheins qualifiziert. Auf Grund der noch bestehenden Herausforderungen ist im Jahr 2025 ein Rückgang an Förderfällen zu verzeichnen.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung bietet zahlreiche Vorteile, sowohl für die Einzelpersonen als auch für Unternehmen. Sie dient dazu, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Leistungsberechtigten weiterzuentwickeln und den Bedarfen des Arbeitsmarktes anzupassen. Dadurch kann dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Für den Leistungsberechtigten erhöhen sich durch die berufliche Weiterbildung die Chancen einer nachhaltigen Integration und der Überwindung der Hilfebedürftigkeit. Gut ausgebildete Arbeitnehmer tragen zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei.

### **Maßnahmen zur Aktivierung und berufliche Eingliederung (§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III)**

Wie bereits beschrieben, erfordern die vielfältigen und vertieften Problemlagen der Leistungsberechtigten eine überwiegend individuelle Betreuung. Daher wird ein Großteil der Maßnahmen in Form von Einzelcoachings angeboten und durchgeführt. Hierfür wurden rund 1,25 Mio € ausgezahlt.

Durch das Fallsteuerungsmodell HAV:EN wird nach der Potentialanalyse gezielt an einzelnen Ressourcenbereichen der Leistungsberechtigten gearbeitet. Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung (ob als Einzel- oder Gruppenmaßnahme) helfen, diese Ressourcenbereiche zu stärken, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, soziale Kompetenzen zu erhöhen, das Selbstbewusstsein der Teilnehmer zu stärken, praktische Erfahrungen und wertvolle Einblicke in verschiedene Berufe gewinnen und Netzwerke aufbauen.

Diese Maßnahmen sind oft auf die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmer zugeschnitten, was eine individuelle Förderung ermöglicht und die Motivation steigert. Die Teilnehmer lernen, sich an wechselnde Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen, was ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit erhöht.

### **Vermittlungsbudget (§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 44 SGB III)**

Die Nutzung von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktförderung soll den Leistungsberechtigten bei der Integration unterstützen bzw. diese vorbereiten, indem vorliegende Hinderungsgründe, in den Arbeitsmarkt eintreten zu können, abgebaut und fehlende berufliche Kenntnisse erworben werden. Hierzu wurden Mittel in Höhe von 112.000 € ausgereicht.

Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose können aus dem Vermittlungsbudget bei der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Dabei lag der Schwerpunkt im Jahr 2025 auf Kostenübernahmen im Rahmen von Anerkennungen ausländischer Berufsabschlüsse.

Das Vermittlungsbudget trägt dazu bei, Vermittlungschancen der Arbeitssuchenden durch individuelle finanzielle Förderung zu erhöhen (Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Reisekosten zum Vorstellungsgespräch, Bewerbungskosten) und nachhaltige Integrationen in den Arbeitsmarkt durch Geldleistungen wie Fahrkostenbeihilfe oder Umzugskostenbeihilfe zu sichern.

### **Vermittlungsgutschein (§ 16 (1) SGB II i. V. m. § 45 SGB III)**

Sofern die Voraussetzungen vorliegen, erhält jeder Leistungsberechtigte einen Vermittlungsgutschein, um die eigenen Aktivitäten für eine Eingliederung in Arbeit zu unterstützen. Am wirkungsvollsten ist der Vermittlungsgutschein für „arbeitsmarktnahe“ Leistungsberechtigte, die motiviert, flexibel und mobil sind.

Im Jahr 2025 wurde ein Vermittlungsgutschein eingelöst. Der Vermittlungsgutschein ist also kein relevantes Instrument und hat im Ergebnis keinen Nutzen im Sinne eines positiven Effekts auf die Integration in den Arbeitsmarkt.

