



# Eingliederungsbericht

2025

## Inhaltsverzeichnis

---

<b>1</b>	<b>Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarkt</b>	<b>4</b>
1.1	Arbeitsmarkt und regionale Wirtschaft	4
1.2	Grundsicherung für Arbeitssuchende	6
<b>2</b>	<b>Ziele und Zielvereinbarung</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Ressourcen</b>	<b>11</b>
3.1	Organisation	11
3.2	Personal	12
3.3	Finanzen	13
<b>4</b>	<b>Eingliederungsstrategie</b>	<b>14</b>
4.1	Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie	14
4.2	Herausforderungen und Erfolge in der Umsetzung vor Ort	16
4.3	Zielgruppenarbeit	17
	Arbeitsmarktnahe Kundinnen und Kunden	17
	Geflüchtete und zugewanderte Menschen	18
	Junge Erwachsene	19
	Rehabilitand*innen und (schwer-)behinderte Menschen	20
	Frauen und Erziehende	22
<b>5</b>	<b>Eingliederungsinstrumente</b>	<b>24</b>
5.1	Budgeteinsatz und Budgetverteilung	24
5.2	Instrumenteneinsatz	26
5.3	Erfolgreiche Projektbeispiele	29
5.4	Konzepte und personelle Umsetzung	31
5.5	Statistiken	33
<b>6</b>	<b>Bewertung / Fazit</b>	<b>37</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>38</b>

# 1. Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarkt

## 1.1. Arbeitsmarkt und regionale Wirtschaft

Nach Einschätzung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) befand sich die deutsche Wirtschaft weiterhin in einer anhaltenden Schwächephase mit nur geringem Wachstum. Für das Jahr 2025 wird ein Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von lediglich rund 0,2 % verzeichnet, was faktisch einer Stagnation entspricht. Der Arbeitsmarkt zeigte sich dabei grundsätzlich stabil, verlor jedoch spürbar an Dynamik. Ursächlich hierfür sind neben konjunkturellen Einflüssen und der geopolitischen Lage insbesondere strukturelle Faktoren wie der demografische Wandel sowie Transformationsprozesse in der Industrie.

Vor diesem Hintergrund blieb auch der Arbeitsmarkt im Ennepe-Ruhr-Kreis im Jahr 2025 insgesamt stabil, jedoch ohne nachhaltige Wachstumsimpulse. Die Arbeitslosenquote bewegte sich im Jahresverlauf in einem engen Korridor zwischen 7,1 % und 7,5 %. Im Dezember 2025 waren 12.445 Personen arbeitslos gemeldet, im Juli 13.124 und im Januar 13.169. Die Bundesagentur für Arbeit bewertet die Entwicklung im SGB III als überwiegend saisonal geprägt; konjunkturelle Impulse waren im Jahresverlauf nicht erkennbar.

Die Arbeitslosigkeit im Ennepe-Ruhr-Kreis ist weiterhin in hohem Maße durch den Rechtskreis SGB II geprägt. Im Dezember 2025 entfielen 8.290 von 12.455 Arbeitslose im Kreisgebiet bzw. 66,6 % auf das Jobcenter EN. Im Jahresverlauf lag der Anteil des SGB II konstant bei rund zwei Dritteln. Dies verdeutlicht die strukturelle Prägung der Arbeitslosigkeit in der Grundsicherung und deren arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Dennoch ist auch im SGB II für das vergangene Jahr ein erfreulicher Trend auszumachen. Von 8.951 Personen im Januar wurden noch 8.290 im Dezember (-661; -5,28 %) gezählt. Die Arbeitslosenquote im SGB II betrug im Dezember 2025 4,7 % was eine Verringerung um 0,3 -%-Punkte gegenüber dem Vorjahrsmonat ausmachte.

Auch die Langzeitarbeitslosigkeit blieb im Jahr 2025 auf einem hohen Niveau und zeigte eine Tendenz zur Verfestigung. Im Dezember 2025 wurden über beide

# 66 %

Arbeitslose sind im SGB II

Rechtskreise 5.282 langzeitarbeitslose Personen gezählt, was einem Anstieg um 1,6 % gegenüber dem Vorjahresmonat entspricht. Im Jahresverlauf bewegte sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen weitgehend stabil um die Marke von 5.300 Personen. Die Entwicklung zeigt, dass insbesondere für diesen Personenkreis weiterhin erhebliche Integrationshemmnisse bestehen.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften entwickelte sich im Jahresverlauf uneinheitlich. Während im Frühjahr eine moderate Belebung zu verzeichnen war, blieb die Nachfrage insbesondere im zweiten Halbjahr unterdurchschnittlich. Ein erheblicher Anteil der gemeldeten Stellen entfiel auf qualifizierte Tätigkeiten; im Dezember waren 61,2 % der Stellen für Fachkräfte vorgesehen. Dies bedeutet weiterhin bestehende Passungsprobleme zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Qualifikationen der Arbeitssuchenden insbesondere aus dem SGB II.

Kurzarbeit wurde im Jahr 2025 in einzelnen Betrieben genutzt, spielte jedoch keine dominierende Rolle. Insgesamt blieb die Bedeutung der Kurzarbeit deutlich unter dem Niveau früherer Krisenjahre, was für eine stabile, wenn auch gedämpfte wirtschaftliche Lage spricht.

Der Ausbildungsmarkt im Ennepe-Ruhr-Kreis war im Berichtsjahr 2024/2025 durch ein strukturelles Ungleichgewicht gekennzeichnet. Bis September 2025 wurden 2.040 Ausbildungsstellen gemeldet, während 2.340 Bewerberinnen und Bewerber eine Ausbildungsstelle suchten. Die Bewerber-Stellen-Relation stieg damit im vierten Jahr in Folge auf 115:100.

Am Ende des Ausbildungsjahres standen 166 unbesetzte Ausbildungsstellen 202 unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber. Bestehende Passungsprobleme zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Erwartungen, Wünschen sowie Qualifikationen der Jugendlichen trugen weiter dazu bei, dass rund 7 % der offenen Stellen nicht mehr besetzt wurden.

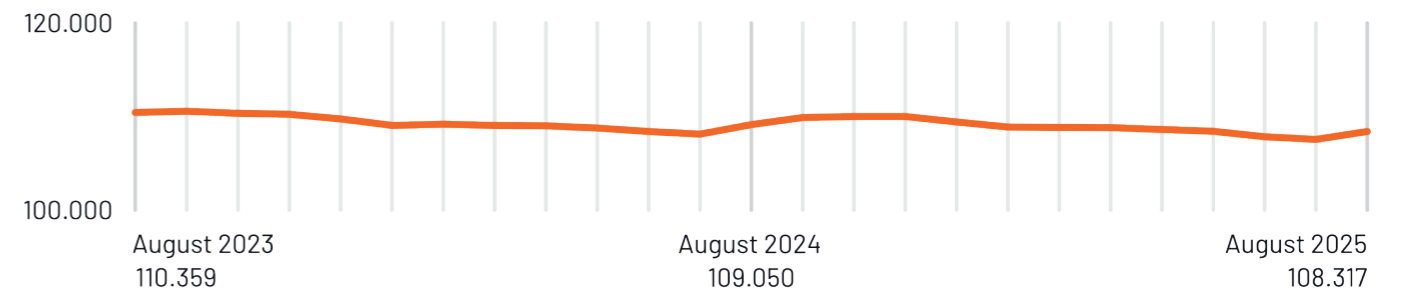
# 166

unbesetzte Ausbildungsstellen

Die Unternehmensdynamik im Ennepe-Ruhr-Kreis zeigte sich im zuletzt verfügbaren Berichtsjahr 2024 weiterhin stabil, jedoch ohne ausgeprägte Wachstumsimpulse. Nach Angaben von IT.NRW wurden 2.531 Gewerbeanmeldungen und 2.188 Gewerbeabmeldungen registriert.

schäftigten im August 2023 verringerte sich der Bestand bis August 2025 geringfügig um 2 % auf 108.317. Zu erkennen ist eine geringe Dynamik, allerdings mit tendenziell rückläufiger Beschäftigungsquote. Für die Integrationsarbeit des Jobcenters EN ergibt sich

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen im EN-Kreis



Die meisten An- und Abmeldungen entfielen auf den Bereich Handel einschließlich Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen. Die Gewerbeanzeigenstatistik ist dabei als Indikator für wirtschaftliche Aktivität zu verstehen, erlaubt jedoch keine unmittelbare Aussage über die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen.

daraus, dass zusätzliche Beschäftigungspotenziale nur begrenzt durch allgemeines Wachstum entstehen. Vielmehr gewinnt die gezielte Aktivierung und Qualifizierung von arbeitsmarktfernen Personen sowie die passgenaue Besetzung von Stellen mit bestehenden Fachkräftebedarfen zunehmend an Bedeutung.

Für das Jahr 2025 ist auf Landesebene ein deutlicher Anstieg der Unternehmensinsolvenzen festzustellen. In Nordrhein-Westfalen wurden 6.502 Unternehmensinsolvenzen registriert, was einem Zuwachs von 15,3 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Besonders betroffen waren die Branchen Handel, Baugewerbe und Gastgewerbe. Für den Ennepe-Ruhr-Kreis ist von einer vergleichbaren Entwicklung auszugehen. Die steigenden Insolvenzzahlen sind unter anderem als Folge der konjunkturellen Schwäche sowie des Auslaufens pandemiebedingter Sondereffekte zu interpretieren.

# 15,3 %

mehr Insolvenzen in NRW

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am Arbeitsort im Ennepe-Ruhr-Kreis zeigt im aktuellen Zweijahresvergleich eine stabile, jedoch moderat sinkende Entwicklung. Ausgehend von rund 110.359 Be-

Insgesamt zeigte sich für das Jahr 2025 das Bild einer stabilen, jedoch strukturell belasteten wirtschaftlichen Entwicklung im Ennepe-Ruhr-Kreis mit einer schwachen konjunkturellen Dynamik. Während der Arbeitsmarkt eine gewisse Robustheit aufweist, bestehen weiterhin erhebliche strukturelle Herausforderungen, insbesondere im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit sowie bei der Passung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die konjunkturelle Schwäche, der strukturelle Wandel der Wirtschaft und demografische Entwicklungen wirken dabei gleichzeitig und prägen die Rahmenbedingungen für die arbeitsmarktpolitische Arbeit im Jobcenter.

1.2 Grundsicherung für Arbeitssuchende

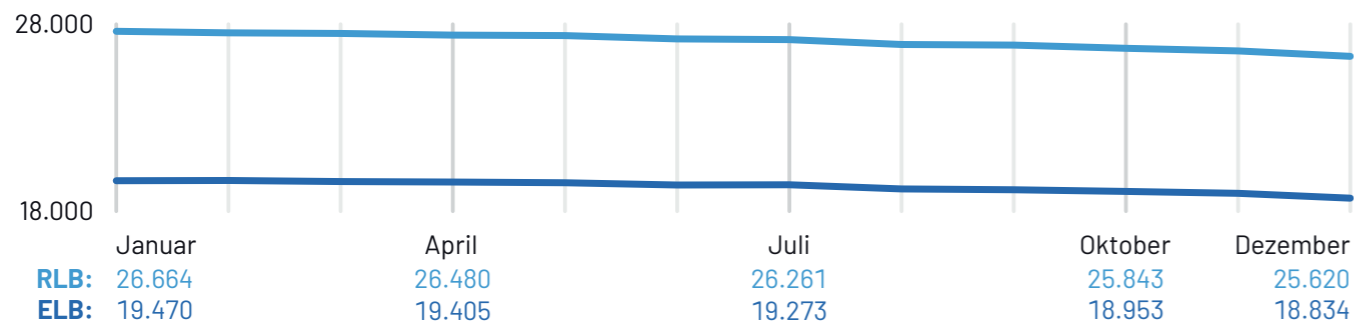
Die Fallzahlen sind im Jahresverlauf 2025 kontinuierlich gesunken. Von 26.664 Regelleistungsberechtigten im Januar sind im Dezember 25.620 (-1.044) verblieben. Die Regelleistungsberechtigten teilen sich in erwerbsfähige und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte auf. Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) gelten diejenigen, die das 15. Lebensjahr vollendet, die Altersgrenze aber noch nicht erreicht haben, erwerbsfähig und hilfebedürftig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben (vgl. § 7 SGB II). Auch deren Anzahl hat sich von 19.470 Personen auf 18.834 (-636) verringert, was einem Minus von 3,27 % entspricht. Dies stellt ggü. dem Vorjahr eine Trendwende dar. Die Werte sind dabei so niedrig wie seit Mitte 2023 nicht mehr.

Im Hinblick auf die Bedarfsgemeinschaften (BG) blieben von 14.177 bis zum Jahresende 13.768 (-409) bestehen. Im Jahresdurchschnitt machten 1 Personen-BGs, auch Single-BGs genannt, mit 58 % den größten Anteil aus. In etwa einem Drittel der BGs leben Kinder unter 18 Jahren (32 %). 17 % sind alleinerziehenden BGs.

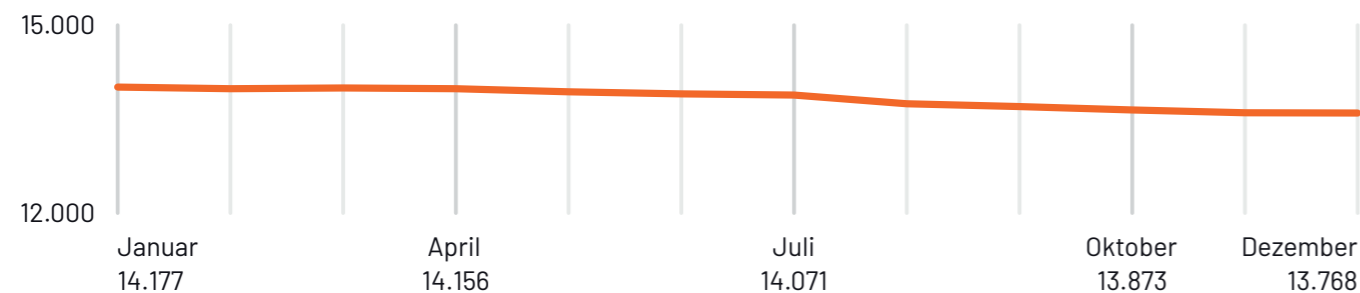
Die Struktur der ELB stellt sich wie folgt dar: die Verteilung von Frauen und Männern ist nahezu gleich. Ebenso liegt die Verteilung zwischen Personen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit seit 2023 bei 53 % zu 47 %.

60 % aller ELB sind zwischen 25 und 55 Jahren alt. Die Altersspannen darunter und darüber sind gleichverteilt. Im SGB II zählen vielfach auch Erwerbstätige zu den Leistungsberechtigten. Im Jobcenter EN weisen rund 20 % ein Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit und/oder selbständiger Tätigkeit auf. Dieser Wert ist ggü. den Vorjahren 2023 und 2024 minimal gestiegen. Etwa 50 % davon gehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.

Anzahl der Regel- bzw. erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 2025



Anzahl der Bedarfsgemeinschaften 2025



26.210

Regelleistungsberechtigte  
8% der Kreisbevölkerung

19.204

Erwerbsfähige (ELB)  
73% der RLB



14.023

Bedarfsgemeinschaften

58% Single-BGs  
32% BGs mit Kindern  
17% Alleinerziehende



3.739

19% unter 25 Jahren

2.420

Alleinerziehende



3.662

19% Erwerbstätige



13.290

69% Langzeitleistungsbeziehende

48%

Ausländer



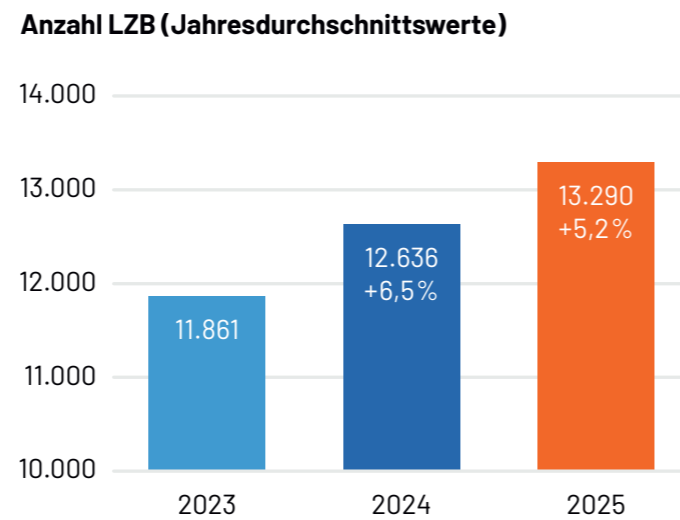
52%

Deutsche

(Jahresdurchschnittswerte)

## 1. Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarkt

Im SGB II machen Langzeitleistungsbeziehende (LZB) seit jeher einen hohen Anteil aus. Ein Langzeitleistungsbezug liegt vor, wenn eine Person in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate ELB war. Diese Kundengruppe ist nicht mit der der Langzeitarbeitslosen<sup>1</sup> gleichzusetzen. Im Jahresdurchschnitt lag der Anteil der LZB bei 69 %. Von Januar bis Dezember ist die Anzahl von 13.208 auf 13.359 gestiegen. Das Jobcenter EN ist bemüht, die Personenanzahl durch die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit zu verringern, dies ist in den letzten beiden Jahren leider nicht gelungen. Tatsächlich ist der Durchschnittswert von 12.636 in 2024 auf 13.290 gestiegen. Hier kann der konstante Bestand von Leistungsbeziehenden aus der Ukraine angeführt werden. Seit Beginn 2024 hat sich ihre Anzahl kaum verringert und liegt bei etwa 2.100 Personen im Jahresdurchschnitt. Sie machen etwa 10 % der gesamten ELB aus. Aufgrund von Wartezeiten auf einen Integrationskurs, durch die Kurszeiten selbst sind diese in den Langzeitleistungsbezug gerutscht, ohne dass eine Vermittlung stattfinden konnte.



<sup>1</sup> Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die eine bisherige Arbeitslosigkeitsdauer von einem Jahr und länger aufweisen (§ 18 Abs. 1 SGB III)

## 2. Ziele und Zielvereinbarung

Um die Leistungsfähigkeit der örtlichen Aufgabenwahrnehmung der Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach § 48a SGB II festzustellen und zu fördern, sieht das SGB II den Vergleich in bestimmten Kennzahlen vor. In § 48b SGB II ist geregelt, dass die zuständigen Landesbehörden mit den Jobcentern Zielvereinbarungen abschließen, die umfassen, wie sie ihre Zielwerte erreichen wollen. Die inhaltliche Ausgestaltung der Arbeit wird in NRW zudem in einem lokalen Planungsdokument beschrieben.

