

# Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

---

2026 – 2027





**Willkommen**



## Vorwort

---

„Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.“

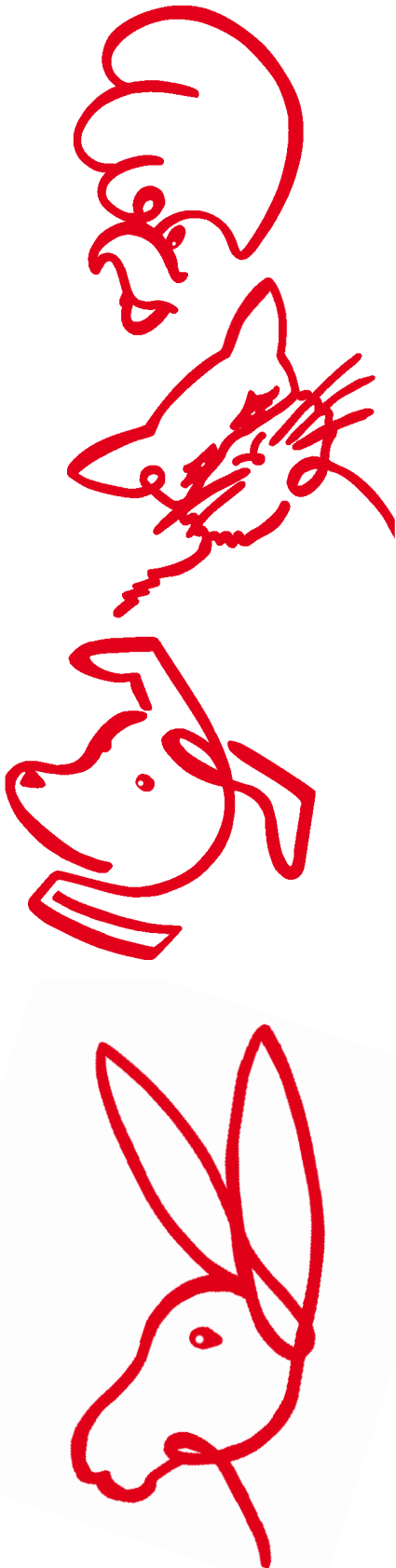
Dieses Zitat von Franz Kafka steht, wofür wir als Jobcenter Bremen stehen: Wir lassen für und mit unseren Kundinnen und Kunden Wege entstehen – in Qualifizierung, in Ausbildung, in Arbeit. Manchmal sind die Wege kurz und gerade, manchmal dauert es auch etwas länger und braucht kleine Umwege, um zum Ziel zu kommen. Wir als Jobcenter Bremen schaffen und gehen die Wege gemeinsam mit den Bremerinnen und Bremern, wir geben den Anstoß, loszugehen, wir begleiten, öffnen Türen und helfen, Hindernisse aus dem Weg zu räumen.

Unser Rüstzeug für diese Wege ist das **Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMIP)** für die Jahre 2026 und 2027.

Es ist unser Reisekoffer und enthält alles, was wir benötigen, um unsere Kundinnen und Kunden zu aktivieren und zu motivieren, gemeinsam mit ihnen ihr individuelles Ziel zu finden, die Route zu planen, sie zu fördern, sie zu fordern und zu unterstützen und gemeinsam mit ihnen den Weg – egal ob gerade oder etwas kurvig – zu gehen.

Das Ziel unseres Weges als Jobcenter Bremen ist klar – es ist unser gesetzlicher Auftrag: Menschen in Arbeit und Ausbildung zu integrieren, und zwar möglichst so nachhaltig, dass sie unabhängig von unseren Leistungen selbstbestimmt ihr Leben und ihre Zukunft gestalten.

Aber nicht immer verläuft die Route für uns als Jobcenter Bremen so wie ursprünglich geplant. Veränderungen prägen unsere Zeit und werden auch in den kommenden Jahren vor uns liegen. Bewusst hatten wir unser letztes AMIP ausnahmsweise nur für ein Jahr formuliert, denn schon damals war absehbar, dass es unter



einer neuen Bundesregierung Veränderungen geben würde, die auch Auswirkungen auf unsere Arbeit haben werden.

Ein erster Gesetzesentwurf für eine Neuausrichtung der Grundsicherung für Arbeitssuchende liegt nun vor und macht deutlich, dass der Fokus für die Zukunft sehr klar auf einer Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung liegt und die Mitwirkung der Kundinnen und Kunden hierbei auch konkret eingefordert wird.

Der Vermittlungsvorrang wird wieder hervorgehoben. Zugleich sollen auch die Jobcenter Menschen noch besser auf dem Weg in Arbeit unterstützen, insbesondere dann, wenn dieser Weg lang sein könnte. Ziel ist es, das Potenzial der Menschen, die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende beziehen, auch als Chance für Unternehmen sichtbar zu machen und sie für die Deckung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs durch Leistungsbezieher zu gewinnen. Diesen Zielen folgen wir mit dem AMIP 2026–2027, indem wir unseren bereits in 2025 eingeschlagenen Weg fortsetzen und unsere Instrumente ganz klar an unserem Kernauftrag – die Integration in Arbeit oder Ausbildung sowie die Eröffnung von Teilhabechancen ausrichten.

Aber nicht nur gesetzliche Veränderungen führen dazu, dass wir unsere Route gelegentlich neu ausrichten müssen. Geopolitische Krisen, ein hoher wirtschaftlicher Transfor-

mationsbedarf, eine immer noch schwierige konjunkturelle Entwicklung und nicht zuletzt der demografische Wandel und der personelle Fachkräftemangel, den auch wir spüren, sind Herausforderungen, auf die wir nicht nur für unsere Kundinnen und Kunden, sondern auch als Organisation selbst reagieren müssen.

Wir brauchen eine dynamische Routenführung, um als Jobcenter Bremen flexibel auf Veränderungen reagieren und unsere Leistungen für die Bremerinnen und Bremer weiter konstant und zuverlässig erbringen zu können. Dabei werden der Ausbau und die Nutzung der über die letzten Jahre immer zentraler gewordenen Digitalisierung für uns und auch unsere Kundinnen und Kunden ein wichtiger Baustein sein. Um uns als Jobcenter Bremen insgesamt auch langfristig zukunftsfähig aufzustellen, haben wir bereits im Jahr 2025 damit begonnen, unsere Strukturen und unsere Prozesse anzupassen und werden diesen Organisationsentwicklungsprozess auch in den kommenden Jahren fortführen.

Auch die nächsten Jahre werden Herausforderungen und Veränderungen mit sich bringen und wie in den letzten Jahren auch, werden wir routiniert im Sinne der Menschen damit umgehen. Um noch einmal Franz Kafka aufzugreifen: Lassen Sie zusammen mit uns Wege entstehen, indem wir sie gemeinsam gehen.

*Die Geschäftsführung des Jobcenters Bremen*



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Thorsten Spinn'.

Thorsten Spinn  
Geschäftsführer



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wiebke Müller'.

Wiebke Müller  
1. stellv. Geschäftsführerin

# Kurzfassung

---

## Übergeordnete Ausrichtung

Bereits zu Beginn des Jahres 2024 haben wir einen „Kompass“<sup>1</sup> für den Bereich Mul entwickelt und herausgegeben, der den Mitarbeitenden als Leitfaden für die Arbeit im täglichen Geschäft dienen soll und unsere Ausrichtung neu justiert hat: Wir wollen gezielt die Chancen unserer Kund:innen verbessern, um Hilfedürftigkeit so zeitnah wie möglich zu beenden. Diese Neujustierung folgt dem gesetzlichen Auftrag sowie den Schwerpunkten, die durch die Regionaldirektion NSB gesetzt wurden und ist – neben den Bundeszielen – übergeordnete Ausrichtung und Orientierung für den Mul-Bereich. Diese Ausrichtung wird uns auch weiterhin leiten. Für die zu erwartenden gesetzlichen Neuregelungen im SGB II sind wir damit gut aufgestellt.

## Operative Gesamtstrategie

Die Herausforderungen der Bremer Kund:innenstruktur im SGB II Leistungsbezug sind bereits in zahlreichen aktuellen Veröffentlichungen<sup>2</sup> analysiert, beschrieben und in verschiedenen Formaten auch öffentlich diskutiert worden, daher seien hier nur die wichtigsten Kernpunkte noch einmal zusammengefasst: Folgende Hauptproblembereiche kennzeichnen die Kund:innenstruktur des JC HB: eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit, fehlende Schul-/Berufsabschlüsse, ein hoher Migrationsanteil, verbunden mit Sprachdefiziten und kulturell bedingten Hemmnissen, gesundheitliche Einschränkungen, fehlende Kinderbetreuung,

<sup>1</sup> Siehe Abbildung auf Seite 12.

Fehlen von passendem Wohnraum. Viele dieser Problembereiche treten bei den Kund:innen zeitgleich auf. Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes ist eingeschränkt durch konjunkturelle und politische Unsicherheiten. Gleichzeitig besteht in einigen Branchen Fachkräftebedarf.

In unserer operativen Aktivität setzen wir daher vor allem auf folgende strategische Schwerpunkte:

## Prävention – Potenziale heben

Diese Schwerpunkte ziehen sich im Wesentlichen durch die Arbeit mit allen Personengruppen. Ganz besonderes Augenmerk gilt dabei jedoch folgenden Personengruppen: junge Menschen ohne Berufsabschluss (U25), Neukund:innen, Frauen und Alleinerziehende, Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, insbes. Rehabilitanden und Schwerbehinderte, Langzeitarbeitslose.

## Prävention

Der Schlüssel, einen Langzeitleistungsbezug bzw. Langzeitarbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen, liegt vor allem in der intensiven Arbeit mit jungen Menschen (U25) und

<sup>2</sup> Siehe z. B. Statistik der Agentur für Arbeit, Eckwerte für Jobcenter ([https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?gtp=15084\\_list%253D3&topic\\_f=jobcenter-jc-eckwerte](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?gtp=15084_list%253D3&topic_f=jobcenter-jc-eckwerte)); <https://www.arbeitnehmerkammer.de/service/magazin-der-arbeitnehmerkammer/bam/ausgabe-maerz/april-2024/schwerpunkt-geld-vom-staat.html> sowie weitere einschlägige Veröffentlichungen der Arbeitnehmerkammer unter <https://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads.html> und die Landesstrategie <https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/Arbeitsmarktstrategie%202025-2027.pdf>; <https://www.butenunbinnen.de/nachrichten/buergergeld-hintergruendenzahlen-bremen-100.html>;

den Kund:innen, die als Neukund:innen zu uns kommen. Bei diesen beiden Personengruppen wird der Grundstein dafür gelegt, dass alles Erforderliche in die Wege geleitet wird, was nötig ist, um möglichst schnell in Arbeit oder Ausbildung integriert werden zu können. Dies gilt umso mehr für diejenigen von ihnen, die als Geflüchtete zu uns gekommen sind, aber auch für Migrant:innen generell. Deshalb haben wir bereits in diesem Jahr (2025) begonnen, die Organisationsstruktur für beide Personengruppen zu optimieren und werden dies auch im nächsten Jahr noch fortsetzen. Insbesondere für die Neukund:innen haben wir außerdem die Kontaktdichte in den ersten zwölf Monaten des Leistungsbezuges erhöht und werden durch organisatorische Anpassungen auch die bewerberorientierte Arbeitgeberarbeit für beide Personengruppen noch verstärken.

