



LANDKREIS  
HAVELLAND

# SGB II Eingliederungsbericht 2024

## 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>7</b>
<b>4. EINGLIEDERUNGSSTRATEGIE.....</b>	<b>7</b>
<b>5. KENNZAHLEN GEM. § 48A SGB II (IM FOLGENDEN GENANNT K- MIT NUMMERIERUNG) 11</b>	
5.1 K1 – Verringerung der Hilfebedürftigkeit .....	11
5.2 K2 – Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit .....	12
5.3 K3 – Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug .....	13
<b>6. BESONDERE PERSONENGRUPPEN.....</b>	<b>14</b>
6.1 Leistungsberechtigte ohne mittelfristige Beschäftigungsperspektive .....	14
6.2 Neuantragsteller .....	14
6.3 Leistungsberechtigte mit Fluchthintergrund .....	14
6.4 Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine.....	16
6.5 Leistungsberechtigte mit Einkommen aus versicherungspflichtiger Tätigkeit .....	17
6.6 Leistungsberechtigte mit Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit .....	18
<b>7. LEISTUNGEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT .....</b>	<b>20</b>
7.1 Arbeitgeberservice.....	20
7.2 Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener .....	21
<b>8. INSTRUMENTENANWENDUNG NACH DEM SGB II .....</b>	<b>22</b>
<b>9. STATISTISCHE GRUNDLAGEN.....</b>	<b>26</b>
9.1 Bedarfsgemeinschaften.....	26
9.2 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte .....	26
9.3 Personen in Bedarfsgemeinschaften .....	26
<b>10. REHAPRO.....</b>	<b>26</b>
<b>11. RÜCKBLICK UND AUSBLICK.....</b>	<b>29</b>

# 1. Der Landkreis Havelland

## 1.1 Geographische Lage

Der Landkreis Havelland mit seinen rund 174.262 Einwohnern im Jahr 2024 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 dreizehn Jahren arbeiten die Jobcenter im Dezernat für Arbeit der Kreisverwaltung Havelland in kommunalen Strukturen und haben in dieser Zeit Tausenden Menschen in der Region neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet. Die Förderung individueller Karrierewege erfordert eine strategische Herangehensweise und die Berücksichtigung verschiedener Faktoren. Nicht immer gelingt es auf Anhieb, passende berufliche Möglichkeiten zu vermitteln.

Der Arbeitsmarkt im Landkreis Havelland ist weiterhin aufnahmefähig, trotz eines Anstiegs der Arbeitslosenquote von 5,5 % im Jahr 2023 auf 6,2 % im Jahr 2024.

In den letzten Jahren ist die SGB II-Quote im Havelland moderat angestiegen. So lag die Quote für das Jahr 2021 bei 5,4 %. Dieser Wert hat sich im Jahr 2024 auf 5,8 % erhöht.

Die wirtschaftliche Entwicklung im Landkreis Havelland im Jahr 2024 war von einigen Herausforderungen geprägt. Der Kreishaushalt verzeichnete ein erhebliches Defizit von 18,5 Millionen Euro, was zu einer Haushaltssperre für Teile der Kreisverwaltung führte. Dieses Defizit war deutlich höher als ursprünglich geplant und resultierte hauptsächlich aus gestiegenen Sozialausgaben.

Trotz dieser finanziellen Schwierigkeiten gab es auch positive Entwicklungen in einigen Wirtschaftszweigen. Das Verarbeitende Gewerbe blieb mit 8.140 Beschäftigten der stärkste Wirtschaftszweig im Landkreis. Allerdings zeigte sich ein deutliches Ost-West-Gefälle, wobei der berlinnahe Raum ein stärkeres Wachstum verzeichnete als das westliche Havelland.

Die Logistikbranche erwies sich als Wachstumstreiber, ebenso wie der Handel und das Gesundheits- und Sozialwesen. Im Bauhauptgewerbe gab es im Oktober 2024 einen Anstieg der Beschäftigung um 4,1 % im Vergleich zum Vorjahr, während der Umsatz im gleichen Monat um 12 % zurückging.

Insgesamt zeigte die Wirtschaft im Landkreis Havelland 2024 ein gemischtes Bild mit Wachstum in einigen Sektoren, aber auch finanziellen Herausforderungen für die öffentliche Verwaltung.

Die wirtschaftliche Entwicklung im Landkreis Havelland wird in diesem und den kommenden Jahren von mehreren Herausforderungen beeinflusst:

### **Demografischer Wandel**

Der demografische Wandel könnte zu einem Rückgang der Bevölkerung und einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften führen. Dies wird durch den bereits bestehenden Fachkräftemangel verstärkt, insbesondere angesichts des geringen Anteils von Akademikern (8,6 %) in der Region.

### **Globalisierung und Wettbewerbsdruck**

Die zunehmende Globalisierung setzt die regionale Wirtschaft unter stärkeren Wettbewerbsdruck. Dies kann Auswirkungen haben, da die ansässige Industrie im Landkreis vergleichsweise wenig international aktiv ist, mit einer Exportquote von nur 20,6 % im Verarbeitenden Gewerbe.

### **Produktivität und Wertschöpfung**

Trotz eines überdurchschnittlichen Anstiegs der Bruttowertschöpfung liegt die Produktivität, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, deutlich unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt. Dies deutet auf Verbesserungspotenzial in der Effizienz und Wertschöpfung hin.

### **Digitalisierung und Strukturwandel**

Die Notwendigkeit der weiteren Digitalisierung und Anpassung an den strukturellen Wandel in verschiedenen Wirtschaftszweigen wird eine kontinuierliche Herausforderung darstellen.

Um den Herausforderungen des strukturellen Wandels zu begegnen, wird der Landkreis Havelland weiterhin Strategien zur Fachkräftesicherung, Förderung der Ausbildung junger Menschen und Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen entwickeln und umsetzen müssen.

Die Digitalisierung benötigt entsprechende personelle Ressourcen, ist aber auch nur dann nutzbringend, wenn die 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.

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

Seit dem 01.01.2012 übernimmt der Landkreis Havelland als zugelassener kommunaler Träger im Sinne des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) und damit gemäß § 6b Abs.1 SGB II die Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II in eigener Zuständigkeit. 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 Leistungen im Jahr 2024 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 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 Kreisverwaltungsstellen, wie der Jugendhilfe, der Schulverwaltung, der Gesundheitsverwaltung, des Ausländeramtes, der Umweltbehörde oder der Wirtschaftsförderung, ermöglicht eine zielgerichtete Integration von Langzeitleistungsbeziehern in den Arbeitsmarkt.

Mit Blick auf die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger und die Effizienz der Abläufe, unter Beachtung der Personalressourcen, wurden bereits verschiedene Dienstleistungen digitalisiert. So ist es möglich, online einen Antrag auf Bürgergeld oder Leistungen für Bildung und Teilhabe stellen zu können oder Unterlagen über die Internetseite hochzuladen. Zudem ist es möglich, Termine online zu buchen.

Zur Erläuterung der Nutzung dieser digitalen Dienstleistungen werden Erklärvideos auf der Homepage angeboten. Auch werden die Angebote beworben, was sich positiv auf die Nutzerzahlen auswirkt. Die digitalen Angebote werden kontinuierlich ausgeweitet und optimiert.