Final wird zwischen dem Ennepe-Ruhr-Kreis als zugelassenen kommunalen Träger des Jobcenters EN und dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) des Landes Nordrhein-Westfalen in jedem Jahr eine Zielvereinbarung abgeschlossen.

Die Zielvereinbarung im Jahr 2025 war darauf ausgerichtet,

- möglichst viele Arbeitssuchende in dauerhafte und existenzsichernde Erwerbstätigkeit einzugliedern,
- Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden und zu verringern,
- die Hilfebedürftigkeit zu reduzieren,
- gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, wenn die unmittelbare Aufnahme einer Erwerbsarbeit nicht realistisch ist sowie

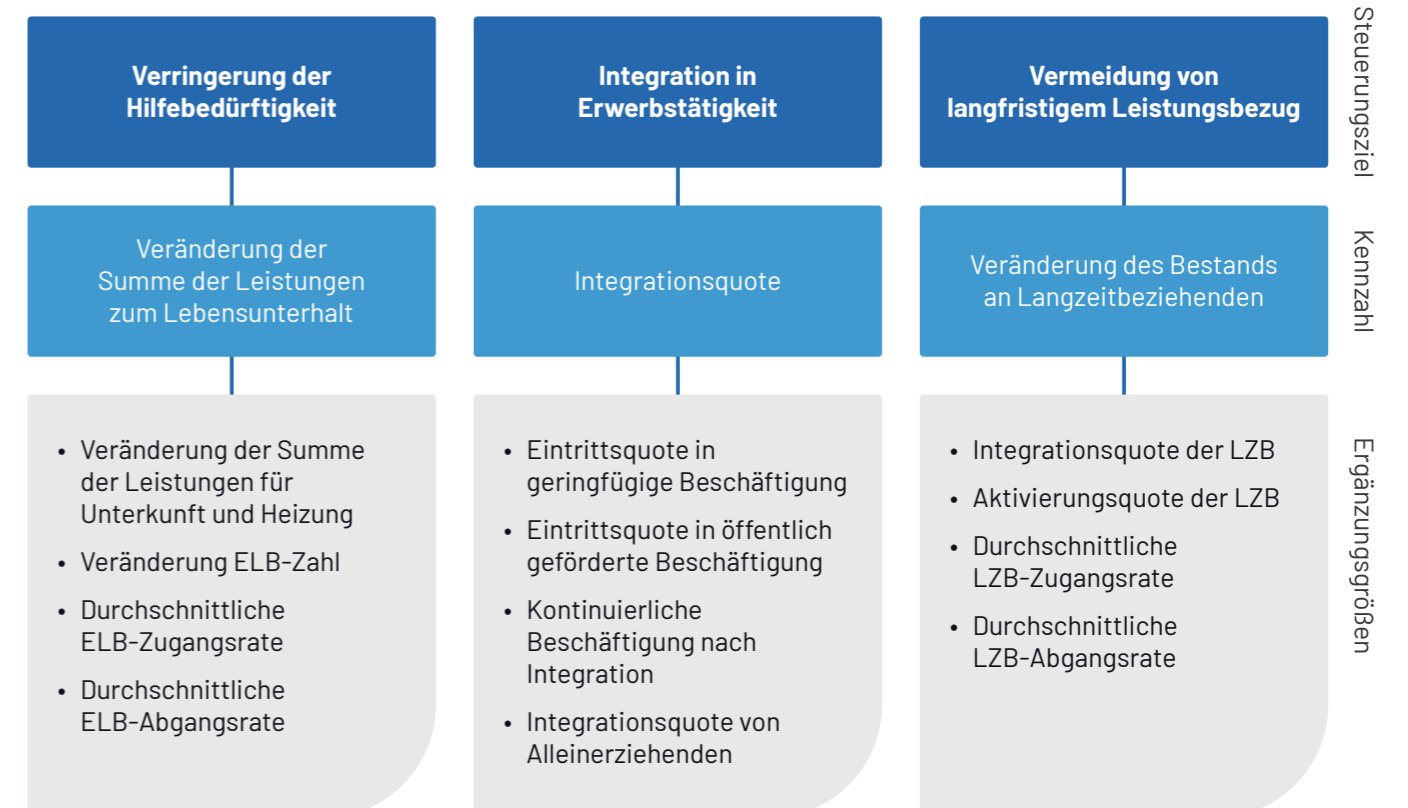
- die Handlungsmöglichkeiten der Leistungsberechtigten zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit zu erweitern.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Querschnittsaufgabe gemäß § 81 Abs. 2 Satz 3 SGB II durchgängig zu berücksichtigen.

In Bezug auf die Kennzahlen wurden folgende Ziele vereinbart:

**Ziel 1 (Verringerung Hilfebedürftigkeit):** Ziel ist es, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft unabhängig von der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten und damit die Hilfebedürftigkeit insgesamt verringert wird. Es erfolgt hierzu ein differenziertes Monitoring durch das Arbeitsministerium.

**Ziel 2 (Integrationen):** Die absolute Zahl der Integrationen soll im Jahr 2025 gegenüber dem Vorjahr um 6,2 % steigen, bei der Integrationsquote wird ein Zuwachs um 5,2 % im Vorjahresvergleich angestrebt.



## 2. Ziele und Zielvereinbarung

**Ziel 3 (Langzeitleistungsbezug):** Der jahresdurchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden soll nicht um mehr als 9,1 % gegenüber dem Vorjahreswert steigen.

Die Tendenzen und Ergebnisse bei der Zielerreichung werden vom MAGS grundsätzlich unterjährig in Zielsteuerungsberichten, Monatsberichten zu den Jahresfortschrittswerten und auch bei den Zielnachhaltedialogen sowie den Zielvereinbarungsgesprächen überprüft. Die Performance wird dabei auch in Relation zu den bundesweiten Vergleichstypen, der Gesamtentwicklung im Land NRW und in den Arbeitsmarktregionen des Landes betrachtet.

Der Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Umsetzung der Vermittlungsoffensive NRW in den kommunalen Jobcentern geht in die Zielvereinbarung ein.

### Zielerreichung

Im Bereich der Verbesserung der Integrationen (Ziel 2) blickt das Jobcenter EN insgesamt auf ein zufriedenstellendes Jahr 2025 zurück. In allen Zielgruppen konnte die Integrationsquote K2 im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden. Das vereinbarte Ziel mit dem MAGS NRW konnte mit einer Gesamtintegrationsquote von 19,2 % und absolut 3.700 Integrationen erreicht werden. Bei der Vermittlung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie von Menschen mit Fluchtkontext liegt das Jobcenter EN im NRW-Durchschnitt, in den anderen Bereichen liegen die Quoten unterhalb des NRW Schnitts. Die beste Integrationsquote wird bei Bürger\*innen erreicht, die nur kurz im Leistungsbezug sind und daher be-

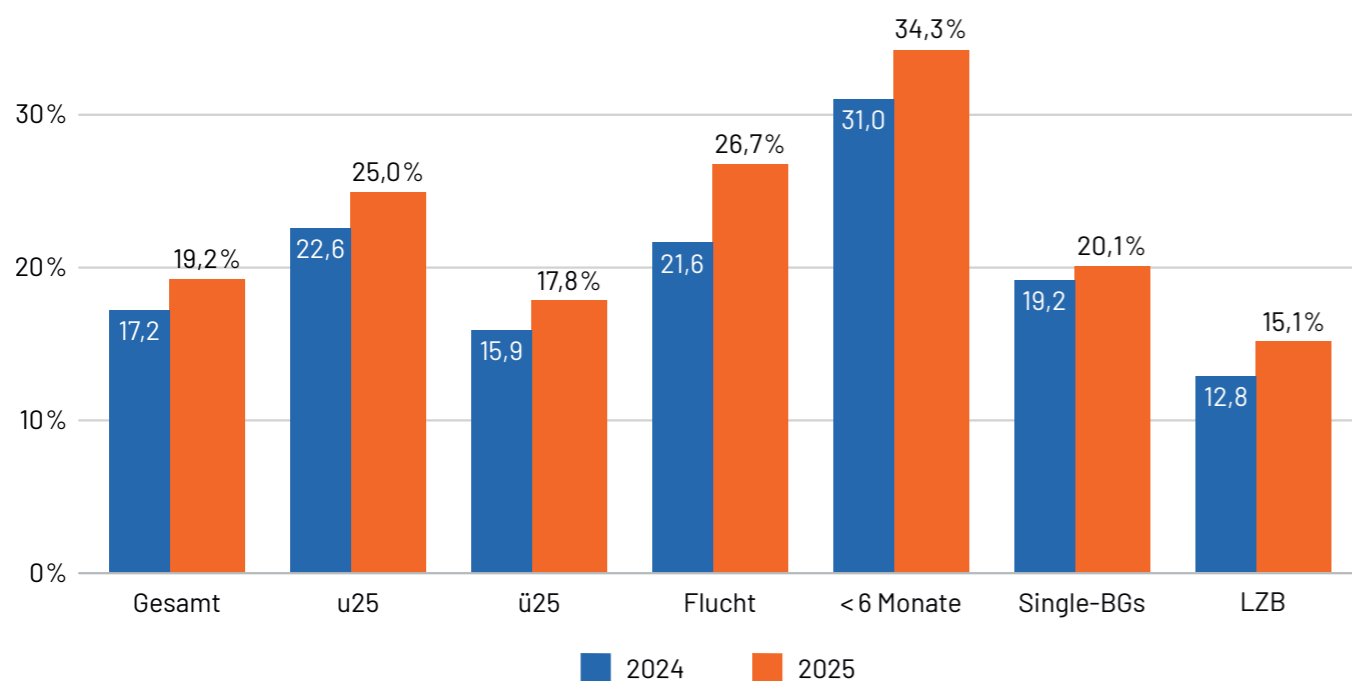
sonders arbeitsmarktnah sind. Insgesamt befindet sich das Jobcenter EN im NRW-Ranking auf Platz 43 von 53 und konnte sich damit um sieben Ränge im Vergleich zum Vorjahr verbessern.

Neben der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Ausbildung spielt auch die Nachhaltigkeit der Integration eine entscheidende Rolle. In diesem Kontext befindet sich das Jobcenter EN im Dezember 2024 bei der Quote der kontinuierlichen Beschäftigung nach Integration (Ergänzungsgröße K2E3) mit einem Wert von 64,7 % oberhalb des NRW-Schnitts von 64,1 %.

Bei Ziel 3, dem Abbau und der Vermeidung von Langzeitleistungsbezug, hat das Jobcenter EN ebenfalls die avisierten Zielwerte erreicht, wenngleich es hier nicht zu einer Reduzierung, sondern zu einem weiteren Anstieg der LZB gekommen ist. Gründe liegen, wie bereits erläutert, u.a. in dem Übergang der geflüchteten Menschen aus der Ukraine in den Langzeitleistungsbezug. Lange Wartezeiten auf Integrations- und Sprachkurse sowie Betreuungsprobleme der Kinder führen dazu, dass insbesondere die in Deutschland alleinerziehenden Frauen im SGB II-Bezug verbleiben.

Der Anstieg des Langzeitleistungsbezuges ist dabei in den einzelnen Städten des Ennepe-Ruhr-Kreises durchaus unterschiedlich und reicht von 1,2 % in Gevelsberg bis 12,6 % in Herdecke; der Kreis als Ganzes bleibt jedoch mit einer Veränderung von 5 % deutlich unterhalb des erwarteten Anstiegswertes.

Integrationsquoten 2024/2025



## 3. Ressourcen

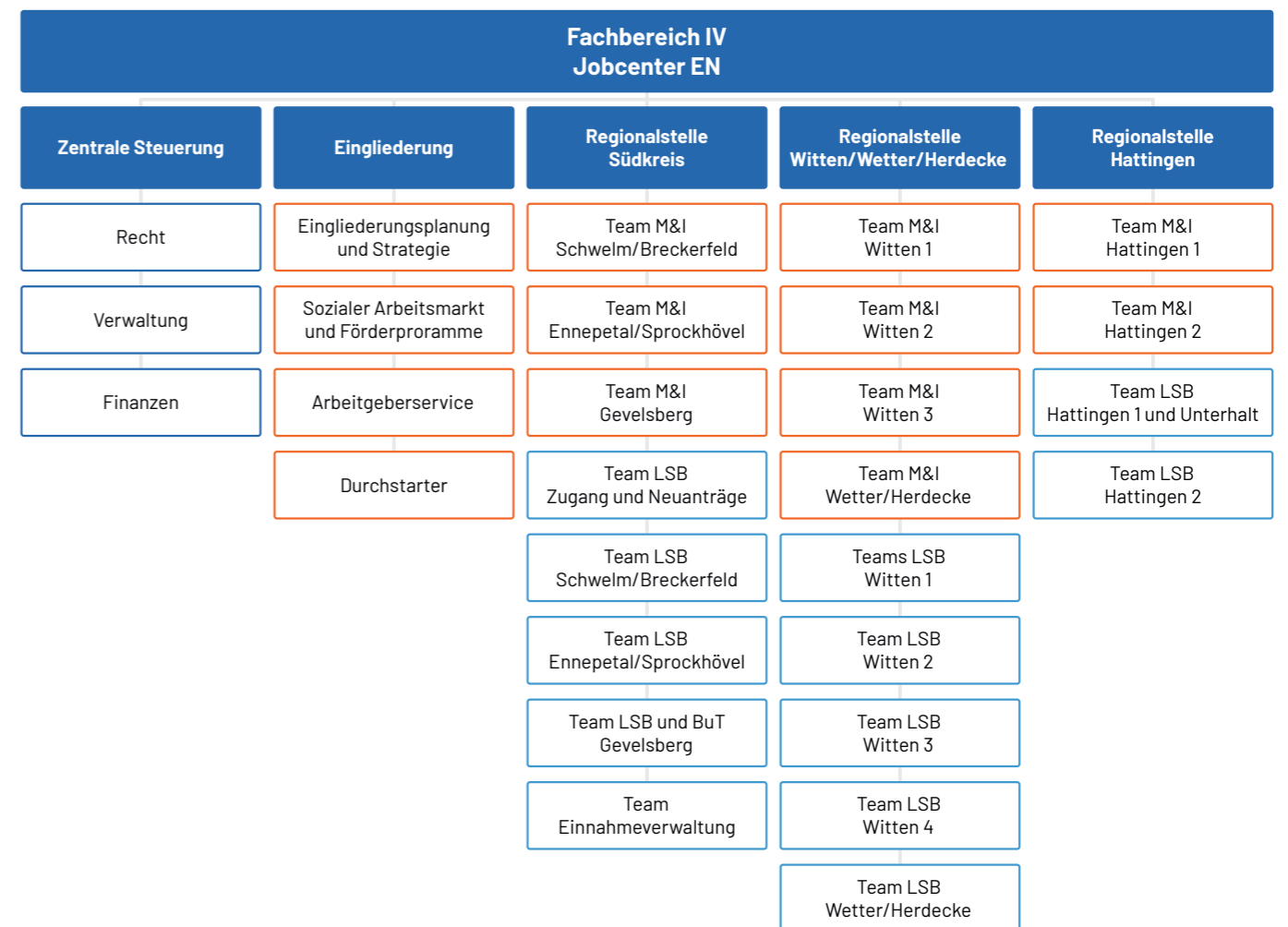
### 3.1 Organisation

Das Jobcenter EN besteht aus den drei großen Regionalstellen für die Städte Witten, Wetter und Herdecke, für Hattingen und für den südlichen Ennepe-Ruhr-Kreis, ansässig in Schwelm. Hier finden die Leistungsgewährung sowie die Beratung und Vermittlung der Leistungsberechtigten statt.

Die Zentrale Steuerung und Eingliederung, die ebenfalls in Schwelm in der Südkreisregionalstelle verortet ist, verantwortet neben Bereichen wie Personal und Organisation, Controlling und Statistik, Recht, Widersprüche und Klagen auch die gesamte Eingliederungsplanung des Jobcenters EN.

Die überwiegende Anzahl der ELB wird im Bereich Beratung und Vermittlung von Integrationscoaches betreut. Diese stehen den ELB für den gesamten Beratungspro-

zess zur Verfügung. Die IC haben Zugriff auf das Maßnahmeportfolio und alle arbeitsmarktlichen Instrumente und Fördermöglichkeiten, eine Differenzierung in der Betreuung findet nach Alter (unter und über 25 Jahre) sowie nach Zielgruppen statt. Daneben gibt es noch spezialisierte Fachkräfte für Menschen mit Fluchtgeschichte sowie das spezialisierte Fallmanagement mit dem Schwerpunkt Gesundheit, Rehabilitation und Teilhabe. Diese Schwerpunktsetzung seit dem 01.01.2025 stellt die Verstetigung der im Rahmen des Bundesprogramms rehapro gewonnenen Erkenntnisse dar und greift somit die Arbeit der Lots\*innen auf. Das Fallmanagement ist seitdem auf Seiten des Jobcenters EN für den ü25 Bereich hauptverantwortlich für die Steuerung des Teilhabeprozesses und der Teilhabeplanung von Menschen mit Behinderungen und/oder beruflichem Rehabilitationsbedarf.



### 3. Ressourcen

Die Betreuung der Arbeitgebenden im Ennepe-Ruhr-Kreis sowie die bewerberorientierte Vermittlung übernimmt der Arbeitgeberservice des Jobcenters EN. Hier ist auch die Ausbildungsvermittlung mit zwei Fachkräften angesiedelt.

Das jobcenterinterne Angebot des Durchstarters steht weiterhin als Erstaktivierungsmaßnahme für Neukund\*innen und für definierte arbeitsmarktnahe Bestandskund\*innen zur Verfügung. Aufgabe ist es, Leistungsberechtigte für maximal acht Wochen aufzunehmen, zu aktivieren und durch das Durchstarter-Team im Rahmen von Einzel- und Gruppencoachings intensiv bei der sofortigen Bewerbung und Integration in Arbeit zu unterstützen. Es werden bis zu 120 Teilnehmende zeitgleich zu zielgerichteten Bewerbungsaktivitäten angeleitet.

Die Leistungsgewährung erfolgt über gesonderte Teams in den Regionalstellen. Neben der regulären Leistungssachbearbeitung hat das Jobcenter EN im vergangenen Jahr noch die Bereiche „Unterhalt“ und „Zugang“ in eigenen Teams spezialisiert. Die „Einnahmeverwaltung“ ist bereits seit Dezember 2023 eine spezialisierte Aufgabe.

#### 3.2 Personal

Im Stellenplan des Jobcenters waren zum Stichtag 31.12.2025 insgesamt 342,73 vollzeitverrechnete Stellen (VzÄ) mit 374 Personen besetzt.