## **Potenziale heben**

### **Durch gezielte Aktivierung und Arbeitsmarktnähe**

#### **Gezielte Aktivierung**

Nicht nur bei den o. g. Personengruppen setzen wir auf schnelle Aktivierung, sondern auch bei den Bestandskund:innen. Hier stehen insbesondere Frauen und Langzeitarbeitslose im Fokus sowie Menschen mit besonders gravierenden/multiplen gesundheitlichen Einschränkungen. Bei allen Kund:innen gilt: Wenn eine sofortige Integration – gefördert oder ungefordert – nicht möglich ist, muss ein Maßnameangebot bereitstehen, das auf die spezifischen Problemfelder (s. o) eingehen kann und anschlussfähig zu weiteren (Qualifizierungs-) Maßnahmen bzw. zum Arbeitsmarkt ist. Daran

arbeiten wir kontinuierlich und entwickeln unser Maßnameangebot im Rahmen der finanziellen Spielräume weiter. Insbesondere Angebote, die einen sehr niederschweligen Einstieg bieten (z. B. auch für Sprachniveau A2) und aufeinander aufbauen, sind dabei von besonderer Bedeutung, um damit perspektivisch auch Potenziale z. B. bei Frauen mit Migrationshintergrund für den Arbeitsmarkt heben zu können. Bereits jetzt haben wir ein sehr breit aufgestelltes Angebot, das z. B. die Themen Gesundheit, Kinderbeaufsichtigung und Sprache enthält und sich inhaltlich vielfach schon als Vorstufe zu Qualifizierungsmaßnahmen an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientiert. Dieses Angebot steht bis auf wenige Ausnahmen grundsätzlich allen Kund:innen offen.

Zusätzlich werden wir noch verstärkter individuelle Coachingangebote einsetzen, um hiermit gezielt die Selbstwirksamkeit und Selbstverantwortung der Kund:innen zu stärken – dies gilt z. B. auch für die Unterstützung bei der Verringerung gesundheitlicher Einschränkungen.

#### **Arbeitsmarktnähe**

Für alle Instrumente gilt: Sie müssen anschlussfähig zum Arbeitsmarkt sein. Jedes Instrument soll mittel- bis langfristig eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. So haben wir z. B. bereits in diesem Jahr Aktivierungsmaßnahmen eingekauft, die gezielt auf einen Einsatz im sozialen Bereich, also in Engpassberufen, vorbereiten. Zusätzlich haben wir, ebenfalls seit diesem Jahr, verstärkt auch im Rahmen der geförderten Beschäftigung alle Angebote inhaltlich so ausgestaltet, dass arbeitsmarktnahe Beschäftigungen verrichtet

werden. So kann bereits bei diesen nachrangig einzusetzenden Instrumenten ein Einblick in verschiedene Berufsfelder gegeben werden, an den sich anschließend in Anschlussmaßnahmen oder auf dem ersten Arbeitsmarkt anknüpfen lässt. Diesen Weg werden wir weiter gehen, um z. B. nach Möglichkeit auch hier zusätzlich soziale Berufsfelder zu erschließen. Damit erhoffen wir uns, gerade auch bei den L(l)angzeitarbeitslosen (Frauen) perspektivisch durch gezielte Fördertreppen zusätzliche Potenziale für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Insbesondere das Angebot an Arbeitsgelegenheiten werden wir im kommenden Jahr deutlich erweitern und für Personengruppen mit unterschiedlicher Arbeitsmarktnähe differenziert gestalten. Angebote nach § 16i/e werden wir weiterhin anbieten, müssen hier jedoch mit Blick auf die Folgejahre berücksichtigen, dass möglicherweise weniger Finanzmittel zur Verfügung stehen werden.

Im Fokus stehen auch hier arbeitsmarktnahe Tätigkeiten, verstärkt auch bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Auch bei den Langzeitleistungsbeziehenden, insbesondere denen, die auch langzeitarbeitslos sind, werden wir das Instrument § 16k (ganzheitliche Betreuung) begleitend zu anderen Maßnahmen verstärkt einsetzen, um auch bei diesem Personenkreis eine individuelle Unterstützung bei der Verringerung von Problemlagen anzubieten.

### **Wirtschaftliche und wirksame Ausschöpfung der Eingliederungsmittel**

Neben Kundennähe durch mobile Beratung und gezielte Kontaktdichte, engem Kontakt zu Arbeitgebern und Netzwerkpartnern, effizienten Organisationsstrukturen und guter Qualität kommt in der Umsetzung der Strategie dem Einsatz der Eingliederungsmittel eine zentrale

Bedeutung zu. Wichtig ist nicht nur, dass die vorhandenen Mittel möglichst umfassend ausgeschöpft werden und damit den Kund:innen zugutekommen, entscheidend dabei ist, dass sie zielgerichtet und genau passend zu den individuellen Bedarfen eingesetzt werden.

Da keine unserer Kund:innengruppen homogen ist, gibt es auch nicht „DAS EINE“ wirksame Instrument für eine Personengruppe. Ebenso wenig können Projekte und/oder Bildungs-/Beschäftigungsträger gefördert werden. Es kommt also vor allem darauf an, eine breite Palette an Angeboten für alle wesentlichen Problemfelder und individuellen Bedarfe vorzuhalten (s. o.).

Unserer Strategie folgend, werden wir daher einen noch höheren Anteil unseres EGT für Integrations- und Aktivierungsmaßnahmen einsetzen, die Angebote für junge Menschen wollen wir auf jeden Fall stabil halten und auch die geförderte Beschäftigung wird in einem stabilen Korridor gehalten. Tendenziell werden wir unsere Einkaufsmaßnahmen vorrangig für spezielle Bedarfslagen bei bestimmten Kund:innengruppen vorhalten, dies z. T. auch in Kofinanzierung mit der Stadt Bremen.

Alle anderen zahlreichen individuellen Bedarfslagen werden wir verstärkt über Gutscheinemaßnahmen anbieten. Das Verhältnis zwischen MAT und AVGS wird sich daher sukzessive etwas mehr zu AVGS hin verschieben. Hiermit haben wir gleichzeitig auch mehr Flexibilität mit Blick auf mögliche schwankende Finanzausstattungen in den Folgejahren.

# Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters Bremen 2026 – 2027

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Organisation und Ressourcen</b> .....	<b>12</b>
1. Organigramm .....	12/13
2. Aufbau des Bereichs Markt und Integration im Jobcenter Bremen .....	14
<b>II. Rahmenbedingungen</b> .....	<b>14</b>
1. Kundenstruktur .....	14
2. Arbeitsmarkt .....	15
3. Finanzen .....	16
<b>III. Strategie als Kern des AMIP</b> .....	<b>18</b>
1. Prävention des Langzeitbezuges .....	18
1.1. Junge Menschen .....	18
1.1.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe .....	18
1.1.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe .....	19
1.1.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe .....	19
1.2. Neukund:innen .....	21
1.2.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe .....	21
1.2.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe .....	22
1.2.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe .....	22
2. Fokusgruppen .....	24
2.1. Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund .....	24
2.1.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe .....	24
2.1.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe .....	24
2.1.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe .....	24
2.2. Frauen und Alleinerziehende .....	26
2.2.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe .....	26
2.2.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe .....	27
2.2.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe .....	27

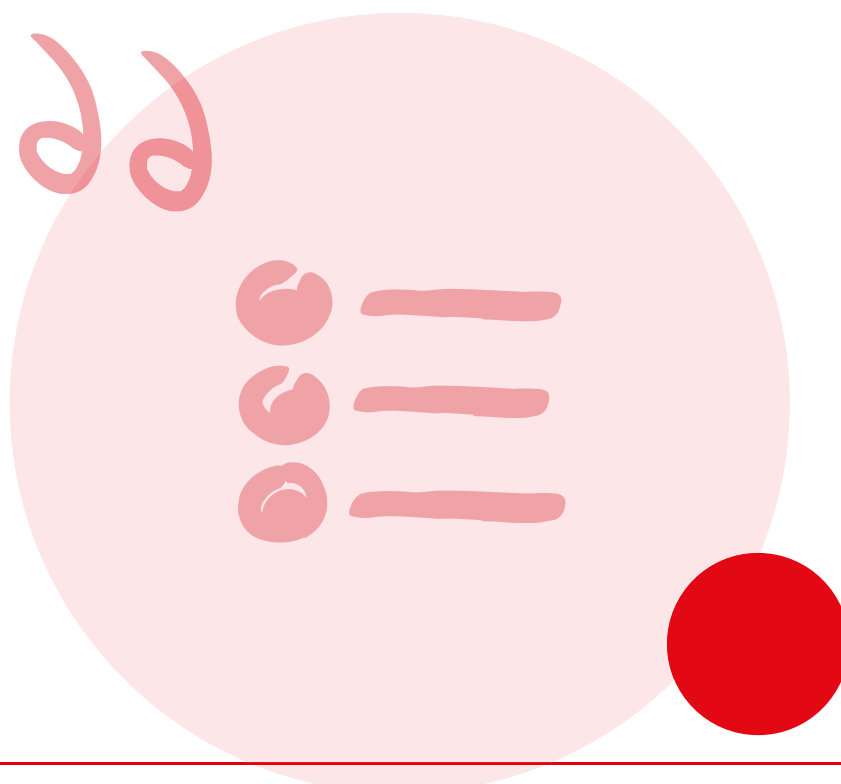
2.3. Rehabilitanden/SB/Gesundheit .....	29
2.3.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe .....	29
2.3.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe .....	29
2.3.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe .....	30
3. Fach- und Arbeitskräfte (Qualifizierung) .....	32
3.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe .....	32
3.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe .....	32
3.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe .....	32
4. Langzeitleistungsbezieher:innen .....	33
4.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe .....	33
4.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe .....	34
4.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe .....	34

## Abkürzungsverzeichnis

---

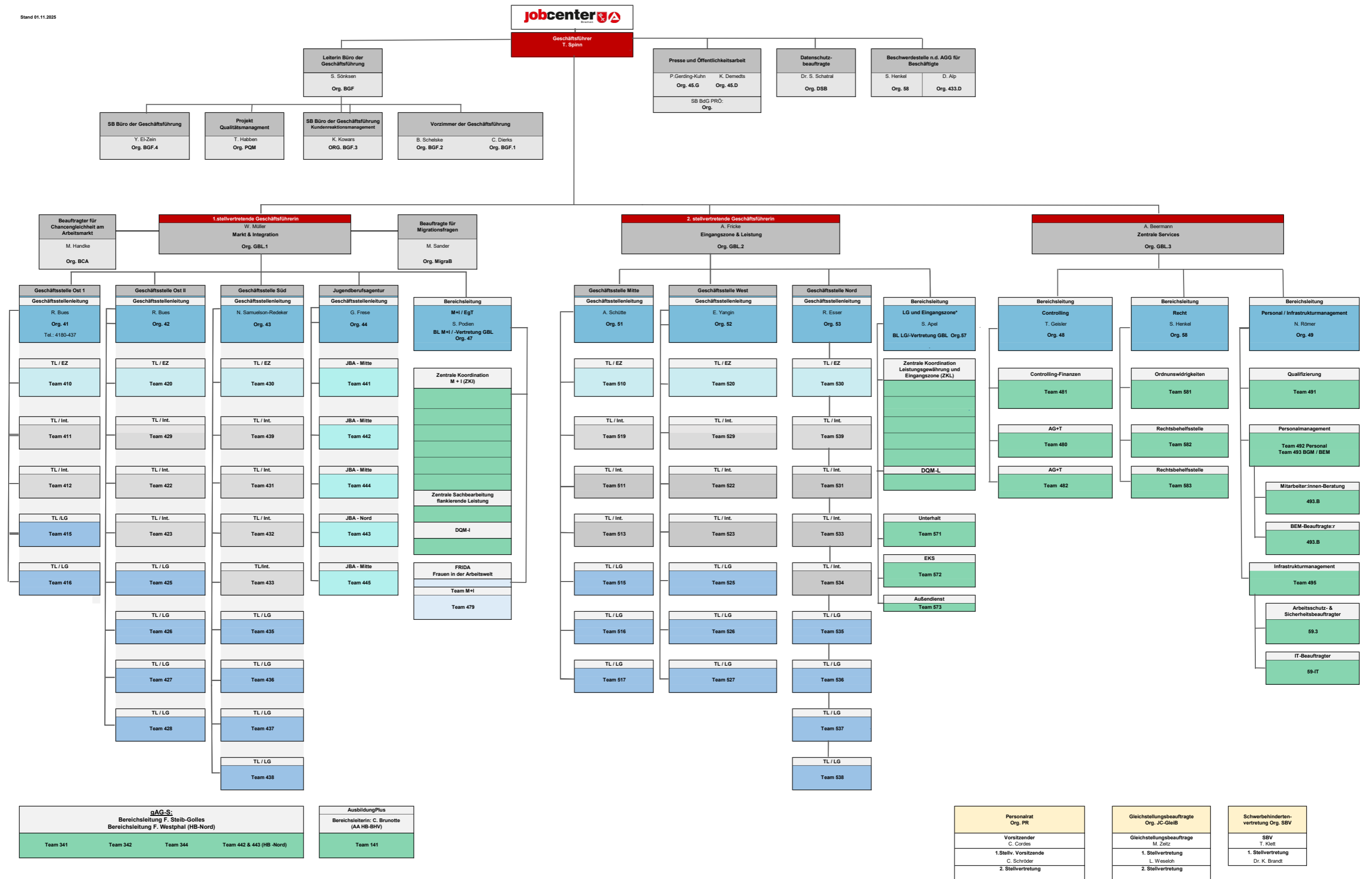
<b>Abkürzung</b>	<b>Erläuterung</b>
AGH	Arbeitsgelegenheit
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeKo	Beratungskonzeption
BG	Bedarfsgemeinschaft
BGS	Bildungsgutschein
BSK	Berufssprachkurse
DRV	Deutsche Rentenversicherung
EFQM	European Foundation of Quality Management
EGT	Eingliederungstitel
ELB	erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESF	Europäischer Sozialfond
EVL	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FRIDA!	Frauen in der Arbeitswelt!
gAG-S	gemeinsamer Arbeitgeber-Service
HHJ	Haushaltsjahr