Im Jahr 2024 umfasste der Stellenplan des Dezernates 196 Stellen.

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 2024 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
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 2024 wurden im Dezernat für Arbeit des Landkreises Havelland 5.346 Bedarfsgemeinschaften mit 9.482 Personen betreut. Es gab im Jahresdurchschnitt 6.910 erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

Dies bedeutet einen Anstieg von etwa 3 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vergleich zum Vorjahresdurchschnitt.

Der Landkreis Havelland ist mit einer Arbeitslosenquote von 6,2 % im Jahr 2024 eine wirtschaftlich prosperierende Region. Dennoch gibt es auch hier einen erheblichen Anteil von Langzeitleistungsbeziehern. Im Jahr 2024 waren 55,77 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Langzeitleistungsbezug. Eine Bezugsdauer von über 30 Monaten liegt bei rund 85 % der Langzeitbezieher vor.

Dies 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. 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 Tools, 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 Arbeitsuche konzentrieren zu können. Dazu gehören 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.

Dabei kann jedoch nur dann Hilfestellung geleistet werden, wenn der Leistungsberechtigte mitwirkt und seinen Anteil dazu beiträgt.

Um die Leistungsberechtigten bestmöglich zu unterstützen, wurde das bisherige Profiling-Modell überarbeitet und durch ein neues Steuerungsmodell ersetzt, das im Juni 2024 zur Beratung und Begleitung eingeführt wurde.

Das neue Steuerungsmodell wurde unter Berücksichtigung der Bürgergeldgesetzgebung in verschiedenen Austauschformaten und Arbeitsgruppen unter Beteiligung vieler Praktiker und unter Begleitung durch einen beauftragten Experten entwickelt.

Es trägt die Bezeichnung Havelländisches Entwicklungsmodell und die Kurzbezeichnung HAV:EN.

Im Vordergrund stand dabei eine stärken- und ressourcenorientierte Potentialerhebung mit der Abbildung von Zwischenzielen und der Festlegung von Maßnahmen, die der Zielerreichung

dienen. Die neue Potentialerhebung mittels HAV:EN ermöglicht durch die Betrachtung einer Vielzahl von Hard- und Softskills ein umfassendes Bild des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Darauf aufbauend lassen sich vermittlungsrelevante Bedarfe schneller identifizieren und realistische Ziele schrittweise verfolgen.

Mit der Entwicklung des neuen Steuerungsmodells wurden auch die bisherigen Beratungs- und Dokumentationsprozesse betrachtet und optimiert. Die standardisierte Erfassung der Daten gewährleistet ämterübergreifend eine einheitliche Arbeitsweise.

Um bei den Sachbearbeitern ein einheitliches Verständnis des Steuerungsmodells zu schaffen, wurde der Einführungsprozess durch Schulungen, auch durch ein internes Trainerteam, sowie regelmäßige Austauschformate begleitet. Zusätzlich wurden gezielte Schulungen zur Beratungskompetenz und Gesprächsführung angeboten, um die Sachbearbeiter noch besser auf die individuelle Betreuung und Unterstützung der Leistungsberechtigten vorzubereiten.

Die Umsetzung vereinbarter Standards wird durch zentrale Auswertungen zur Datenqualität sowie fachaufsichtliche Prüfungen und Hospitationen nachgehalten.

Da das Erreichen einzelner (Teil-)Ziele im Vordergrund steht, musste auch der Instrumenteneinsatz überdacht und angepasst werden. Künftig werden nur noch Angebote unterbreitet, die gezielt auf das Erreichen des festgelegten Ziels hinarbeiten. Dabei liegt der Fokus darauf, durch viele kleine, aufeinander aufbauende Schritte kontinuierliche Fortschritte zu erzielen. Dieser Ansatz soll sicherstellen, dass das festgelegte Ziel strukturierter, effizienter und messbarer erreicht wird.

Parallelstrategien werden nur noch in wenigen Fällen verfolgt, wie z.B. wenn es um die Kinderbetreuung oder die Sprachförderung geht.

Dementsprechend wurde der Arbeitgeberservice neu ausgerichtet, sodass nun der Fokus überwiegend auf einer bewerberorientierten Unterstützung liegt.

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)

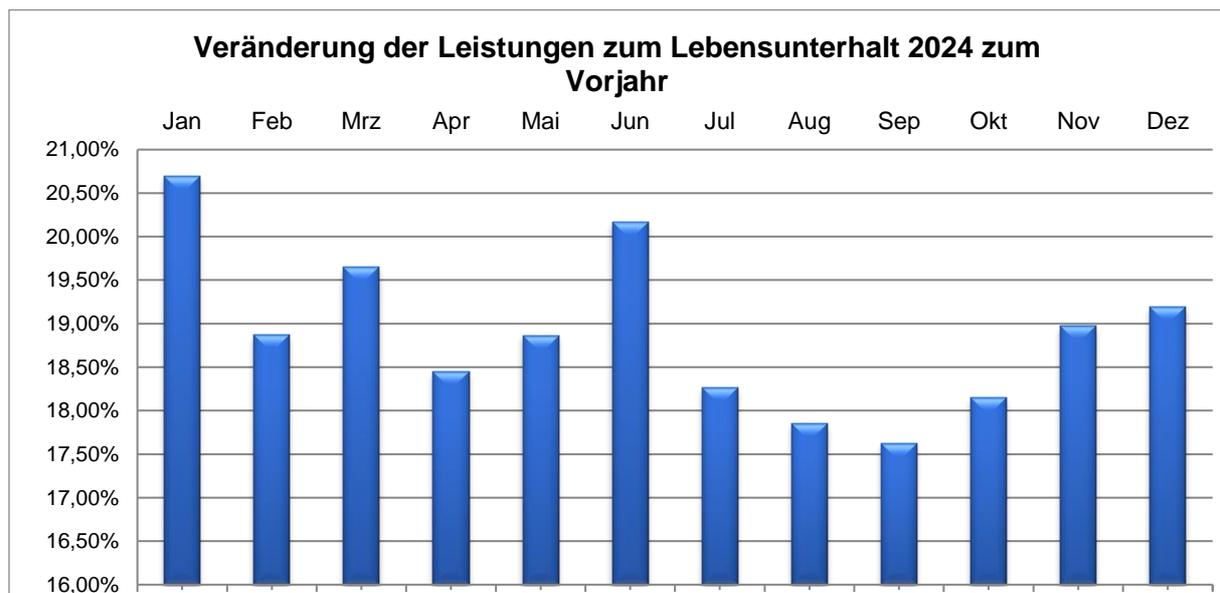
Entscheidende Schwerpunkte lagen in den mit dem zuständigen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) vereinbarten Zielen für das Jahr 2024.

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.