### **Öffentlich geförderte Beschäftigung**

Öffentlich geförderte Beschäftigung ist eine Möglichkeit, um sehr arbeitsmarktfernen Personen soziale Teilhabe zu ermöglichen oder um sie langfristig an die Erfordernisse des regulären Arbeitsmarktes heranzuführen. Durch die öffentlich geförderte Beschäftigung werden grundsätzliche Unterstützungen zur Wiedererlangung von Chancen für den Eintritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt geboten. Das Erproben der eigenen Leistungsfähigkeit und das Wiedererlangen sozialer Kompetenzen sind nur in diesem geschützten Rahmen möglich.

### **Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (§ 16d SGB II)**

Die Leistungsberechtigten werden in der Regel für eine Dauer von sechs bis zwölf Monaten einem Träger zugewiesen. Teilnehmer, bei denen mit entsprechender Unterstützung, eine Integration perspektivisch möglich erscheint, werden durch die Träger intensiv betreut. Die Arbeitsgelegenheit soll durch starken regionalen Bezug auch eine besondere Ausprägung der Verbesserung der Integrationschance für den Leistungsberechtigten erreichen. Im Jahr 2025 haben 180 Teilnehmer an einer solchen Maßnahme teilgenommen.

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind eine sinnvolle Maßnahme zur Unterstützung von Langzeitarbeitslosen. Sie stellen ein niedrighschwelliges Angebot dar, um Leistungsberechtigte wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen, eine Tagesstruktur aufzubauen, soziale Teilhabe zu ermöglichen und die Beschäftigungsfähigkeit durch die Erlangung neuer Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern. Herausfordernd im SGB II sind die Anforderungen an die zu verrichtenden Arbeiten (Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität und öffentliches Interesse). Dies erschwert die Einrichtung entsprechender Einsatzstellen im Vergleich zu Arbeitsgelegenheiten für Asylbewerberleistungsbezieher, die nicht an diese Voraussetzungen geknüpft sind.

### **Teilhabechancengesetz (§ 16 i SGB II)**

Dieses Instrument dient der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und der Teilhabe am Arbeitsmarkt. Es bietet Chancen auf dem allgemeinen und dem sozialen Arbeitsmarkt. Arbeitgeber erhalten Lohnkostenzuschüsse sowie Zuschüsse zu Kosten für notwendige Qualifizierungen. Begleitendes Coaching durch die Sachbearbeiter Integration in den Jobcentern soll den ehemaligen Langzeitarbeitslosen helfen, dauerhaft im Berufsleben wieder Fuß zu fassen. Im Jahr 2025 wurden 13 Bewilligungen ausschließlich für Förderungen auf Grundlage § 16i SGB II veranlasst. Die durch den Beirat für den Arbeitsmarkt im Landkreis Havelland definierte Verwaltungspraxis unter den Bedingungen einer befristeten gesetzlichen Bestimmung inklusive diesbezüglicher haushälterischer Zwänge wurde beachtet.

Das Förderinstrument bietet die Möglichkeit, die Teilhabe von Menschen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Durch Lohnkostenzuschüsse werden Anreize geschaffen, langzeitarbeitslose Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies erleichtert es Unternehmen, Langzeitarbeitslose einzustellen, da das finanzielle Risiko gesenkt wird. Es wird darauf abgezielt, nicht nur kurzfristige Beschäftigungen zu schaffen, sondern auch langfristige Perspektiven für Langzeitarbeitslose zu bieten.

Durch die Integration von Menschen mit besonderen Schwierigkeiten in den Arbeitsmarkt wird nicht nur deren wirtschaftliche Situation verbessert, sondern auch ihre soziale Teilhabe gefördert. Dies kann zu einer höheren Lebensqualität und einem stärkeren sozialen Zusammenhalt führen.

Eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung trägt dazu bei, gerade in der Anfangszeit der Beschäftigung, Probleme rechtzeitig aufgreifen zu können und Abbrüche zu verhindern.

Im Rahmen einer §16i-Förderung besteht die Möglichkeit, erforderliche Weiterbildungen zu fördern. Dieser Möglichkeit kommt in der Praxis eine eher nachrangige Rolle zu.