Von den im Jobcenter des Ennepe-Ruhr-Kreises am 31.12.2025 beschäftigten 374 Personen waren 103 Personen in der Leistungssachbearbeitung und 97 Personen als Integrationscoaches für Ü25, U25 und Geflüchtete tätig. Weitere 11 Personen arbeiteten im Fallmanagement für Gesundheit und Soziales. Der Arbeitgeberservice des Jobcenters umfasst inklusive der Sachgebietsleitung 16 Personen, in dem Erstaktivierungsangebot des Jobcenters, „Durchstarter“, waren 8 Coaches und eine Sachgebietsleitung tätig. Neben der Fachbereichsleitung, zwei Abteilungsleitungen, drei Regionalstellenleitungen, 21 Personen in den Eingangsbereichen und einem flüchtlingsbezogenen Assistenten waren acht Mitarbeitende für den Bereich Bildung und Teilhabe zuständig. Zudem war das Sachgebiet Recht neben einer Sachgebietsleitung mit zehn Personen aufgestellt. Weitere 14 Mitarbeitende waren neben zwei Sachgebietsleitungen mit dem Maßnahmenmanagement und der fachlichen Koordination beauftragt. Darüber hinaus war das Sach-

gebiet Verwaltung neben einer Sachgebietsleitung mit elf Personen aufgestellt. Ergänzend waren für das Sachgebiet Finanzen neben einer Sachgebietsleitung fünf Personen zuständig. Im Team Einnahmeverwaltung arbeiteten neben der Sachgebietsleitung weitere 13 Personen. Die Betreuungsschlüssel betragen in Anlehnung an die Berechnungsmethode der Bundesagentur für Arbeit (Angaben pro Mitarbeiter\*in im zuständigen Bereich, Stand November 2025)

für den Bereich Markt und Integration

- u25: 81,51 ELB
- ü25: 126,26 ELB

sowie für den Bereich Leistungsgewährung

- Leistungssachbearbeitung (ohne Mitarbeitende für Bildung und Teilhabe): 112,11 BGs
- Leistungssachbearbeitung (inkl. Mitarbeitende für Bildung und Teilhabe): 106,50 BGs.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Betreuungsschlüssel für die Mitarbeitenden, die im unmittelbaren operativen Kontakt mit den Leistungsbeziehenden stehen, tatsächlich deutlich höher sind. So sind unterjährig sowohl vakante Stellen als auch urlaubs- und krankheitsbedingte Fehlzeiten aufzufangen. Zudem bleiben noch zu bearbeitende Anträge, in denen eine laufende Zahlung noch nicht angewiesen ist, in den der Berechnung zu Grunde liegenden Fallzahlen unberücksichtigt.

Im Kalenderjahr 2025 ist die Fluktuation im Vergleich zu den beiden Vorjahren weiter gesunken. Insgesamt haben unterjährig 29 Personen das Jobcenter verlassen.

Interne Umsetzungen (34) und Elternzeiten (6) sind hierbei nicht berücksichtigt. Die fachbereichsinternen Umsetzungen sind überwiegend nach positiv erfolgten Bewerbungsverfahren entstanden.

Für die verschiedenen Aufgabenbereiche wurden insgesamt 17 Personen neu eingestellt. Darin enthalten sind sechs Absolvent\*innen des Ennepe-Ruhr-Kreises nach erfolgreich abgeschlossenem dualen Studium des Bachelor

of Laws. Im Vergleich zum Kalenderjahr 2024, in dem 29 Personen eingestellt wurden, ist die Anzahl der Neueinstellungen somit stark gesunken.

# 374

Mitarbeitende

### 3.3 Finanzen

Die endgültige Mittelzuweisung für 2025 erfolgte erst im Juli 2025. Das Gesamtvolumen, welches dem Objekt 1763 zugewiesen wurde, beläuft sich auf 21.288.289 EUR. Es ist nicht mehr realisierbar, derart signifikante Mittelzuwächse zu diesem späten Zeitpunkt des Jahres vollständig im EgT zu verausgaben. Die notwendigen Vergabeverfahren um etwaige neue Maßnahmen einzukaufen, bzw. bestehende Angebote auszuweiten sind zeitlich nicht mehr gangbar.

In diesem Zusammenhang wurde der überwiegende Teil der zusätzlichen finanziellen Ressourcen zur Stärkung der Verwaltungskosten eingesetzt. Für die Verwaltungs-

kosten war der zugewiesene Mittelansatz im Haushaltsjahr 2025 nicht ausreichend. Im Zusammenhang damit wurden 3,2 Mio. EUR vom Eingliederungstitel in die Verwaltungstitel umgebucht. Bei der Erstellung der Jahresabrechnungen 2025 wurde zum Stand vom 18.02.2026 eine tatsächliche Entnahme von etwa 2.623.545,72 EUR in Anspruch genommen. Die endgültig gemeldeten Kosten waren geringer als die vorausgesagte Prognose aus November/Dezember 2025.

	Einnahmen 2025	Ausgaben 2025
<b>Verwaltungsmittel gesamt</b>	<b>35.107.076,65 €</b>	<b>34.427.295,65 €</b>
<b>Verwaltungsmittel – Bund (ohne kommunalen Anteil)</b>	<b>26.570.801,00 €</b>	<b>26.570.801,00 €</b>
zzgl. Umschichtung aus den Eingliederungsmitteln Bund	3.200.000,00 €	2.623.545,72 €
Verwaltungsmittel – Kommunalanteil	5.336.275,65 €	5.232.948,94 €
<b>Eingliederungsmittel Bund</b>	<b>21.620.289,00 €</b>	
davon:		
Eingliederungsmittel ohne JobPerspektive	21.288.289,00 €	16.332.923,74 €
JobPerspektive § 16e SGB II a. F.	332.000,00 €	316.725,88 €
zzgl. Einnahmen aus Rückforderungen (nur nachrichtlich)	45.000,00 €	59.301,74 €
abzgl. Umschichtung aus den Eingliederungsmitteln Bund	-3.200.000,00 €	
<b>Eingliederungsmittel zur Verfügung bzw. verausgabt</b>	<b>18.420.289,00 €</b>	<b>16.649.649,62 €</b>
zusätzliche Mittel aus dem Passiv-Aktiv-Transfer im Rahmen der Umsetzung des § 16i SGB II (Prognose)	811.566,68 €	811.566,68 €
<b>Eingliederungsmittel Kommune</b>	<b>785.000,00 €</b>	<b>792.303,00 €</b>

## 4. Eingliederungsstrategie

### 4.1 Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Im Jahr 2025 verfolgte das Jobcenter EN das Ziel, die im Rahmen der Vermittlungsoffensive des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW etablierten Ansätze nachhaltig zu verstetigen und weiterzuentwickeln. Dabei lag ein besonderer Fokus auf arbeitsmarktnäheren Leistungsberechtigten mit Veränderungspotenzial, für die bereits gezielte Unterstützungsangebote aufgebaut worden waren. Diese Ausrichtung prägte den Aktivierungs- und Integrationsprozess maßgeblich. In diesem Rahmen wurden spezifische Zielgruppen wie Neuantragstellende, Jugendliche im Übergangssystem, zugewanderte Menschen sowie Personen mit geringem Restanspruch oder nach Maßnahmenabschluss aus sogenannten Fokusgruppen intensiver betreut. Dies erfolgte durch eine erhöhte Kontaktdichte, eine konsequente, strukturierte Hilfeplanung sowie zahlreiche Formate, die insbesondere der Arbeitgeberservice (AGS) angeboten hat.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Unterstützung von Leistungsberechtigten mit multiplen Problemlagen, insbesondere mit gesundheitlichen Einschränkungen. Hier wurden erfolgreiche Ansätze aus dem Modellprojekt „PRO AKTIV“ des Bundesprogrammes rehapro verstetigt und in das Fallmanagement für Gesundheit und Soziales überführt. Dieses übernahm die koordinierte Begleitung von Rehabilitationsverfahren in enger Abstimmung mit den zuständigen Kostenträgern und setzt seit 2025 den Referenzprozess Rehabilitation mit der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit Hagen und den Rentenversicherungsträgern um.

Die sozialraumorientierte Beratungsarbeit wurde weiter ausgebaut, indem Beratungsangebote verstärkt direkt im Lebensumfeld der Bürgerinnen und Bürger stattfanden,

den, etwa in den Berufskollegs, Familienzentren oder Beratungsstellen. Ergänzend wurden Gruppenangebote für spezifische Zielgruppen erweitert, um Informationen effizient zu vermitteln und Beratungsprozesse zu bündeln. Das Absolventenmanagement, insbesondere nach Sprachkursen, wurde konsequent umgesetzt. Zudem wurde das Maßnahmenportfolio kontinuierlich an den Integrationszielen sowie an den verfügbaren Ressourcen ausgerichtet.

Ein Fokus lag im Rahmen der Vermittlungsoffensive auf der konsequenten Aktivierung von Leistungsberechtigten durch Arbeitsmarktdienstleistungen. Entsprechend hoch war die Auslastung aller verfügbaren Maßnahmenangebote im Vergleich zu den Vorjahren.

Im Bereich der Zusammenarbeit mit Unternehmen setzte das Jobcenter EN im Jahr 2025 auf die Verstetigung und Weiterentwicklung bewährter Formate und eine konsequente bewerberorientierte Vermittlung.

Hierzu zählten insbesondere eine eigene Jobmesse, Bewerber- und Informationstage, Job-Speed-Datings sowie die aktive Begleitung von Leistungsberechtigten auf Messen und Karrieretagen. Der Arbeitgeberservice sprach Unternehmen gezielt an und warb für die Potenziale der Bewerberinnen und Bewerber aus dem SGB II. Ergänzend wurden Mailingaktionen sowie Gruppenveranstaltungen zu arbeitsmarktrelevanten Themen durchgeführt.

Die Netzwerkarbeit wurde weiter intensiviert, insbesondere durch die enge Zusammenarbeit mit den Bildungs- und Beschäftigungsträgern der Region, mit der Agentur für Arbeit Hagen sowie durch die Beteiligung an regionalen Initiativen wie der Verantwortungskette NRW im Rahmen von „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Dabei wur-

# Arbeitgeberformate Netzwerkarbeit Qualitätssteigerung

den verschiedene Akteure aus dem Jobcenter aktiv eingebunden, allen voran die Jugendberufsagentur. Ziel war es, Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung nachhaltig zu verbessern und die Integration in den Arbeitsmarkt weiter zu stärken.

Mit der örtlichen Agentur für Arbeit wurden die Schnittstellen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW) wie auch im Bereich Rehabilitation seit Jahresbeginn aktiv bespielt, regelmäßig geprüft und Prozesse nachgesteuert.

Ein zentrales Element der Steuerung der Eingliederungsstrategie war die Weiterentwicklung des internen Berichtswesens sowie der Fachaufsicht. Besonderes

Augenmerk lag auf der Verbesserung der Datenqualität. Hierzu wurde im Fachverfahren ein Datenqualitätsmanagement für den aktivierenden Bereich und die Leistungssachbearbeitung installiert, das dazu beitragen wird, die Erfolge der Arbeit auch in der BA-Statistik besser abzubilden. Gleichzeitig erfolgte eine kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen für datenqualitätsrelevante Aspekte. Die Zielsteuerung wurde auf Team- und Mitarbeiterebene anhand zentraler Kennzahlen wie Integrationen, Kundenkontakte, Maßnahmenauslastung, Kooperationsplanquote und weiteren Prozessergebnissen umgesetzt.

# Vermittlungsoffensive Kundenkontakte Vermittlung



## 4. Eingliederungsstrategie

### 4.2 Herausforderungen und Erfolge in der Umsetzung vor Ort

#### Integrationserfolge und hohe Kundenkontaktdichte

Zu den messbaren Erfolgen der Arbeit des Jobcenters zählen neben Verbesserungen in zahlreichen eingliederungsrelevanten Bereichen insbesondere die Steigerung der absoluten Zahl der Integrationen und die Verbesserung der Integrationsquote.

Zu dieser positiven Entwicklung haben insbesondere die Vermittlungsoffensive, die damit einhergehende Intensivierung der Kundenkontakte durch die Integrationsfachkräfte sowie eine konsequente Zusammenarbeit mit den Leistungsberechtigten beigetragen. Zahlreiche flankierende Formate des Arbeitgeberservice zusammen mit den Unternehmen der Region waren ebenfalls ein Erfolgsgarant wie auch die gute Arbeit der Bildungs- und Beschäftigungsträger.

#### Termintreue, Gesundheit, Sprachkompetenzen

Gleichzeitig bestehen weiterhin Herausforderungen in der täglichen Beratungsarbeit: Dazu zählen insbesondere die mangelnde Termintreue und damit einhergehend die Meldeversäumnisse seitens der Bürger\*innen. Je nach Zielgruppe werden bis zu 30% der Termine mit den Beratungsfachkräften nicht wahrgenommen. Dies führt zu Anhörungen und Leistungsminierungsverfahren, wodurch wertvolle Beratungszeit gebunden wird, die dann nicht für die Vermittlungsarbeit zur Verfügung steht. Schwierig ist zudem, dass zunehmend Leistungsberechtigte zwar rechtlich als erwerbsfähig gelten, aufgrund psychischer und physischer Erkrankungen sowie komplexer Problemlagen jedoch faktisch nicht in den ersten Arbeitsmarkt integrierbar sind. Die oftmals langwierigen Verfahren zur Feststellung einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung stellen für alle Beteiligten eine Belastung dar und sind in ihrer derzeitigen Ausgestaltung nur bedingt zufriedenstellend.

Im Bereich der Beratung und Vermittlung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte spielen weiterhin fehlende oder unzureichende Deutschkenntnisse eine zentrale Rolle. Trotz des bestehenden Fachkräftemangels sind viele Betriebe nicht ausreichend in

der Lage, ausländische Beschäftigte intensiver einzuarbeiten und zu begleiten. Die vorhandenen Sprachkurseangebote leisten zwar einen Beitrag, greifen jedoch häufig zu kurz.

Das Jobcenter befindet sich so in einem Spannungsfeld: Einerseits steigt der Anteil von Leistungsberechtigten mit Migrationsgeschichte kontinuierlich an, andererseits ist der Arbeitsmarkt in diesem Segment noch nicht ausreichend aufnahmefähig. Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass die Integrationsquote geflüchteter Menschen insgesamt weiterhin über der durchschnittlichen Integrationsquote liegt.

#### Übergang FBW an BA

Bei der Umstellung der Zuständigkeiten im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung gab es – wie erwartet – Reibungsverluste, die sich bis zum Jahresende negativ auf die Eintrittszahlen auswirkten. Dies lag weniger an der Anzahl der vom Jobcenter identifizierten Kandidat\*innen, sondern anfänglich an eher trivialen Problemen wie der technischen Schnittstelle. Diese konnten jedoch relativ schnell gelöst werden. Im Jahresverlauf besserte sich die Quote zwischen überstellten Kund\*innen aus dem SGB II und Bildungsgutscheinausgaben trotzdem nicht zufriedenstellend. Über das Jahr wurde nur etwa der Hälfte aller Überstellten ein Bildungsgutschein ausgehändigt. Aus Sicht der BA gab es immer wieder Fälle, die nicht bewilligungsreif waren, weil z. B. BA-Voraussetzungen nicht erfüllt oder für die BA nicht ersichtlich waren. Weiterhin ist ein fehlendes einheitliches Fachverfahren zwischen BA und zkt anzuführen, das den Zugang zu Informationen, die nicht im sogenannten Übergabevermerk des Jobcenters an die BA stehen, gewährleistet.

Zusätzliche Termine sowie telefonische Kontakte zur Fallabklärung waren notwendig und verzögerten den Bewilligungsprozess. Im letzten Quartal wurden daher gemeinsame fachliche Austausche in allen Standorten mit den Mitarbeitenden der Arbeitsagentur durchgeführt, die spürbar Wirkung zeigten<sup>2</sup>. Da von der Ausgabe bis zum Eintritt in die Maßnahme allerdings weitere Zeit verstreicht, blieb es bis zum Jahresende bei insgesamt 118 Eintritten in Fort- und Weiterbildungen ggü. 260 Soll-Eintritten.

# 10,7 %

mehr absolute Integrationen

# 118

FBW Eintritte

### 4.3 Zielgruppenarbeit

Die Zielgruppen im SGB II sind vielfältig. Von jungen Menschen, über Personen mit Flucht- und Migrationsgeschichte, Alleinerziehende bis hin zu gesundheitlich eingeschränkten und Älteren – sie alle zählen zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. In allen Zielgruppen sind durchaus wiederkehrende Elemente zu beobachten, wie z. B. ein geringes Qualifikations- oder Sprachniveau, fehlende soziale und berufliche Netzwerke sowie psychische wie auch physische Problematiken, die oftmals in Wechselwirkung zur Langzeitarbeitslosigkeit stehen.

Exemplarisch sei hier das Qualifikationsniveau der arbeitssuchenden ELB<sup>3</sup> aufgeschlüsselt: Rund 73 % weisen keine abgeschlossene Berufsausbildung auf. 39 % verfügen über keinen oder keinen anerkannten Hauptschulabschluss. 28 % haben die Schule mit einem Hauptschulabschluss verlassen, weitere 13 % mit mittlerer Reife. Personen mit fehlender oder geringer Schul- und Berufsausbildung sind signifikant stark unter den Leistungsberechtigten zu finden und ihre Vermittlung gestaltet sich daher als herausfordernd.

Demgegenüber gibt es markante Unterschiede zwischen und innerhalb der Zielgruppen, die aus der individuellen Lebens- und Erwerbsbiografie resultieren. Somit ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen in der Ansprache, der Beratung und dem jeweiligen Unterstützungsbedarf.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, ist neben dem Instrumenteneinsatz, der im Kapitel 5 näher beleuchtet wird, die Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ein wichtiger Faktor. Sie umfasst u.a. die Kooperation mit Arbeitgebenden, kommunalen Ämtern, der Agentur für Arbeit, Beratungsstellen und Fachdiensten; Schulen, Kammern, Wohlfahrtsverbänden, Bildungsträgern sowie Regionalagenturen. Überregional wird die Vernetzung mit Krankenkassen, der deutschen Rentenversicherung und anderen Jobcentern aktiv vorangetrieben.

# 30

Veranstaltungen

# 30 %

Thema Ausbildung

# 320

Besucher bei Inhouse Jobmesse

#### Arbeitsmarktnahe Kundinnen und Kunden

Für arbeitsmarktnahe Kund\*innen wurden im vergangenen Jahr die Aktivitäten nochmal deutlich gesteigert.