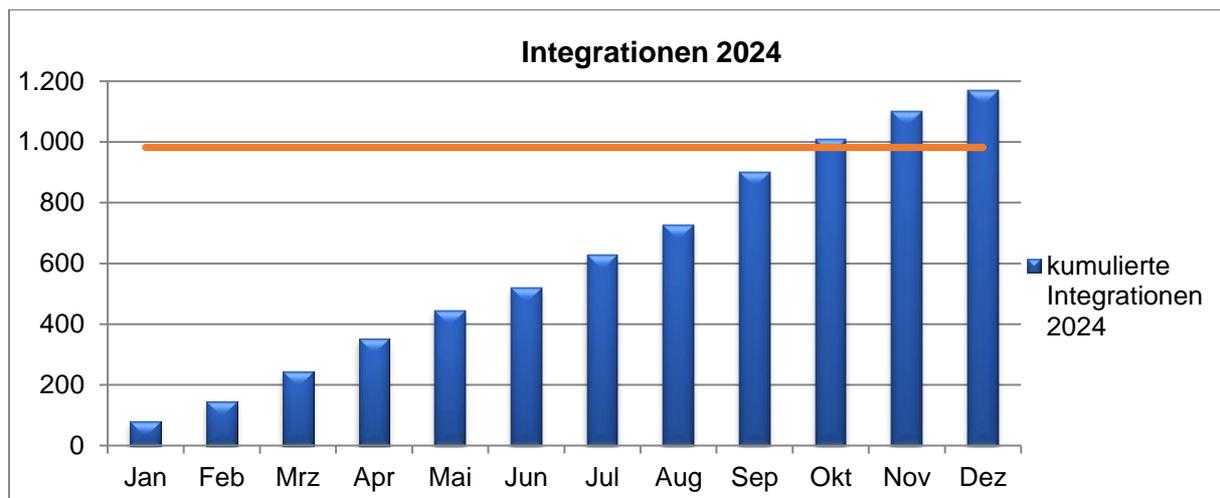
Im Diagramm dargestellt sind die Steigerungen der Ausgaben im Vergleich zum Vorjahresmonat.

Die Leistungen zum Lebensunterhalt sind im Jahr 2024 durchschnittlich auf 3.007.868 € pro Monat im Vergleich zum Jahr 2023 mit 2.523.456 € im Monatsdurchschnitt gestiegen. Die sich daraus ergebende Erhöhung beträgt 18,89 % der Kosten des Vorjahres.

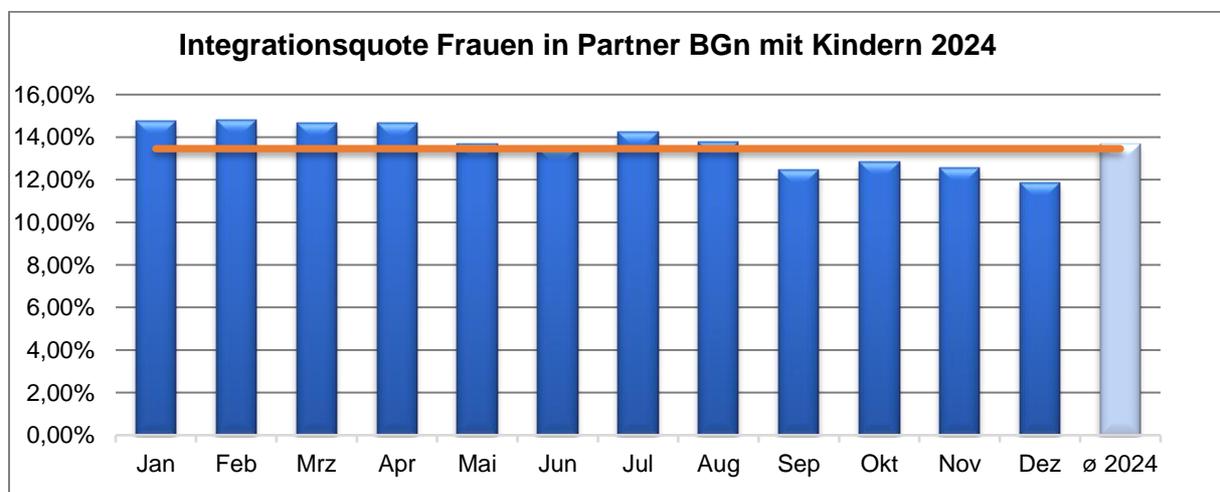
## 5.2 K2 – Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

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

Für das Jahr 2024 wurde zwischen dem MWAE und dem Landkreis Havelland eine Integrationsquote von 14,22 % vereinbart. Es konnten insgesamt 1.172 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in versicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Die vereinbarte Integrationsquote von 14,22 % wurde mit 16,72 % insofern übertroffen.



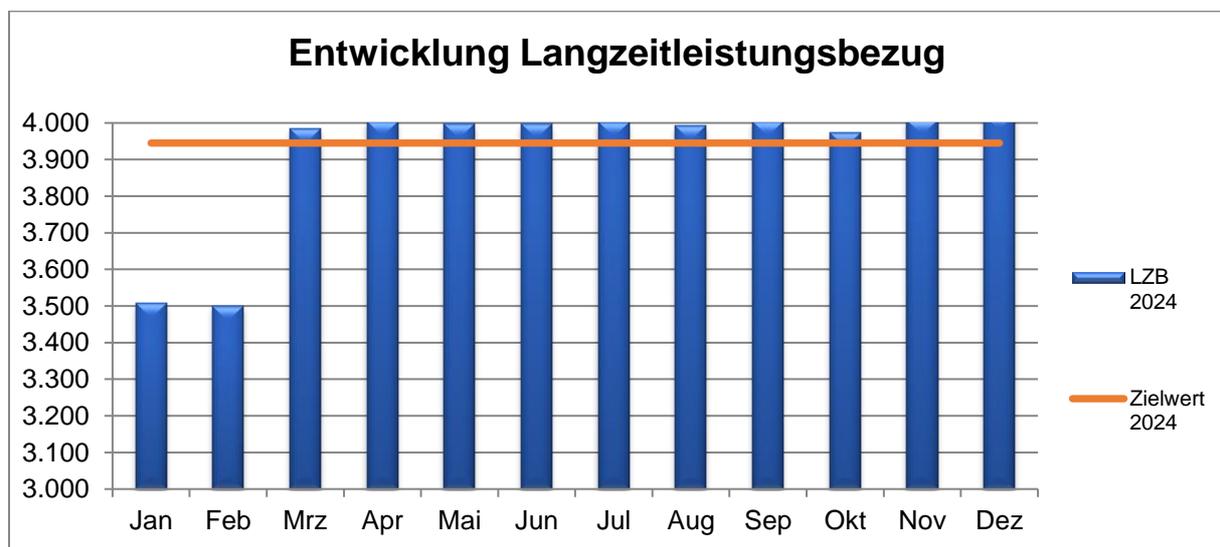
Ein besonderes Gewicht wurde im Jahr 2024 auf die gleichberechtigte Förderung und Arbeitsmarktintegration von Frauen gelegt und die Integrationsquote von Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften (Partner-BG) mit Kindern betrachtet. Das gleichstellungspolitische Ziel ist erreicht, wenn die Integrationsquote von weiblichen Erziehenden in Partnerbedarfsgemeinschaften mit Kindern im Durchschnitt bei 13,46 % liegt. Der Jahresdurchschnitt der Integrationsquote in dieser Personengruppe lag für das Jahr 2024 bei 13,65% und damit leicht über dem vereinbarten Ziel für das Jahr 2024.