<b>Abkürzung</b>	<b>Erläuterung</b>
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA
IFK	Integrationsfachkraft
IQ	Integrationsquote
JBA	Jugendberufsagentur
JC	Jobcenter
KdU	Kosten der Unterkunft und Heizung
LLU	Leistungen zum Lebensunterhalt
LTA	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
LZA	Langzeitarbeitslose
LZB	Langzeitleistungsbezieher:innen
MAT	Maßnahme bei einem Träger
Mul	Markt und Integration
NEF	Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte
OTV	Online-Terminvergabe
OZG	Onlinezugangsgesetz
SB	Schwerbehinderung
SGB II	Sozialgesetzbuch – Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB III	Sozialgesetzbuch – Drittes Buch – Arbeitsförderung
TaAM	Teilhabe am Arbeitsmarkt
THCG	Teilhabechancengesetz
THSG	Teilhabebestärkungsgesetz
U25	Unter 25-Jährige
ZBB	Zentrale Beratung Berufsbildung



# I. Organisation und Ressourcen

Stand 01.11.2025



## 2. Aufbau des Bereichs Markt und Integration im Jobcenter Bremen

Das Jobcenter Bremen ist eine gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven und der Stadtgemeinde Bremen als kommunalem Träger. Es verfügt über 6 Geschäftsstellen sowie einen Verwaltungsstandort. Weiterhin betreibt es in Zusammenarbeit mit der Stadt Bremen und der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven die Jugendberufsagentur Bremen und Bremerhaven.

Insgesamt hat das Jobcenter Bremen ca. 1000 Mitarbeitende. Qualifizierte Integrationsfachkräfte machen es sich zur Aufgabe, dass die Menschen möglichst schnell ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können und ihre Hilfebedürftigkeit beendet werden kann. Um die Kund:innen dabei zu unterstützen, können die Integrationsfachkräfte zahlreiche, auf die individuellen Bedarfe zugeschnittene Förderinstrumente einsetzen.

Der Bereich Markt und Integration ist in mehrere Spezialisierungen unterteilt. So gibt es spezialisierte Integrationsfachkräfte, die Neukund:innen, Rehabilitand:innen und Menschen mit (Schwer-)behinderung, Alleinerziehende, Geflüchtete, Selbstständige und EU-Bürger:innen betreuen. Für Kund:innen mit starken und/oder mehreren Handlungsbedarfen gibt es das Fallmanagement.

Kund:innen zwischen 15 und 25 Jahren (U25) ohne Berufsausbildung werden von spezialisierten Integrationsfachkräften in der Jugendberufsagentur (JBA) betreut. Die JBA ist ein Zusammenschluss zwischen dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit sowie drei Senatsressorts, die daran arbeiten, die Zielgruppe bestmöglich zu erreichen und zu unterstützen.

## II. Rahmenbedingungen

### 1. Kundenstruktur

<b>Merkmal</b>	<b>Anzahl</b>
Bedarfsgemeinschaften	39.077
Leistungsberechtigte	74.463
dav. NEF	21.300
ELB	53.163
dav. Arbeitslose	24.580
Arbeitssuchende	11.564
nicht arbeitslos/arbeitssuchend	17.019
dar. nicht Arbeitslose insgesamt	28.583
dar. in Erziehung, Haushalt, Pflege	4.340
in Schule, Studium, ungeförderter Ausbildung	6.422
dav. Frauen	27.408
Männer	25.755
dav. unter 25 Jahre	10.135
25 Jahre und älter	43.028

<b>Merkmal</b>	<b>Anzahl</b>
dar. Langzeitleistungsbeziehende	37.479
dar. kein Schulabschluss	12.075
keine Angabe zum Schulabschluss	6.123
dar. ohne abgeschlossene Berufsausbildung	39.734
dar. Ergnzer:innen	10.856
dar. Aufstocker:innen	932

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, JC Bremen-Stadt, 05/2025, \* Eigene Berechnung

Insgesamt gibt es in Bremen 39.077 Bedarfsgemeinschaften mit 53.163 ELB. Folgende Hauptproblemfelder kennzeichnen die Kund:innenstruktur des JC HB: eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit, fehlende Schul-/Berufsabschlüsse, ein hoher Migrationsanteil, verbunden mit Sprachdefiziten und kulturell bedingten Hemmnissen, gesundheitliche Einschränkungen, fehlende Kinderbetreuung sowie fehlender, passender Wohnraum. Viele dieser Problemfelder treten bei den Kund:innen zeitgleich auf.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es in Bremen vor allem darauf ankommt, die hohe Anzahl an Langzeitleistungsbeziehenden zu reduzieren. Ein wesentlicher Schlüssel hierfür liegt in der Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Leistungsbeziehenden. Insbesondere Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund sind von mehreren Problemfeldern betroffen und benötigen daher gezielte Fördermaßnahmen, um ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und somit die soziale Stabilität in der Stadt zu fördern.

## **2. Arbeitsmarkt**

<b>Merkmal</b>	<b>Anzahl</b>
freie Arbeitsstellen	5.590
sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen	5.385
freie Arbeitsstellen nach Branchen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittl. u. Überlassung v. Arbeitskräften: 1.573</li> <li>• Freiberufl., wissensch. u. techn. DL: 533</li> <li>• Gesundheits- und Sozialwesen: 487</li> <li>• Verarbeitendes Gewerbe: 468</li> <li>• Handel Instandhalt. u. Rep. v. Kfz: 465</li> <li>• Öffentl. Verwalt., Verteidigung, Soz.vers.: 394</li> <li>• Baugewerbe: 352</li> <li>• Verkehr und Lagerei: 283</li> <li>• Erziehung und Unterricht: 208</li> <li>• Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen: 167</li> <li>• Information und Kommunikation: 156</li> <li>• Sonstige: 504</li> </ul>

<b>Merkmal</b>	<b>Anzahl</b>
Anforderungsniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13 % Helfer</li> <li>• 60 % Fachkräfte</li> <li>• 27 % Spezialist/Experte</li> </ul>
freie Ausbildungsstellen	3.233
freie Ausbildungsstellen nach Branchen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handel Instandhalt. u. Rep. v. Kfz: 782</li> <li>• Verarbeitendes Gewerbe: 583</li> <li>• Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen: 488</li> <li>• Verkehr und Lagerei: 316</li> <li>• Baugewerbe: 260</li> <li>• Erziehung und Unterricht: 161</li> <li>• Gesundheits- und Sozialwesen: 120</li> <li>• Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung: 110</li> <li>• Gastgewerbe: 100</li> <li>• Sonstige: 313*</li> </ul>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, JC Bremen-Stadt, 05/2025, \* Eigene Berechnung

### 3. Finanzen

Für das Jahr 2026 werden dem Jobcenter Bremen nach den Schätzwerten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) voraussichtlich für den Eingliederungstitel 69.957.286 Euro an Bundesmitteln zugeteilt. Im Rahmen der Haushaltsplanungen hat das Jobcenter Bremen einen Umschichtungsbedarf von 14.500.000 Euro zur Deckung seiner Verwaltungskosten prognostiziert, sodass im Eingliederungstitel 55.457.286 Euro für die Planungen des Jahres 2026 anzusetzen sind.

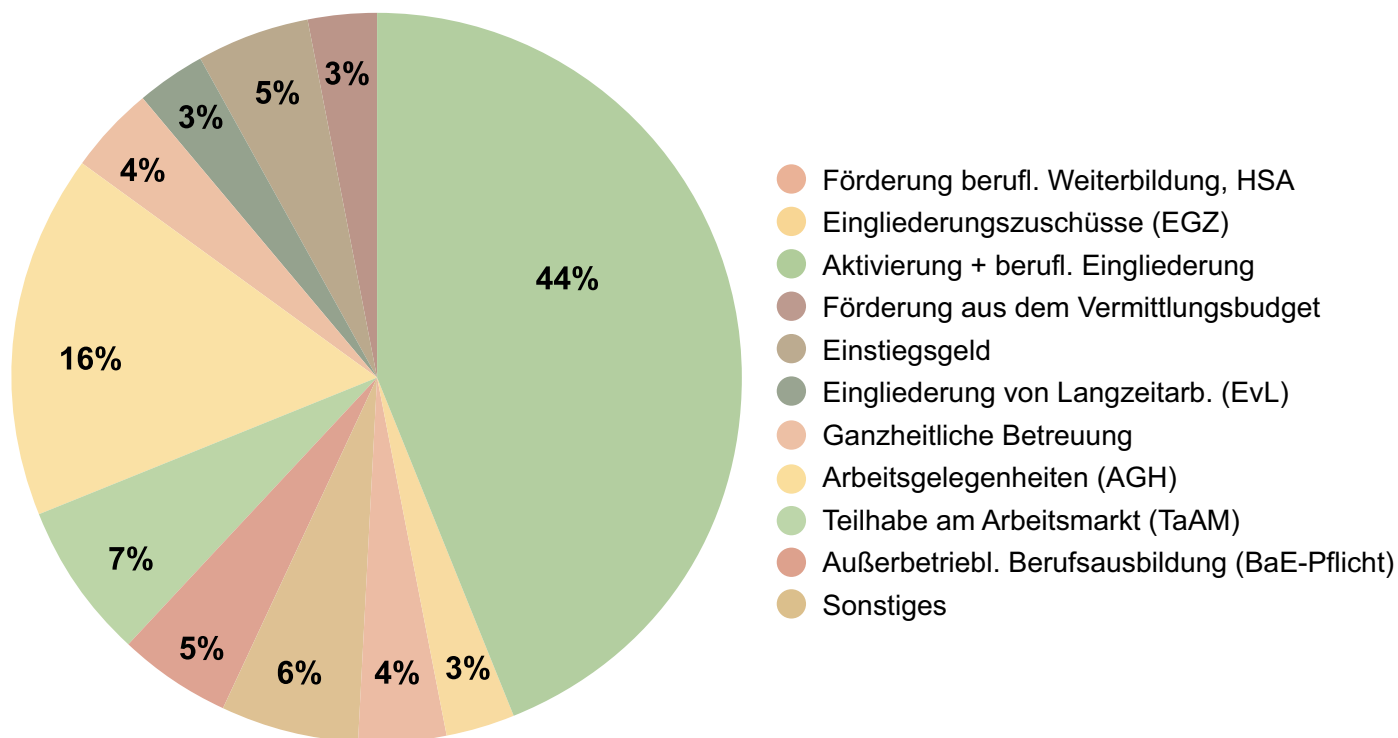
In den Jahren 2026 und 2027 ist nach ersten Prognosen mit einer sehr unterschiedlichen Finanzsituation zu rechnen: während für das Jahr 2026 ein sehr auskömmliches Budget zur Verfügung stehen wird, soll sich nach ersten Ankündigungen im Jahr darauf das Budget deutlich verringern. Dies stellt das Jobcenter vor die Herausforderung, den Einsatz der Mittel so zu gestalten, dass die finanzielle Verpflichtung für die kommenden Jahre überschaubar bleibt: Daher werden wir insbesondere Maßnahmen mit langer Laufzeit und damit hohen Verbindungen für die kommenden Jahre mit besonderer Umsicht planen, da wir mittelfristig von sinkenden Geldern zur Förderung arbeitsloser Menschen ausgehen müssen.