Hier wurden seitens des bewerberorientierten AGS, der Ausbildungsvermittlung sowie den Mitarbeitenden des Durch-Starters große Anstrengungen unternommen. Zahlreiche Angebote richteten sich auf die Vorbereitung der Leistungsberechtigten auf Messebesuche und Unternehmensveranstaltungen. In 2025 beteiligte sich das Jobcenter EN an 30 Veranstaltungen. An den Veranstaltungstagen waren neben dem AGS vielfach Integrationsfachkräfte vor Ort, begleiteten die Leistungsberechtigten, sprachen ebenfalls mit Arbeitgebenden und bauten Netzwerkkontakte aktiv aus.

Aufgrund der Haushaltslage wurde auf die Ausschreibung eines Job-Speed-Datings verzichtet und stattdessen erstmalig im September 2025 eine Inhouse-Jobmesse durch den Arbeitgeberservice organisiert und durchgeführt. Vertreten waren 16 Firmen aus unterschiedlichsten Branchen, dabei hatten sie rund 150 Stellenangebote und 20 Ausbildungsplätze.



<sup>2</sup> Die Ausgabequote seit Januar 2026 hat sich auf 70 % deutlich erhöht

<sup>3</sup> arbeitssuchende ELB sind eine Teilmenge aller ELB und machen im Jobcenter EN etwa 70 % der ELB bzw. 13.100 Personen aus.

## 4. Eingliederungsstrategie

### EGZ – Festanstellung statt Zeitarbeit

Die Eingliederungszuschüsse (EGZ) stellten im Jahr 2025 ein unmittelbar marktintegrativ wirksames Förderinstrument dar und bildeten einen wesentlichen Bestandteil der Vermittlungsarbeit des Jobcenters EN. Mit der Gewährung von EGZ nach den §§ 88 ff. SGB III wird für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein finanzieller Anreiz geschaffen, bei der Besetzung von Stellen auch ELB mit Vermittlungshemmnissen zu berücksichtigen. Im Jahr 2025 förderte das Jobcenter insgesamt 196 neue Arbeitsverhältnisse mit Eingliederungszuschüssen (im Vorjahr 219). Bei der Mehrheit handelte es sich um Vollzeit-Beschäftigungen. Gleichzeitig wurde der Anteil von Beschäftigungsaufnahmen bei Zeitarbeitsfirmen deutlich reduziert. Für die Förderung wurden im Jahr 2025 insg. 1.479.032 Euro aufgewendet (Vorjahr: 1.682.579 €). In dieser Summe sind auch Ausgaben für Förderfälle aus 2024 enthalten, die 2025 weitergeführt wurden.

Trotz der weiterhin hohen Nachfrage ist der leichte Rückgang des Fördervolumens auf die finanziellen Unwägbarkeiten infolge der vorläufigen Haushaltsführung zurückzuführen. Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2025 bei neuen Förderungen teilweise auf eine kürzere Förderdauer gesetzt, immer unter der Maßgabe, dem Ausgleich vorhandener Minderleistungen bezogen auf die Arbeitsleistung weiterhin adäquat Rechnung zu tragen. Ebenso wurden überjährig laufende Förderungen zunächst zurückgestellt.

### Geflüchtete und zugewanderte Menschen Einschnitte bei Integrationskursen

Die im November 2024 beschlossene Änderung der Integrationskursverordnung stellte das Jobcenter im Jahr 2025 vor erhebliche Herausforderungen, welche sich nicht nur in der arbeitsmarktpolitischen Integration von Zugewanderten niederschlugen. Spezialisierte Kurse wie Jugend-, Eltern- und Frauenintegrationskurse wurden nicht mehr in der bisherigen Form fortgeführt. 2025 haben 810 Personen einen Integrationskurs (IK) besucht, wovon allgemeine Integrationskurse den überwiegenden Anteil ausmachten. Auf Alphabetisierungs- und Jugendintegrationskurse entfielen nur 14 % bzw. 4 %. Die Verordnung schränkte die Wiederholungsmöglichkeit nach einer nicht bestandenen Abschlussprüfung deutlich ein (mit Ausnahme von Alphabetisierungskursen). Personen, die das Kursziel nicht erreichten, konnten vielfach nicht weiter gefördert werden. Ein Blick auf die B1-Bestehensquote lässt erahnen, wieviele Teilnehmer\*innen vom Wegfall betroffen sind. Laut vorläu-

figen Zahlen erhalten rund 50 % ein B1-Zertifikat. Weiteren 35 % wird nach Abschluss des Kurses das Sprachniveau A2 bescheinigt.

Die BAMF-Maßnahmen zielten auf eine Effizienzsteigerung, führten aber zu einer Verknappung des Angebots. Dies erschwerte die Beratung und Aktivierung und in der Folge auch die Vermittlung von Bürgergeldbeziehenden.

### Job-BSK kein Kursmodell im Ennepe-Ruhr-Kreis

Aufgrund von Budgetkürzungen im Bundeshaushalt 2025 wurde das Angebot an Berufssprachkursen (BSK) ab dem 1. Januar 2025 deutlich eingeschränkt. 220 Personen besuchten einen DeuFöV-Kurs. Das BAMF setzte stattdessen Prioritäten bei bestimmten Kursarten (BSK mit Zielniveau B2, Job-BSK, Azubi-BSK, Frühpädagogik-BSK und Anerkennungs-BSK), während andere Kurse (z. B. A2, B1, C1, C2) gestrichen wurden. Durch den Entfall der Kurse, insbesondere auf niedrigeren Sprachniveaus (A1, B1), wurde vielen Teilnehmenden die Möglichkeit zum Erwerb oder zur Festigung grundlegender Sprachkompetenzen genommen, was sich in der Vermittlungsarbeit nachteilig auswirkt. Auch bei den 2024 eingeführten Job-Berufssprachkursen (Job-BSK) des BAMF, die eine passgenaue Sprachförderung am Arbeitsplatz unterstützen sollen, ergaben sich erhebliche Umsetzungshürden in organisatorischer, struktureller und kommunikativer Hinsicht.

Die Vorbehalte und Bedenken mittelständischer Unternehmen drehen sich um einen nicht absehbaren zeitlichen Aufwand, fehlende oder nicht ausreichende personelle Kapazitäten zur Organisation sprachbegleiteter Beschäftigungen, oder schlicht auf die Frage, wie Mitarbeitende für die Sprachkurse freigestellt werden können, ohne Produktivität und Betriebsabläufe zu beeinträchtigen.

Aufgrund der berufsspezifischen Anforderungen werden Job-BSK häufig online angeboten, um eine geeignete Gruppengröße zu erreichen. Auf Teilnehmendenseite erwiesen sich Online-Formate jedoch als ungeeignet, weil sowohl sprachliche als auch technische Voraussetzungen vielfach nicht ausreichend vorhanden waren. In der Folge blieb dieses Instrument leider bis auf wenige Ausnahmefälle im Jahr 2025 ungenutzt.

Alternativen erarbeiten und ausbauen  
Insgesamt führten die Veränderungen im Sprachkursbereich zu einem erhöhten Beratungs- und Koordinations-

### Alternativen erarbeiten und ausbauen

Insgesamt führten die Veränderungen im Sprachkursbereich zu einem erhöhten Beratungs- und Koordinations-

# 196

neue EGZ Fälle

# 810

neue IK-Teilnehmende

aufwand im Jobcenter. Von Seiten der Projektkoordination wurden Netzwerke aktiv ausgebaut, um alternative Angebote im Kreis zu eruieren und diese in der Belegschaft bekannt zu machen. Die Beratung durch ICs zum Spracherwerb außerhalb von Integrationskursen ist anspruchsvoller geworden, um individuelle Lösungsansätze und passende Alternativen zu finden. Zu diesen zählten Qualifizierungsangebote mit Sprachanteilen, der Einsatz von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen (AVGS) und drittmittelgeförderte Projekte (z. B. Sprachcafé International oder SprachLernRäume). Dabei lief die Zusammenarbeit mit strategischen Partnern gut, zuverlässig und konstruktiv.

### Junge Erwachsene

Auch im Jahr 2025 realisierte das Jobcenter EN ein vielfältiges Förderangebot für junge Leistungsbeziehende ab 15 Jahren. Die Zielgruppe ist dabei so divers wie die Maßnahmen selbst: von niedrigschwelligen, aufsuchenden sozialintegrativen Angeboten für Jugendliche in prekären Lebenslagen, über Kooperationsveranstaltungen mit Unternehmen, bis hin zu gezielter Nachhilfe zur Sicherung von Ausbildungsabschlüssen. Die Projekte wurden teils eigenverantwortlich durch das Jobcenter, teils durch beauftragte Bildungsträger umgesetzt. Das Angebot wird ergänzt durch ein enges Netzwerk regionaler Dienstleister wie Schuldner-, Drogen- und Wohnungslosenberatung, medizinische und therapeutische Einrichtungen sowie spezielle Projekte für junge Geflüchtete.

Die enge Kooperation mit der örtlichen Agentur für Arbeit spiegelt sich insbesondere in der Jugendberufsagentur (JBA) in Witten wider. Sie ist die gemeinsame Anlaufstelle von Agentur für Arbeit Hagen und Jobcenter EN, unterstützt durch das Amt für Jugendhilfe und Schule der Stadt Witten. Hier finden junge Menschen alle Hilfsangebote rund um den Berufsstart und persönliche Herausforderungen gebündelt unter einem Dach.

## KEIN ABSCHLUSS OHNE ANSCHLUSS

### Übergang Schule – Beruf in NRW gestalten.

Eine wichtige Rolle spielen Angebote im Rahmen der Verantwortungskette der NRW-Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), die von der jeweiligen regionalen Verant-

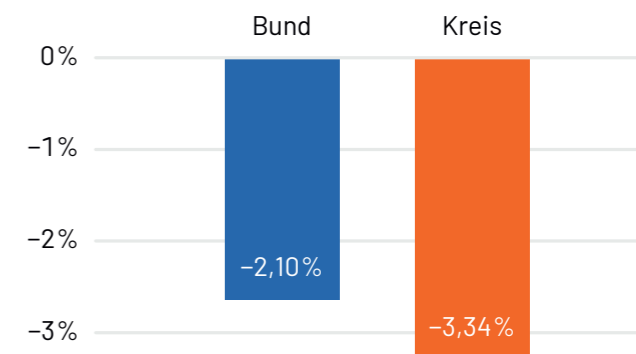
wortungsgemeinschaft umgesetzt werden. Das Jobcenter ist hier einer der zentralen Partner und unterstützt die zahlreichen Formate, die nicht selten mit Beteiligung regionaler Arbeitgeber umgesetzt werden. Gerade diese gemeinsamen Formate, die frühzeitige Unternehmenskontakte und praktische Berufserfahrung fördern, sind ein wirksames Mittel, um den Rückgang erfolgreicher dualer Ausbildungsabschlüsse aufzufangen.

### Zahlen und Daten zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt für junge Menschen

2025 gab es erneut mehr Bewerber\*innen für Ausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr (+90). Die Einmündungsquote ist dabei leicht rückläufig, wobei die absoluten Vermittlungen in Ausbildungen um 25 angestiegen sind. Dies stellt vor dem Hintergrund eines stagnierenden Ausbildungsmarktes eine positive Bilanz dar (2.043 gemeldete Stellen, im Vorjahr 2.046).

Im Hinblick auf die Entwicklung der dualen Ausbildungsverträge gibt es im Ennepe-Ruhr-Kreis einen stärkeren Abfall als im Bundesdurchschnitt:

### Rückgang dualer Ausbildungsverträge 2024–2025



Quelle: Ausbildungsmarktbilanz 2024/25 der Bundesagentur für Arbeit für den Ennepe-Ruhr-Kreis & Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2025

Bei der Jugendarbeitslosigkeit sind leicht sinkende Zahlen zu beobachten. Sie ist im Ennepe-Ruhr-Kreis um ca. 5,4 % gesunken, sodass im Jahresdurchschnitt 759 Menschen unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet waren (im Vorjahr 802). Zu sehen ist, dass viele junge Menschen im Rahmen der Beratung gar nicht oder kaum noch zu erreichen sind. Ein geplantes Projekt zur Schließung dieser Lücke (§ 16h SGB II) wurde aufgrund der unklaren Haushaltslage zurückgestellt und wird erst im Frühjahr 2026 realisiert.

Bewerber*innen für Berufsausbildungsstellen (nur SGB II)	Berichtsjahr 2023/2024 Stand 09/2024	Berichtsjahr 2024/2025 Stand 09/2025	Veränderung zum Vorjahr	
Gesamt	659	749	+90	14 %
In Ausbildung vermittelt	301	326	+25	8 %
Unversorgt	14	58	+44	314 %
<b>Einmündungsquote</b>	<b>45,68 %</b>	<b>43,52 %</b>		<b>-2,16 %</b>

**Praktikumspoint statt Telefonbewerbung – Perspektive Ausbildung ausgelaufen**

Das Format „Perspektive Ausbildung“, das während der Corona-Pandemie im Rahmen von KAOA entwickelt wurde, endete in 2025. Alle Partner\*innen der Verantwortungskette stimmten überein, dass zum einen der organisatorische Aufwand in keinem angemessenen Verhältnis zum Ergebnis stand und zum anderen wenig zielgruppengerecht ist.

Ziel war, unversorgten Jugendlichen über informelle Kurzbewerbungen in Osterferienpraktika zu vermitteln, mit der Option, im Sommer eine Ausbildung zu beginnen. Die Bewerbungen erfolgten über Telefonkonferenzen mit Jugendlichen und Betrieben, moderiert von Beratungsfachkräften des Jobcenters und der Agentur für Arbeit. Es wurde durchweg deutlich, wie schwer Jugendlichen die telefonische Kommunikation fällt, so dass im kommenden Jahr auf einen persönlichen Austausch an den sog. Praktikumpoints gesetzt wird. Diese werden erstmalig bei den regionalen Azubi-Speed-Datings angeboten.

**Vorbereitungsworkshops im Jobcenter EN – Fit für den Kontakt mit Unternehmen**

2025 boten Mitarbeitende des Jobcenters erfolgreich Gruppenveranstaltungen für junge, nicht mehr schulpflichtige Leistungsberechtigte an, die sich für Praktika, Einstiegsqualifizierungen oder duale Ausbildungen interessieren. Im Fokus standen praxisnahe Vorbereitungen: von Verhaltensregeln für Azubi-Speed-Datings und Ausbildungsmessen über Rollenspiele zu Bewerbungsgesprächen (z. B. Elevator Pitch) bis hin zur Erstellung individueller Bewerberflyer mit Foto für den Einsatz an Unternehmensständen. So gerüstet nahmen die Jugendlichen dann an den regionalen Veranstaltungen teil und konnten die Betriebe von ihren Qualitäten überzeugen.

**Was das Jobcenter EN sonst noch beschäftigt hat:**

Hinter dem etwas sperrigen Begriff „Schülerinnen- und Schülerdatenübermittlungsgesetz“ § 31a SGB III steckt die Idee, die Zusammenarbeit zwischen Schulen, der Bundesagentur für Arbeit und – in einem zweiten Schritt – nun auch den zuständigen Kommunen insbesondere auf digitalem Wege zu verbessern. Ziel ist es, Schüler\*innen ohne konkrete Anschlussperspektive frühzeitig zu identifizieren und passgenau zu unterstützen. Die im Juli '25 verabschiedete Novelle des Gesetzes NRW regelt und erweitert insbesondere die Datenübermittlung, um Schüler\*innen ohne konkrete Anschlussperspektive zeitnah zu erreichen und zu vermitteln.

# § 31a

Zusätzliche Angebote für Schüler\*innen ohne Anschlussperspektive

Obwohl Jobcentern eine zentrale Rolle bei der Betreuung von leistungsberechtigten Jugendlichen ab 15 Jahren zukommt, finden sie in den offiziellen Prozessabläufen (s. neues Landeskonzept KAOA) nur am Rande Erwähnung. Eine klare Rollendefinition und frühzeitige Einbindung der Jobcenter in die konzeptionellen Überlegungen wären hier sinnvoll, um die Unterstützung noch effektiver zu gestalten.

**Rehabilitand\*innen und (schwer-)behinderte Menschen Institutionsübergreifende Kooperationen im Re- habilitationsprozess**

Aus den Erfahrungen und auf Basis der guten Zusammenarbeit im Projekt PRO AKTIV im Rahmen des Modellvorhaben rehapro, das am 31.12.2024 geendet hat, entstand die Kooperationsvereinbarung mit der DRV Westfalen, die ab 01.01.2025 als Grundlage für eine langfristige Zusammenarbeit im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben dient.

# Wegweisendes Modell Kooperationsvereinbarung mit der Deutschen Rentenversicherung Westfalen

Während die bundesweite Verfahrensabsprache zur Kooperation der am Rehabilitationsprozess beteiligten Institutionen den Rahmen für die Zusammenarbeit und die gemeinsame Teilhabeplanung festlegt, hat das Jobcenter intensiv daran gearbeitet, die gesetzlichen Vorgaben in nachhaltigen und strukturierten Prozessen umzusetzen.

Neben standardisierten Prozessen beinhaltet die Kooperationsvereinbarung auch die Möglichkeit zur Fallbesprechung vor der Antragstellung auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, einschließlich einer Einverständniserklärung der Bürger\*innen zum Datenschutz. Weitere Bestandteile sind eine Übersicht lokaler Ansprechpartner\*innen, ein Begleitschreiben zur Antragstellung und ein Ablaufplan, der den Rehabilitations- und Integrationsprozess darstellt. Diese Vereinbarungen sollen als Blaupause für weitere Kooperationen dienen und auch von anderen Jobcentern und RV-Trägern übernommen werden.

Das Jobcenter EN hat landesweit die Kooperationsvereinbarung in verschiedenen Gremien und Fachtagen (in der Regel gemeinsam mit der DRV Westfalen wie auch dem Jobcenter Märkischer Kreis) vorgestellt und für ihre örtliche Implementierung geworben.

Hinzu kam, ebenfalls ab dem 01.01.2025, die Übernahme der Zuständigkeit für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) durch die Agentur für Arbeit.

Das Jobcenter EN hat es hier geschafft, die Prozesse mit der örtlichen Arbeitsagentur und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen „im Gleichklang“ miteinander zu vereinbaren.

Nicht zuletzt aus diesen intensivierten Kooperationen resultierte ein umfangreicher Umstrukturierungsprozess im Bereich Rehabilitation, Behinderung und Schwerbehinderung im Jobcenter EN, um dem veränderten Bedarf besser gerecht werden zu können.

So werden nun Rehabilitand\*innen und Personen im Antragsprozess für eine berufliche Rehabilitation von Fallmanager\*innen betreut und während des gesamten Prozesses unterstützt. Die Fallmanager\*innen verstehen sich seither als Multiplikator\*innen und Expert\*innen für Re-

habilitation und Gesundheit innerhalb ihrer Teams und als Ansprechpartner\*innen für die Kostenträger. Dies hat den Vorteil, dass Wissen gebündelt zur Verfügung steht und die Kostenträger feste Ansprechpersonen vor Ort haben, so dass Bürger\*innen „aus einer Hand“ beraten werden können.

