

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2026

Dezember 2025

jobcenter  
Berlin Reinickendorf

 **IMMER KLUG BERATEN.**

- Kurz, kompakt, chancenorientiert, nah am Kunden
- Fokus auf Integrationen und berufliche Weiterbildung der Kunden
- Job-Turbo – Verstetigung mit Integrationsfokus
- Persönliche Beratung weiter im Fokus und gleichzeitig Ausbau digitaler Zugangskanäle für Kunden
- „Make and buy“ – Nutzung des Verwaltungskostenbudgets (VKB) und Eingliederungstitels (EGT) für intensive Kundenbetreuung, Kundenaktivierung und -qualifizierung
- Agile, schnelle operative Implementierung der neuen Grundsicherung (Status Kabinettsbeschluss vom 17.12.25)



Inhaltsverzeichnis

1. SWOT Analyse – Strategie, operative Ausrichtung, Ableitungen und Wirkungserwartung
2. Externe Analyse – Konjunktur und Arbeitsmarkt
3. Interne Analyse – Kundenstruktur und Herausforderungen
4. Interne Analyse – Finanzrahmen Globalbudget und Eingliederungsleistungen
5. Interne Analyse – Verwaltungskostenbudget
6. Operative Top-Themen
7. Flankierendes Senatsprogramm
8. Glossar

Folien 4 - 8

Folie 9

Folien 10 - 13

Folien 14 - 15

Folien 16 - 16

Folien 17 - 23

Folie 24

Folie 25

Strategische und operative Ausrichtung 2026 im JC Rdf. – SWOT Analyse

Interne und externe Analyse

+ Marktchancen & interne Stärken

- Kundenkernprozess FBW als wirksamstes Instrument für nachhaltige Integrationen auf hohem Niveau verstetigen, Job-Turbo (Verdichtung auf TOP Potenziale) für ELB aus 8HKL und Ukraine bietet weiter hohe aber rückläufige Integrationspotenziale
- Erfolgreiche Aktivierungs- und Qualifizierungsarbeit von oft marktfernem Kundenpotenzial (m/w/d) der vergangenen Jahre stellt guten Aufatzpunkt für 2026 dar, Budget im EGT bietet wieder mehr Möglichkeiten als 2025, „make and buy“ Strategie
- Integrationschancen marktnaher Kunden gezielt durch Vermittlung und Ausbau eigener AV Markt Struktur unterstützen
- Rahmenbedingungen der neuen Grundsicherung noch nicht einschätzbar. Neue Möglichkeiten in der Kundenbetreuung und-vermittlung werden umgehend ausgeschöpft, insbesondere „Noshow“ Kunden und Leistungsmissbrauch könnten im Fokus stehen
- Schnelle organisatorische Anpassung an volatile Rahmen- und Marktbedingungen eingeübt

- Risiken & Handlungsbedarfe

- Rezession seit 2023 wirkt immer stärker auch auf den regionalen Arbeitsmarkt, steigende ALO im SGB III und II reduzieren Chancen für JC-Kunden insbesondere in konjunkturabhängigen Branchen
- Transformation und Digitalisierung der Märkte erschweren Zugang für unsere Kundenstruktur
- Nahezu unveränderte Kundenstruktur, hoher Bestand an LZB, große BGn und Reha/SB-Kunden (m/w/d), Neukunden oft Flucht & Asyl, Ausländeranteil >50 % mit Sprachdefiziten
- Kulturelle, sprachliche und gesellschaftliche Faktoren erschweren Erwerbsbeteiligung vieler Kunden speziell von Frauen, Flucht & Asyl
- Hoher Anteil an ELB mit § 10-Kennung, sowie starke Einschränkungen durch nicht ausreichende Kinderbetreuung, nicht passende Qualifizierungsangebote
- Personal-Rekrutierung im neuen Kernprozess etablieren, operative Ressourcen entscheidend für Zielerreichung und Qualitätssicherung

Strategische und operative Ausrichtung 2026 im JC Rdf. – SWOT Analyse

Strategische Ableitungen

Führung:

- Führungsziele: Mitarbeiter-, Kunden- und Ergebnisorientierung im Einklang

Ressourcen:

- Zusammenarbeit mit Partnern, produktives Netzwerken fortsetzen (JBA, Bezirk), Identifizieren von unwirksamen Dienstleistungen und Netzwerken (Fokussieren auf operatives Transferpotenzial)
- Operative Beratungszeit ausschöpfen und Zeit „nah am Kunden“ optimieren
- AV Markt Struktur positiv etabliert und wirksam. Wöchentliche Veranstaltungen etabliert

Prozesse:

- Direkte Zugangskanäle für Kunden (m/w/d) und digitale Kommunikation über neue JC APP weiter ausbauen
- Performancedialoge über alle operativen Ebenen, Integrationsfokus, Datenqualitätsmanagement und Risikobords als wirkungsvolle Führungs- und Steuerungselemente
- Fachliche Querschnitte sichern bereichsübergreifenden Qualitätstransfer in operative Teams
- Administrative Strukturen schlank und stark wirkungsorientiert ausrichten, Qualitätsdialoge und Risikomanagement mit AA weiter entwickeln

Strategische und operative Ausrichtung 2026 im JC Rdf. – SWOT Analyse

Strategische Ableitungen

Personal:

- Personalrekrutierung und -bindung weiter im Fokus, 2025 optimierte Arbeitsbedingungen wirken auf Qualität und Engagement der Mitarbeiter und Führungskräfte

Handlungsschwerpunkte im operativen Geschäft:

- Integrationspotenzial durch hohe Beratungsintensität und selektive Förderintensität auf FbW, Coaching ausschöpfen, 60 % aktive Beratungszeit ist in allen M&I Teams kommuniziert
- Arbeitsmarktintegration von Flucht & Asyl Kundenpotenzial (Job-Turbo) auf hohem Niveau halten und ausbauen
- JBA Erfolgsstrukturen werden beibehalten, teilweise angepasst (11. Schuljahr), Fokus 2. Schwelle (IQ U25) und Jugend-Alo gesetzt
- Qualifizierungsbedarfe am Markt und Kunden ausrichten
- Schnelle Leistungsbearbeitung und Klärung direkter Kundenanliegen in den Teams optimieren
- Umsetzung neue Grundsicherung/ neue gesetzliche Regelungen implementieren
- Digitale Prozesse weiter entwickeln/ Ressourcenschonung und Kundennutzen win-win möglich, wenn Zugangskanäle sowohl begrenzt und gleichzeitig leistungsfähiger gestaltet werden

Strategische und operative Ausrichtung 2026 im JC Rdf. – SWOT Analyse

Wirkungserwartung

Schlüsselergebnisse:

- Integrationsfokus in der Beratung trotz schwieriger Rahmenbedingungen, Kunden gezielt für ersten AM aktivieren und qualifizieren hat absolute Priorität, alternativ Kundensegmentierung für zweiten AM mit ausgebautem Angebot

... kundenbezogene Ergebnisse:

- der Kunde (m/w/d) wird strategisch und verlaufsorientiert entwickelt, Abweichungen werden sofort korrigiert
- Kunde bekommt weiterhin einzigartigem Mix aus digitaler, persönlicher und telefonischer Beratung; aber auch konsequente Nachhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen (wirkungsorientiert)
- Hohe Verbindlichkeit - Kunden werden mit Hilfe einer gestärkten AV Markt Struktur integriert oder auf den Weg gebracht
- höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Flucht & Asyl inkl. ELB aus Ukraine fördern

... gesellschaftsbezogene Ergebnisse:

- Neue Grundsicherung – schnelles, wirksames Changemanagement sobald die Rahmenbedingungen bekannt sind
- Chancengleichheit (Jugendliche, Frauen, Migration) sicherstellen und vorantreiben
- Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfes durch aoFbW und Ausbildung
- Möglichkeiten zur Teilhabe im Rahmen der Möglichkeiten
- SGB II Kunden (m/w/d) mit Integrationspotenzial stärker fordern und fördern

Strategische und operative Ausrichtung 2026 im JC Rdf. – SWOT Analyse

Wirkungserwartung

... mitarbeiterbezogene Ergebnisse:

- Mitarbeiterorientierung – gute Arbeitsbedingungen bewirkt hohe Leistungsbereitschaft
- Kundenorientierung auch im Homeoffice durch terminierte Videotermine und gleichzeitig höhere Anzahl persönlicher Beratungstermine im JC

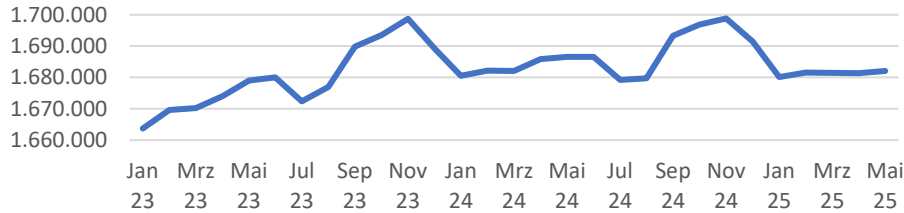
Ergebnisse aus den Handlungsschwerpunkten im operativen Geschäft:

- Integrationsziele erreichen, ALO Quote U25 weiter reduzieren, hohe Beratungsintensität besonders bei Alo-Kunden, nicht kooperierende Kunden entsprechend den Möglichkeiten betreuen
- Halten der hohen Förderintensität über Berliner Benchmark, Kernprozess FBW mit AA verstetigen