Im Jahresdurchschnitt 2024 waren von den 6.906 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Personen 3.321 Frauen. Von ihnen waren 842 Frauen alleinerziehend. Dies entspricht einem Anteil von 25,36%. Von dieser Personengruppe konnten 127 Personen und damit 15,08% in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Der Vorjahreswert 2023 lag für diese Personengruppe bei 12,38%. Dies ist ein Anstieg um 2,7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert.

### 5.3 K3 – Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Die Vermeidung und Verringerung des Langzeitleistungsbezugs ist ein weiteres wesentliches Ziel. Gemeinsam mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE- heute MWAEK) wurde vereinbart, eine maximale Steigerung um 10,1 % bezogen auf den Jahresdurchschnittswert 2023 zu erreichen. Das vereinbarte Ziel konnte mit Steigerung um 8,4% auf durchschnittlich 3.916 Langzeitbezieher eingehalten werden. Hier ist jedoch zu beachten, dass die Monate Januar und Februar mit Werten weit unter der vereinbarten Zielgröße, den Gesamtwert des Jahres 2024 stark beeinflussten. Der sprunghafte Anstieg ab März 2024 war aufgrund der Zuwanderung ukrainischer Flüchtlinge im Jahr 2022, die ab März 2024 als Langzeitleistungsbezieher galten, absehbar. Dies hatte zu Folge, dass bereits in den Verhandlungen mit dem Ministerium ein wesentlich höherer Zielwert für das Jahr 2024 vereinbart wurde, als dies in den vergangenen Jahren der Fall war. Trotzdem der vereinbarte Jahresdurchschnittswert insgesamt eingehalten wurde, ist deutlich zu erkennen das der Zielwert von 3.945 Langzeitbeziehern ab März 2024 überschritten wurde



## **6. Besondere Personengruppen**

Im Folgenden wird auf die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen eingegangen.

### **6.1 Leistungsberechtigte ohne mittelfristige Beschäftigungsperspektive**

Die für diese Personengruppen notwendige individuelle und intensive Betreuung wurde in der Regel durch Einzelcoaching-Maßnahmen realisiert. Im Jahr 2024 lag der Fokus auch auf Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, die darauf abzielen, die Qualifikationen der Leistungsberechtigten zu verbessern und diese an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen.

### **6.2 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.

### **6.3 Leistungsberechtigte mit Fluchthintergrund**

Im Jahr 2024 stieg die Anzahl der Leistungsberechtigten mit Fluchthintergrund erneut an. Die Zahl dieser Leistungsberechtigten stieg im Laufe des Jahres 2024 um 2,01 % von 2.890 Personen im Januar 2024 auf 2.948 Personen im Dezember 2024. Unter den 2.948 Personen im Dezember 2024 waren 2.051 erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Das entspricht nunmehr bereits ca. 30,5 % 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. Als einer der ersten Schritte ist dabei die Beherrschung der deutschen Sprache essentiell.

Daher stand auch das Jahr 2024 im Zeichen des Spracherwerbs. Durch die nur begrenzten Angebote an Sprachkursen und der langen Dauer dieser, wurden erste größere Anzahlen an Abschlüssen von Sprachkursen für 2024 erwartet. Inwieweit die Sprachkenntnisse ausreichend für eine Tätigkeit in Unternehmen sein werden, hängt von verschiedenen Faktoren, wie Bereitschaft der Unternehmen, Tätigkeit und Tätigkeitsebene usw. ab. Die Mitarbeitenden im Arbeitgeberservice versuchen im Rahmen der Unternehmensberatungen diese für die Einstellung Geflüchteter – auch mit sprachlichen Herausforderungen –

aufzuschließen und beraten zu berufsbegleitenden Sprachförderangeboten wie dem Job-Berufssprachkurs.

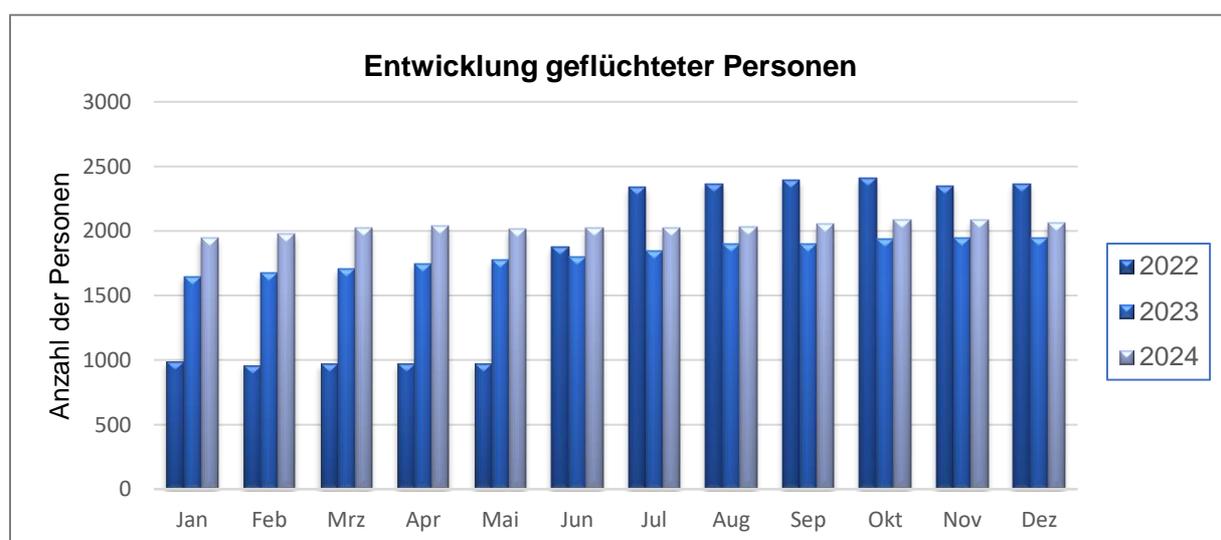
Neben dem Spracherwerb befassen sich die Sachbearbeiter Integration mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und leiten diesen – teilweise langwierigen – Prozess unter Beteiligung von lokalen Beratungsstellen frühzeitig ein.

Auch die Unterbringung der Kinder in Kindertagesstätten und Schulen hatte eine hohe Gewichtung.

Im Jahr 2024 lag ein Schwerpunkt bei der Umsetzung des Turbos zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten (sog. Job-Turbo) – einer Initiative der Bundesregierung Deutschlands, die frühzeitig darauf abzielt, auch mit nur Sprachkenntnis in Grundzügen, der geflüchteten Menschen die Beschäftigung zu fördern und den Arbeitssuchenden den Zugang zu Arbeitsplätzen zu erleichtern. Um den Einstieg in den Arbeitsmarkt effektiv zu begleiten, werden Geflüchtete nach dem Abschluss des Integrationskurses von den Jobcentern regelmäßig eingeladen und beraten. Damit erste Arbeitserfahrung in Deutschland gesammelt werden konnten, wurde dabei bereits ab Sprachniveau A2 oder B1 in Beschäftigung vermittelt. In Kooperationsplänen wurden Integrationswege (z. B. beschäftigungsbegleitende Qualifizierungen und Spracherwerb) unter Berücksichtigung individueller Potenziale und Bedarfe festgehalten. Sofern noch nicht geschehen, wurden Qualifikationen nacherfasst und Maßnahmen zur Anpassungsqualifikationen vereinbart.