Zusätzlich widmen sich zwei Mitarbeitende des Arbeitgeberservices gezielt der Beratung von Arbeitgebern und der Vermittlung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Arbeit. Hier wurden die Ressourcen 2025 ausgeweitet, um den gestiegenen Anforderungen besser gerecht werden können. Die enge Kooperation der Institutionen im Rehabilitationsprozess wird durch regelmäßige Austauschtreffen mit den jeweiligen Rentenversicherungsträgern begleitet, die dazu beitragen, den Informationsfluss zu verbessern und die Akzeptanz zu erhöhen. Diese Treffen fördern nicht nur den Austausch von Fachwissen, sondern stärken auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit. Sie ermöglichen es, konkrete Anliegen und Fragestellungen zu besprechen, Lösungen zu finden, die weitere Vorgehensweise gezielt zu planen und Abläufe und Kommunikationsformate weiter zu optimieren. So können individuelle Maßnahmen besser aufeinander abgestimmt und an die Bedürfnisse der Rehabilitand\*innen angepasst werden.

Im Projektbereich wurde das etablierte Vermittlungsprojekt für gesundheitlich stark eingeschränkte und (schwer-)behinderte Menschen „§ 45 Inka EN“ neu ausgeschrieben und ab Juli 2025 erfolgreich fortgeführt. Die Neuauflage wurde um Fragen der beruflichen Rehabilitation und der geänderter Bedarfe erweitert. Zudem hält nun die Agentur für Arbeit Hagen speziell für Rehabilitand\*innen Plätze in der Maßnahme bereit.

**teamw()rk**

Das Programm teamw()rk ist bereits seit 10 Jahren im Jobcenter EN etabliert und verfolgt das Ziel, die individuelle Gesundheitsprävention bei Leistungsbeziehenden zu stärken, indem diese durch Beratungsgespräche begleitet werden und freiwillig an maßgeschneiderten Präventionsangeboten teilnehmen können. Gleichzeitig soll nunmehr die nachhaltige Verankerung gesundheitsfördernder Strukturen in der Kommune vorangetrieben werden. Nach einer ruhigen Phase im Jobcenter EN sollten die Aktivitäten 2025 „richtig Fahrt aufnehmen“.

## 4. Eingliederungsstrategie

Gleichzeitig soll nunmehr die nachhaltige Verankerung gesundheitsfördernder Strukturen in der Kommune vorangetrieben werden. Nach einer ruhigen Phase im Jobcenter EN sollten die Aktivitäten 2025 „richtig Fahrt aufnehmen“.

So wurden die Angebote des Programms allen im Ennepe-Ruhr-Kreis ansässigen Bildungsträgern im Mai 2025 vorgestellt und beworben. Anschließend konnten in einem Online-Austausch konkrete Fragen geklärt und direkte Kontakte zu teamw()rk hergestellt werden. Denn die Umsetzung ist auf die Anbindung an das bestehende Maßnahmenportfolio fokussiert, um den guten Kontakt der Träger zu den teilnehmenden ELB als Wegbereiter der Gesundheitsförderung zu nutzen.

Zu den zentralen Bausteinen des Programms zählten Präventionsgutscheine, das Webportal portALO für Multiplikator\*innen und Leistungsberechtigte, Schulungen sowie der Aktionskoffer mit 50 kostenfreien Angeboten. Diese wurden weiterhin beworben und insbesondere von Fallmanager\*innen in Beratungen mit gesundheitlich eingeschränkten ELB eingebunden. Die nachhaltige Integration ins Portfolio des Jobcenters ist geschafft: Ab Mitte des Jahres 2025 wurden neun Angebote bei drei Bildungsträgern durchgeführt. Die Angebotspalette erstreckte sich über die Themen Stressmanagement, progressive Muskelentspannung, Rückengesundheit, gesunde Ernährung, Schlaf sowie psychische Gesundheit. Fast 80 leistungsberechtigte Bürger\*innen konnten von diesen Präventionsleistungen der Krankenkassen profitieren. Für die neue Förderphase ab 2026 konnte eine weitere Kooperationsvereinbarung abgeschlossen werden, so dass wiederum 40.000 € für den EN-Kreis zur Verfügung stehen werden.

### Frauen und Erziehende

#### Herausforderungen umfassen mehr als nur Kinderbetreuung

Frauen und Erziehende im SGB-II-Bezug stehen beim Wiedereinstieg in den Beruf vor vielfältigen Herausforderungen.

Neben der Organisation von Familie und Beruf erschweren unflexible Betreuungszeiten, fehlende Notfalllösungen und finanzielle Einschränkungen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Längere Unterbrechungen führen häufig dazu, dass Qualifikationen, insbesondere im digitalen Bereich, veralten und sowohl berufliche als auch soziale Netzwerke an Bedeutung verlieren. In anderen Fällen sind mangelnde Deutschkenntnisse ein Hindernis. Psychosoziale Belastungen wie Stress oder ein geringes Selbstbewusstsein, sowie strukturelle Barrieren – etwa Diskriminierung oder

die begrenzte Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitsplätzen – erschweren den (Wieder-)Einstieg zusätzlich.

Strategisch hat man in der Vergangenheit auf ein breites diversifiziertes und zielgruppenspezifisches Angebotsportfolio gesetzt. Davon ist das Jobcenter im vergangenen Jahr etwas zurückgetreten und hat Projekte wie z. B. „Berufliche Integration von Migrantinnen (BIM)“ nicht wieder ausgeschrieben. Das Projektangebot für Migrantinnen mit geringen Deutschkenntnissen brachte nicht die gewünschten Erfolge im Spracherwerb und der allgemeinen gesellschaftlichen Integration. In den neu aufgelegten Projekten können berufsbezogene Sprachmodule im Bedarfsfall flexibel mit angeboten werden. Ansonsten partizipieren alle Teilnehmenden vom allgemeinen Regelangebot.

Das ausgelaufene Projekt „§ 45 Mütter in Arbeit (MiA)“ bestätigt die o. g. Erfahrungen. In beiden Losen an den Standorten Witten und Gevelsberg zeigte sich, dass fehlende bzw. unzureichende Kinderbetreuung, mangelnde Deutschkenntnisse und fehlende berufliche Erfahrungen in den meisten Fällen die größten Hürden bei der Vermittlung der Mütter in Arbeit darstellen. So erhalten Frauen und Familien keinen Betreuungsplatz in der OGS, wenn sie kein Beschäftigungsverhältnis nachweisen können. Ohne ausreichende und verlässliche Kinderbetreuung wiederum ist eine Beschäftigungsaufnahme nicht realisierbar.

Mit dem Schuljahr 2026/2027 wird zwar ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung eingeführt, dieser gilt aber zunächst nur für die Kinder der ersten Klasse. Mit jedem Folgejahr wird der Anspruch um eine Klassenstufe ausgeweitet, sodass mit dem Schuljahr 29/30 der Anspruch auf Ganztagsbetreuung für die Klassen 1 bis 4 gelten wird. Während die Kinderbetreuungssituation in Witten sehr angespannt ist, scheint sie sich im südlichen EN-Kreis in den letzten Jahren etwas entspannt zu haben. Allerdings fällt auch hier auf, dass die Teilnehmerinnen Unterstützung seitens des Projektträgers benötigen, um eine tragfähige Kinderbetreuung für eine zukünftige Beschäftigung oder Ausbildung zu organisieren.

Die mangelnden Deutschkenntnisse stellen eine weitere große Hürde im Integrationsprozess dar. Die zuvor beschriebenen Kürzungen im Sprachkursbereich treffen Mütter besonders hart. Vielfach wird in jungen Familien mit zunächst der Mann mit einem Deutschkurs oder einem Arbeitsplatz „versorgt“, während die Mutter die Betreuung der Kinder übernimmt.

So kommt es, dass viele der zugewanderten Frauen auch im Projekt MiA – hier machten sie einen Anteil von 75 %

## teamw()rk

### für Gesundheit und Arbeit

Kooperation zwischen gesetzlichen Krankenkassen und Jobcentern/Agenturen für Arbeit mit dem Ziel, die Gesundheit arbeitsloser Menschen zu fördern, ihre Lebensqualität zu verbessern und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.



aus – geringe Deutschkenntnisse besitzen, obwohl sie seit vielen Jahren in Deutschland leben.

### Ansätze zur Stärkung

Neben eigenen Ausschreibungen wie dem Nachfolgeprojekt von MiA, welches die Zielgruppe konkret anspricht, beteiligt sich das Jobcenter EN an Initiativen und Veranstaltungen, die über externe Fördertöpfe finanziert und bspw. durch Regionalagenturen und Träger umgesetzt werden und berät aktiv dazu. Auch wenn diese Vorhaben jeweils nur eine begrenzte Reichweite haben, ergänzen sie in der Gesamtstrategie und erzielen in der Gesamtschau spürbare Effekte.

**MIRA** „Mentoring für qualifizierte Frauen mit Zuwanderungsgeschichte oder Fluchterfahrung zur Integration in den regionalen Arbeitsmarkt“: Im Juni 2025 endete die Pilotphase des Projekts des Kompetenzzentrum Frau & Beruf Märkische Region. Das aus Mitteln des Landes NRW finanzierte Pilotprojekt unterstützt zugewanderte qualifizierte Frauen bei der Integration in den regionalen Arbeitsmarkt mit Hilfe eines Mentoringprogramms. Von den zehn Teilnehmerinnen hat gut die Hälfte eine direkte berufliche Anschlussperspektive gefunden. Um nur einige Beispiele zu benennen, konnte für eine ukrainische Betriebswirtin ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei einer Sparkasse gefunden werden, eine ukrainische Juristin hat eine Ausbildung zur Erzieherin begonnen und eine Theologin hat eine Tätigkeit in der Pflege aufgenommen. Mit den anderen Teilnehmerinnen konnte jeweils eine berufliche Anschlussperspektive vorbereitet werden. Neben diesen erfreulichen Verläufen gehört auch die Abschiebung einer aus Kirgistan stammenden Hochschullehrerin nach ihrer Teilnahme zur Projektrealität. Insgesamt wurde die Pilotphase als erfolgreich bewertet. Die hier

gemachten Erfahrungen fließen in einen weiteren Durchlauf ab September 2025 in Hagen ein.

**TEP** „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“. Bereits seit 2009 gibt es das Landesprogramm. Dieses Beratungsangebot hat sich mittlerweile in der Region fest etabliert. Seit 2015 ist die Perspektiv gGmbH Projektträger des Landesprogramms. TEP unterstützt Menschen mit Familienverantwortung bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz in Teilzeit und gibt Hilfestellung, um Familie und Ausbildung zu vereinbaren. Die Teilnehmenden werden gecoacht, qualifiziert und beruflich vorbereitet und während der ersten Ausbildungsmonate individuell begleitet. Darüber hinaus werden Betriebe über die Möglichkeiten der Berufsausbildung in Teilzeit beraten und bei der Umsetzung unterstützt.

**WelcomeHer** Im November 2025 fand zum dritten Mal in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet und verschiedenen anderen Akteur\*innen der Info-Tag für Frauen mit internationaler Familiengeschichte „WelcomeHer“ statt. Dieses Angebot hat sich für die Zielgruppe der Frauen mit internationaler Familiengeschichte bewährt und wurde wegen der guten Resonanz ein weiteres Mal durchgeführt. Rund 30 Träger präsentierten ihre Informationen und Beratungsangebote zu Themen wie Bildung, Arbeitsmarktintegration, Spracherwerb, Gesundheitsvorsorge, Kinderbetreuung, Unterstützungsleistungen

für Familien und kulturelle Teilhabe.

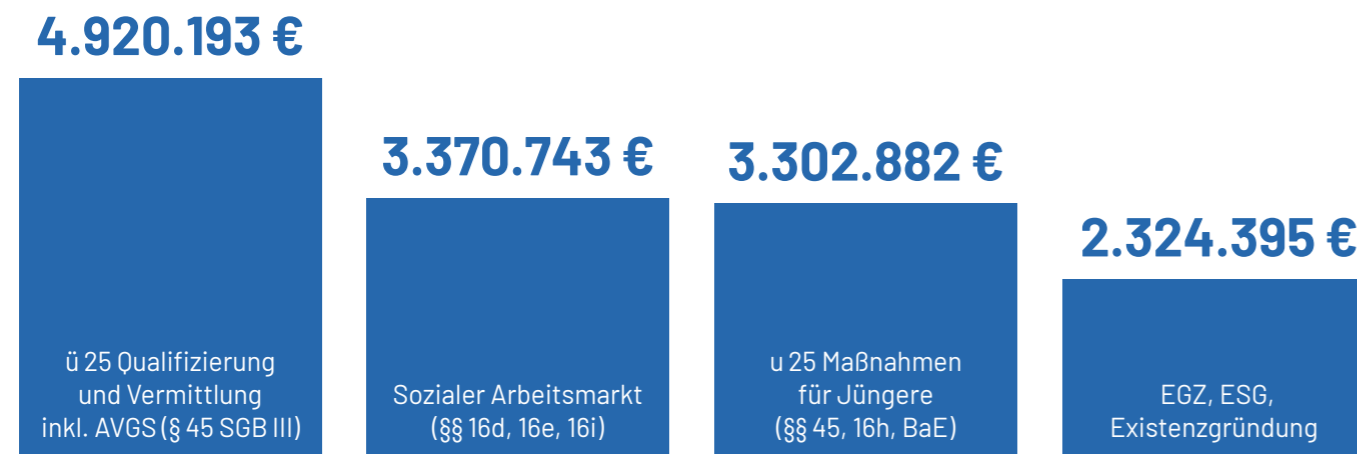
Die beteiligten Träger kamen aus verschiedenen Bereichen, von kommunalen Einrichtungen über Wohlfahrtsverbände bis hin zu Initiativen aus der Migrationsarbeit, und boten persönliche Gespräche, Infostände und die Möglichkeit Bewerbungsfotos zu erstellen an. Rund 400 Frauen nutzten die Gelegenheit zum Austausch, Netzwerken und Orientierung.



## 5. Eingliederungsinstrumente

### 5.1 Budgeteinsatz und Budgetverteilung

Die Eingliederungsmittel für 2025 waren auskömmlich. Die lange Periode der vorläufigen Haushaltsführung hatte jedoch unmittelbare Auswirkungen auf die Mittelverausgabung. Auf Basis des ersten Haushaltsschreibens aus Januar wurden insbesondere Ausschreibungen oder Langzeitförderungen nach §§ 16e und 16i SGB II, die umfassende Mittelbindungen in die Folgejahre erwirken (sog. Verpflichtungsermächtigungen), zurückgehalten bzw. sparsam beschieden. Auch in anderen Instrumenten wurden die Mittelabflüsse in der ersten Jahreshälfte reguliert, um möglichst lange flexibel und handlungsfähig zu bleiben. Ende Juni wurden dem Jobcenter EN weitere 2 Mio € durch das BMAS bereitgestellt, womit die für das Jahr verfügbare Gesamtsumme erreicht wurde. Offiziell beendet war die vorläufige Haushaltsführung dann im Oktober 2025. Diese zusätzlichen Mittel konnten bis zum Jahresende nicht verausgabt werden, obschon Instrumente wie AVGS, EGZ sowie Maßnahmeaufstockungen verstärkt eingesetzt wurden. Der verbleibende Zeitraum bis Dezember war jedoch für derartig hohe Mittelabflüsse zu kurz.



Mittelabflüsse bezogen auf Zielgruppen/-bereiche

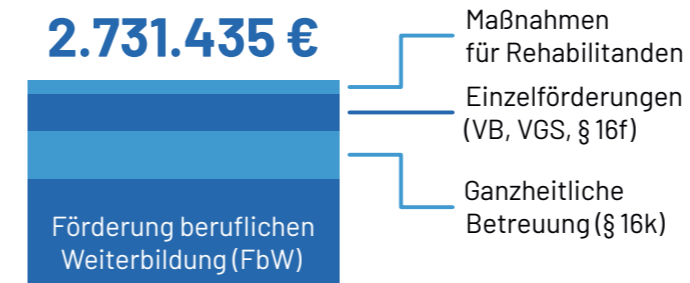
### Eingliederungsmittel 2025

Ist-Einnahmen	
Mittelzuweisung klassische Eingliederung „Basisinstrumente“	21.288.289 €
Mittelzuweisung Jobperspektive § 16e SGB II a. F.	316.726 €
<b>Einnahmen Eingliederungsmittel gesamt</b>	<b>21.605.015 €</b>
Einnahmen aus Rückforderungen (nur nachrichtlich)	59.302 €
Zusätzliche Mittel aus dem Passiv-Aktiv-Transfer im Rahmen des § 16i SGB II	811.567 €

Ist-Ausgaben	
Klassische Eingliederung „Basisinstrumente“	16.332.924 €
Jobperspektive § 16e SGB II a. F.	316.726 €
<b>Ausgaben Eingliederung gesamt</b>	<b>16.649.650 €</b>
Entnahme Verwaltungsmittel	2.623.546 €
<b>Ausgaben Eingliederungsmittel gesamt</b>	<b>19.273.196 €</b>
Zusätzliche Mittel aus dem Passiv-Aktiv-Transfer im Rahmen des § 16i SGB II	811.567 €

Die Mittelabflüsse bezogen auf Zielgruppen bzw. -bereiche sind der unteren Grafik zu entnehmen. Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen für Personen über 25 Jahre machten den größten Posten aus. Aktivitäten im sog. Sozialen Arbeitsmarkt wie auch Projekte für Personen u25 schlugen sich im Budget etwa gleichstark nieder. Die Übertragung der Kostenträgerschaft von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW) sowie für Rehabilitand\*innen ließen diese Posten deutlich schrumpfen, da nur noch bestehende Teilnahmen ausfinanziert wurden.

Die Mittelverteilung aufgeschlüsselt nach einzelnen Instrumenten stellt sich wie folgt dar: Den größten Anteil mit rund 39 % des Eingliederungstitels machen Projekte und Maßnahmen nach § 45 SGB III aus, die sich an nahezu alle Zielgruppen richten. Weitere 23 % des Budgets flossen in beschäftigungsfördernde und -erhaltende Instrumente wie Eingliederungszuschüsse (EGZ), Einstiegsgeld (ESG) aber auch Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) sowie Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex). Rund 8 % entfielen auf besonders niederschwellige Instrumente wie §§ 16h und 16k SGB II. Instrumente des Sozialen Arbeitsmarktes haben insgesamt 19 % des Eingliederungstitels gebunden. Für geförderte Beschäftigungen nach §§ 16e und 16i SGB II wurden aufgrund der anfänglichen finanziellen Unsicherheiten deutlich weniger Mittel als im Vorjahr verausgabt (-663.700€). Für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen nach § 16d SGB II wurde hingegen mehr als im Vorjahr ausgegeben und machte mit 1.622.613€ gut 10 % des Gesamtvolumens aus.