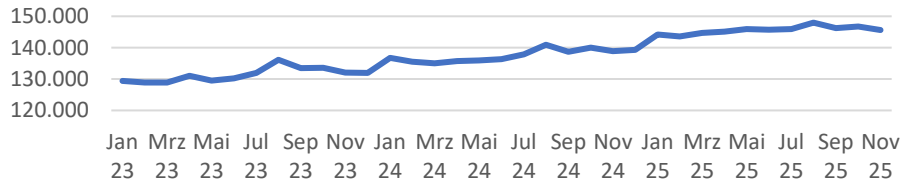
Externe Analyse - Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Berlin

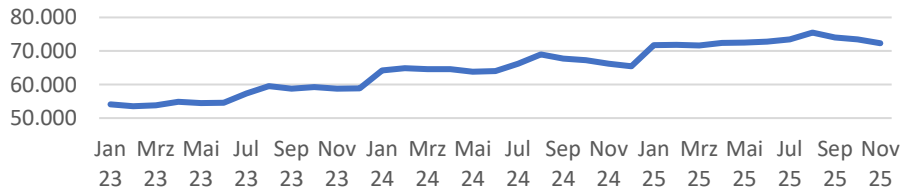
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Berlin



Bestand Arbeitslose SGB II in Berlin



Bestand Arbeitslose SGB III in Berlin



Prognose für 2026 1)

- nach stagnierender Phase des Bruttoinlandsprodukts (-0,2 % in 2024 / +0,2 % in 2025) wird auf Bundesebene für 2026 mit anziehender Konjunktur ein Wachstum von +1,1 % erwartet
- die Entwicklung am Arbeitsmarkt ist weiterhin gedämpft, Bundesweit bleiben Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 2026 im Vergleich zu 2025 nahezu unverändert
- für Berlin wird ein durchschnittliches Beschäftigungsplus erwartet (+0,1 %)
- die Arbeitslosigkeit in Berlin steigt überdurchschnittlich an (+2,0 %) und verschiebt sich zu einem nicht unerheblichen Teil in den Rechtskreis SGB II: es wird ein deutlich überdurchschnittlicher Rückgang im SGB III (-11,2 %) und ein zugleich deutlich überdurchschnittlicher Anstieg an Arbeitslosen im SGB II erwartet (+8,7 %)
- dennoch wird der Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten für Berlin mit einem marginalen Abbau prognostiziert (-0,4 %)

1) Vgl. IAB-Kurzbericht 20/2025: Regionale Arbeitsmarktprognosen 2025/2026 und IAB Aktuelle Daten und Indikatoren: Regionale Arbeitsmarktprognosen September 2025

Interne Analyse Kundenstruktur und Herausforderungen

Bestand ELB im Juli 2025 (festgeschriebene Daten nach 3-monatiger Wartezeit)

- es werden 37.807 Personen in 18.036 Bedarfsgemeinschaften betreut, darunter 10.589 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte und 25.847 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), wovon 10.201 ELB arbeitslos + 5.389 ELB erwerbtätig sind
- insgesamt sind 12.654 ausländische ELB im Bezug (Ausländeranteil gesamt: 49 %)
- bei den ELB aus den 8 HKL und der Ukraine sind anteilig etwas weniger im Bestand als in Berlin

ELB nach Altersstruktur JC Reinickendorf - Juli 2025		Insgesamt			männlich		weiblich	
		Bestand eLb	Bestand eLb VJ Diff %	Anteil am Bestand	Bestand eLb	Bestand eLb VJ Diff %	Bestand eLb	Bestand eLb VJ Diff %
Alle	Alle	25.847	-1,1%	100,0%	12.838	0,3%	13.009	-2,4%
	15 bis unter 25 Jahre	5.443	0,4%	21,1%	2.768	3,9%	2.675	-3,0%
	25 bis unter 55 Jahre	16.169	-1,7%	62,6%	7.747	-0,9%	8.422	-2,4%
	55 Jahre und älter	4.235	-0,8%	16,4%	2.323	0,2%	1.912	-1,9%
darunter: Asyl Flucht (8HKL)	Alle	2.622	-3,3%	10,1%	1.452	-0,5%	1.170	-6,5%
	15 bis unter 25 Jahre	731	-1,7%	2,8%	433	3,3%	298	-8,3%
	25 bis unter 55 Jahre	1.670	-4,6%	6,5%	900	-2,7%	770	-6,7%
	55 Jahre und älter	221	1,4%	0,9%	119	2,6%	102	0,0%
darunter: Ukraine	Alle	1.406	-0,2%	5,4%	531	14,2%	875	-7,3%
	15 bis unter 25 Jahre	379	16,3%	1,5%	197	42,8%	182	-3,2%
	25 bis unter 55 Jahre	875	-6,0%	3,4%	283	-1,0%	592	-8,2%
	55 Jahre und älter	152	0,0%	0,6%	51	24,4%	101	-9,0%