Der Einsatz der Fördermittel ergibt sich grundsätzlich aus der unten aufgeführten Strategie.

Das Jobcenter Bremen wird in den Jahren 2026 und 2027 einen höheren Anteil des EGT für integrationsorientierte Instrumente einsetzen, um Kund:innen noch gezielter bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dies ist unser vorrangiges (gesetzliches) Ziel und wird voraussichtlich auch in den zu erwartenden gesetzlichen Neuregelungen ein noch größeres Gewicht einnehmen. Unsere Angebote für junge Menschen wollen wir stabil halten, um sie auch weiterhin mit gezielter Unterstützung bei dem Übergang zwischen Schule und Beruf zu begleiten. Dies ist für uns der wichtigste Hebel, um Langzeitleistungsbezug zu vermeiden. Aufgrund des hohen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden, ist für die geförderte Beschäftigung ein Korridor von 22 bis 25 % des EGT für die Instrumente AGH, TaAM und EVL vorgesehen.

Den größten Anteil am EGT werden jedoch die Aktivierungsmaßnahmen einnehmen, um den unterschiedlichen Problemlagen der Kund:innen gerecht zu werden. Für spezifische Zielgruppen stellen wir das in der Regel über eingekaufte Maßnahmen sicher. Alle anderen vielfältigen individuellen Bedarfslagen werden wir verstärkt über Gutscheinmaßnahmen anbieten. Hier werden wir vor allem auch auf Coachingmaßnahmen setzen. Das Verhältnis zwischen MAT und AVGS wird sich daher sukzessive etwas mehr zu AVGS hin verschieben. Hieraus ergibt sich folgende Verteilung:<sup>3</sup>

### Aufteilung EGT 2026



<sup>3</sup> Die Darstellung zeigt Rundungswerte. Unter „Sonstiges“ verbergen sich folgende Instrumente: Förderung aus dem Vermittlungsbudget, Eingliederung von Selbstständigen, Bürgergeldbonus (Pflicht), Freie Förderung, Beschäftigungszuschuss (BEZ) (Pflicht), Außerbetriebliche Berufsausbildung, Ausfinanzierung (BaE-Erm.), Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung, Förderung nach § 16h SGB II, Berufliche Reha, Förderung schwerbehinderter Menschen.

### III. Strategie als Kern des AMIP

---

Um die Strategie zu unterstützen und einen roten Faden für die Integrationsarbeit zu beschreiben, hat das Jobcenter Bremen im Jahr 2024 einen Kompass entwickelt, der als übergeordnete Ausrichtung für den Bereich Markt und Integration dient.

#### Gezielt Chancen unserer Kund:innen verbessern

---

##### Die Hilfebedürftigkeit nachhaltig so zeitnah wie möglich beenden

###### Kund:innen Nähe

Wir sind nah an unseren Kund:innen dran, um sie bedarfsorientiert zu begleiten, zu unterstützen und gemeinsame Vereinbarungen nachzuhalten.

---

###### Beratungsqualität

Angesichts der regionalen Arbeitsmarkttrends individuelle und zielorientierte Lösungen für unsere Kund:innen aufzuzeigen.

---

###### Datenqualität

Genauere und vollständige Daten sind wichtige Voraussetzungen für die bestmögliche Betreuung unserer Kund:innen.

---

###### Gezielter Instrumenteneinsatz

Qualitative und arbeitsmarktorientierte Maßnahmen, um Integrationsfortschritte zu erreichen und Erfolge zu sichern.

---



An dieser Ausrichtung orientieren sich auch die nachfolgenden Strategien für die einzelnen Fokusthemen:

### 1. Prävention des Langzeitbezuges

---

#### 1.1. Junge Menschen

##### 1.1.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe

ELB zwischen 15 und 24 Jahren	10.135
dav. Frauen	5.018
Männer	5.117*
dav. mit Schulabschluss	8.642*
ohne Schulabschluss	1.272*
dav. mit Berufsausbildung	447*
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	9.672*
keine Angabe	16*

dar. Ausländer:innen	5.559
dar. Alleinerziehende	412
dar. in Schule, Studium, ungeförderter Ausbildung	5822

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, JC Bremen-Stadt, 05/2025, \* Eigene Berechnung)

### 1.1.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe

Die wichtigsten Grundsteine für das (Arbeits-)Leben werden bereits sehr früh gelegt. Deshalb ist es das Ziel des Jobcenters Bremen, zu den jungen Kund:innen schon sehr früh eine Verbindung herzustellen und sie bereits während der Schulzeit besonders eng zu begleiten. Hierdurch soll frühzeitig Orientierung gegeben werden und insbesondere der Übergang von der Schule in den Beruf gut gelingen. Da gerade in Bremen im Bundesvergleich besonders viele junge Menschen die Schule ohne Schulabschluss verlassen<sup>4</sup>, liegt der Fokus auch darauf, Lücken aus dem Bildungssystem zu kompensieren und zu schließen und Ausbildungsreife herzustellen. Wichtig ist es auch, eine Brücke für Jugendliche zu bauen, die das Sozialleistungssystem nicht mehr erreicht – getreu nach dem Motto: **„Niemand soll verloren gehen“**.

### 1.1.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe

#### Kooperation und Netzwerkarbeit

Ein elementarer und erfolgreicher Baustein unserer Strategie war und bleibt die enge Zusammenarbeit mit unseren Partner:innen. Aus diesem Grund werden wir im Jobcenter Bremen Zusammenarbeit mit den Partner:innen in der JBA fortsetzen und weiterentwickeln. Insbesondere die Verzahnung mit der aufsuchenden Beratung und der Fachberatung Jugendhilfe ist eine wirkungsvolle Hilfe für die jungen Menschen. Hier arbeiten die Akteure eng zusammen, um die Jugendlichen auf ihrem Weg zu unterstützen und eine kollegiale Fallberatung über die verschiedenen Rechtskreise hinweg zu ermöglichen.

#### Junge Menschen abholen

Um vor allem die Strategie der aufsuchenden Beratung auch von unserer Seite her noch stärker auszubauen, werden wir im Jahr 2026 in einen Bus investieren, um die jungen Menschen noch besser dort zu erreichen und aufzusuchen, wo sie sich aufhalten – ganz besonders auch diejenigen, die den Weg zu uns noch nicht oder nicht mehr finden. Hierzu wird auch unser neues Projekt beitragen, das wir in Kooperation mit der Stadt Bremen beginnen: Im Rahmen einer neuen Maßnahme zur Förderung von schwer zu erreichenden jungen Menschen (§ 16h SGB II) starten wir die Zusammenarbeit mit einigen Jugend-Freizeitheimen in der Stadt, sodass die Jugendlichen dort beraten werden können, wo sie sich in ihrer Freizeit aufhalten und wo wir auch junge Menschen erreichen können, die sonst ihren Weg in die JBA vielleicht nicht finden würden.

<sup>4</sup> [www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/\\_inhalt.html#234480](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html#234480)

Um unsere Zielgruppe zu erreichen, setzen wir auch weiterhin auf bewährte Instrumente wie z. B. das Lastenfahrrad. Damit werden die Stadtteil- und Schulveranstaltungen sowie die lokalen Hot-Spots abgefahren, um über die Möglichkeiten der JBA zu informieren. Außerdem berät die JBA auch an anderen Orten, wie z. B. im Mütterzentrum in Tenever. Weiterhin beteiligt sich die JBA an verschiedenen (Job-)Messen und dem Pop-Up-Store zur Ausbildungsvermittlung unter dem Motto „Nicht ohne Ausbildungsplatz in die Ferien“. Auch für all diese Aktivitäten wird zukünftig zusätzlich unser Bus zum Einsatz kommen. Hiermit können wir unseren Aktionsradius noch erweitern und zusätzliche regelmäßige Beratungs- bzw. Informationsangebote außerhalb des Jobcenters Bremen anbieten. Außerdem nehmen wir uns vor, unsere jungen Menschen mit dem Bus „abzuholen“ und mit ihnen gemeinsam in Betriebe und zu potenziellen Arbeitgeber:innen zu fahren. Um die Jugendlichen auch auf ihren „Kanälen“ abzuholen, präsentiert sich die JBA auf Social-Media-Plattformen wie Instagram und Youtube.

### **Frühzeitige Orientierung und Bindung herstellen – Schülerinnen und Schüler**

Eine Besonderheit gegenüber anderen Jugendberufsagenturen ist es hier in Bremen, dass die Integrationsfachkräfte des Jobcenters Bremen sich bereits um Schülerinnen und Schüler der Vor-entlassklassen kümmern. Hierdurch soll bereits sehr früh eine Bindung an die Beratung und Unterstützung der JBA hergestellt und ein frühes Heranführen an die Berufswahl sichergestellt werden. Der Erfolg gibt uns Recht, dieses Konzept auch weiterzuführen: Im Durchschnitt nehmen Schulabgänger:innen in Bremen so knapp ein Jahr früher eine Ausbildung auf als im Bundesdurchschnitt.

### **Förderangebot stabil halten**

Ein Schwerpunkt liegt auf dem bedarfsgerechten und zielgerichteten Einsatz von Fördermitteln. Besonderes Augenmerk liegt darauf, dass es für alle unterschiedlichen Handlungsbedarfe der jungen Menschen ein passendes Angebot gibt. Hervorzuheben ist das Kompetenzzentrum U25, hier erhalten Kund:innen unter 25 u. a. die Möglichkeit, einen Hauptschulabschluss nachzuholen oder sich in sechs unterschiedlichen Berufsfeldern zu erproben. Zusätzlich gibt es noch mehrere weitere Maßnahmen wie Lifecoach U25, Lifecoach Plus sowie Jobcoach oder verschiedene Gutscheinmaßnahmen, die flexibel eingelöst werden können. Neu ist das Bewerbungsbüro, das direkt in der Geschäftsstelle Mitte mit einem individuellen Bewerbungscoaching und offenem Zugang zur Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen unterstützt.

Maßnahmen wie AsA flex unterstützen junge Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsbetrieb und sind auch während der Ausbildung einsetzbar, um möglichen Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen (z. B. durch gezielte Nachhilfe). Förderangebote wie eine Einstiegsqualifizierung tragen zur Herstellung der Ausbildungsreife bei. Vorrangiges Ziel ist es für uns, junge Menschen mit diesen Unterstützungsangeboten in betriebliche Ausbildungen zu integrieren. Sollte das nicht möglich sein, gibt es für benachteiligte junge Menschen, quasi als Ultima Ratio, außerbetriebliche Ausbildungsangebote bei Trägern (BaE), die bereits seit Jahren auch in Teilzeit angeboten werden, um hier (Allein-)Erziehenden und/oder Menschen mit Sprachbarrieren oder Pflegeauf-

gaben entgegenzukommen. Da die Bereitschaft der Arbeitgeber:innen gestiegen ist, auch junge Menschen mit Einschränkungen mit begleitender Unterstützung in eine Ausbildung aufzunehmen, ist erfreulicherweise der Bedarf an außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten zurückgegangen, so dass wir dieses Angebot im kommenden Jahr etwas reduzieren können.