39%

Projekte nach § 45, die sich an nahezu alle Zielgruppen richten

23%

Beschäftigungsfördernde und -erhaltende Instrumente (EGZ, ESG, BaE, AsAflex)

19%

Instrumente des Sozialen Arbeitsmarktes (AGH, §§ 16i, 16e n.F.)

8%

Niederschwellige Instrumente nach §§ 16h und 16k

11%

Sonstige

Mittelverteilung auf einzelne Instrumente

## 5. Eingliederungsinstrumente

### 5.2 Instrumenteneinsatz

Das Jobcenter EN setzt auf drei Bereiche. Das sind 1. Vergabemaßnahmen, die von Trägern durchgeführt werden, 2. die Gewährung von Einzelförderungen sowie 3. Instrumente nach §§ 16 d, e, i SGB II, die intern dem Bereich Sozialer Arbeitsmarkt zugeordnet sind.

Im Jahr 2025 wurden 16 unterschiedliche Projektangebote für Menschen unter und über 25 Jahren vorgehalten. Darunter fallen Maßnahmen nach § 45 sowie §§ 16h und 16k. Das Projekt „§ 45 Berufliche Integration von Migrantinnen“ wurde nach der ersten Optionsziehung nicht weitergeführt – die erzielten Ergebnisse ließen eine Fortsetzung nicht zu. Stattdessen war ein Projekt ebenfalls für Migrant\*innen in Planung, welches eine breitere Zielgruppe ansprechen sollte. Aufgrund der vorläufigen Haushaltsführung wurde diese Ausschreibung wie auch ein geplantes Job-Speed-Dating zunächst zurückgestellt. Für junge Erwachsene wird das Angebot durch die BaE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach § 76 SGB III) und AsA flex (§§ 74 – 75a SGB III)

ergänzt, welche den Weg in die Berufsausbildung bzw. deren erfolgreiches Durchlaufen zum Ziel haben. Ohne Aufstockungen hält das Jobcenter EN damit 827 Teilnehmerplätze vor.

Die Auslastung der Maßnahmen lag im Jahresverlauf durchschnittlich bei 98-100 %. Volle Wartelisten verdeutlichen den Bedarf an weiteren Plätzen. Als im Juni vom BMAS eine Mittelserhöhung angekündigt wurde, konnten endlich die notwendigen Aufstockungen erfolgen. Das Platzangebot wurde um knapp 150 weitere Plätze ergänzt. Die Steigerung hätte aus Jobcentersicht sogar noch stärker ausfallen können, jedoch konnten auf Trägerseite die Projektanpassungen personell nicht so schnell umgesetzt werden. Die unsichere Finanzsituation ab Ende 2024 schlug sich auf die Personalpolitik der Träger insofern nieder, als dass sie Mitarbeitende in anders finanzierten Projekten einsetzen oder aber freisetzen mussten. Es bedurfte Zeit das erforderliche Personal für die Projekt-aufstockungen bereitzustellen.

# 827

reguläre Projektplätze

# 440

neue ESG Fälle

Der Standort der Projektplätze ist prozentual an die ELB-Zahlen der drei Jobcentergebiete Süd (Gevelsberg, Schwelm, Ennepetal, Breckerfeld und Sprockhövel), Hattingen und Nord mit Witten, Wetter, Herdecke angelehnt. Die regulären Teilnehmerplätze sind innerhalb der Balken dargestellt. Aufstockungen sind der letzten Spalte zu entnehmen. Sie bildet die maximale Aufstockungszahl im Jahresverlauf ab.

Das Projektgeschäft wird durch sog. Einzelförderungen ergänzt. Sie umfassen Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, Einstiegsgeld, Eingliederungszuschüsse aber auch die freie Förderung nach § 16f. Beim Einstiegsgeld sind die Ausgaben zum Vorjahr leicht angestiegen. In 2025 gab es insgesamt 564 laufende Förderfälle, darunter 440 neu bewilligte Förderungen mit einer Laufzeit ab 2025. Dies ist ein Plus von 6 Fällen ggü. dem Vorjahr. Bei den Eingliederungszuschüssen wurden 23 Fälle weniger als im Vorjahr bewilligt. Das Vermitt-

lungsbudget ist ebenfalls leicht zurückgegangen. 100 Förderungen beziehen sich auf die Arbeits- und Ausbildungsaufnahme (36 % des Finanzvolumens). Der Rest geht zulasten von Bewerbungsbemühungen.

Im Bereich „Sozialer Arbeitsmarkt“ machen Arbeitsgelegenheiten (AGH) und Förderungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i den größten Anteil aus. § 16i Beschäftigungen wurden aus bereits benannten Gründen in 2025 nur sehr verhalten neu bewilligt. Von insgesamt 92 laufenden Förderfällen wurden nur 3 neu aufgenommen.

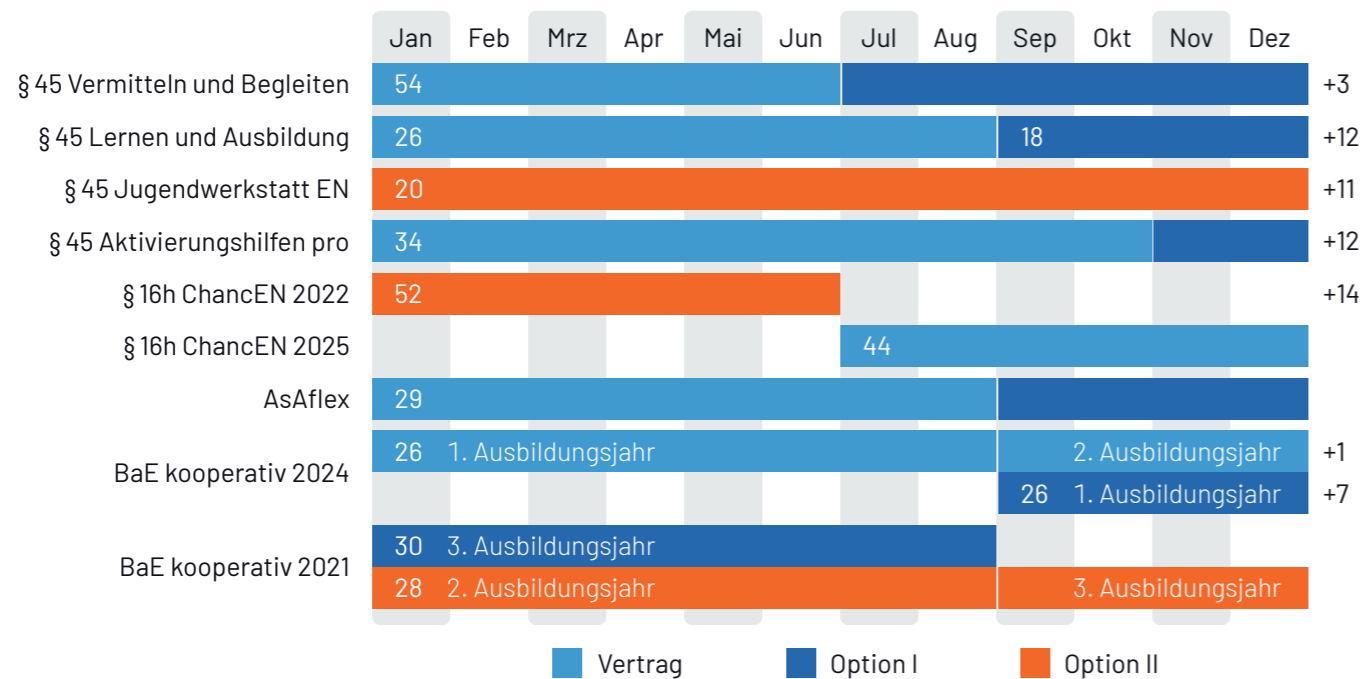
Bei der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e n. F. gab es nur 8 Förderfälle, von denen lediglich 3 neu in 2025 begannen.

# 92

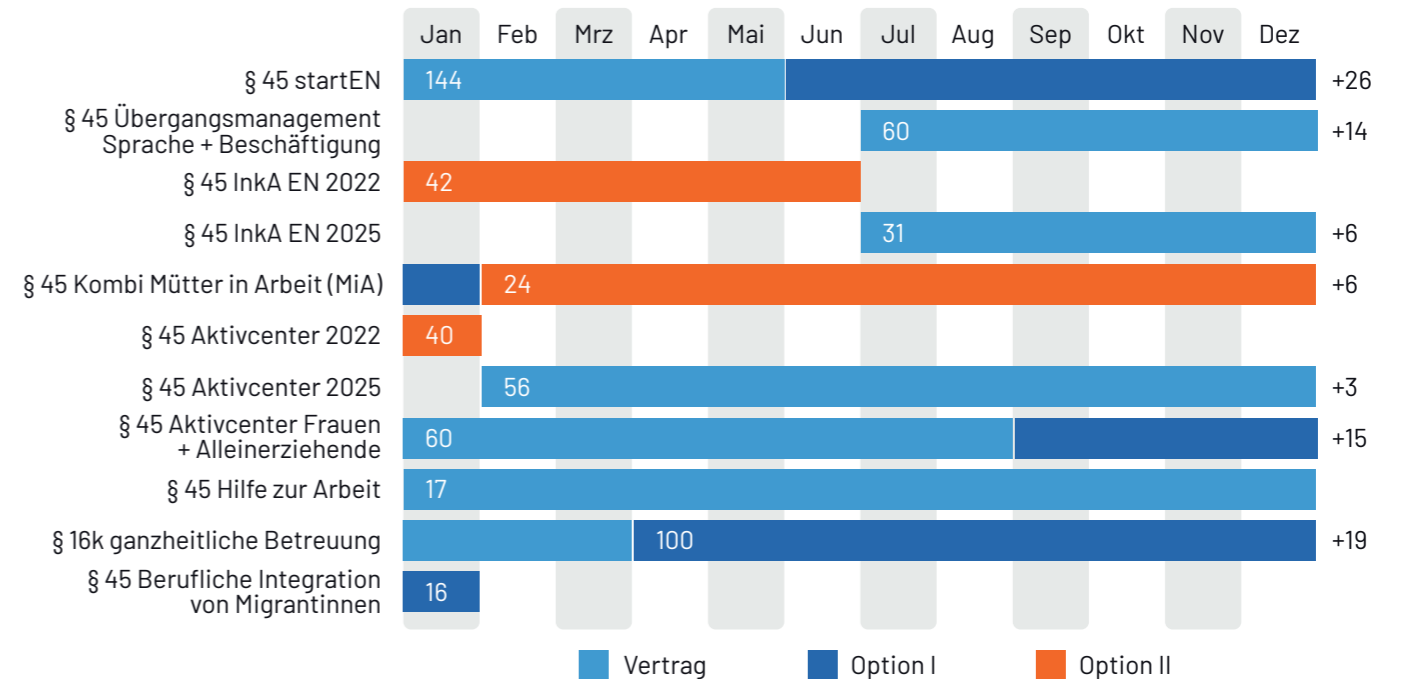
laufende § 16i Förderungen

Zu den geförderten Beschäftigten gehört auch die Jobperspektive nach §16e a. F.. In 2025 liefen noch 15 Beschäftigungen über dieses Instrument. Die Mittel wurden bis Ende 2025 in einem gesonderten Objekt verwaltet.

Projekte für u25



Projekte für ü25



## 5. Eingliederungsinstrumente

### Arbeitsgelegenheiten

Im Jahr 2025 konnte das Jobcenter EN insgesamt 17 Projekt-AGHs mit 275 Teilnehmendenplätzen anbieten. Im dritten Quartal konnten aufgrund der sich entspannenden Haushaltslage und der hohen Nachfrage Aufstockungen in einigen Projekten um insgesamt 57 Plätze realisiert werden, sodass insgesamt 332 Teilnehmendenplätze zur Verfügung standen. Neben den Projekt-AGHs wurden außerdem 28 Einzel-AGH-Plätze angeboten.

Insgesamt nahmen 587 Teilnehmende an den AGH-Maßnahmen teil (328 männlich, 259 weiblich). Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden lag bei 46,56 Jahren. Die Dauer der Teilnahme variierte je nach individueller Situation und Maßnahme. Im Durchschnitt nahmen die Teilnehmenden 150,19 Tage an der AGH teil, wobei die Hälfte der Teilnehmenden mehr als 150 Tage in den Maßnahmen verbrachte.

Die Gruppenkonstellationen der Teilnehmenden waren sehr heterogen. Insgesamt kamen 31 Nationalitäten zusammen, was die Diversität der

Gruppen widerspiegelt. Die Bandbreite an Vermittlungshemmnissen, Bildungsniveau, Sprachkenntnissen und ähnliches war ebenfalls groß. Die Träger mussten sich mit einer Vielzahl von Herausforderungen auseinandersetzen. Trotz dieser schwierigen Ausgangsbedingungen und vor allem trotz der Nachrangigkeit des Instruments konnten jedoch erfreuliche Vermittlungsquoten erzielt werden. Deutlich wird daran auch, dass Beschäftigung stabilisierend wirkt und dies den Weg in den Arbeitsmarkt ebnet.

# 360

AGH Plätze

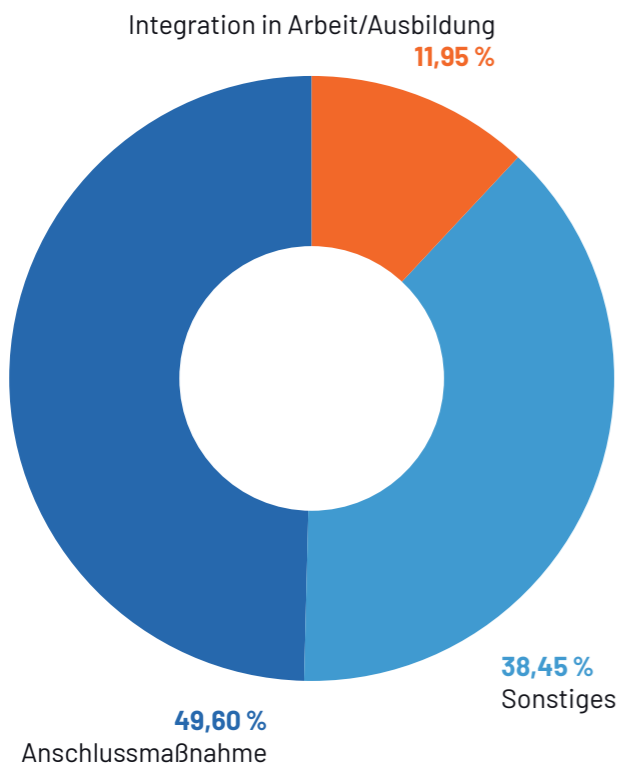
### Wirksamkeit von AGH-Beschäftigung

Die AGHs haben sich auch im Jahr 2025 als wertvolles Instrument zur Förderung der Integration Langzeitarbeitsloser bestätigt. Mit der Aufstockung der Plätze und der Vielfalt der angebotenen Maßnahmen konnte das Jobcenter EN eine hohe Zahl an ELB erreichen und positive Ergebnisse erzielen. Die wenn auch vereinzelt erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und Sprachkursen zeigt, dass AGHs nicht nur als Übergangslösung, sondern auch als Chance für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit betrachtet werden können.

# 587

AGH Teilnehmende

### Verbleibe aus insgesamt 502 Maßnahmebeendigungen



### § 16a Kommunale Eingliederungsleistungen

Die kommunalen Dienstleistungen nach § 16a SGB II bleiben wesentlicher Bestandteil im Portfolio des Jobcenters EN. Erst wenn Kinderbetreuungs-, Sucht- und Schuldenprobleme wie auch psychosoziale Fragestellungen geklärt sind und die leistungsberechtigten Bürger\*innen im engeren Sinne „prozessfähig“ sind, kann es in Richtung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt gehen.

Träger dieser Leistungen sind nach dem Gesetz die Kommunen. Dabei werden die großen Beratungskomplexe „Sucht“ und „Schulden“ im Ennepe-Ruhr-Kreis von externen Trägern übernommen. Die psychosoziale Betreuung wird durch den sozialpsychiatrischen Dienst des Ennepe-Ruhr-Kreises übernommen. 253 von insgesamt 346 Förderfällen der kommunalen Leistungen wurden in die Schuldnerberatung zugewiesen. Bei den anderen Leistungen ist davon auszugehen, dass viele Leistungsberechtigten ohne Zuweisung des Jobcenters die Beratungsstellen aufgesucht haben. Zu diesen Leistungen kommen noch Ausgaben für die psychosoziale Betreuung im Frauenhaus hinzu. Dieser Posten macht mehr als die Hälfte der Gesamtausgaben aus. Die Ausgaben insgesamt beliefen sich im vergangenen Jahr auf 792.303 Euro.

### Aktualisierung der Kooperationsvereinbarung

Im Ennepe-Ruhr-Kreis bestehen Vereinbarungen auf der kommunalen Ebene, um den leistungsberechtigten Bürger\*innen verbindlichen Zugang zu kommunalen Leistungen zu ermöglichen. Nach vielen Jahren guter Praxis ging es 2025 unter anderem darum, die Kooperationsvereinbarung des Jobcenters mit den Suchtberatungsstellen zu aktualisieren, die die Prozesse mit dem Jobcenter im Rahmen der kommunalen Beauftragung gesondert regelt.

Das Ziel bestand darin, konzeptionell die Selbstverantwortung und das Empowerment in der Suchtberatung zu stärken, wie es dort nunmehr Standard ist, ohne die Interessen und damit die Einbindung des Jobcenters in den Beratungsprozess aus dem Blick zu verlieren. Dass dabei schlussendlich der Prozess gestrafft werden konnte, wurde von allen begrüßt.

### 5.3 Erfolgreiche Projektbeispiele

#### Projekt: Übergangmanagement in Sprache und Beschäftigung

Vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklungen im Sprachkursbereich wurde Mitte 2025 das Projekt „Übergangmanagement Sprache und Beschäftigung“ als gezielte Reaktion auf die bestehenden Förder- und Angebotslücken initiiert. Ziele waren, aufkommende Wartezeiten durch das eingeschränkte Sprachkursangebot aufzufangen und entstandene Integrationshemmnisse mit sinnvollen Anschlussmöglichkeiten zu begegnen. Die Maßnahme stellt ein unterstützendes Instrument für Personen dar, die einen Integrationskurs (IK) oder einen berufsbezogenen Sprachkurs (DeuFÖV) anstreben, bereits erfolgreich abgeschlossen haben oder sich im Prozess der Aktivierung und Vermittlung befinden. Nach den ersten Durchführungsmonaten überwiegen die Teilnehmenden, die bereits einen IK durchlaufen haben. Die Deutschkenntnisse sind jedoch für eine Vermittlung oftmals zu gering. Mit diesem Projekt wird insbesondere der Personenkreis adressiert, der aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen keine unmittelbare oder weiterführende Sprachförderung erhalten konnte. Es ist nicht verwunderlich, dass Ukrainer\*innen den Großteil der Teilnehmenden darstellen, sie sind es auch, die gut 50 % in den IKs ausmachen.