Interne Analyse Kundenstruktur und Herausforderungen

Bestand ELB im Juli 2025 (festgeschriebene Daten nach 3-monatiger Wartezeit)

- die Kundenstruktur verfestigt sich weiter, der Anteil von ELB im Langzeitleistungsbezug (ab 21 Mon.) steigt auf 71,4 %
- fast jeder zweite ELB ist bereits 4 Jahre oder länger im Bestand, der Anteil liegt bei 47,3 %
- 15,6 % der ELB, das sind 4.021 Kundinnen und Kunden, sind unter 1 Jahr im Bezug, davon sind 36,7 % Arbeitslos und 25,7 % arbeitssuchend, hier bestehen erhöhte Integrationspotenziale, die im Fokus der Vermittlungsarbeit sind

ELB nach Bezugsdauer und Status JC Reinickendorf - Juli 2025		Insgesamt		davon Arbeitslos		davon arbeitssuchend	
		Bestand	Anteil an Alle	Bestand	in %	Bestand	in %
Alle	Alle	25.847	100,0%	10.201	39,5%	6.201	24,0%
	bis unter 12 Monate	4.021	15,6%	1.476	36,7%	1.034	25,7%
	12 bis unter 21 Monate	3.370	13,0%	1.273	37,8%	944	28,0%
	21 bis unter 24 Monate	2.477	9,6%	877	35,4%	703	28,4%
	24 Monate	15.979	61,8%	6.575	41,1%	3.520	22,0%
darunter: Asyl Flucht (8HKL)	Alle	2.622	100,0%	990	37,8%	805	30,7%
	bis unter 12 Monate	367	14,0%	124	33,8%	104	28,3%
	12 bis unter 21 Monate	451	17,2%	158	35,0%	160	35,5%
	21 bis unter 24 Monate	323	12,3%	105	32,5%	120	37,2%
	24 Monate	1.481	56,5%	603	40,7%	421	28,4%
darunter: Ukraine	Alle	1.406	100,0%	557	39,6%	534	38,0%
	bis unter 12 Monate	413	29,4%	135	32,7%	167	40,4%
	12 bis unter 21 Monate	184	13,1%	68	37,0%	73	39,7%
	21 bis unter 24 Monate	128	9,1%	55	43,0%	40	31,3%
	24 Monate	681	48,4%	299	43,9%	254	37,3%

Interne Analyse Kundenstruktur und Herausforderungen

Bestand ELB im Juli 2025 (festgeschriebene Daten nach 3-monatiger Wartezeit)

- für Reinickendorf liegt im Berlinvergleich ein leicht unterdurchschnittliches Bildungs- und Qualifizierungsniveau vor
→ erschwerte Rahmenbedingungen für FbW und Integrationen
- während die ELB aus den 8 HKL schlechter qualifiziert sind als der Gesamtbestand, haben die ukrainischen ELB ein besseres Bildungs- und Qualifizierungsniveau
- für die ukrainischen ELB ist die Sprache größtes Vermittlungshemmnis

ELB nach Schulbildung
JC Reinickendorf - Juli 2025

		Bestand	Anteil an Alle
Alle	Alle	25.847	100,0%
	Kein Schulabschluss	5.253	20,3%
	Hauptschulabschluss	6.630	25,7%
	Mittlere Reife	4.956	19,2%
	Fachhochschulreife	821	3,2%
	Hochschulreife	3.614	14,0%
darunter: Asyl Flucht (8HKL)	Alle	2.622	100,0%
	Kein Schulabschluss	753	28,7%
	Hauptschulabschluss	379	14,5%
	Mittlere Reife	285	10,9%
	Fachhochschulreife	64	2,4%
	Hochschulreife	532	20,3%
darunter: Ukraine	Alle	1.406	100,0%
	Kein Schulabschluss	40	2,8%
	Hauptschulabschluss	163	11,6%
	Mittlere Reife	287	20,4%
	Fachhochschulreife	60	4,3%
	Hochschulreife	455	32,4%

ELB nach Berufsbildung
JC Reinickendorf - Juli 2025

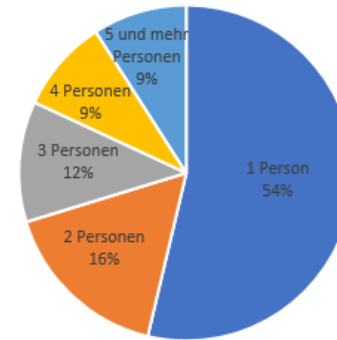
		Bestand	Anteil an Alle
Alle	Alle	25.847	100,0%
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	19.703	76,2%
	Betriebliche/schulische Ausbildung	4.681	18,1%
	Akademische Ausbildung	1.446	5,6%
	darunter: Asyl Flucht (8HKL)	2.622	100,0%
darunter: Ukraine	Alle	1.406	100,0%
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	823	58,5%
	Betriebliche/schulische Ausbildung	223	15,9%
	Akademische Ausbildung	360	25,6%