Die Integration junger Menschen bleibt für uns eine der wichtigsten Aufgaben und Schlüssel zur Prävention von Langzeitleistungsbezug, daher werden wir im Rahmen unserer finanziellen Möglichkeiten alles daransetzen, auch in den kommenden zwei Jahren unsere Förderangebote für junge Menschen bedarfsgerecht und stabil zu halten. Das kann bei geringer werdenden Eingliederungsmitteln u. U. bedeuten, dass wir den Anteil am Eingliederungstitel erhöhen werden müssen.

## Weiterentwicklung Arbeitgeberarbeit

Im Jahr 2025 wurde das Team Ausbildung Plus (ein Zusammenschluss zwischen Agentur für Arbeit und Jobcenter Bremen) weiterentwickelt. Um eine engere Zusammenarbeit zwischen den arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittler:innen herzustellen, werden in den Vermittlungsteams der JBA ab Januar 2026 Arbeitgeberservice-Koordinator:innen angesetzt. Diese unterstützen eine Kontaktaufnahme zwischen zukünftigen Auszubildenden und potenziellen Arbeitgeber:innen und führen Bewerbungstage für Ausbildungsplätze durch. Sie gewährleisten außerdem eine intensive Betreuung benachteiligter Jugendlicher, insbesondere in den BaE, nicht zuletzt auch, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Dieses Modell praktizieren wir bereits seit Jahren in den Integrationsteams des Jobcenters Bremen, wo es sich als erfolgreich erwiesen hat.

## 1.2. Neukund:innen

### 1.2.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe

Zugang von ELB in den Regelleistungsbezug, ohne vorherigen Regelleistungsbezug und Vorbezug länger als 6 Monate zurückliegend<sup>5</sup>

	Anzahl 06/24 – 05/25
Gesamt	9.230*
Dav. Männer	5.103*
Frauen	4.127*
Dar. unter 25 Jahre	2.232*
Ausländer	4.418*

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bremen, Stadt; 05/2025; \* Eigene Berechnung

<sup>5</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bremen, Stadt; 05/2025; \* Eigene Berechnung

## 1.2.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe

Bereits seit einigen Jahren legt das Jobcenter Bremen einen Fokus auf die Neukund:innen. Ein unverzüglicher Beginn der Eingliederungsarbeit ist zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit wichtig. Durch eine schnelle Aktivierung, Förderung und/oder Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung soll verhindert werden, dass sich Strukturen verfestigen und ein Langzeitleistungsbezug entsteht. Der Fokus auf die Neukund:innen ergibt sich auch aus dem Gesetz: Nach § 3 Abs. 2 SGB II sollen für Kund:innen bei der Beantragung von Leistungen nach dem SGB II unverzüglich Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht werden. Wir haben uns für die kommenden Jahre vorgenommen, die bereits in 2025 umgesetzte Optimierung des Neukundenprozesses noch weiterzuentwickeln und für unsere Kund:innen ein starkes Signal zu setzen, dass sie von Anfang an auf unsere Unterstützung zählen können.

## 1.2.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe

### **Neukund:innenteams: hohes Aktionsniveau von Anfang an erhalten bzw. herstellen**

Insbesondere durch eine engmaschige Begleitung und Nachhaltung der Integrationsarbeit mit den Kund:innen soll eine schnelle Beendigung der Hilfebedürftigkeit erreicht werden. Kund:innen sollen die Erfahrung machen, dass unmittelbar mit der Antragstellung auch die Integrationsarbeit beginnt. Diese Signalwirkung soll zum einen das Vertrauen in die Unterstützung durch das Jobcenter Bremen stärken und Eigenmotivation erhalten und zum anderen verhindern, dass Kund:innen durch Leerlauf und Wartezeiten allmählich in eine „Abwärtsspirale“ gelangen.

Hierzu wurden in 2025 in jeder Geschäftsstelle spezialisierte Neukund:innen-Teams im Bereich Ü25 geschaffen, die mit einem geringeren Betreuungsschlüssel die Möglichkeit haben, eng mit den Kund:innen an ihrer Integration zu arbeiten. Insbesondere eine zeitnahe Erstberatung zum Start der Integrationsarbeit und zur Einhaltung von Standards bei der Datenaufnahme/Datenqualität soll hierbei unterstützen. Durch eine gute Datenqualität wird eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice optimiert, da ein Abgleich zwischen Kund:in und Stellenangeboten, sowohl durch die Vermittler:innen des g-AGS als auch durch die interne Software, ermöglicht wird. Die Stärken und Schwächen sollen analysiert werden und Integrationsschritte mit den Kund:innen im Kooperationsplan erfasst werden. Erstmals planen wir hier in 2026 auch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz und geben den Kund:innen damit ein neues Instrument an die Hand, mit dem sie sehr schnell Bewerbungsunterlagen erstellen und sich auf Bewerbungsgespräche vorbereiten können.

Entscheidend im Neukudenteam ist neben der direkten Integration in Arbeit auch der schnelle und zielgerichtete Einsatz von Fördermitteln. Qualifizierungsbedarfe werden früh erfasst und auch ein möglicher Einsatz von sonstigen Eingliederungshilfen wie z. B. Coachings, Sprachkurse oder auch Arbeitgeberleistungen wie den Eingliederungszuschuss wird sichergestellt. Weiterhin wurden speziell für den Neukundenprozess erste Maßnahmeangebote eingekauft. Durch einen Mix aus

Bewerbungscentern, die teilweise auch direkt vor Ort in den Geschäftsstellen eingerichtet sind, die die Neukund:innen direkt bei der Suche nach einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung unterstützen, soll eine gute Grundlage geschaffen werden, um ein schnelles Ende der Hilfebedürftigkeit zu erreichen bzw. in Form von aufeinander aufbauenden Förderinstrumenten (sogenannte Fördertreppen) den Weg dahin zu beschreiten.

Weiterhin hat das Jobcenter Bremen auch neue Maßnahmen eingekauft, um Kund:innen dabei zu unterstützen, digitale Angebote wahrnehmen zu können. Insbesondere das Café Digital, das probeweise ab 2026 am Standort Nord eingerichtet wird, schult den Umgang mit digitalen Angeboten, unter anderem auch mit der „Jobcenter App“, unter Anleitung.

Dies unterstützt die Kund:innen, zeitnah Anträge zu stellen oder Dokumente digital einzureichen, um sicherzustellen, dass der Leistungsbezug möglichst reibungsfrei funktioniert.

Um dies alles umzusetzen, wird in den Neukudenteams in den ersten 12 Monaten des Bürgergeldbezuges eine regelmäßige Beratung in erhöhter Frequenz (mindestens alle zwei Monate) durchgeführt. Hiermit soll sichergestellt werden, dass die Integrationsfachkräfte nah an den Kund:innen bleiben können und die Verbindlichkeit der vereinbarten Maßnahmen erhöht wird. Um die Qualität der Gespräche hochzuhalten, werden diese überwiegend persönlich oder per Videokommunikation durchgeführt. Diese intensive Betreuung in der Anfangszeit ist insbesondere auch für Menschen mit Fluchthintergrund wichtig, um von Anfang an alle erforderlichen Schritte (Sprachkurse, Anerkennungsverfahren etc.) in die Wege leiten zu können.

Damit sich die Kund:innen gezielt auf ihre Integrationsarbeit konzentrieren können, ist es wichtig, die materielle Situation der Kund:innen zeitnah zu sichern. Hierfür ist eine zügige Entscheidung über den Leistungsantrag notwendig. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in den Leistungsteams spezialisierte Mitarbeiter:innen für die Neukund:innen eingesetzt. Ein weiterer Baustein, um die schnelle Bearbeitung der Leistungsanträge sicherzustellen, ist die digitale Zusammenarbeit. Über die Jobcenter-App können bequem, einfach und jederzeit Anträge eingereicht und fehlende Unterlagen nachgereicht werden, ohne dass Kund:innen hierfür in das Jobcenter Bremen kommen müssen.

## 2. Fokusgruppen

---

### 2.1. Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund

#### 2.1.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe

Ausländer:innen	28.222
dar. EU-Bürger:innen	3.158
Asylherkunftsländer (TOP 8)	10.777
Ukrainer:innen	4.257
dav. Frauen	15.363
Männer	12.859
dav. unter 25 Jahre	5.559
ab 25 Jahre	22.663*
dav. mit Berufsausbildung	5.221*
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	22.983*
Keine Angabe	18*
dar. Erwerbstätige	
mit Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze	2.803
mit Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze	2.974*
Selbstständige	242

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bremen, Stadt; 05/2025; \* Eigene Berechnung

#### 2.1.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe

Wie die Zahlen zeigen, gibt es in Bremen einen hohen Anteil von Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund, dementsprechend ist auch der Anteil bei den Kund:innen des Jobcenters Bremen besonders hoch. Diese Kund:innengruppe soll dabei unterstützt werden, frühzeitig auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine adäquate Ausbildung bzw. Beschäftigung aufzunehmen. Deshalb ist es besonders wichtig, der Zielgruppe (Berufs-)Orientierung zu geben und einen grundständigen Spracherwerb zu ermöglichen. Weiterhin soll die Anerkennung ausländischer Abschlüsse beschleunigt, die Arbeits-/Ausbildungssuche unterstützt und benötigte Qualifizierung ermöglicht werden. Die Kund:innen, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, werden in ihrer Beschäftigung stabilisiert.

#### 2.1.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe

### Intensive Netzwerkarbeit durch die Migrationsbeauftragte des Jobcenters Bremen

Das Jobcenter Bremen hat seit Jahren eine Mitarbeiterin als Migrationsbeauftragte freigestellt, damit sie sich spezialisiert um das Thema „Migration“ kümmern kann. Sie steht in einem engen Austausch mit den „Migrant:innenselbstorganisationen“ und anderen einschlägigen Netzwerken

und Akteuren, mit denen sich die Zusammenarbeit in den letzten Jahren als sehr gewinnbringend herausgestellt hat. Gemeinsam mit dem Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt werden Vereinstreffen aufgesucht und Informationsveranstaltungen organisiert, um einen ungezwungenen Austausch und Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu ermöglichen. Im Rahmen dieser Informationsveranstaltungen werden auch „Neu Zugewanderte“ über die migrantischen Selbstorganisationen informiert, damit sie schnell eine soziale Anbindung finden und sich auch gegenseitig informieren können.

### **Unverzögliche Einleitung und Umsetzung von Spracherwerb und Anerkennung von Abschlüssen**

In den Neukundenteams werden Geflüchtete und Migrant:innen jetzt über 12 Monate, bzw. bis 6 Monate nach Beendigung der Sprachförderangebote intensiv betreut (siehe Ausführungen zum Neukundenprozess). Es wird hier vor allem sichergestellt, dass sehr zeitnah alle erforderlichen Schritte eingeleitet werden, wie z. B. die Anerkennung von Abschlüssen und die Teilnahme an Sprachförderangeboten: Wir beraten zur Kontaktaufnahme mit den einschlägigen Beratungsstellen und übernehmen die Übersetzungskosten für relevante Dokumente. Die Umsetzung der Schritte halten wir nach. Absolvent:innen der Sprachförderangebote werden für einen Zeitraum von einem halben Jahr mit einer erhöhten Kontaktdichte eingeladen, um die Arbeitsplatzsuche gezielt zu unterstützen.