# 25 %

vermittelt

### Zugang in kommunale Eingliederungsleistungen 2025



Neben klassischen Maßnahmeinhalten wie der systematischen Erfassung und Weiterentwicklung beruflicher Interessen und Kompetenzen und der Motivation für eine berufliche Qualifizierung kommen in Zeiträumen ohne laufenden Integrations- oder berufsbezogenen Sprachkurs spezielle Aktivierungs- und Qualifizierungseinheiten dazu, um Warte- und Übergangszeiten strukturiert zu überbrücken. Durchschnittlich verbleiben die Teilnehmenden zwischen 5 und 6 Monaten in der Maßnahme, wobei eine Verlängerung um 2 Monate möglich ist. An zwei Standorten überwiegen männliche Teilnehmer die Frauen deutlich.

Zur Vermeidung von Integrationsabbrüchen soll schrittweise an den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt herangeführt werden. Das eine Arbeitsmarktintegration gelingen kann, zeigen die ersten Verbleibsauswertungen nach der Maßnahme. Von 71 ausgeschiedenen Teilnehmenden wurden bis Jahresende 25 % vermittelt. Das Projekt fungiert als stabilisierendes Übergangsinstrument zwischen Sprachförderung und Arbeitsmarktintegration. Es trägt dazu bei, bestehende Förderlücken zu schließen, Integrationsprozesse kontinuierlich fortzuführen und die Vermittlungschancen nachhaltig zu verbessern. Die durchaus langen Wartelisten bestätigen, dass dieses Angebot den eigentlichen Bedarf kaum decken kann.

## 5. Eingliederungsinstrumente

### AVGS – individuelle Förderung als Ergänzung zum Projektportfolio

Im Rahmen der jährlich veröffentlichten Maßnahmezielplanung reagiert das Jobcenter EN auf dynamische Veränderungen innerhalb der Förderlandschaft. Dabei wurde insbesondere eine teilweise Verschiebung von Vergabemaßnahmen hin zu einer Ausweitung der Qualifizierungsschwerpunkte innerhalb des AVGS-Portfolios berücksichtigt. Der AVGS fungiert als flankierendes Instrument zu den bestehenden Vergabemaßnahmen, die z.T. lange Wartelisten aufweisen und trägt dazu bei, bestehende Förderlücken flexibel und zielgerichtet zu schließen.

Im Jahr 2025 wurden durch die Beratungsfachkräfte insgesamt 220 Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine an erwerbsfähige Leistungsberechtigte ausgegeben. Davon wurden 155 Gutscheine eingelöst. Insgesamt beliefen sich die Ausgaben für das Instrument AVGS im Jahr 2025 auf 552.821 € (Vorjahr: 586.512€). Durch den Einsatz des Instruments konnte weiterhin eine konstant hohe Anzahl an Leistungsberechtigten aktiviert und qualifiziert werden.

Drei Schwerpunktbereiche sind in 2025 auszumachen. Einer lag im Bereich des beruflichen Coachings. Ein anderer in Angeboten für spezielle Zielgruppen, insbesondere für ukrainische Geflüchtete. Die Gutscheinausgaben sind im Vergleich zu den Vorjahren deutlich angestiegen, was mitunter eine Reaktion auf die dargestellte Situation durch die im November 2024 beschlossene Änderung der Integrationskursverordnung darstellt. Im Jahr 2025 wurden allein hier 65 Gutscheine eingelöst (Vorjahr: 42; 2023: 11). Der dritte Schwerpunkt bezog sich auf Berufsorientierung und Bewerbungsunterstützung.

Die Ausweitung des AVGS-Angebots hat sich insgesamt – insbesondere für Leistungsberechtigte mit Fluchthintergrund – bewährt und wurde aufgrund der positiven Resonanz im Rahmen der Maßnahmezielplanung für das Jahr 2026 dynamisch erhöht. Im Zuge der Erweiterung des AVGS-Portfolios wurden zudem die Kontakte zu lokalen Bildungsträgern weiter intensiviert. Obschon das Instrument AVGS durch eine hohe Flexibilität in der Trägerswahl und Maßnahmedurchführung gekennzeichnet ist, sind insbesondere digitale Schulungsangebote für viele Leistungsberechtigte herausfordernd.

Für arbeitsmarktnahe Leistungsberechtigte sind digitale Qualifizierungsangebote mitunter problemlos und effizient nutzbar. Für Arbeitsmarktfremere wie auch Förderberechtigte mit geringen Deutschkenntnissen sind Online-Formate jedoch eher ungeeignet. Hier setzt das Jobcenter EN auf Aufklärung und Beratung im Vorfeld der Recherche nach geeigneten Kursangeboten.

<sup>4</sup> Eine 100%ige Erreichensquote ist aufgrund von Zu- und Abgängen unrealistisch.

### Vermittlungsoffensive

Nachdem die Vermittlungsoffensive als Teil der Fachkräfteteininitiative in NRW im Januar 2024 mittels Weisung für alle kommunalen Jobcenter geregelt wurde, hat das Landesarbeitsministerium die Vermittlungsoffensive in 2025 durch einen Erlass verstetigt. Der Ansatz, erwerbsfähige Personen durch eine enge Betreuung sowie kontinuierliche Angebote, welche im Rahmen des Kooperationsplanes fixiert werden, in Richtung Arbeitsmarkt zu bewegen, zeigte landesweit wie auch im Jobcenter EN Wirkung.

Nahezu jede\*r ELB wurde kontaktiert<sup>4</sup> und mit einem Großteil der Bürger\*innen fand mindestens ein Präsenzgesepräch im Jahresverlauf statt. Die Werte zeigen einen deutlichen Anstieg gegenüber den Vorjahren. Die Vorgabe von 20 persönlichen und 5 telefonischen Beratungsgesprächen pro Woche je Vollzeit-Äquivalent hat das Jobcenter EN nicht erreicht. Es liegt mit 13,1 Präsenzgeseprächen und 4,9 Telefonberatungen jedoch nah am NRW Durchschnitt.

In den Medien war indes die sogenannte „Termin-treue“ von Leistungsberechtigten Thema. Durchschnittlich kamen 30 % der Jobcenter Termine mit oder ohne Entschuldigung nicht zustande. Hier zeigt sich, dass es durchaus mehrere Angänge braucht, bis es tatsächlich zu einem Gespräch mit der/dem Leistungsberechtigten kommt.

Ergänzend zu der stringenten Ansprache von Leistungsberechtigten wurden die Arbeitgeberkontakte weiter intensiviert.

Das Jobcenter EN war an 30 Veranstaltungen im und außerhalb des Ennepe-Ruhr-Kreises vertreten. Beide Stränge, die konsequente engmaschige Ansprache der

# 220

AVGS-Gutscheine

**92 %** kontaktierte ELB

**81 %** ELB mit Präsenzgesepräch

**71,5%** Kooperationsplanquote

Leistungsberechtigten durch die Integrationsfachkräfte, wie auch die Ausweitung und Intensivierung der persönlichen Arbeitgeberkontakte haben die Arbeitsmarktintegration positiv beeinflusst.



## 5.4 Konzepte und personelle Umsetzung

Das Jobcenter hat im letzten Jahr mehrere Ansätze verfolgt, um Verbesserungen und Qualitätssteigerungen in unterschiedlichen Bereichen zu erzielen. Angefangen von einer Überprüfung der konzeptionellen Projektansätze in Bezug auf die Zielgruppen, über gezielte Maßnahmen zur Sicherung der Datenqualität bis hin zu einer effektiveren internen Kommunikation sowie zur Zusammenarbeit mit externen Partnern.

### „Chancenmacher Werkstatt“ mit agentur mark

Gemeinsam mit der Regionalagentur agentur mark richtete das Jobcenter EN Ende November einen Workshop mit Trägern von SGB II Maßnahmen aus. Im Rahmen der Fachkräfteoffensive NRW unterstützt die Regionalagentur die beteiligten Arbeitsmarktakteure dabei, für verschiedene Zielgruppen und Themen der Region neue Ideen und Ansätze zu entwickeln und zu begleiten. Bei der Chancenmacher Werkstatt standen die verschiedenen Zielgruppen des SGB II im Fokus. Problemlagen wie auch Potenziale wurden anhand von Fallbeispielen genauer umrissen, um im nächsten Schritt mit den Expert\*innen der 12 anwesenden Träger Ansätze zu finden, wie die Menschen noch besser auch im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration unterstützt werden können.

Bei der Veranstaltung wurde deutlich, dass es an einigen Stellen an Transparenz zwischen den Trägern und deren Angeboten fehlt. Dies betrifft sowohl die Ausgestaltung von Maßnahmen als auch den persönlichen Kontakt untereinander. Dieser Bedarf ist besonders dringend in Bezug auf die Begleitung von Menschen, die mehrere Angebote in Folge durchlaufen (Stichwort Förderketten). Zudem führt die zunehmend differenzierte Förderlandschaft eher zu Unsicherheiten, wo welche stadtteilbezogenen oder überregionalen Hilfsangebote vorhanden und wie sie zu nutzen sind. Als Ergebnis wurde sich darauf verständigt, dass es im Frühjahr 2026 eine Anschlussveranstaltung geben wird, die sich an die operativen Mitarbeitenden der Träger richtet. Hier soll Raum zum persönlichen Kennenlernen geschaffen werden sowie ein Austausch zu einzelnen Maßnahmen stattfinden.

Diese Erkenntnisse bieten für die Projektentwicklung eine Grundlage für die zielgerichteterere Ausgestaltung von Maßnahmen. Zudem wurde Potenziale erkennbar, an welchen Stellen das Jobcenter seine Rolle als Lotse noch stärker wahrnehmen kann.

### DQM-Konzept

Das Jobcenter des Ennepe-Ruhr-Kreises setzt sich jährlich konkrete Handlungs- und Wirkungsziele. Darunter fallen allgemeine Ziele wie Bürgerfreundlichkeit, rechts-sicheres Handeln, sparsame und wirtschaftliche Haushaltsführung. Das Zielsystem trägt aber auch politischen



und internen Vorgaben Rechnung. Neben Rundschreiben, Arbeitshilfen, Kennzahlenanalysen und Schulungskonzepten wurde flankierend ein Konzept zum Datenqualitätsmanagement (DQM) erarbeitet und im Januar 2025 für die Leistungssachbereitung eingeführt. Der aktive Bereich zog im November nach. Auswertungen, die jederzeit über Listen in der Fachsoftware aufrufbar sind, sowie ein übergeordnetes Monitoring und Berichtswesen sind zentrale Bestandteile. Sie unterstützen bei der Fachaufsicht, schaffen Transparenz über den Fortschritt bei der Zielverwirklichung und helfen dabei, Fehlentwicklungen aufzudecken und geeignete Ansätze zu entwickeln, um Ziele zuverlässig zu erreichen. Insgesamt stehen über 25 Listen zur Verfügung, die sowohl Fehler beinhalten als auch Prozesse unterstützen. Schon in der Vorbereitungs- und Erprobungsphase wurden Erfolge sichtbar.

#### Immer auf dem aktuellen Stand – Informations- und Schulungsangebot im JC

Neben einer strukturierten und intensiven Einarbeitung (Onboarding) wird auch das fortlaufende Lernen (Continuous Learning) mit dem Ziel vorangetrieben, die Beratungs- und Vermittlungskompetenzen weiter zu verbessern und Wissen auf aktuellem Stand zu halten. In diesem Rahmen bietet die Projektkoordination zu allen Arbeitsmarktinstrumenten aber auch zu Prozessen oder Rechtsänderungen sogenannte Fachimpulse in Präsenz oder Online an. Über diese Fachimpulse kann standortübergreifend Wissen kurz und prägnant vermittelt und direkte Fragen aus dem operativen Bereich beantwortet werden. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 13 Fachimpulse mit rund 250 Teilnehmenden durchgeführt.

Themen waren unter anderem:

- das neue Reha- und FBW-Verfahren
- Einstiegsgeld und Eingliederungszuschuss
- Anwendung § 16i oder AGH
- Lebenslaufgestaltung, Tipps und digitale Tools

Ergänzend zu diesen Angeboten besteht die Möglichkeit, sich für Seminare bei Studieninstituten anzumelden oder an Inhouse-Schulungen z. B. ein Training zu Diversität und Antidiskriminierung oder Queerakzeptanz teilzunehmen. Ein wöchentlicher Newsletter informiert die Mitarbeitenden u. a. über das Projektgeschäft, anstehende Veranstaltungen für Leistungsberechtigte oder Mitarbeitende und bietet Zugang zu externen Informationen. Seit 2025 erscheint dieser Newsletter in einem neuen und modernen Format.

#### Stichwort Digitalisierung – Trägerportal

Das Jobcenter tauscht Daten mit Maßnahme- und Sprachkursträgern über das sogenannte Trägerportal aus. Es ist eine direkte Verbindung mit der Fachsoftware comp.ASS 21 und sorgt für einen sicheren Datentransfer und eine effiziente Kommunikation. Trägermitarbeitende sehen, welche Leistungsberechtigten in den Projekten auf der Warteliste stehen, können Anwesenheiten erfassen, Nachrichten mit den ICs austauschen sowie Berichte und Unterlagen versenden. Bis Ende 2025 waren 24 Träger eingebunden, was fast alle Träger abdeckt, mit denen das Jobcenter EN im Projekt- und Sprachkursbereich zusammenarbeitet. Neben den Integrationscoaches wird das Trägerportal von rund 250 externen Personen tagtäglich genutzt.

# 250

externe Nutzer

## 5.5 Statistiken

### Eintritte und Bestand in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Die summierten Eintrittszahlen seit Jahresbeginn sind in fast allen Bereichen im Vergleich zum Vorjahr entweder konstant geblieben oder aber zurückgegangen. Die Maßnahmen beim Träger bspw. sind mit 1.704 Eintritten um 391 gesunken. Nur bei MAG, Arbeitsgelegenheiten sowie der Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h) sind Anstiege zu verzeichnen. Die Gründe liegen keineswegs in einer geringeren Bereitschaft, Leistungsberechtigte in Maßnahmen zuzuweisen. Die bereits erwähnte durchweg hohe Maßnahmeauslastung und die mitunter langen Wartelisten, bezeugen, dass konsequent aktiviert wurde. Aufgrund der Haushaltslage wurden jedoch zunächst Höchstgrenzen bei AVGS, EGZ und geförderter Beschäftigung eingezogen. Ebenso wurde in Maßnahmen erst in der zweiten Jahreshälfte deutlich aufgestockt. Im Hinblick auf den Bestand in Maßnahmen sind Steigerungen zum Vorjahr erkennbar. Sowohl in niederschweligen Maßnahmen wie § 16k und AGH ist der Bestand höher als im Vorjahr. Ebenso ist das Einstiegsgeld erneut gestiegen.

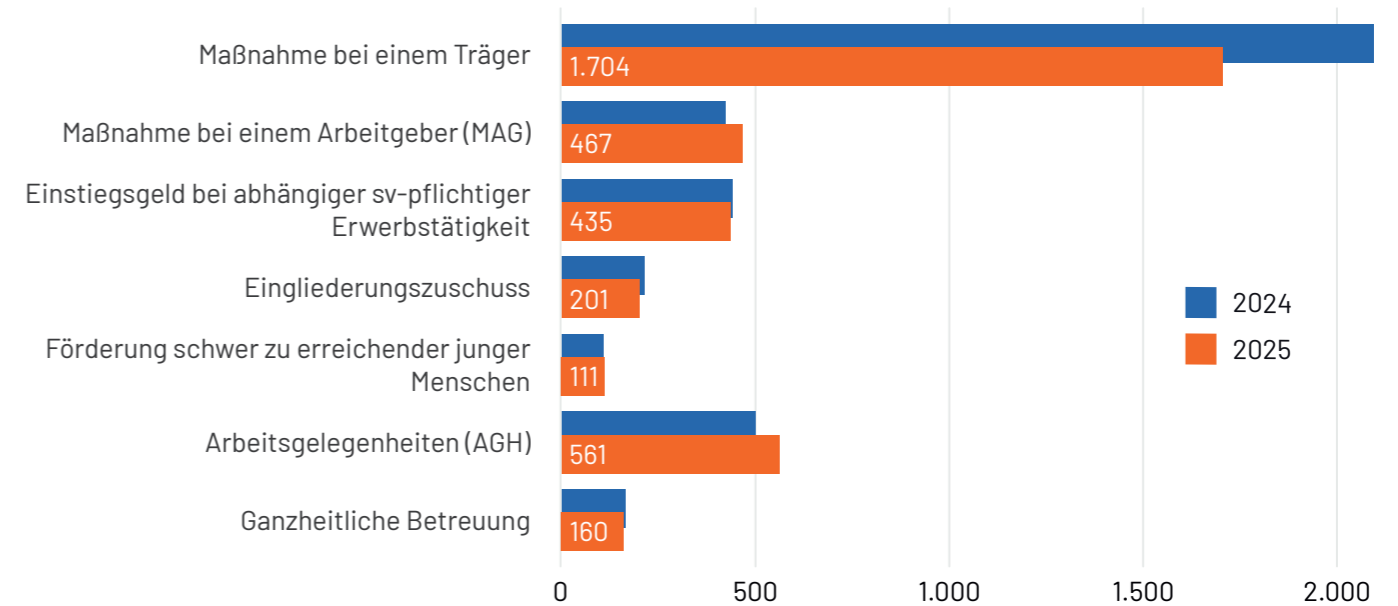
### Aktivierungsquote

Die Aktivierungsquote (AQ) beschreibt, wie hoch zu einem bestimmten Zeitpunkt der Anteil der Geförderten an allen förderbaren Personen ist. Die Grundmenge der zu aktivierenden Personen wird in zwei Teilaktivierungsquoten differenziert:

- AQ 1: arbeitsmarktorientierte Personen, das heißt alle Personen, die entweder arbeitslos sind oder sich in einer Förderung befinden
- AQ 2a: erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