Interne Analyse Kundenstruktur und Herausforderungen

Bestand ELB im Juli 2025 (festgeschriebene Daten nach 3-monatiger Wartezeit)

- für Reinickendorf sind im Berlinvergleich überdurchschnittlich viele große Bedarfsgemeinschaften (BG) im Bestand
- hierdurch ist durch die ELB ein höheres Einkommen zu erzielen um aus dem Leistungsbezug zu fallen
→ erschwerte Rahmenbedingungen für den Abbau an Langzeitleistungsbezug

Anzahl Personen in Bedarfsgemeinschaften



Struktur der Bedarfsgemeinschaften JC Reinickendorf - Juli 2025	Bestand	Veränderung zum Vorjahr	Anteil an Gesamt		Bestand	Veränderung zum Vorjahr	Anteil an Gesamt
	Bedarfsgemeinschaften insgesamt	18.036	-0,8%	100,0%			
Single-BG	9.683	1,1%	53,7%	Partner-BG mit Kindern	3.169	-4,6%	17,6%
Alleinerziehende-BG	3.219	-2,5%	17,8%	mit 1 Kind	983	-2,9%	5,5%
mit 1 Kind	1.614	-4,0%	8,9%	mit 2 Kindern	1.091	-5,9%	6,0%
mit 2 Kindern	993	0,4%	5,5%	mit 3 und mehr Kindern	1.095	-4,9%	6,1%
mit 3 und mehr Kindern	612	-2,7%	3,4%	BG mit ELB im Kontext Fluchtmigration <small>(ohne Ukraine)</small>	2.160	3,1%	12,0%
Partner-BG ohne Kinder	1.418	-1,0%	7,9%	mit RLB mit Staatsangehörigkeit Ukraine	1.047	-0,5%	5,8%

Interne Analyse Finanzrahmen Globalbudget

Herausforderungen Eingliederungsleistungen (1/2)

- für 2026 ist ein ähnlich enger Budgetrahmen fürs Globalbudget und in Folge für Eingliederungsleistungen angekündigt
- Durch steigende Kosten (Tariferhöhungen und inflationsbedingte Preissteigerungen) steigt der Umschichtungsbetrag in das VKB.

Entwicklung Finanzrahmen 2026 zu 2025	Zuteilung 2025	erwartete Zuteilung 2026 (inkl. Ausgabereste)	Verfügbar nach Umschichtung 2026	Delta Verfügbar 2026 zu Verfügbar 2025	
Globalbudget - Zuteilung Bund	~ 66,5 Mio€	~ 68 Mio€			
Verwaltungskosten	~ 33,1 Mio€	~33 Mio€	~ 42 Mio€	~ 2,5 Mio€	6,4%
Eingliederungsleistungen (EGL)	~ 33,4 Mio€	~35 Mio€	~ 26 Mio€	~ -1 Mio€	-3,6%

- für 2026 erfolgt aus dem Budget der Eingliederungsleistungen für FbW und Reha nur die Ausfinanzierung von bereits laufenden Maßnahmen aus Vorjahren, die Finanzierung neuer Förderungen erfolgt durch das SGB III
- im Ergebnis stehen für 2026 rund 26 Mio. € für die restlichen Eingliederungsleistungen zur Verfügung, rd. 3,6 % weniger als im Vorjahr
- eine gezielte Eintrittsteuerung macht trotzdem mehr individuelle Förderungen der Kunden und Kundinnen möglich (siehe Eintrittsplanung 2026 im Detail auf der Folgeseite)

Interne Analyse

Herausforderungen Eingliederungsleistungen (2/2)

Maßnahmeintritte in der Entwicklung 2026 zu 2025	Plan 2026	Ist 2025	Differenz 2026 zu 2025	Differenz 2026 zu 2025
Gesamt	8.607	8.034	573	7,1 %
Qualifizierung (FbW)	830	988	-158	-16,0 %
davon abschlussorientiert	110	122	-12	-9,8 %
MAT Gesamt	4.136	3.685	451	12,2 %
davon MAT Vergabe	1.515	1.424	91	6,4 %
davon MAT AVGS	2.621	2.261	360	15,9 %
MAG/AVGS AG	400	414	-14	-3,4 %
AGH	1.050	972	78	8,0 %
ESG	1.257	1.295	-38	-2,9 %
EGZ	147	117	30	25,6 %
16e EvL	48	3	45	1500,0 %
16i TaAM	0	3	-3	-100,0 %
16k GaBe	602	373	229	61,4 %
16h FseJ	123	152	-29	-19,1 %
EQ	8	9	-1	-11,1 %
AsAflex	6	11	-5	-45,5 %
BukSelb	0	12	-12	-100,0 %