Zusätzlich fanden in den Jobcentern, gemeinsam mit der örtlichen Bundesagentur für Arbeit Speed-Datings statt, die Arbeitgeber verschiedener Branchen und Menschen mit Fluchthintergrund frühzeitig zusammengeführt haben. In der Folge konnten Arbeitserprobungen vereinbart oder auch vereinzelt Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

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.



Im Jahr 2024 entfallen 31,2 % der Integrationen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder Ausbildung auf die Personengruppe der Geflüchteten, das sind 2,7 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert.

Es konnten insgesamt 373 Geflüchtete im Jahresverlauf integriert werden (267 Männer / 106 Frauen).

Die Integrationsquote innerhalb der Gruppe der Geflüchteten betrug bei den Ukrainern 14,69 % und bei den Geflüchteten insgesamt 19,45 %.

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 Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine

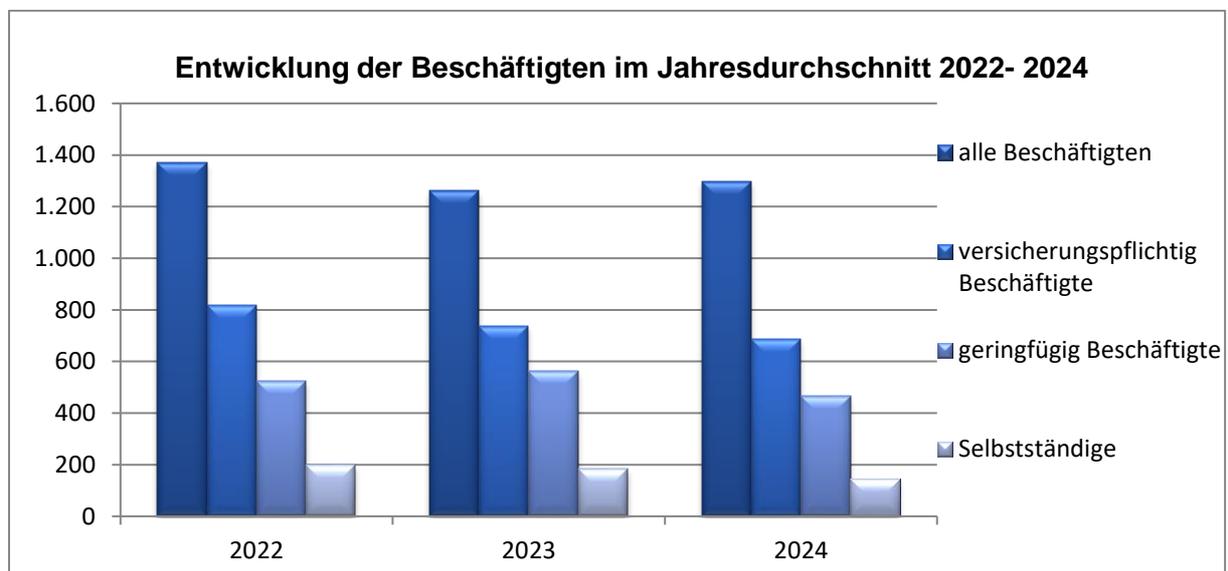
Die Zuwanderung von ukrainischen Flüchtlingen hat die Arbeit der Jobcenter im Landkreis Havelland weiter bestimmt. Es mussten, wie im Jahr zuvor, zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden, um die Bedürfnisse dieser Menschen zu erfüllen. (s. 6.3)

Wenn die ukrainischen Geflüchteten über eine gute Qualifikation verfügen, können sie dazu beitragen, den Arbeitsmarkt zu stärken und die wirtschaftliche Entwicklung in der Region zu fördern. Aber auch Stellen in Bereichen, in denen weniger starke Qualifizierungen erforderlich sind, könnten mit Menschen aus der Ukraine besetzt werden.

Mit der Zuwanderung der ukrainischen Flüchtlinge erhöhte sich die Anzahl der Leistungsberechtigten mit Fluchthintergrund deutlich. In den Jahren 2023 und 2024 blieb die Zahl der ukrainischen Kriegsflüchtlinge relativ konstant. In 2024 waren es durchschnittlich 1.187 Personen. In der Summe stieg die Zahl der Leistungsberechtigten mit Fluchthintergrund jedoch von knapp 2.800 Personen in 2023 auf die schon in Pkt. 6.3 benannten 2.948 Personen im Jahr 2024 und nimmt damit einen Anteil von 29,74 % aller Personen im Leistungsbezug ein.

## 6.5 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 % im Jahr 2024 aufstockende Leistungen nach dem SGB II. Dies trifft auf jahresdurchschnittlich 1.300 Leistungsberechtigte zu.

## 6.6 Leistungsberechtigte mit Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit

Die Betreuung von selbstständigen Bürgergeldempfängerinnen und -empfängern sowie gründungsinteressierten Leistungsberechtigten im Landkreis Havelland orientierte sich auch im Jahr 2024 an den Zielvorgaben, die sich aus der Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg 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 2024 zentral durch das Jobcenter Falkensee zu verantworten. Durch spezialisierte Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter wurden unter den Bedingungen der Bürgergeldgesetzgebung mit Wirkung zu den Stichtagen 1. Januar und 1. Juli 2024 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

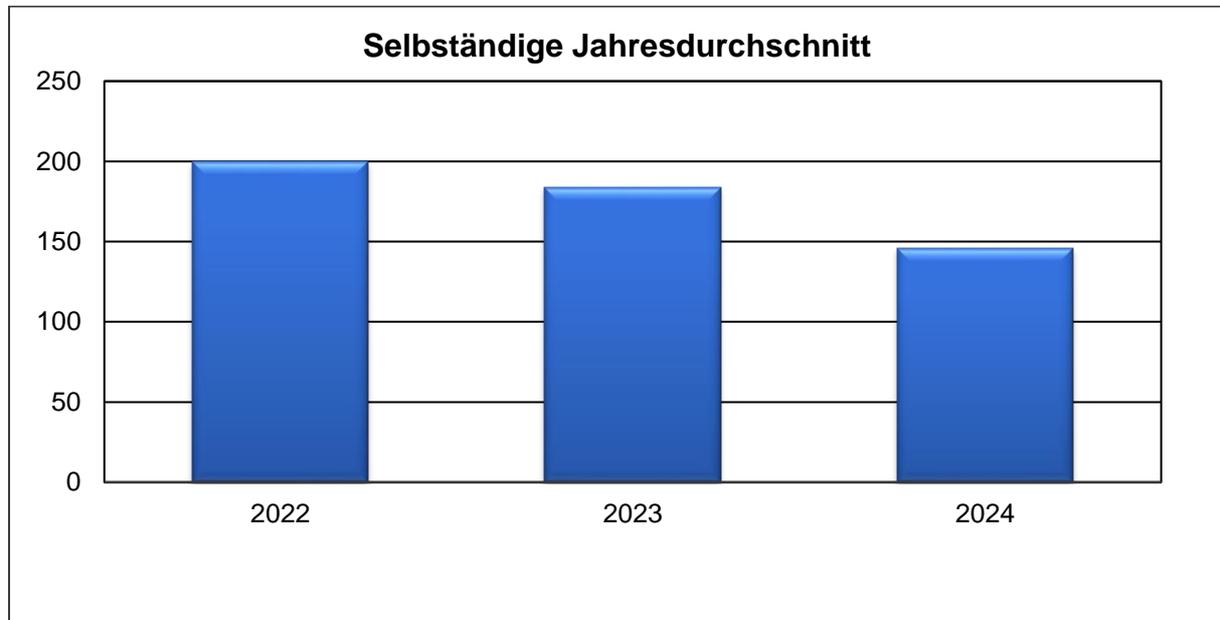
Die Ausgestaltung der Beratungsprozesse variiert in Abhängigkeit davon, ob es sich um eine bestehende Selbstständigkeit oder um ein Gründungsvorhaben handelt.