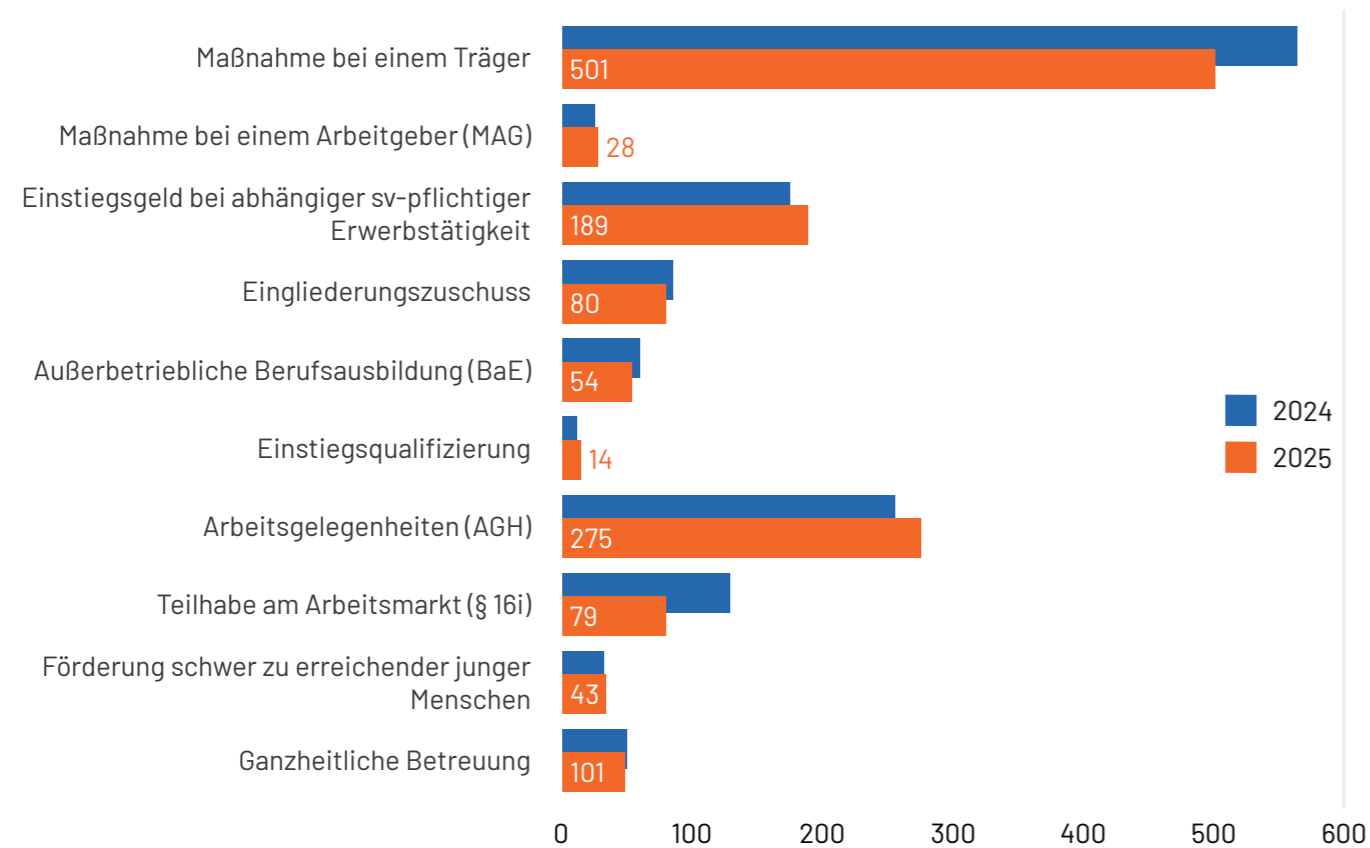
Beide Aktivierungsquoten sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. AQ 1 lag im Durchschnitt bei 13,5, was einer Verringerung um -1,6 % entspricht. Die Aktivierungsquote bezogen auf alle ELB lag in 2025 bei 7,6 % (-0,7 %). In AQ 1 liegt das Jobcenter EN über dem NRW Schnitt (+1,9). Die AQ im SGB II Bereich sind deutschlandweit ggü. dem Vorjahr gesunken. Dies könnte mit dem Wechsel der Kostenträgerschaft für FBW und Reha zusammenhängen. Die Aktivierungsquote 1 wird durch die Kostenträgerschaft bestimmt, obschon die Rechtskreise die Integrationsverantwortung und der Kostenträgerschaft seit 2025 auseinanderfallen.

Gesamteintritte in ausgewählte Maßnahmen (Januar bis Dezember)



## 5. Eingliederungsinstrumente

**Bestand an Teilnehmenden in ausgewählten Maßnahmen  
(gleitender Monatsdurchschnitt)**



Bezogen auf die Aktivierungsquote von Personen zwischen 15 und unter 25 Jahren, ist die Verringerung zum Vorjahr weniger ausgeprägt. In AQ 1 betrug sie 20,6 % (-0,1 %) und bei AQ 2a 6,0 % (-0,3 %).

### Verbleib nach Maßnahmeende

Die Darstellung des Verbleibs nach dem Ende einer Maßnahme soll unter anderem Aufschluss über die Effizienz der Projekte geben und mögliche Erfolge sichtbar machen. Zu den messbaren Kriterien gehören die Integration in eine Beschäftigung oder Ausbildung aber auch die Einmündung in eine weiterführende Anschlussmaßnahme. Allerdings werden durch die Zahlen andere qualitative Aspekte der Maßnahmeteilnahme nicht erfasst. Hierzu zählen bspw. eine kontinuierliche Teilnahme, die Stabilisierung der Lebenssituation, der Aufbau von Netzwerken sowie die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen.

Die folgende Tabelle schlüsselt ausgewählte Projekte im Erwachsenen- und Jugendbereich auf. Betrachtet werden Aufnahmen von sozialversicherungspflichtigen

Beschäftigungen und Ausbildungen sowie Anschlussmaßnahmen, die sich ebenfalls aus dem Projektportfolio speisen. Die betrachteten Projekte sind absteigend nach Arbeitsmarktnähe sortiert. Bei AVGS ist dies nicht trennscharf einzuordnen, da hier sowohl sehr niederschwellige als auch auf die konkrete Integration ausgerichtete Angebote zusammengefasst sind.

Nicht verwunderlich ist, dass Projekte, die sich an Leistungsberechtigte wenden, deren Vermittlungshemmnisse eher gering ausgeprägt sind oder an sich eine Qualifizierung darstellen, höhere Prozentsätze bei der Aufnahme einer svp-Beschäftigung erzielen als niederschwellige und primär aktivierende Angebote.

Ausgewählte Projekte	Beendete Maßn.	Aufnahmen von svp. Arbeit o. Ausbildung bis 180 Tage nach Maßnahmeende		davon un-geförderte Ausb.	davon geförderte Ausb.	Eintritte in Folgemaßnahmen bis 180 Tage nach Maßnahmeende	
<b>Im Erwachsenenbereich</b>							
§ 45 startEN	519	178	34%	11	1	136	26%
§ 45 MAG Maßnahmen bei einem Arbeitgeber	459	236	51%	28	5	129	28%
FbW alle Arten	142	51	36%	1		17	12%
§ 45 AVGS alle	195	57	29%	6		56	29%
Berufsbezogene Sprachförderung	446	90	20%	21	2	90	20%
§ 45 Individuelles Übergangsmgmt. Sprache	83	19	23%			32	39%
§ 45 InKAEN	83	8	10%			26	31%
§ 45 Mütter in Arbeit MiA	70	15	21%			22	31%
§ 45 Aktivcenter	219	21	10%			93	42%
§ 45 Aktivcenter Frauen und Alleinerziehende	149	9	6%			56	38%
AGH-Projekte	502	56	11%	1	3	244	49%
§ 45 Hilfe zur Arbeit	48	6	13%			23	48%
§ 16k	137	16	12%			30	22%
<b>Im Jugendbereich</b>							
u25 § 45 Vermitteln und Begleiten	222	86	39%	26	8	73	33%
u25 § 45 Lernen und Ausbildung	34	8	24%	3	1	12	35%
u25 EQ	23	21	91%	15	3	3	13%
u25 § 45 Aktivierungshilfen pro	141	27	19%	2	4	50	35%
u25 § 45 Jugendwerkstatt	79	16	20%	4		37	47%
u25 § 16h ChancEN	120	12	10%	4		32	27%

### Eingliederungsquote

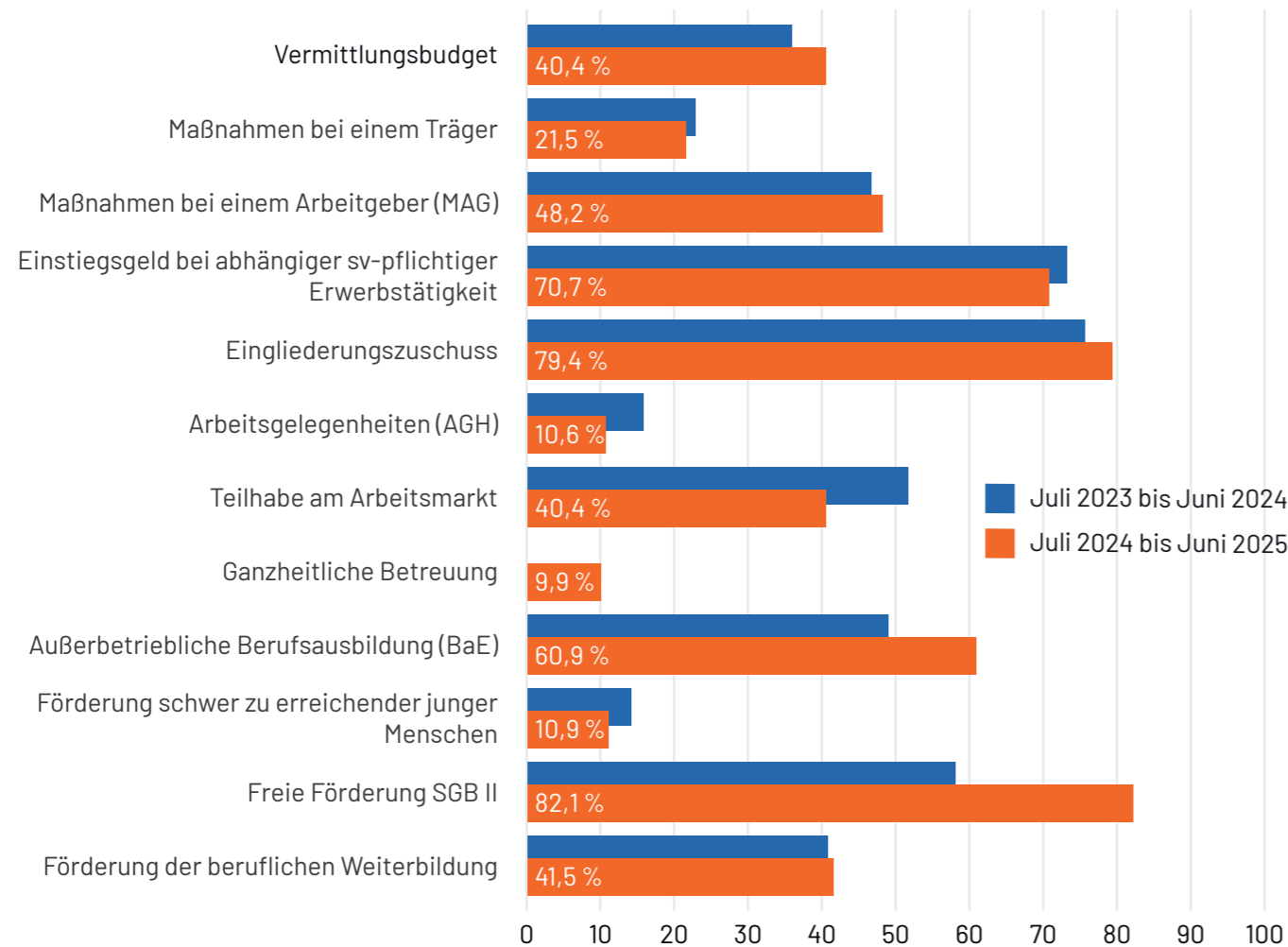
Um die Wirksamkeit der Instrumente messen zu können, ist die sogenannte Eingliederungsquote (EQ) ein gutes Mittel. Sie berechnet sich aus dem Quotienten von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten durch Austritte x 100 und gibt an, wieviele Personen sich zum Zeitpunkt 6 Monate nach Maßnahmeaustritt in einer svp-Beschäftigung befinden.

$$EQ = \frac{\text{sozialversicherungspflichtig Beschäftigte}}{\text{Maßnahmeaustritte}} \times 100$$

Die aktuellen Zahlen sind zum Vergleichszeitraum der Vorjahre durchschnittlich gestiegen.

Instrumente, die entweder gezielt auf eine am Markt nachgefragte Qualifizierung wie FBW oder BaE hinwirken oder aber Zuschüsse, die auf eine Beschäftigungsaufnahme oder auf deren Erhalt hinwirken, sind besonders eingliederungswirksam. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Eingliederungsquote beim EGZ, bei der BaE und im Vermittlungsbudget deutlich gestiegen. Über das Vermittlungsbudget werden u. a. auch Kosten für die Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse subsumiert, was für die Vermittlung förderlich ist.

**Eingliederungsquoten 6 Monate nach Austritt aus arbeitsmarktpolitischen Instrumenten**



## 6. Bewertung/Fazit

Im Ergebnis kann das Jobcenter EN für das Berichtsjahr 2025 eine insgesamt positive Entwicklung in den zentralen Kennzahlen verzeichnen. Insbesondere in den Bereichen Integrationsquote, Kooperationsplanquote, Maßnahmeauslastung sowie Kundenkontaktdichte konnten erneut Steigerungen erzielt werden. Die im Zuge der Einführung des neuen Fachverfahrens im Jahr 2022 spürbaren Beeinträchtigungen haben im letzten Jahr deutlich an Relevanz verloren. Ursächlich hierfür sind insbesondere die zunehmende Routine und Professionalisierung der Mitarbeitenden im Umgang mit dem Fachverfahren, die Implementierung von DQM-Konzepten sowie eine unterstützende und strukturierte Fachaufsicht.

Als wesentlicher Erfolgsfaktor hat sich die deutliche Erhöhung der Kundenkontakte und die Arbeit mit Fokusgruppen erwiesen, die auf Grundlage des Erlasses des MAGS NRW umgesetzt wurden. Die intensivere Betreuung und Fokussierung auf die Teilnehmenden der Vermittlungsoffensive ermöglicht eine zielgerichtete Steuerung der Integrationsprozesse und trägt maßgeblich zur positiven Entwicklung der Integrationsleistungen bei. Darüber hinaus zeigt sich der weitere Ausbau der bewerberorientierten Vermittlung als zielführender Ansatz, um individuelle Potenziale stärker in den Vermittlungsprozess einzubringen.

Ein weiterer zentraler Baustein der Eingliederungsstrategie ist die kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeitgeberservice. Die Einführung und Etablierung neuer Formate hat dazu beigetragen, die Zusammenarbeit mit Unternehmen zu intensivieren und passgenaue Vermittlungsprozesse zu stärken. Der Arbeitgeberservice des Jobcenters EN hat sich dabei zunehmend als eigenständige Marke mit einem stetig wachsenden Netzwerk an regionalen Unternehmen etabliert. Diese Entwicklung soll auch in 2026 fortgesetzt werden.

Gleichzeitig zeigten sich in einzelnen Handlungsfeldern weiterhin strukturelle Herausforderungen. Insbesondere die Kooperation mit der Agentur für Arbeit im Bereich der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) gestaltete sich im Jahr 2025 herausfordernd. Jedoch sind positive Entwicklungen in 2026 erkennbar. Die gesetzlich geregelte und im Referenzprozess fest gelegte Zusammenarbeit der beiden Institutionen wird fachlich nur begrenzt nachvollzogen und ist mit spürbaren Reibungsverlusten sowie einem erhöhten zeitlichen Aufwand für die Kundinnen und Kunden verbunden, was eine zügige und passgenaue Förderentscheidung erschwert.

Im Bereich der Digitalisierung hat die Flächeneinführung des Trägerportals viele Ressourcen gebunden. Mit der technischen Umsetzung kann nun datenschutzkonform und sicher kommuniziert werden, was die Arbeit der Integrationsfachkräfte und Trägerbeschäftigten verbessert. Dennoch bringen alle Digitalisierungsvorhaben vor und während der Einführung zunächst mehr Arbeit mit sich und zahlen sich erst mittel- und langfristig aus.

Zuletzt stellte die Mittelsituation im Jahr 2025 eine besondere Herausforderung dar. Die langanhaltende vorläufige Haushaltsführung des Bundes führte dazu, dass einzelne Maßnahmen nicht wie geplant und termingerecht ausgeschrieben werden konnten. In der Folge standen entsprechende Angebote den Leistungsberechtigten erst verzögert im Jahresverlauf zur Verfügung. Gleichzeitig konnten die zur Verfügung stehenden Mittel nicht vollständig ausgeschöpft werden. Diese Rahmenbedingungen haben die Umsetzung der Eingliederungsstrategie in Teilen eingeschränkt.

In der Gesamtbetrachtung bestätigt sich die eingeschlagene strategische Ausrichtung als wirksam und tragfähig. Die erzielten Fortschritte bilden eine belastbare Grundlage für die weitere qualitative und quantitative Weiterentwicklung der Integrationsarbeit im Jobcenter EN.

## Abkürzungsverzeichnis

---

a. F.	alte Fassung
AGH	Arbeitsgelegenheiten
AGS	Arbeitgeberservice
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
AQ	Aktivierungsquote
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BG	Bedarfsgemeinschaft
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
DeuFöV	Deutschsprachförderverordnung
EGZ	Eingliederungszuschüsse
ELB	erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESG	Einstiegsgeld
EQ	Einstiegsqualifizierung oder Eingliederungsquote
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
GdB	Grad der Behinderung
IC	Integrationscoach
IvAF	Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen
JBA	Jugendberufsagentur
JFW	Jahresfortschrittswerte
LZB	Langzeitleistungsbezieher
MAG	Maßnahmen bei einem/-r Arbeitgeber*in
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
n.F.	neue Fassung
Reha	Rehabilitation
SGB	Sozialgesetzbuch
svp.	sozialversicherungspflichtig
TZ	Teilzeit
u25	unter 25 Jahren
ü25	über 25 Jahren
VB	Vermittlungsbudget
VZ	Vollzeit



Kommunale  
Jobcenter –

**Stark.  
Sozial.  
Vor Ort.**

## **Ennepe-Ruhr-Kreis**

Jobcenter EN

Zentrale Steuerung und Eingliederung

Rheinische Straße 41

58332 Schwelm

02336 93-3901

[info@jobcenter-en.de](mailto:info@jobcenter-en.de)

[www.jobcenter-en.de](http://www.jobcenter-en.de)

[www.en-kreis.de](http://www.en-kreis.de)