- Trotz leicht verringertem Budgetrahmen stehen mehr Fördermöglichkeiten von Aktivierungs- und sonstigen integrationsfördernden Maßnahmen zur Verfügung
- für EVL nur eingeschränkte und für TaAM keine Fördermöglichkeiten, da die langen Laufzeiten die folgenden Haushalte zu stark belasten und das Neugeschäft mindern
- die Förderung der U25 Instrumente bleibt bedarfsorientiert erhalten und sichert in erster Linie die Heranführung an die Ausbildungsreife

Interne Analyse

Finanzrahmen – Herausforderungen Verwaltungskostenbudget (VKB)

- Im JCR erfolgte die VKB-Planung 2026 unter Berücksichtigung folgender Rahmenbedingungen:
 - Die Zuteilungsbeträge des Bundes sind trotz steigender Kosten in nahezu allen Teilbereichen des VKB rückläufig.
 - Der Kommunale Finanzierungsanteil an den Gesamtkosten liegt grundsätzlich bei 15,2 %. Die Festlegung des KFA-Budgets für ein Haushaltsjahr wirkt sich in 2026 nicht limitierend auf die Gesamtkosten aus.
 - Eine langfristige und stabile Personalplanung ist aufgrund der ungewissen Finanzsituation im Folgejahr nur begrenzt bzw. nicht möglich. Schätzwerte zur Höhe der erwarteten Bundesmittel weichen oftmals von der Höhe der tatsächlich zugeteilten Mittel ab.
 - Der Aufbau eines stabilen Personalkörpers wird zur Bewältigung des Aufgabenportfolios angestrebt. Der Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten im VKB liegt dann bei rd. 80 %. Der überwiegende Teil des Personals wird jedoch im Bereich Vermittlung und Leistungsgewährung eingesetzt, welcher direkt den Kundinnen und Kunden des JCR zugute kommt. Lediglich 5 % zählen zum administrativen Personal.

JCR	IST 2024	IST 2025	Schätzwert 2026	IST 2026	Delta Zuteilung *
Zuteilung Bund	rd. 39 Mio.	rd. 33,1 Mio.	rd. 32,9 Mio.	rd. 32,9 Mio.	- 0,2 Mio.
KFA-Budget (15,2 %)	rd. 6,8 Mio.	rd. 7,3 Mio.	rd. 7,5 Mio.		+ 0,2 Mio.

* Vergleich Schätzwert 2026 und IST 2025

Strategische Ableitung und Wirkungserwartung

Operatives TOP-Thema **Integrationsfokus**

- Strategischer Fokus: Konsequente Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt:
 - Durch Team- und Spezialstrukturen entsteht eine verbindliche Integrationsplanung und Fokussierung einer abhängigen Beschäftigung („Work first“). Ein übergeordnet agierendes Spezialteam (AV Markt) bildet dabei eine enge Schnittstelle zwischen Integrationsfachkraft (IFK), dem Arbeitsuchendem und dem Arbeitgeber. Das Team setzt im Integrationsprozess an der direkten Vermittlung an: Ergänzung der klassischen Matching-Prozesse bei Stellenangeboten durch frühzeitige und aktive Einbindung (regionaler) Arbeitgeber. Direkte branchenspezifische Vermittlungsformate wie Jobmessen, AG Speeddatings etc. werden regelmäßig und in großer Anzahl im Jobcenter durchgeführt. Hier liegt der Fokus auf der persönlichen Begegnung der Bewerber*innen mit den Arbeitgebenden.
 - Integrationspotenzial wird durch gezielte, an den Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie den Bedarfen der Kunden*innen ausgerichtete Beratung ermittelt.
 - Hohe Beratungsaktivität sowie aktiver Einsatz von Arbeitsmarktinstrumenten, insbesondere Förderung der beruflichen Weiterbildung fördern die (Weiter)Entwicklung von Potenzialen. Durch ein enges und effizientes Absolventenmanagement gilt es, die Gap zwischen Förderung und Beschäftigung zu vermeiden bzw. möglichst gering zu halten.
 - Digitale Möglichkeiten der ergänzenden Video-Beratung werden bedarfsadäquat eingesetzt: Somit entsteht eine Flexibilisierung der Dienstleistung sowie eine zeitgerechte und ressourcenorientierte Anliegenklärung.