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.

Mit Hilfe des neuen 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 geeignete Stellenangebote, 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. Seit der Pandemie ist bei den Unternehmen insbesondere eine verstärkte Nutzung sozialer Medien zur Rekrutierung von Arbeitskräften zu beobachten.

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.

Zur Unterstützung dieses Prozesses ist in allen drei Jobcentern Rathenow, Nauen und Falkensee ein visualisiertes Informationsmedium installiert worden. Mit diesem Instrument soll erreicht werden, dass für einen besonderen Teil von Stellenangeboten der havelländischen Unternehmerschaft eine schnelle und zielgenaue Besetzung mit potenziellen künftigen Arbeitnehmern aus dem Kreis der Leistungsberechtigten möglich wird. Allen Bürgern des Landkreises Havelland steht ein webbasiertes Jobportal, die JobZENTRALE Havelland, zur Verfügung. Nutzungsanalysen haben ergeben, dass eine beständig hohe Nutzerzahl zu verzeichnen ist.

Die Kooperation zwischen den drei Jobcentern und den kreiseigenen Unternehmen beruht auf einer proaktiven Herangehensweise, um arbeitssuchende 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 Arbeitssuchenden berücksichtigen und gleichzeitig dabei unterstützt, den Bedarf der Unternehmen an Mitarbeitenden zu decken.

Die Jobcenter agieren dabei als Vermittler und Brückenbauer zwischen den arbeitssuchenden 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 16 Personen im Jahr 2024 in unterschiedlichen Bereichen der Havelland Kliniken Unternehmensgruppe integriert werden, vorrangig im pflegerischen Bereich. Davon nahmen sechs Personen eine Ausbildung auf.

## **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 1.290 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 24 Jahren verantwortlich, eingegliedert in die Sachgebiete Service.

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 die 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 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 in einer eigenverantwortlichen Lebensführung einzumünden.

Um den Förderschwerpunkt der beruflichen und sozialen Integration benachteiligter junger Menschen zu unterstützen, erfolgt seit dem 01.07.2023 die rechtsübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen der Jugendberufsagentur Havelland.

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

Auf der Grundlage der Eingliederungsmittelverordnung wurden im Januar 2024 17.131.626 € an finanziellen Mitteln zugeteilt.

Daraus wird im Rahmen der Leistungsgewährung die folgende Instrumentenanwendung und die dazu notwendigen Ressourcen finanziert.

Darüber hinaus ist im Rahmen einer aktiven und passiven Leistungsgewährung im Jahr 2024 haushalterisch die Finanzierung von Regelleistungen in Höhe von 34,9 Mio €, für Kosten der Unterkunft in Höhe von 26,8 Mio € und für Leistungen für Bildung und Teilhabe in Höhe von 1,5 Mio € umgesetzt worden. Kommunale Eingliederungsleistungen wurden durch den Landkreis in Höhe von 100.000 € finanziert.

### **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 31.12.2024 wurden 56 Eingliederungszuschüsse im Jahr 2024 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 § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. §§ 81 ff. SGB III)**

Qualifizierungen werden finanziert, wenn sie der unmittelbaren Eingliederung in den Arbeitsmarkt dienen oder zumindest die Chancen auf eine zeitnahe Integration deutlich erhöhen. Insgesamt wurden 78 Personen in 2024 mittels eines Bildungsgutscheins qualifiziert. Dies bedeutete eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr.

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 Überwindung der Hilfebedürftigkeit. Gut ausgebildete Arbeitnehmer tragen zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei.

Im Laufe des Jahres wurde auf Entscheidung des Bundesarbeits- und Finanzministeriums der Übergang dieser Förderart in die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit mit dem Ziel einer Einsparung steuerfinanzierter Haushaltsmittel vorbereitet. Eine Arbeitsgruppe aus Vertretern beider Institutionen vereinbarte Prozesse auf operativer Ebene. Dazu gehörten u. a. die Übergabe des Förderfalls in Form eines gemeinsamen Übergabegesprächs (mit Leistungsberechtigten, Mitarbeiter der Agentur für Arbeit und der Jobcenter), die Begleitung während der Qualifizierung mit den verschiedenen Verantwortlichkeiten und den Umgang mit möglichen Störungen. Unter Berücksichtigung des Datenschutzes wurden Festlegungen zum Austausch relevanter Daten und Kommunikationskanäle (z. B. mittels verschlüsselter E-Mail-Kommunikation) getroffen.

### **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 1.467.421,72 € ausbezahlt. Dies entspricht einer Steigerung von knapp 9 % im Vergleich zum Vorjahr.

Durch das neue 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 Erfahrung 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 84.293,45 € 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 im Jahr 2024 der Schwerpunkt 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 2024 wurde 1 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 2024 haben 121 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 (§§ 16e und i SGB II)**

Diese Instrumente dienen der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und der Teilhabe am Arbeitsmarkt. Sie bieten 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 2024 wurden 16 Bewilligungen veranlasst, davon 12 für die Teilnahme

an § 16 i und vier für § 16 e. Die durch den Beirat für den Arbeitsmarkt im Landkreis Havelland definierte Verwaltungspraxis unter den Bedingungen einer befristeten gesetzlichen Bestimmung inklusive haushälterischer Zwänge diesbezüglich, wurde beachtet.

Beide Förderinstrumente bieten 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. Beide Instrumente zielen darauf ab, 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.

Beide Instrumente sind kostenintensiv und binden Verpflichtungsermächtigungen für die Folgejahre. Um diese Instrumente 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 Information von Jugendlichen und Eltern, nur wenig nachgefragt. Im Jahr 2024 hat ein Jugendlicher an einer Einstiegsqualifizierung teilgenommen. Offenbar besteht in Zeiten eines sehr aufnahmefähigen Ausbildungsmarktes kein Bedarf an einem solchen Instrument.

### **Weiterbildungsgeld und Weiterbildungsprämie (§ 16 Abs. 3 SGB II i.V.m. § 87a Abs. 1 und 2 SGB III)**

Leistungsberechtigten erhalten Prämien für Zwischen- und Abschlussprüfungen, wenn sie an einer nach § 81 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.