Bei einer Förderung nach § 16 i SGB II handelt es sich um ein kostenintensives Instrument, das zudem Verpflichtungsermächtigungen für die Folgejahre bindet. Um dieses Instrument noch intensiver einsetzen zu können, ist eine sichere Ausfinanzierung über den gesamten Förderzeitraum erforderlich.

## Einstiegsqualifizierung (§ 16 Abs.1 SGB II i. V. m. § 54a SGB III)

Auch weiterhin wird dieses Instrument, trotz erfolgter Ansprache von Arbeitgebern und der Information von Jugendlichen und Eltern, nur wenig nachgefragt. Im Jahr 2025 haben zwei Jugendliche an einer Einstiegsqualifizierung teilgenommen. Offenbar besteht in Zeiten eines aufnahmefähigeren Ausbildungsmarktes kein Bedarf an einem solchen Instrument.

## 9. Statistische Grundlagen

### 9.1 Bedarfsgemeinschaften

Anzahl Bedarfsgemeinschaften	Ø
2025	5.207

### 9.2 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Anzahl erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Ø
2025	6.785

### 9.3 Personen in Bedarfsgemeinschaften

Personen in Bedarfsgemeinschaften	Ø
2025	10.060

## 10. Rehapro

Das Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - Rehapro“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist ein innovativ ausgerichtetes Förderprogramm, an dem sich das Dezernat für Arbeit seit 01.03.2020 (Bewilligungszeitraum bis 31.05.2025) beteiligte.

Gemeinsam mit dem Landkreis Potsdam-Mittelmark und der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg ist das gemeinsame Projekt Reha-Haus-Westbrandenburg (ReHaWeB) entstanden.

Das Modellprojekt „ReHaWeB – Reha-Haus Westbrandenburg“ wurde mit dem Ziel durchgeführt, erwerbsfähige SGB II Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen frühzeitig zu identifizieren, passgenau zu beraten und gezielt an geeignete Rehabilitations-, Präventions- und Unterstützungsangebote anzubinden. Im Landkreis Havelland lag der Schwerpunkt dabei auf Personen mit Abhängigkeits- und/oder psychischen Erkrankungen.

Im Mittelpunkt stand die Entwicklung und Erprobung eines rechtskreisübergreifenden, multiprofessionellen Beratungsansatzes, der die Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg strukturell stärkt. Zum anderen sollten mit dem Modellvorhaben institutionelle Grenzen, die durch geteilte Zuständigkeiten entstanden sind, aufgelöst werden. Die Kompetenzen der am Modellprojekt beteiligten Verbundpartner (Jobcenter und Rentenversicherung) sollten gebündelt und gemeinsame Beratungs- und Angebotsstrukturen für die Zielgruppe getestet werden.

Zu diesem Zweck wurde ein multiprofessionelles Beratungs- und Betreuungsangebot geschaffen, ergänzt um eine nachsorgende Betreuung, die dazu dienen sollte, bei neu angebahnten Arbeitsverhältnissen die Nachhaltigkeit der Beschäftigung zu unterstützen und einen Beitrag zur Beseitigung von Anfangshemmnissen zu leisten. Dadurch sollte die Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse befördert werden.

Die Beratung und Betreuung der Zielgruppe erfolgten durch Beraterinnen / Berater der Jobcenter (Reha-Lotsinnen / Reha-Lotsen) und der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg (Reha-Fachberaterinnen), die in Beratungsteams (bestehend aus jeweils einer Reha-Lotsin / einem Reha-Lotsen und einer Reha-Fachberaterin) zusammen agierten. Das Beratungsangebot wurde durch den gezielten Einsatz von (Förder-)Leistungen der Verbundpartner (SGB II, SGB VI, SGB IX) und eigens im Rahmen des Modellprojektes erprobten innovativen Leistungen, die es bislang noch nicht gab und für die bis dato auch kein anderer Rehabilitationsträger zuständig gewesen ist, flankiert.