Strategische Ableitung und Wirkungserwartung

Operatives TOP-Thema **Verstetigung Job-Turbo und Integration Frauen**

- Verstetigung der Integrationen in der Zielgruppe Flucht & Asyl 8 Herkunftsländer inkl. Ukraine und Frauen
- Steuerung und Begleitung der Themen über Maßnahmen im Aktivitätenplan, den Querschnitten Migration/ Asyl/ Flucht und Erziehende
- Im Job-Turbo erfolgt die Aktivierung im Sinne von „Work first“. Der Spracherwerb im Job steht im Vordergrund. Ein Fokus liegt auf der dritten Phase – Verstetigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Unterstützung beim Spracherwerb (Job-BSK) und Coaching.
- Ausbau der Beratungs- und Netzwerkarbeit in der Fokusgruppe Frauen. Der Querschnitt Erziehende hat ein umfassendes Netzwerk hinsichtlich Erziehende und Frauen aufgebaut. Der Fokus liegt hier auf der Anerkennung von Berufsabschlüssen und Nachqualifizierung.
- Gruppenbezogene Vermittlungsformate wie Jobmessen, AG Speeddatings etc. werden bedarfsbezogen regelmäßig durchgeführt unter Beteiligung des Spezialteams AV-Markt

Strategische Ableitung und Wirkungserwartung

Operatives TOP-Thema **Jugendberufsagentur (JBA)**

- Senkung der Jugendarbeitslosigkeit, Steigerung/ Halten der Integrationsquoten
- Weiterer Ausbau der Elternarbeit (Einbindung der Eltern in die Beratung der jungen Menschen, Schaffung von Beratungsangeboten flankierend zu denen der BA)
- Verstärkung der Präsenz-Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen und Zielstellungen. Beteiligung an den AV-Markt-Angeboten des JC (Sprechstunden plus, Börsen, Speeddatings)
- Enge Betreuung der Schülerinnen und Schüler im neuen 11. Pflichtschuljahr unter dem Motto „Kein Jugendlicher geht verloren“
- Weiterführende enge Partnerarbeit im Zuge der Ausbildungsgarantie zur Sicherstellung einer guten Qualität im Bewerbersegment

Strategische Ableitung und Wirkungserwartung

Operatives TOP-Thema **Qualifizierung**

- Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW):
 - Der Bundestag hat im Rahmen der Konsolidierung des Bundeshaushalts mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 die Zuständigkeit für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung für FbW von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) ab 01.01.2025 auf die AA übertragen. Im Jahr 2026 gilt es eine möglichst friktionsfreie Beratungsleistung zu erhalten, den Prozess zu verstetigen und einen weiterhin unkomplizierten, bedarfsgerechten Zugang zur Qualifizierung zu realisieren.
 - Zielstellung ist, die hohe Förderintensität von 2025 auf konstantem Niveau zu halten: Es wird erwartet, dass auch in 2026 mindestens 830 Eintritte umgesetzt werden
 - FbW gesamt: Qualifizierungsangebote werden am regionalen Arbeitskräftebedarf ausgerichtet; ebenfalls wird die Steigerung und Inanspruchnahme von Grundkompetenzen (GruKo) angestrebt, um mehr Kunden*innen auf eine (allgemeine) Weiterbildung vorzubereiten.
 - abschlussorientierte FBW: Verstärkter Fokus auf den Erwerb von berufsabschlussfähigen Teilqualifizierungen (TQ) eröffnet mehr Erwachsenen die Chance auf einen Berufsabschluss und greift die Bedarfe der Arbeitgebenden auf, möglichst schnell und zielorientiert bestimmte Qualifizierung-Teilbedarfe zu decken und den Weg zu einer Fachkraft zu ebnet.
 - Qualifikations- und Sprachniveau der Kunden oft nur für Helferbereich geeignet, Deckung Fachkräftebedarf und nachhaltige Vermittlung benötigt mehrere Schritte und mittel- bis langfristige Vermittlungsstrategie. Hier gilt es, die Kunden*innen adäquat der sprachlichen Anforderungen der Zielbranchen zu fördern. Bei weitergehendem Spracherwerb ist optimal eine Kombination aus sprachlicher und beruflicher Qualifizierung zu priorisieren sowie die Möglichkeiten des Spracherwerbs am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu fördern.

Strategische Ableitung und Wirkungserwartung

Operatives TOP-Thema Kundenzugang – Ausbau Digitalkanäle

- Persönlicher, terminierter Kontakt bleibt bevorzugte und effizienteste Kontaktform
- Premiumservice – Direkter Kundenzugang über Telefonie zur unmittelbaren Problemlösung in alle Teams und im Kundenzentrum des Jobcenters. Sehr ressourcenintensive Dienstleistung mit über 200.000 Kundennutzungen in 2025.
- Umfangreiches Marketing für die digitalen Zugangskanäle jc-digital und SGB II App über Anschreibeaktionen, regelmäßige Digital-Beratungstage im Kundenportal des JC und Plakataktionen.
- Flächendeckende Schulungsmaßnahmen zur Befähigung der Mitarbeiterschaft, digitales Wissen an die Kundinnen und Kunden weiterzugeben (Vorteilsübersetzung)