Weiterbildungsgeld wird für arbeitslose und beschäftigte Leistungsberechtigte (§ 16 Abs. 3 SGB II) ab dem 1. Juli 2023 pauschal in Höhe von 150 Euro pro Monat bei Teilnahme an einer abschlussorientierten Ausbildung gewährt. Für das abgeschlossene Jahr 2024 wurde dieses Instrument von drei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Anspruch genommen.

Weiterbildungsprämien konnten, in Anbetracht der gesetzlichen Voraussetzungen im Jahr 2024 nicht ausgereicht werden.

Festzustellen ist, dass im Landkreis Havelland eher Anpassungsfortbildungen nach erfolgter Potentialanalyse zum Tragen kamen. Abschlussorientierte Weiterbildungen mit den zusätzlichen Leistungen des Weiterbildungsgeldes und der Weiterbildungsprämie haben eine nachrangige Bedeutung.

## **Bürgeldbonus § 16j SGB II abgeschafft zum 28.03.24**

Im Jahr 2024 gab es 25 Förderfälle.

## **9. Statistische Grundlagen**

### **9.1 Bedarfsgemeinschaften**

Anzahl Bedarfsgemeinschaften	Ø
2024	5.354

### **9.2 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte**

Anzahl erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Ø
2024	6.910

### **9.3 Personen in Bedarfsgemeinschaften**

Personen in Bedarfsgemeinschaften	Ø
2024	9.911

## **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) beteiligt.

Gemeinsam mit dem Landkreis Potsdam-Mittelmark und der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg ist das gemeinsame Projekt Reha-Haus-Westbrandenburg (ReHaWeB) entstanden. Ziel ist es erwerbsfähige SGB II-Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen (im Landkreis Havelland mit dem Schwerpunkt Abhängigkeitserkrankungen und psychische Erkrankungen) möglichst frühzeitig und nachhaltig bei Ihrer Rückkehr ins Erwerbsleben zu unterstützen. Hierfür werden Handlungsstrategien entwickelt, um vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen gezielt abzubauen und die Erwerbsfähigkeit nachhaltig zu verbessern. Die Arbeitsweise orientiert sich dabei an den individuellen Bedarfen.

Für das Jahr 2024 sind folgende Ereignisse und Ergebnisse zu berichten.

Der gemeinsam mit den Verbundpartnern gestellte Änderungsantrag vom 28.11.2022 wurde am 30.01.2023 durch die Fachstelle rehapro des Bundesarbeitsministeriums bewilligt. Die im Antrag skizzierte Neuausrichtung sowie die Maßnahmen wurden im Laufe des Jahres 2023 vorbereitet und ab Herbst 2023 schrittweise umgesetzt. Im nun abgeschlossenen Projektjahr 2024 konnten die neuen Beratungsformen umfassend etabliert und evaluiert werden.

Die Grundidee des Modellprojekts – die Schaffung eines Reha-Hauses – blieb weiterhin tragend. Aufgrund der bisherigen Projekterfahrungen wurde jedoch auf die Errichtung einer zentralen physischen Anlaufstelle verzichtet. Stattdessen wurde ein „**virtuelles Reha-Haus**“ realisiert, ergänzt durch alternative, niedrigschwellige und mobile Beratungsangebote. Ziel war es, die Teilhabe auch für jene Zielgruppen zu verbessern, für die lange Anfahrtswege oder gesundheitliche Einschränkungen bislang eine Teilnahme erschwerten.

Das virtuelle Reha-Haus hat sich im Verlauf des Jahres 2024 als zentrale, ortsunabhängige und niederschwellige Anlaufstelle für Beratungs- und Unterstützungsangebote bewährt. Es bietet Teilnehmenden einen neutralen Raum zur Information, zum Austausch und zur vertrauensvollen Kontaktaufnahme. Gleichzeitig wurde durch die Digitalisierung der Zugang zu verschiedenen Akteuren des sozialen Hilfesystems vereinfacht. Die transparente Darstellung und Bündelung der Angebote stärkte zudem das Vertrauen in beteiligte Institutionen.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der ganzheitlichen, familienbezogenen Beratung. Neben dem Beratungsteam aus Reha-Lotsen und Reha-Fachberatern wurden auch im Jahr 2024 wieder regelmäßig Netzwerkpartner eingebunden. Diese kamen aus Bereichen wie Sucht- und Schuldnerberatung, psychosoziale Beratung, Bildungsträgern (z. B. Volkshochschulen), Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, Krankenkassen oder Arbeitgebernnetzwerken. Die Teilnehmenden konnten sich so ein breites Spektrum an Unterstützungsleistungen erschließen und auf unkomplizierte Weise mit den jeweiligen Anbietern in Kontakt treten.

Im Jahr 2024 standen neben der regulären Präsenzberatung den Teilnehmenden folgende Beratungsformen zur Verfügung:

- **Hybride Beratung:** Ergänzend zur Präsenzberatung in den Jobcentern konnten externe Akteure je nach Bedarf digital zugeschaltet werden. Die rechtskreisübergreifende Beratung wurde weiterhin von Reha-Lotsen und Reha-Fachberatern der deutschen Rentenversicherung durchgeführt.
- **Komplett digitale Beratung:** Die Teilnehmenden nutzten ihre eigenen Endgeräte, um unabhängig vom Ort mit den Beraterinnen und Beratern sowie bei Bedarf mit weiteren Fachstellen in Kontakt zu treten.
- **Aufsuchende mobile Beratung:** Mit mobilen Endgeräten ausgestattet, besuchten die Beratungskräfte die Teilnehmenden in ihrem sozialen Umfeld und ergänzten persönliche Gespräche durch die digitale Zuschaltung weiterer Partner.

Ein zentrales Element im Landkreis Havelland war das im August 2023 eingeführte mobile Beratungsangebot, das im Jahr 2024 weiter ausgebaut wurde. Das Beratungsmobil war an den bewilligten 70 Einsatztagen in den ländlichen Regionen des Landkreises unterwegs. Die persönliche Beratung direkt vor Ort wurde von Teilnehmenden als besonders hilfreich und niedrigschwellig wahrgenommen. Auch Netzwerkpartner konnten in das mobile Angebot eingebunden, um Beratungszugänge „auf kurzem Weg“ zu ermöglichen.

Im Projektjahr 2024 konnte somit die vollständige Umsetzung der im Änderungsantrag beschriebenen Beratungsstrukturen erreicht werden. Die Verknüpfung aus digitalen, hybriden und mobilen Elementen führte zu einer verbesserten Erreichbarkeit der Zielgruppen und einer bedarfsorientierten Unterstützung in ihrem jeweiligen Lebensumfeld.