Damit reagierten die Verbundpartner auf die wachsende Zahl von Leistungsberechtigten, deren Eingliederung aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen erschwert war – insbesondere Menschen mit psychischen, psychosomatischen oder suchtbedingten Erkrankungen. Ziel war es, die Reha-Bedarfe dieser Personengruppe frühzeitig zu erkennen, die Zugangswege zu bestehenden Hilfesystemen zu vereinfachen und eine kontinuierliche, koordinierte Begleitung über institutionelle Grenzen hinweg zu ermöglichen.

Ursprünglich war im Modellprojekt die Einrichtung eines „physischen“ Reha-Hauses in Brandenburg an der Havel vorgesehen, das als zentrale Anlaufstelle für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen dienen sollte für eine „Beratung unter einem Dach“. Im Verlauf der Projektumsetzung zeigte sich jedoch, dass dieses Konzept den strukturellen und räumlichen Gegebenheiten der Flächenlandkreise nicht gerecht wurde. Die Zielgruppe lebt dezentral verteilt, viele Teilnehmende verfügen über eine eingeschränkte Mobilität, und die weiten Anfahrtswege hätten den Zugang zur Beratung erheblich erschwert. Hinzu kamen organisatorische und wirtschaftliche Faktoren, insbesondere veränderte Bedingungen auf dem Immobilienmarkt und gestiegene Mietkosten, die eine zentrale Standortlösung zusätzlich unpraktikabel machten.

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse trat an die Stelle eines „physischen“ Reha-Hauses als zentrale, feste Anlaufstelle für die Zielgruppen des Projektes mit Zustimmung der Fachstelle Rehapro ein „virtuelles“ Reha-Haus, mit dessen schrittweiser Umsetzung am 30.01.2023 begonnen wurde. Die Erprobung der rechtskreisübergreifenden Beratung der Zielgruppe erfolgte auch im „virtuellen Reha-Haus“ weiterhin an den bisherigen dezentralen Standorten der Jobcenter beider Landkreise (PM und HVL).

Damit konnten die ursprünglich verfolgten Projektziele – die Verbesserung der Erreichbarkeit, die Stärkung rechtskreisübergreifender Beratung und die niedrigschwellige Anbindung an Unterstützungsangebote – noch wirksamer erprobt werden. Im Rahmen dieses Ansatzes wurden digitale Videoberatungen, hybride Formate mit zugeschalteten Akteuren, aufsuchende mobile Beratung und wohnortnahe Beratungen etabliert.

Im Landkreis Havelland wurde das neukonzipierte digitale Beratungsangebot durch ein niederschwelliges mobiles Beratungsangebot ergänzt – Stichwort: „Reha-Haus Westbrandenburg auf Rädern“. Mit dieser besonderen Form der „aufsuchenden Beratung“ sollten Projektteilnehmende und deren Familienangehörige direkt in ihren Sozialräumen angesprochen und in Wohnortnähe beraten und betreut werden. Diese Alternativen erschienen flexibler, ressourcenschonender und besser geeignet, um die heterogene Zielgruppe im ländlichen Raum zu erreichen und Vertrauen aufzubauen.

Die wissenschaftliche Begleitung bestätigte, dass das Modellprojekt „ReHaWeB – Reha-Haus Westbrandenburg“, die grundlegende Zielsetzung erreicht hat. Das Modellprojekt hat gezeigt, dass eine frühzeitige, koordinierte und rechtskreisübergreifende Beratung wichtig ist, um Rehabilitationsbedarfe zielgerichtet zu erkennen und passgenaue Angebote zu schaffen. Der Erkenntnisgewinn aus der Umsetzung des im Projekt erprobten Beratungs- und Betreuungsangebotes war vielfältig:

Wirksamkeit des Tandemansatzes: Die gemeinsame Fallarbeit beider Leistungsträger förderte das Verständnis für komplexe Lebenslagen, reduzierte Schnittstellenverluste und ermöglichte Entscheidungen „wie aus einer Hand“. Obwohl der Ansatz zeitintensiv ist, führte er zu einer höheren Qualität der Beratung und einer verbesserten Passgenauigkeit der Maßnahmen.