### **Sprache als Bestandteil unserer Förderangebote**

Wenn es erforderlich und umsetzbar ist, achtet das Jobcenter Bremen darauf, Maßnahmen einzukaufen, bei denen Anleiter:innen über Sprachkenntnisse der in Bremen am häufigsten vorkommenden Sprachen verfügen, bzw. Muttersprachler:innen sind. Seit mehreren Jahren bietet das Jobcenter Bremen den „Jobcoach für Geflüchtete“ oder für Migrant:innen aus dem europäischen Wirtschaftsraum an. Auch Gutscheinmaßnahmen und Qualifizierungen mit Berufssprachanteilen, wie z. B. HBQ+, die handwerkliche Basisqualifikation, bei der verschiedene Gewerke vorgestellt und entsprechende beruflich relevante Sprachkenntnisse in deutscher Sprache vermittelt werden, können genutzt werden.

Die Reduzierung des Sprachkursangebotes durch das BAMF im vergangenen Jahr hat insbesondere zu einem Wegfall niederschwelliger Angebote geführt. Daher werden wir im kommenden Jahr bei allen unseren Maßnahmen noch mehr als bisher Sprachförderung im Rahmen des für uns gesetzlich Zulässigen integrieren. Unsere speziellen Förderangebote für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund wollen wir in diesem Sinne im Rahmen unserer finanziellen Möglichkeiten auch weiterhin bedarfsgerecht aufrechterhalten. Insbesondere bei den Geflüchteten aus der Ukraine zeigt sich jedoch ein abnehmender Bedarf an speziellen Angeboten: Mit abnehmendem Bestand an Ukrainer:innen unter den Bürgergeldbezieher:innen sowie zunehmenden Sprachkenntnissen und einer deutlichen Steigerung der Integrationen bei dieser Personengruppe im Jahr 2025, können spezielle Angebote hier perspektivisch reduziert werden.

Im Gegenteil: Eine Teilnahme an den allgemeinen Angeboten erhöht die Chance auf Integration in die Bremer Bevölkerung und die Anwendung und Festigung der deutschen Sprachkenntnisse.

Falls der persönliche Austausch im Jobcenter Bremen noch nicht ausreichend in deutscher Sprache möglich ist, unterstützen unterschiedliche Übersetzungsmöglichkeiten, wie:

- Transportable Übersetzungsgeräte
- Telefondolmetscher:innen
- Sprachmittler:innen/Dolmetscher:innen vor Ort

Hierdurch soll sichergestellt werden, dass eine flüssige Kommunikation mit den Kund:innen gewährleistet ist und alle Informationen zielgerichtet ausgetauscht werden können.

### **Gezielte Arbeitgeberarbeit**

Weiterhin arbeiten der gemeinsame Arbeitgeberservice des Jobcenters Bremen und der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven eng mit den Arbeitgebenden zusammen, um über die Möglichkeiten der Sprachförderung aufzuklären. Im Rahmen der Arbeitsmarktberatung werden Arbeitgeber über die Möglichkeiten zur berufsbegleitenden Sprachförderung (Job-Berufssprachkurse „Job-BSK“) oder Weiterqualifizierung beraten. Bei Bedarf werden auch spezifische Bewerbungsverfahren initiiert, wenn Unternehmen gezielt nach Kundinnen mit bestimmten Sprachkenntnissen suchen – in Fällen, in denen die Vorarbeitenden Türkisch, Ukrainisch oder eine andere Sprache sprechen. Das Jobcenter entwickelt passgenaue Vermittlungsformate, um den Auswahlprozess zu unterstützen.

## **2.2. Frauen und Alleinerziehende**

### **2.2.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe**

Erziehende	18.422
dar. Alleinerziehende	7.655
dar. nichtarbeitslos in Erziehung/Haushalt/Pflege	1.851
dar. Erwerbstätige	
mit Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze	603
mit Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze	741*
Selbstständige	91

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 05/2025, \* Eigene Berechnung

### 2.2.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe

Die Gleichstellung aller Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und die Reduzierung der Unterrepräsentanz von Frauen bei den Integrationen und bei der Nutzung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sind seit Jahren zentrale Themen im Jobcenter Bremen. Deshalb betreibt das Jobcenter Bremen intensiv die Stärkung des Netzwerks zur Unterstützung von Frauen im SGB II-Bezug. Insbesondere die Zusammenarbeit im Rahmen der Landesstrategien für diese Personengruppen ist und bleibt für uns ein zentrales Anliegen. Um die Förderung der beruflichen Qualifikation von Frauen zu stärken, haben wir bereits zahlreiche zielgruppenspezifische Angebote geschaffen.

Diese wurden und werden auch im kommenden Jahr systematisch zu aufeinander abgestimmten Fördertreppen aufgebaut bzw. weiterentwickelt. Die Erfolge bei der Integration von Frauen wollen wir in den kommenden zwei Jahren halten.

Insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Baustein, um das Potenzial von Erziehenden auf dem Arbeitsmarkt einzubringen. Das Jobcenter Bremen legt daher in allen speziellen Angeboten für diese Personengruppe den Fokus darauf, auch Erziehenden eine Nutzung zu ermöglichen und sie in den (familiären) Rahmenbedingungen zu unterstützen.

### 2.2.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe

#### **Intensive Netzwerkarbeit durch den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Bremen**

Die Vernetzung aller relevanten Akteur:innen – darunter Arbeitgeber:innen, senatorische Dienststellen, Bildungsträger, soziale Träger und alle arbeitsmarktpolitischen Partner:innen – ist essenziell für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Das Jobcenter Bremen fungiert hierbei als Schnittstelle gemeinsamer Initiativen und Projekte. Ziel ist es, hierbei durch eine enge Zusammenarbeit Synergien zu erzeugen und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Um die Vernetzung voranzutreiben, hat das Jobcenter Bremen seit vielen Jahren zwei Stellen im Bereich Chancengleichheit, um bei allen Fragen rund um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen und die Vernetzung in Bremen aktiv zu begleiten und betreiben.

#### **Rahmenbedingungen für Erziehende erleichtern – Chancen ermöglichen**

Bei der Zielgruppe der Erziehenden spielt die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, auch in den Randzeiten, eine besondere Rolle. Dies berücksichtigen wir insbesondere in den von uns eingekauften Maßnahmen für diese Personengruppe: Das Jobcenter Bremen sieht umfassende Kinderbeaufsichtigungsplätze in Maßnahmeangeboten vor. Diese werden auch weiterhin finanziert, um Eltern, die keine Kinderbetreuungsmöglichkeit finden können, dennoch die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu ermöglichen. Während die Elternteile an den Angeboten teilnehmen, werden ihre Kinder in Rufweite am selben Ort beaufsichtigt.

Um die Suche nach einer Kinderbetreuung zu initiieren und zu unterstützen, schreibt das Jobcenter Bremen jedes Jahr Eltern im Bürgergeldbezug an, um auf die Anmeldung im Kitaportal Bremen zu verweisen. Darüber hinaus bietet das Jobcenter Bremen Informationsveranstaltungen an, um das Kitaportal Bremen zu bewerben. Zusätzlich nutzt das Jobcenter diverse andere Kommunikationskanäle, um allgemein auf vorhandene Angebote hinzuweisen.

## **Systematische Fördertreppen auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt**

Bildung und Qualifizierung bilden die Grundpfeiler für eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Das Jobcenter Bremen hält ein breites Spektrum an Angeboten vor, die darauf abzielen, die beruflichen Kompetenzen von Frauen und Männern gleichermaßen zu stärken. Dazu zählen klassische Weiterbildungsangebote wie Umschulungen sowie gezielte Maßnahmen für Alleinerziehende. Wenn eine Qualifizierung im ersten Schritt nicht möglich oder nicht passend ist, stehen alternative Angebote zur Verfügung, die auf die individuellen Bedürfnisse der Frauen abgestimmt sind.

So unterstützt beispielsweise das Angebot Jobkick Plus Frauen dabei, sich zu orientieren, Selbstvertrauen aufzubauen und Stück für Stück die individuellen Herausforderungen anzugehen. Das Angebot FOKuS (Frühe Orientierung mit Kind und Sprache) bietet zudem eine niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeit für Frauen mit Sprachkenntnissen unter A2, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und neue Perspektiven zu eröffnen. Als neues Angebot konnten wir durch zusätzliche finanzielle Möglichkeiten im Jahr 2025 und eine Kofinanzierung der Stadt Bremen zusätzliche Qualifizierungsangebote (Chance to Care – C2C) in einschlägigen Engpassberufen schaffen: Für die Bereiche Kita, Schule und Pflege stehen damit nun in den Jahren 2026 und 2027 vorbereitende Wege für Frauen zu Tätigkeiten oder Anschlussqualifizierungen in Careberufen zur Verfügung.

Damit konnten wir schneller als geplant einen weiteren Baustein in der systematischen Entwicklung von Fördertreppen für Frauen schaffen: Die Angebote FOKuS, JobKick und jetzt C2C können aufeinander aufbauend als Treppe in Arbeit und/oder Anschlussqualifizierungen genutzt werden. Aber auch jedes dieser Angebote für sich bietet einen guten Einstieg in weitere andere Maßnahmen. Auch die ESF-finanzierten Angebote, z. B. Your Turn, sind anschlussfähig zu diesen Maßnahmen. Diesen Weg werden wir in den kommenden beiden Jahren noch weiter ausbauen und gemeinsam mit der Stadt Bremen für Frauen und Erziehende ein umfassendes, aufeinander abgestimmtes Angebot an Förderinstrumenten und Unterstützungsmöglichkeiten bündeln. Insbesondere vor dem Hintergrund der ungewissen Finanzlage ab dem Jahr 2027 sind für uns die Nutzung ESF-finanzierter Angebote sowie die Unterstützung durch die Stadt Bremen im Rahmen von Kofinanzierung unserer Angebote eine wertvolle Möglichkeit, das Unterstützungsangebot für unsere Kundinnen stabil zu halten.

Frauen mit Migrationsgeschichte bzw. Fluchtbiographie benötigen häufig aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und zum Teil nicht anerkannter Qualifikationen und Abschlüsse eine längere und intensive Unterstützung. Hier liegt der Fokus auf Spracherwerb, der Anerkennung von Schul-

und Berufsabschlüssen sowie Qualifizierung (siehe hierzu auch die entsprechenden Ausführungen im Kapitel Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund).

## **Projekt FRIDA! – Erkenntnisse für die Arbeit mit Frauen gewinnen**

Im Rahmen des Projekts FRIDA! werden lebenslagenbezogene Hemmnisse verschiedener Zielgruppen von Frauen systematisch erfasst und bearbeitet. Dabei wird ein besonderer Fokus auf die vielfältigen Herausforderungen, mit denen Frauen im Alltagserleben konfrontiert sind, gelegt. Diese können durch den Alleinerziehenden-Status, durch Pflegeverantwortung, durch Migrations- und Fluchterfahrungen, durch kulturelle Prägungen oder durch fehlende familiäre Unterstützung bei der Kinderbetreuung entstehen und den Prozess der beruflichen Integration erheblich verzögern. Das Team FRIDA! betreut deshalb mit einem reduzierten Betreuungsschlüssel verschiedene Zielgruppen und probiert neue Beratungs- und Unterstützungsformate aus. Hier sind beispielsweise der „Lebenslauf to go“, hausinterne Bewerbungstrainings, Begleitung zu Arbeitgebenden und Beratung an einem anderen Ort zu nennen.

Zum Abschluss der Betreuung einer jeden Zielgruppe werden die Erkenntnisse in einem Zwischenbericht gesammelt. Aktuell liegt der Zwischenbericht der 1. Zielgruppe vor, der insbesondere auf die Hinderungsgründe für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit der Frauen mit und ohne Kinderbetreuung verweist und allgemeine Ableitungen für das Jobcenter Bremen aufzeigt. Der ganzheitliche Ansatz innerhalb des Projektes FRIDA! kombiniert soziale, gesundheitliche und sprachfördernde Elemente, um die Frauen langfristig zu stabilisieren und auf eine zukünftige Arbeitsaufnahme vorzubereiten. Das Projekt wird noch bis Ende 2027 fortgeführt.