Die Rückmeldungen sowohl von Teilnehmenden, der wissenschaftlichen Begleitung als auch von Netzwerkpartnern bestätigen die Wirksamkeit der neuen Struktur – insbesondere in Bezug auf Flexibilität, Zugänglichkeit und interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Im Jahr 2024 wurden verschiedene Veranstaltungen und Aktionstage durchgeführt, um die Projektteilnehmenden gezielt bei der beruflichen Orientierung, sozialen Teilhabe und Gesundheitsförderung zu unterstützen. Durch die enge Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern, Unternehmen und sozialen Einrichtungen konnten wertvolle Kontakte vermittelt, Beratungsangebote zugänglich gemacht und neue Perspektiven eröffnet werden.

Ein besonderer Meilenstein in der Projektarbeit des Jahres 2024 war die digitale Gesundheitsmesse zum Welternährungstag, die gemeinsam mit den Verbundpartnern speziell für die Projektteilnehmenden organisiert wurde. Sie stand unter dem Motto „Ernährung, Prävention und Gesundheit“ und bot eine geschützte Umgebung, in der sich die Teilnehmenden umfassend zu gesundheitlichen Themen informieren konnten.

- Live-Vorträge und Workshops in Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern zu gesunder Ernährung, Prävention und Gesundheit
- Interaktive Formate, darunter digitale Bewegungsangebote und Achtsamkeitsübungen zur Stärkung von Körper und Geist.
- Expertenforen, in denen individuelle Fragen gestellt und beantwortet wurden, um den Teilnehmenden gezielt Unterstützung zu bieten.

Durch die exklusive Ausrichtung für Projektteilnehmende konnten spezifische Bedarfe gezielt adressiert und ein geschützter Rahmen für Austausch und Lernen geschaffen werden. Das digitale Format ermöglichte zudem eine einfache Teilnahme, unabhängig von Mobilitätseinschränkungen oder Wohnort.

Im Jahr 2024 konnten 82 neue Teilnehmer in das Projekt aufgenommen werden. Insgesamt konnten im Jahr 2024 161 Teilnehmer das Projektangebot nutzen.

## 11. Rückblick und Ausblick

In 2023 begann die Entwicklung eines neuen Steuerungsmodells zur Beratung und Begleitung der Leistungsberechtigten. Hierzu konnte ein Unternehmen mit großer Kenntnis in der Arbeit der Jobcenter gewonnen werden. Zusammen mit dem Unternehmen war eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Sachbearbeitern Integration und Führungskräften, damit befasst, das neue Modell zu entwickeln.

Stärken und Ressourcen und weniger die Defizite der Leistungsberechtigten werden so künftig in den Blick genommen. In den Projekten der Träger soll deutlich fokussierter an einem einzelnen Ziel gearbeitet werden.

Mit dem neuen Steuerungsmodell geht eine veränderte Gesprächsführung einher.

Diese, sowie auch die Anwendung des neuen Steuerungsmodells im Fachverfahren, wurden im ersten Halbjahr 2024 geschult. Das Fallsteuerungsmodell wurde zum 01.06.2024 flächendeckend eingeführt. Ab dem 2. Halbjahr wurde die Potentialanalyse nach dem neuen Fallsteuerungsmodell bei Neu- und Bestandsfällen durchgeführt, Daten neu erhoben, Controlling, Qualitätsmanagement und Fachaufsicht an die neuen Daten angepasst, umfangreich durch die Führungskräfte hospitiert und die Trägerarbeit an HAV:EN angepasst.

Dies machte eine intensive Beteiligung, insbesondere der Führungskräfte, notwendig.

Auch die Vorbereitung des Überganges FbW / Reha zum 01.01.2025 hat im Jahr 2024 umfangreiche Kapazitäten gebunden. Hier galt es eine möglichst reibungslose Zusammenarbeit des Landkreises Havelland und der örtlichen Bundesagentur für Arbeit zu gestalten, so dass trotz Einbindung eines weiteren Leistungsträgers berufliche Weiterbildungen, zügig und auf die Bedarfe des Leistungsberechtigten abgestimmt, umgesetzt werden können.

Im Jahr 2024, insbesondere in der 2. Jahreshälfte, war von allen Verwaltungsteilen ein flexibles und agiles Handeln in Bezug auf umfangreiche und kurzfristige Gesetzesänderungen und das politische Geschehen erforderlich, erschwert durch haushalterische Restriktionen. Dies setzt sich auch in 2025 fort. Änderungen des Bürgergeldes und weiterer Sozialleistungen durch den 21. Deutschen Bundestag werden das Verwaltungshandeln in 2025 wesentlich bestimmen.

Herausfordernd ist und bleibt der Mangel an Sprachkurskapazitäten, insbesondere für die Einmündung in qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse. Mit den Einschnitten bei der Finanzierung und Durchführung von Berufssprachkursen im Jahr 2025 werden Auswirkungen auf die Integrationsfähigkeit von Leistungsberechtigten nicht ausbleiben und deutlich zu spüren sein.

Zusätzlich mit Blick auf die geplanten Reformen, werden Jobcenter im Jahr 2025 vor mehreren Herausforderungen stehen:

1. Erhöhter Beratungsaufwand: Die Neuausrichtung erfordern eine umfassende Kommunikation gegenüber den Leistungsberechtigten. Die Jobcenter müssen verstärkt Aufklärung betreiben, um Missverständnisse und Unsicherheiten zu vermeiden.
2. Strengere Kontrolle und erhöhter Verwaltungsaufwand: Die Einführung geänderter Regeln und verstärkter Sanktionen bis zu einem Leistungsentzug bedeutet, dass Sachbearbeiter mehr Pflichtverletzungen rechtssicher dokumentieren, prüfen und entsprechende Maßnahmen umsetzen müssen. Dies führt zwangsläufig zu einer notwendigen

Neuordnung des zahlenmäßigen Betreuungsverhältnisses im aktiven und passiven Leistungsbereich. Vergleichbare Auswirkungen auf zentrale Verwaltungsbereiche sind ebenso erwartbar.

3. Mehr Vermittlungsdruck: Da Arbeitsanreize gestärkt und Zumutbarkeitsregeln verschärft werden (Vermittlungsvorrang), wird erwartet, dass mehr Menschen in Beschäftigung vermittelt werden sollen. Insbesondere Langzeitarbeitslose erfordern individuellere Beratungsansätze.
4. Konfliktpotenzial durch Sanktionen: Mit den geplanten Kürzungen bei Pflichtverletzungen und neuen Sanktionen für Schwarzarbeit könnte es vermehrt zu Konflikten zwischen Leistungsbezieher und Verwaltungsbediensteten kommen. Mitarbeitende müssen verstärkt geschult werden, um schwierige Gespräche professionell zu führen und Eskalationen zu vermeiden.
5. Zunahme an Widersprüchen und Klagen: Strengere Sanktionen, geänderte Zumutbarkeitsregelungen sowie Karenzzeiten könnten zu einer höheren Anzahl an Widersprüchen und Klagen führen, was die Rechtsabteilungen zusätzlich fordert.

2025 wird ein herausforderndes Jahr für die Jobcenter im Landkreis Havelland, da Rechtsnormen umzusetzen sind und andererseits mit den individuellen Bedürfnissen der Leistungsberechtigten umzugehen ist. Effiziente Verwaltungsprozesse, gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und eine intensive Beratung werden essenziell sein, um den Übergang erfolgreich zu gestalten.



Dennis Granzow  
Dezernent für Arbeit