Niedriger Betreuungsschlüssel: Die intensive Begleitung mit ausreichender Kontaktdichte ermöglichte eine individuelle und nachhaltige Unterstützung. Dadurch entstand ein hohes Maß an Vertrauen zwischen Beratenden und Teilnehmenden, das die Mitwirkungsbereitschaft und Motivation der Ratsuchenden deutlich erhöhte.

Freiwilligkeit und Sanktionsfreiheit: Diese strukturellen Bedingungen förderten die Offenheit der Teilnehmenden und trugen maßgeblich zur erfolgreichen Umsetzung von Rehabilitations- und Integrationsschritten bei.

Nachbetreuung: Die Fortsetzung der Beratung nach einer Arbeitsaufnahme wurde von den Teilnehmenden als deutlicher Mehrwert erlebt. Die Möglichkeit, bei auftretenden Problemen weiterhin eine vertraute Ansprechperson zu haben, wirkte stabilisierend und unterstützte die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse.

Kompetenzerweiterung der Fachkräfte: Durch gemeinsame Schulungen, kollegiale Fallberatung und Fachaustausche wuchsen die fachlichen und methodischen Kompetenzen der Beratenden erheblich. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit eröffnete neue Perspektiven und erzeugte ein tieferes Verständnis für die Krankheitsbilder der Zielgruppe.

Bedeutung von Netzwerkarbeit: Der gezielte Aufbau und die Pflege von Kooperationen mit Reha-Trägern, Krankenkassen, medizinischen Einrichtungen, sozialen Diensten und Beratungsstellen wirkte sich unmittelbar positiv auf die Qualität der Beratung aus. Die Netzwerke ermöglichten eine schnelle Weiterleitung an geeignete Stellen, reduzierten Schnittstellenverluste und erleichterten die Koordination komplexer Fallverläufe. Das Nutzen von Potentialen Dritter, den richtigen Ansprechpartner für spezifische Anliegen der Teilnehmenden, für deren Lösung die Beratenden nicht über die dafür erforderliche fachliche Expertise verfügten, ausfindig zu machen und eine direkte Kommunikation zwischen Netzwerkpartnern und Teilnehmenden herzustellen, hat maßgeblich zur Zielerreichung im Einzelfall mit beigetragen. Im Rahmen von überregional gepflegten Rehapro-Netzwerken gab es Synergieeffekte (Erfahrungs- und Fachaustausch; Positionierung im Umgang mit gesetzlichen Regelungen, z.B. zum Übergangsgeld).

Der im Projekt entwickelte Mix aus virtuellen Angeboten, digitaler Beratung und persönlichem Kontakt (im Jobcenter oder Beratungsmobil) hat sich als tragfähiger Ansatz erwiesen, um Teilnehmenden ein bedarfsorientiertes und zugleich niedrigschwelliges Unterstützungssetting zu eröffnen. Während die virtuellen Angebote neue Zugänge ermöglichten und insbesondere jene erreichten, die klassische Beratungsstrukturen bislang gemieden haben, bot die digitale Beratung eine flexible und ortsunabhängige Ergänzung zu den bestehenden Formaten. Der persönliche Kontakt wiederum blieb unverzichtbar, um Vertrauen aufzubauen, individuelle Problemlagen umfassend aufzugreifen und nachhaltige Beratungsbeziehungen zu gestalten. Die Kombination dieser Ansätze hat nicht nur die Vielfalt und Sichtbarkeit der Unterstützungsangebote erhöht, sondern auch dazu beigetragen, Zugangshürden zu senken und die soziale Teilhabe der Teilnehmenden zu stärken.