### **2.3. Rehabilitanden/SB/Gesundheit**

#### **2.3.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe**

Schwerbehinderte (arbeitslose/arbeitssuchende)	1.358
Rehabilitanden	639
dar. Schwerbehinderte	137
dav. Ersteingliederung	468
Wiedereingliederung	171

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 05/2025

#### **2.3.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe**

Gesundheitliche Einschränkungen sind eine der häufigsten Ursachen für den Übergang oder den Verbleib in der Erwerbslosigkeit. Wissenschaftliche Studien belegen, dass arbeitslose Menschen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit vermehrt physische wie psychische Beschwerden entwickeln. Dies führt wiederum dazu, dass eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeits-

markt erschwert bzw. behindert wird. Deshalb ist es das Ziel des Jobcenters Bremen, neben der Präventionsarbeit auch Menschen mit bereits bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen gezielt bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu unterstützen.

Eine wesentliche Aufgabe ist es, die Erwerbsfähigkeit einer leistungsberechtigten Person zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 SGB II). Menschen mit Behinderung stehen häufig uneingeschränkt oder mit entsprechender Unterstützung dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die Unternehmen reagieren jedoch trotz Fachkräftemangel in Teilen noch verhalten auf diese Personengruppe und ihre Potenziale. Diese Hemmschwelle soll gezielt abgebaut werden.

### **2.3.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe**

#### **teamw()rk für Gesundheit und Arbeit: Gesundheitslots:innen und Beteiligung Betroffener**

Das Jobcenter Bremen unterstützt bereits aktiv den Grundsatz „Prävention vor Reha vor Rente“. Für diejenigen, die unter anderem aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden, wird durch gezielte Informationen zur Gesundheitsförderung sowie Zugangssteuerung in Reha-Maßnahmen eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Hierzu werden neben den Förderinstrumenten des SGB II die Chancen und Möglichkeiten des Präventionsgesetzes sowie des Teilhabestärkungsgesetzes im Sinne der Kund:innen genutzt.

Das Jobcenter Bremen unterstützt bereits seit mehreren Jahren Gesundheitsorientierung sowie -förderung und ermutigt zu deren Inanspruchnahme. Im Rahmen des seit 2023 verstetigten Programms „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit“ werden Angebote der Arbeitsförderung mit den Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention der gesetzlichen Krankenkassen sowie weiteren Anbietern verzahnt und kontinuierlich ausgebaut. Seit Mai 2024 kommen in den Geschäftsstellen Gesundheitslots:innen zum Einsatz, die zu den unterschiedlichen Gesundheitsfragen sowie Angeboten orientieren und beraten. Interessierte Kund:innen erhalten Gutscheine für die Teilnahme an Präventionskursen, der normalerweise fällige Eigenanteil wird im Rahmen des Projektes übernommen. Sie erhalten somit einen kostenneutralen, krankenkassenunabhängigen und unbürokratischen Zugang zu den Angeboten. Am Standort Bremen soll für das Projekt eine Erwerbslosenvertretung gegründet werden, um so Kund:innen aktiv in die Arbeit der Steuerungsgruppe miteinzubinden. Ziel ist es, die Angebote vor Ort noch bedarfsorientierter zu gestalten und den Blick der Erwerbslosen aktiv in die Maßnahmenplanung einfließen zu lassen.

Die Erwerbslosenvertreter:innen sind gleichberechtigte Mitglieder der lokalen Steuerungsgruppe und entscheiden mit.

#### **Mehr Fokus auf Menschen mit Behinderungen**

Für eine inklusive Gesellschaft ist es entscheidend, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und selbstbestimmt am Arbeitsleben teilhaben können. Auch vor dem Hintergrund des

hohen Fachkräftebedarfs ist es geboten, Menschen mit Behinderungen sowie Rehabilitand:innen darin zu unterstützen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen.

Durch die übergeordneten Themen der letzten Jahre, wie z. B. Corona und Fluchtbewegungen, ist der Fokus für die Personengruppe der Menschen mit Behinderungen bei den übergeordneten Aktivitäten etwas in den Hintergrund geraten – dies wollen wir in den kommenden Jahren wieder ändern: wir haben uns vorgenommen, gezielte Aktionen für Menschen mit Behinderungen zu planen, zu initiieren und zu bewerben.

Darüber hinaus werden wir unsere bewährte und spezialisierte individuelle Arbeit mit dieser Personengruppe weiter fortsetzen: Im Jobcenter Bremen stehen seit einigen Jahren bereits in jeder Geschäftsstelle speziell geschulte Integrationsfachkräfte mit dem Schwerpunkt Rehabilitation/Schwerbehinderung zur Verfügung. In der Jugendberufsagentur erfolgt die Beratung und Betreuung für die Zielgruppe aus einer Hand. So wird sichergestellt, dass Menschen mit (Schwer-) Behinderung die bestmögliche Unterstützung von der Beratung bis hin zu allen besonderen Fördermöglichkeiten im Rahmen der Arbeitsmarktintegration erhalten.

Die Beratungskompetenz der Integrationsfachkräfte wird durch regelmäßige Fortbildungen und intensive Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern gestärkt. Im Sinne des Prinzips „Leistungen aus einer Hand“ des Teilhabestärkungsgesetzes werden Schnittstellen sowie Prozesse kontinuierlich weiter ausgebaut, um so die Zugangssteuerung zu Reha-Trägern zu verbessern. Die Mitarbeiter:innen werden in die Lage versetzt, vielfältige Barrieren zu erkennen und individuelle und praktische Lösungsansätze zur Überwindung zu finden, um für die Kund:innen gute Lots:innen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu sein.

Gemeinsam mit Netzwerkpartner:innen wird die Aufnahme einer Arbeit bzw. Ausbildung für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verstärkt gefördert. Dafür können die Mittel aus dem Sonderprogramm des Landes Bremen „Arbeitsmarkt inklusive Ausbildung“ sowie die spezifischen Fördermöglichkeiten des SGB II genutzt werden – diese Möglichkeiten wieder mehr in das Bewusstsein unserer Integrationsfachkräfte zu holen, haben wir uns für das kommende Jahr vorgenommen.

Arbeitgeber:innen werden gezielt mit den notwendigen Informationen über die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung versorgt. Das Jobcenter Bremen wirbt für die Einstellung dieses Personenkreises. Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit (gAG-S) wird weiter ausgebaut. Information, Vermittlung, Arbeitsmarktberatung sowie unterstützende finanzielle Förderungen (z. B. Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte) für Arbeitgeber:innen erfolgen zukünftig aus einer Hand.

## 3. Fach- und Arbeitskräfte (Qualifizierung)

---

### 3.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe

	Frauen	Männer
Arbeitslose	11.812	13.693
nach Anforderungsniveau		
dav. Helfer	8.826	8.530
Fachkraft	1.885	3.829
Spezialist:in/Experte	718	938
Keine Angabe zum Anforderungsniveau	383	396

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 05/2025

### 3.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe

Die Qualifizierung ist der wichtigste Baustein für die Integration in Arbeit und auch für die Beendigung der Hilfebedürftigkeit der Kund:innen. So haben Menschen ohne Berufsabschluss ein sechs Mal höheres Risiko, arbeitslos zu sein, als Menschen mit anerkanntem Berufsabschluss. Fast ein Drittel der formal Unqualifizierten war im Jahr 2024 arbeitslos. Im Rahmen des Haushaltsfinanzierungsgesetzes wurde die Zuständigkeit für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 01.01.2025 von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit übertragen. Dennoch bleibt es unser Ziel, die Identifikation von Qualifizierungsbedarfen und die Initiierung von entsprechenden Maßnahmen auf gleichbleibend hohem Niveau wie bisher zu halten, um auch weiterhin Potenziale an Arbeits- und Fachkräften für den Bremer Arbeitsmarkt zu erschließen.

### 3.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe

#### Mehr Qualifizierung initiieren

Das Jobcenter Bremen berät seine Kund:innen weiterhin über die Möglichkeiten zur Qualifizierung. Auch nach dem Übergang ist das Jobcenter weiterhin für die Identifikation von Weiterbildungsbedarfen, die Eignungs-, Leistungs- und Neigungsprüfung sowie für die Identifizierung eines möglichen Bildungsziels zuständig. Hierfür wird wie in der Vergangenheit vom Jobcenter Bremen eine Bildungszielplanung gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven durchgeführt. Weiterhin werden alle neuen Mitarbeiter:innen über die Möglichkeiten geschult, auch wenn die abschließende Entscheidung von den Kolleg:innen im SGB III getroffen wird.

Um einen reibungsfreien Ablauf sicherzustellen, ist im Jahr 2024 ein Verfahren zur Zusammenarbeit abgestimmt worden. Dieses wurde in 2025 erprobt und mit regelmäßigen Review-Treffen optimiert. In 2026 sollen diese Treffen weiterhin fortgesetzt werden,

um sicherzustellen, dass die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit auch weiterhin gut funktioniert.

Trotz der guten Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen der Arbeitsagentur hat es nach dem Übergang der Zuständigkeit in das SGB III bundesweit einen deutlichen Rückgang in den Einträgen in Qualifizierungsmaßnahmen gegeben – so auch in Bremen. Wir haben uns dennoch vorgenommen, uns in den kommenden Jahren wieder an das vorherige Niveau an Qualifizierungsförderungen anzunähern. Allerdings verfügen viele der Kund:innen aktuell nicht über ausreichend Sprachkenntnisse, um eine Qualifizierung zu beginnen. Diese sind oftmals für das Absolvieren einer Qualifizierungsmaßnahme zwingende Voraussetzung.

Das Angebot der jobcentereigenen Maßnahmen bzw. die Nutzung von Gutscheinmaßnahmen ist vielfach so aufgebaut, dass über Fördertreppen der Weg in eine Qualifizierung beschritten werden kann. (siehe hierzu z. B. auch die Ausführungen im Kapitel Frauen und (Allein-)Erziehende)

## 4. Langzeitleistungsbezieher:innen

### 4.1. Zahlen/Grafische Darstellung des quantitativen Anteils der Zielgruppe

Langzeitarbeitslose, erwerbsfähige Leistungsberechtigte (LZA)	<b>11.856</b> Davon: Frauen: 5.404 Männer: 6.452
Langzeitleistungsbeziehende	<b>37.479</b> Davon: Frauen: 20.286 Männer: 17.193
Berufsabschluss LZB	Mit: 9.097* Ohne: 28.371* k. A. 11*
Erwerbstätige (Mehrfachnennung möglich)	Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze: 3.741 Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze: 3.911* Selbstständige: 484

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 05/2025, \* Eigene Berechnung

## 4.2. Unsere Zielsetzungen für die Zielgruppe

In Bremen gibt es seit langem einen hohen Anteil an Langzeitleistungsbezieher:innen. Wie die Zahlen zeigen, ist dies eine sehr heterogene Personengruppe, die sehr unterschiedlicher Beratungs- und Unterstützungsangebote bedarf, die wir mit den vorhandenen Aktivierungs- und Qualifizierungsinstrumenten abdecken. Ein Teil der Langzeitleistungsbezieher:innen ist jedoch sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt und benötigt ein spezielles niedrighschwelliges und individuelles Beratungs- und Unterstützungsangebot, um die persönliche Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. wiederherzustellen und die verfestigte Beschäftigungslosigkeit sukzessive abzubauen.

Das Ziel des Jobcenters Bremens ist es, mit einem zielführenden und aufeinander aufbauenden Beratungs- und Förderangebot diese kleinen, aufeinander aufbauenden Entwicklungsschritte mit den Kund:innen zu gehen, um mittel- bis langfristig den Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu schaffen und die Hilfebedürftigkeit zu beenden oder zumindest zu vermindern.