Strategische Ableitung und Wirkungserwartung

Operatives TOP-Thema Kundenzugang – Ausbau Digitalkanäle

- Einschränkung der externen E-Mail Kommunikation ab Januar 2026 zu Gunsten der digitalen Zugänge inkl. Kommunikationskampagne im Web, App und über Anschreibaktion.
- Durchführung einer Beratungs- und Unterstützungsoffensive für die digitalen Produkte im Kundenportal und in der Jugendberufsagentur.
- Mehrere Digitalisierungsbörsen ab Dezember 2025 in Kooperation mit Bildungsträgern und Netzwerkpartnern

Ziel:

- Win/Win – anhaltend gute Kundenerreichbarkeit und direkte Problemlösung, aber auch Schonung knapper Mitarbeiterressourcen und kürzere Bearbeitungszeiten durch Steigerung der Nutzung digitaler Angebote

Strategische Ableitung und Wirkungserwartung

Operatives TOP-Thema **Leistungsversprechen**

- Die schnelle Leistungserbringung bleibt weiterhin eine wichtige Voraussetzung für alle weiteren Beratungsaktivitäten.
- Eine niedrige Stattgabequote bei den vermeidbaren Widersprüchen und eine hohe Erfolgsquote bei Klagen spiegelt unseren Qualitätsanspruch wider.
- Die operative Implementierung der neuen Grundsicherung schafft Vertrauen in eine agile Verwaltung.
- Die Bekämpfung von Leistungsmissbrauch bleibt weiterhin im Fokus, das Projekt der Regionaldirektion „berechtigter Leistungsbezug“ wird personell unterstützt.

Strategische Ableitung und Wirkungserwartung

Nutzung des flankierenden Arbeitsmarktprogramms des Senates

- Landesergänzungsförderung zu § 16i SGB II und § 16e SGB II (Ko-Finanzierung)
<https://www.zgs-consult.de/arbeit/projekte-in-oeffentlich-gefoerderter-beschaeftigung/>
- Berliner JobCoaching (BJC)
<https://www.zgs-consult.de/arbeit/berliner-jobcoaching-im-oeffentlich-gefoerderten-bereich/>
- JOB POINT Berlin
<https://www.jobpoint-berlin.de/>
- Soziale Betriebe
<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/foerderung/soziale-betriebe-2-0/>
- Vorgründungscoaching
<https://www.zgs-consult.de/arbeit/coaching-vor-der-gruendung/>
- Qualifizierung Plus
<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/foerderung/qualifizierung-plus/>
- Landeszuschuss für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
<https://www.zgs-consult.de/arbeit/landeszuschuss-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen/>
- Lohnkostenzuschuss für Ältere
<https://www.zgs-consult.de/arbeit/lohnkostenzuschuesse-fuer-aeltere/>
- MitMachkraft
<https://cfm-charite.de/>
- BRIDGES
<https://www.socialinnovationplus.eu/project/bridges-to-employment-empowering-through-sustainable-career-pathways/>

Glossar

AA – Agentur für Arbeit

aoFbW- Abschlussorientierte Förderung der berufl. Weiterbildung

AsA flex – Assistierte Ausbildung flexibel

AGH – Arbeitsgelegenheiten

AV-Markt – Arbeitsvermittlerin und Arbeitsvermittler Markt

BA – Bundesagentur für Arbeit

BCA – Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

BG – Bedarfsgemeinschaft

BJC – Berliner Jobcoaching

BukSelb – Beratung und Kenntnisvermittlung für Selbständige

EGL – Eingliederungsleistungen

EGT – Eingliederungstitel

EGZ – Eingliederungszuschuss

ELB – erwerbsfähige Leistungsberechtigte

EQ – Einstiegsqualifizierung

ESF – Europäischer Sozialfonds

ESG – Einstiegsgeld

EVL – Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e)

EZ – Eingangszone

FbW – Förderung der beruflichen Weiterbildung

Fsej - Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h)

GaBe – Ganzheitliche Betreuung (§ 16k)

gAG-S – gemeinsamer Arbeitgeberservice

HKL - Asylherkunftsländer umfassen die nichteuropäischen Länder, aus denen in den Jahren 2012 bis Anfang 2015 die meisten Asylerstanträge kamen: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

IFK – Integrationsfachkraft

JBA – Jugendberufsagentur

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

KMU – Klein- und Mittelständische Unternehmen

LZA – Langzeitarbeitslose

LZB – Langzeitleistungsbezug

MA – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

MAG / AVGS (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein) AG – Maßnahme bei einem Arbeitgeber

MAT – Maßnahme bei einem Träger über AVGS (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein) oder Vergabe

M&I – Markt und Integration

QfB – Qualifizierung für Beschäftigung

SGE – solidarisches Grundeinkommen

TaAM – Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i)

THCG – Teilhabechancengesetz

U25 – unter 25-jährige

VKB – Verwaltungskostenbudget

VZÄ – Vollzeitäquivalente (Kapazitäten)



Noch Fragen?

Bitte fragen!