Insgesamt kommt die wissenschaftliche Begleitung zu dem Ergebnis, dass das Projekt „ReHaWeB“ wirksam, praktikabel und in Teilansätzen übertragbar ist. Der entwickelte Beratungsansatz hat sich als geeignet erwiesen, institutionelle Grenzen zu überwinden, Kooperationen zwischen Leistungsträgern nachhaltig zu verbessern und Teilhabechancen von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu erhöhen.

Im Projektzeitraum traten verschiedene externe Rahmenbedingungen auf, die die Umsetzung erschwerten. Eine wesentliche Herausforderung stellte dabei die Corona-Pandemie dar: Die erlassenen Verordnungen führten zu Einschränkungen bei der Qualifizierung der Projektmitarbeitenden, der Gewinnung von Teilnehmenden sowie der Durchführung von Beratungen. Trotz der erschwerten Rahmenbedingungen konnten im Verbundprojekt insgesamt 723 Personen in das Projekt ReHaWeB aufgenommen und beraten werden.

## 11. Rückblick und Ausblick

Das Jahr 2025 war für das Dezernat für Arbeit in besonderem Maße durch herausfordernde politische und finanzielle Rahmenbedingungen geprägt. Auf Bundesebene kam es infolge verzögerter Haushaltsverhandlungen zeitweise zu einer vorläufigen Haushaltsführung, wodurch sich Verzögerungen in der Planung und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente ergaben. Diese Situation wirkte sich insbesondere auf die Verfügbarkeit und flexible Einsetzbarkeit von Eingliederungsmitteln aus und erforderte eine noch stärkere Priorisierung der Maßnahmenauswahl.

Auf Grund der angespannten finanziellen Situation wurden alle Ausgaben vorab sehr kritisch geprüft und die vorhandenen Mittel dort eingesetzt, wo die höchste Wirtschaftlichkeit und Effizienz gegeben waren.

Gleichzeitig blieb das arbeitsmarktliche Umfeld durch eine insgesamt schwächere wirtschaftliche Dynamik gekennzeichnet. Die Beschäftigungsentwicklung verlief verhalten, während strukturelle Veränderungen – insbesondere Digitalisierung, Transformationsprozesse in einzelnen Branchen sowie der fortschreitende demografische Wandel – weiterhin spürbare Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt hatten.

Insbesondere Personengruppen mit multiplen Vermittlungshemmnissen hatten und haben, auch bei einem aufnahmefähigeren Arbeitsmarkt, kaum Chancen auf eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Daher ist eine intensive, kontinuierliche und oft auch multiprofessionelle Arbeit mit diesen Personen für eine erfolgreiche und dauerhafte Integration essentiell.

Gleichzeitig standen die Fachkräfte der Integrationsarbeit unter dem Druck, Maßnahmen unter dem eingeschränkten finanziellen Spielraum, möglichst wirkungsorientiert und effizient einzusetzen.

Auch organisatorisch stellte das Jahr 2025 erhöhte Anforderungen. Neben der Notwendigkeit, auf kurzfristige Änderungen in der Haushalts- und Fördermittelbewirtschaftung zu reagieren, waren neue Kolleginnen und Kollegen einzuarbeiten, auf Grund von Personalausfällen und Fluktuation immer wieder die Betreuung der Leistungsberechtigten und die Bearbeitung der Anträge und sonstigen Sachverhalte sicherzustellen und dementsprechend Prozesse beständig anzupassen.

Die vorläufige Haushaltsführung auf Bundesebene wurde von einer vorläufigen Haushaltsführung im Landkreis selbst nahtlos abgelöst. Neben den bereits beschriebenen damit einhergehenden Rahmenbedingungen für die vermittlerische Arbeit, war die Haushaltskonsolidierung des Landkreises Grundlage für die Strategien und zu treffenden Entscheidungen.