## 4.3. Unsere Strategie für die Zielgruppe

### **Prävention, Aktivierung und individuelle Begleitung als vorrangige Strategie**

Ein besonders wichtiger Faktor bei der Beseitigung oder Verringerung des Langzeitleistungsbezuges ist es, diesen gar nicht erst entstehen zu lassen. Aus diesem Grund ist die Arbeit mit den Jugendlichen und der Neukund:innenprozess in Bremen ein zentraler Baustein unserer Strategie (siehe Kapitel junge Menschen und Neukund:innen).

Ist eine nachhaltige Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich, sollen Unterstützungsmöglichkeiten eine Perspektive eröffnen. Hierbei wird insbesondere auf niedrighschwellige, aktivierende Maßnahmen gesetzt, die den Personenkreis ermutigen und dabei begleiten sollen, Vermittlungshemmnisse abzubauen. Diese können Coaching-Anteile enthalten (auch für die gesamte BG), bei einer gesunden Lebensweise unterstützen oder auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet sein (z. B. komplexe/multiple Problemlagen, wie psychische Beeinträchtigungen, Suchtproblematiken etc.; Fluchthintergrund; Frauen/Alleinerziehende). Hierfür halten wir selbst ein differenziertes Angebot an speziellen Maßnahmen vor und initiieren und nutzen zusätzlich auch Angebote der Bildungsträger.

Das Angebot an Aktivierungsmaßnahmen wird zusammen mit den Maßnahmen für die anderen Fokusgruppen (s. o.) weiterhin den größten Teil unseres Eingliederungstitels einnehmen. Insbesondere von der ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II versprechen wir uns eine sinnvolle und erfolgreiche Unterstützung unserer Kund:innen und wollen daher dieses Instrument in den kommenden Jahren noch stärker einsetzen und z. B. auch mit anderen Instrumenten kombinieren. Ziel der ganzheitlichen Betreuung ist der Aufbau (und in der Folge die Stabilisierung) der Beschäftigungsfähigkeit durch eine/n Coach:in. Unter ganzheitlicher Betreuung werden Methoden verstanden, die die Einschätzung und Entwicklung persönlicher Kompetenzen und Perspektiven

über Anregungen zur Selbstreflexion bis hin zur Überwindung von Handlungsbedarfen umfassen und dabei auch die ganze Familie mit einbeziehen können. In Bremen wird die Zertifizierung von neuen § 16k-Angeboten stark vom Jobcenter Bremen unterstützt, um zielgerichtet benötigte Produkte für verschiedene Problemlagen mit einer hohen Qualität schaffen zu können. Diese Beratungsleistung hat sich als sehr zielführend erwiesen und wird verstetigt werden.

### **Spezialisierte Betreuung und Beratung im Umfeld der Menschen**

Im Jobcenter Bremen kann die Betreuung der Kund:innen mit komplexen bzw. multiplen Herausforderungen von besonders geschulten Fallmanager:innen übernommen werden. Die Fallmanager:innen arbeiten mit einem reduzierten Kundenstamm und bieten Kund:innen, die nicht kurzfristig eine Beschäftigung aufnehmen können, gezieltere und erweiterte Unterstützung. Die Fallmanager:innen arbeiten mittels eines systematischen Problemlösungsprozesses in Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner:innen (z. B. der Suchthilfe). Die Möglichkeiten der kommunalen Eingliederungsleistungen gem. § 16a SGB II, wie Schuldnerberatung, psychosomatische Betreuung und Suchtberatung, tragen außerdem dazu bei, die Integrationsfähigkeit zu steigern, indem sie lebenslagenorientierte, gezielte Unterstützung geben.

Vor allem Langzeitleistungsbezieher:innen werden zunehmend nicht mehr von den klassischen Beratungsformen erreicht. Deshalb nutzen wir innerhalb der einzelnen Quartiere immer wieder die Möglichkeit, eine Beratung an einem anderen Ort durchzuführen. Hier arbeitet das Jobcenter Bremen eng mit Netzwerkpartner:innen zusammen, um die Kund:innen dort zu erreichen, wo sie sich aufhalten. Auch hierfür werden wir zukünftig einen Beratungsbus einsetzen, um unseren Aktionsradius zu erhöhen und unabhängiger von vorhandenen Räumlichkeiten zu werden.

### **Geförderte Beschäftigung bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern steigern**

Ein sehr wirksames Instrument zur Unterstützung der Integration in den Arbeitsmarkt bietet das Teilhabechancengesetz: Teilhabe am Arbeitsleben sowie Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16i und § 16e SGB II). Mit diesen Instrumenten können Arbeitgeber:innen Lohnkostenzuschüsse für die Beschäftigung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erhalten, die schon viele Jahre arbeitslos sind und Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden.

Der Integrationserfolg nach Abschluss der Tätigkeit war bislang in Bremen im Bundesvergleich unterdurchschnittlich. Bisher wurden §16i-Arbeitsverhältnisse überwiegend in sozialen Projekten bei Beschäftigungsträgern ausgeübt. In der Regel hat dies dort nicht zu einer Übernahme in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis geführt. Daher haben wir bereits im vergangenen Jahr verstärkt darauf geachtet, dass insbesondere Tätigkeiten, an die man anschließend auf dem ersten Arbeitsmarkt anknüpfen kann, ausgeübt und vor allem Tätigkeiten bei privaten Arbeitgeber:innen vermehrt gefördert werden, um so möglichst auch einen „Klebeffekt“ für die Beschäftigten zu erzielen. Für die nächsten Jahre haben wir uns vorgenommen, einen ausgeglichenen Fördermix zwischen Förderungen bei privaten Arbeitgeber:innen, Eigenbetrieben des Landes Bremens und

Beschäftigungsträgern zu erreichen. Hierfür wird der Fokus insbesondere auf die Förderungen von Beschäftigungsverhältnissen bei Eigenbetrieben des Landes Bremens gelegt, hier wurde in der Vergangenheit die höchste Übernahmequote/ Weitervermittlung an andere Arbeitgeber erzielt. Entscheidend für den Erfolg dieser Maßnahmen ist immer die Anschlussfähigkeit der erworbenen Kompetenzen an den ersten Arbeitsmarkt.

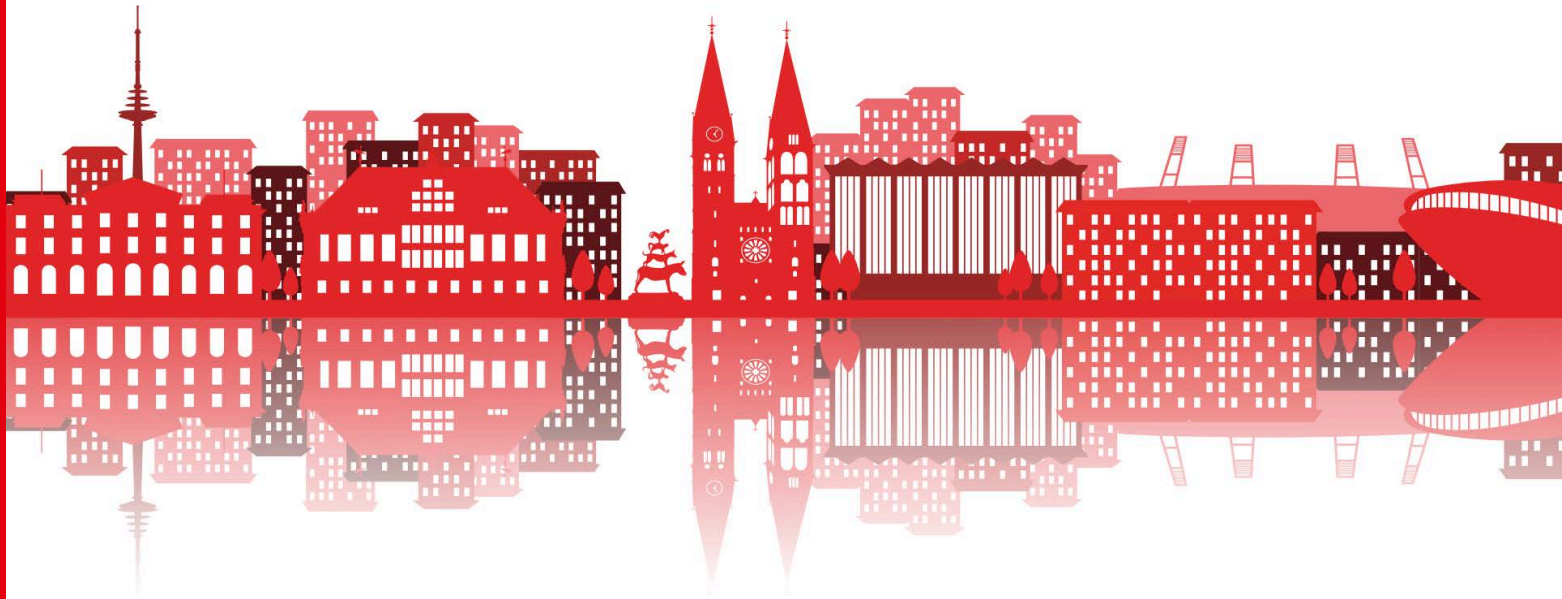
### **Stabiler Anteil an Arbeitsgelegenheiten als Ultima Ratio**

Haben andere Fördermöglichkeiten nicht zum Erfolg geführt, werden vom Jobcenter Bremen zahlreiche Einsatzstellen für Arbeitsgelegenheiten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern angeboten. Hier bekommen Kund:innen die Möglichkeit, einer niedrighwelligen Beschäftigung nachzugehen, um eine Tagesstruktur zu erlangen und sich zu stabilisieren. Mittelfristig soll dies dabei unterstützen, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen. Daher wird auch hier bei der Auswahl der Einsatzstellen darauf geachtet, erste Erfahrungen in arbeitsmarktnahen Tätigkeitsfeldern zu sammeln und sich darin zu erproben. Um den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen, werden wir in 2026 verstärkt auch begleitende Instrumente einsetzen, die Hemmnisse im privaten Bereich bearbeiten oder ein gezieltes Coaching in Richtung Arbeitsmarkt anbieten. Die entsprechenden Maßnahmen werden wir eng aufeinander abstimmen.

In 2026 wird das Jobcenter Bremen auch AGH mit einer verkürzten Zuweisungsdauer anbieten. Diese sollen Kund:innen z. B. nach einer langen Kinderphase oder Erkrankung dabei unterstützen, in Alltagssituationen sicher und selbstständig zurechtzukommen, zu üben, wechselnde Anforderungen einer Arbeitsstelle (wieder) zu erfüllen und berufliche und private Anforderungen miteinander zu vereinen. Außerdem geben sie die Möglichkeit, perspektivische Berufsfelder kennenzulernen und im Rahmen einer Förderkette mit Anschlussförderungen durch Aktivierungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen auf diese hinzuarbeiten.

Wie oben am Beispiel im Kapitel Frauen und (Allein-)Erziehende geschildert, werden auch hier die Maßnahmeangebote auf die bereits vorhandenen Anschlussförderungen abgestimmt, um einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Aufgrund der bestehenden Struktur werden wir auch weiterhin einen hohen Anteil von 22 bis 25 % des Eingliederungstitels für geförderte Beschäftigung (§ 16i/e SGB II; AGH) vorhalten. In Abhängigkeit von der zukünftigen finanziellen Ausstattung der Jobcenter werden wir jedoch perspektivisch die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16i SGB II mit Umsicht planen müssen, da diese über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren laufen können, um im Falle zurückgehender Finanzmittel den Handlungsspielraum für künftige Jahre zu erhalten.



## Impressum

Jobcenter Bremen  
Utbremer Straße 90  
28217 Bremen

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