Für das Jahr 2026 ist weiterhin von anspruchsvollen Rahmenbedingungen auszugehen. Finanzpolitische Unsicherheiten, steigende Anforderungen an die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie ein anhaltender Transformationsdruck auf dem Arbeitsmarkt werden die Integrationsarbeit weiterhin prägen. Insbesondere die enge Verknüpfung von begrenzten Ressourcen und steigenden Fallkomplexitäten stellt eine zentrale Herausforderung dar.

Auch die Einschnitte bei der Finanzierung und Durchführung von Sprachkursen haben sich auf die Integrationsfähigkeit von Leistungsberechtigten ausgewirkt und werden in 2026 fortbestehen.

Vor diesem Hintergrund wird es im Jahr 2026 verstärkt darauf ankommen, die verfügbaren Eingliederungsmittel noch zielgerichteter einzusetzen und Maßnahmen konsequent auf nachhaltige Integrationen auszurichten.

Im 2026 stehen die Jobcenter im Landkreis Havelland vor der zentralen Aufgabe, sich auf die neue Grundsicherung (13. SGB II-Änderungsgesetz) vorzubereiten und die damit verbunden gesetzlichen Änderungen umzusetzen. Wesentlich ist die Implementierung veränderter Leistungs- und Anspruchsformen, die der Anpassung von Prozessen, IT-Systemen, Unterlagen und der Information aller Beteiligten, wie den Mitarbeitern, Leistungsberechtigten und Dritten (z. B. Träger), bedürfen.

Die Umsetzung des 13. SGB II-Änderungsgesetzes wird sowohl die Arbeit in den drei Jobcentern als auch die Situation der betreuten Leistungsberechtigten nachhaltig beeinflussen. Für die Sachbearbeiter Integration dürften sich insbesondere veränderte Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Ausgestaltung von Kooperationsplänen und der Betreuung und Beratung vor dem Hintergrund des Vermittlungsvorrangs und die Vermittlung in bedarfsdeckende Tätigkeiten ergeben. Der Paradigmenwechsel hin zu einem nun wieder stärkeren Fokus auf das Fordern verlangt hohe kommunikative Fähigkeiten, aber auch personelle Ressourcen, um die Beratung so zu gestalten, dass der Leistungsberechtigte einerseits gefordert wird, andererseits aber auch in die Lage versetzt wird, dem Weg folgen zu können. Insgesamt wird die vermittlerische Tätigkeit dadurch noch anspruchsvoller und erfordert ein hohes Maß an fachlicher Flexibilität sowie kommunikativem Geschick.

Für die betreuten Leistungsberechtigten ist davon auszugehen, dass die gesetzlichen Änderungen mit einer stärkeren Betonung von Eigenverantwortung und aktiver Mitwirkung verbunden sind. Dies kann einerseits die Motivation zur Arbeitsaufnahme fördern und zu einer konsequenteren Verfolgung individueller Integrationsziele beitragen. Andererseits besteht das Risiko, dass insbesondere Personen mit komplexen Problemlagen oder eingeschränkten Ressourcen stärker unter Druck geraten, den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden. In solchen Fällen gewinnt eine engmaschige, unterstützende Begleitung durch die Sachbearbeiter Vermittlung weiter an Bedeutung, um Überforderungen zu vermeiden und tragfähige Integrationsperspektiven zu entwickeln. Insgesamt wird entscheidend sein, die gesetzlichen Vorgaben so umzusetzen, dass sowohl die Aktivierungspotenziale genutzt als auch soziale Stabilität und individuelle Förderbedarfe angemessen berücksichtigt werden. Dazu trägt hilfreich bei, dass es veränderte Förderinstrumente gibt, die den Weg der Leistungsberechtigten in den Arbeitsmarkt flankierend positiv begleiten können.

Parallel dazu lassen die in 2026 durch den Bund und die Länder zu erarbeitenden Grundlagen für die Umsetzung der Sozialstaatsreform erahnen, welche Veränderungen sich für den Landkreis und die Jobcenter in der Umsetzung der betroffenen Leistungen abzeichnen.

Hansjörg Bohm  
Dezernent