


ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM 2026

J O B C E N T E R B O N N



jobcenter
BONN


STADT.
CITY.
VILLE.
BONN.

INHALT

I. VORWORT

AKTIV GESTALTEN &
INDIVIDUELL UNTERSTÜTZEN
IN KRISENZEITEN

SEITE 3

II. RÜCKBLICK 2025

REFORMDEBATTEN,
RESSOURCENKNAPPHEIT &
OPERATIVE ANPASSUNG

SEITE 5

III. RÜCKBLICK 2025 - OPERATIV

INTEGRATIONSARBEIT MIT
KLAREM ZIELGRUPPENFOKUS

SEITE 5

IV. ANALYSE

DER REGIONALE ARBEITSMARKT:
STAGNATION,
FACHKRÄFTEENGPÄSSE ETC.

SEITE 10

V. HAUSHALTS- SITUATION 2026

EFFIZIENTE STEUERUNG BEI
KNAPPEN RESSOURCEN

SEITE 15

VI. STRATEGISCHE AUSRICHTUNG 2026

INTEGRATIONSARBEIT ZWISCHEN
HAUSHALTSDISZIPLIN &
POLITISCHER UNSICHERHEIT

SEITE 16

VII. OPERATIVE PLANUNG 2026

SCHWERPUNKTE &
INSTRUMENTEN-MIX

SEITE 20

VIII. ZIELE 2026

AMBITIONIERTE
INTEGRATIONSZIELE BEI
SCHWIERIGEM ARBEITSMARKT

SEITE 35

IX. KOMMUNALE EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN

SOZIALE STABILISIERUNG ALS GRUNDLAGE FÜR
ARBEITSMARKTINTEGRATION

SEITE 41

Liebe Leserinnen und Leser,

auch das Jahr 2026 wird das Jobcenter Bonn mit einer Vielzahl von Veränderungen konfrontieren. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist instabil und unterliegt ständigem Wandel. Aktuell prägen schwierige konjunkturelle Entwicklungen den Arbeitsmarkt. Der hohe wirtschaftliche Transformationsbedarf, der demografische Wandel und anhaltende geopolitische Krisen stellen unser Haus vor immer neue Herausforderungen. Die Arbeitslosigkeit nimmt weiter zu, die Abgangsrate in Beschäftigung ist zwar stetig, aber trotz massiver Bemühungen aller Arbeitsmarktakteure nur auf niedrigem Niveau zu realisieren. Besorgt bemerken wir weiterhin die Verstetigung im Langzeitleistungsbezug.

Gleichzeitig bestehen in bestimmten Branchen Fachkräfteengpässe und Unternehmen finden keine geeigneten Mitarbeitenden. Unsere Aufgabe ist es daher, die in 2026 erwarteten positiven Entwicklungen in der Wirtschaft arbeitsmarktlich gut und eng zu begleiten und mit integrationsorientierten Angeboten zu unterstützen. Die nachhaltige Integration in Erwerbstätigkeit ist das Ziel der Jobcenter. Die individuelle Förderung unserer Kund*innen ist eine weitere wichtige Aufgabe. Wir bieten Unterstützung, helfen, die Zukunft zu gestalten, und ermöglichen soziale Teilhabe. Dies erfordert neben einer zukunftsorientierten Arbeitsmarktstrategie auch die enge Zusammenarbeit aller Bonner Akteur*innen und Netzwerkpartner*innen.

Die Digitalisierung wird immer mehr Teil unserer täglichen Arbeit. Neue digitale Services, eine stärkere Vernetzung und der Ausbau unserer elektronischen Kommunikationskanäle erweitern den Zugang zu unseren Angeboten und schaffen Transparenz in den Verfahren.

Unabhängig von den fortwährenden politischen Diskussionen und anstehenden Gesetzesänderungen im Sozialgesetzbuch Zwei sind wir uns sicher: Die Integration unserer Kundinnen und Kunden in Arbeit bedeutet mehr als nur ein monetäres Einkommen. In unserer Wahrnehmung ist Arbeit eng mit gesellschaftlicher Verantwortung verbunden. Arbeit bietet Selbstbestimmung und Teilhabe.

Für das Jahr 2026 setzen wir uns klare Schwerpunkte und passen unsere Angebote den Marktgegebenheiten an. Wir wissen unsere Partnerinnen und Partner an unserer Seite, zusammen mit den Unternehmen und Bildungsträgern gestalten wir einen Teil der Zukunft für die Menschen, die wir begleiten.



Günter Schmidt
Geschäftsführer



Wolfgang Haack
Strategischer Bereichsleiter M&I

II. RÜCKBLICK 2025

REFORMDEBATTEN, RESSOURCENKNAPPHEIT & OPERATIVE ANPASSUNG

Das Sozialgesetzbuch Zwei (SGB II) unterlag von Anfang an einem ständigen Wandel – es war schon im Gesetzgebungsverfahren umstritten und ist es seit seinem Inkrafttreten geblieben. Auch zu Beginn des Jahres 2025 gab es wieder substantielle Veränderungen, die die Abläufe im Jobcenter beeinflusst haben.

Bereits die „Ampel-Koalition“ wollte neue Impulse in die Grundsicherung einbringen. Als Stichworte sind hier Änderungen bei den Beratungssettings, weitere mögliche Leistungsminderungen, der JobTurbo für Menschen mit Migrationshintergrund, der Übergang der Förderung der beruflichen Weiterbildung an die Bundesagentur für Arbeit sowie die Ahndung von Schwarzarbeit zu nennen. Die „Ampel“ wurde Ende 2024 beendet, die neue Koalitionsregierung „Schwarz-Rot“ hat versprochen, vieles anders und fast alles besser zu machen als die Ampel.

Die oben genannten Themen sind weiterhin Bestandteile der aktuellen politischen Diskussionen und Verhandlungen und bleiben somit im Fokus. Das Jobcenter Bonn ist auf neue gesetzliche Regelungen und Weisungen vorbereitet, Kontinuität im Wandel ist eine unserer Stärken.

III. RÜCKBLICK 2025 OPERATIV

INTEGRATIONSARBEIT MIT KLAREM ZIELGRUPPENFOKUS

Unsere Integrationsfachkräfte

Aufgrund der Haushaltssituation im ersten Halbjahr 2025 und den dadurch limitierten Fördermöglichkeiten konnten die Entwicklungsprozesse der Kunden*innen nicht immer individuell und vollumfänglich unterstützt werden. Im ersten Halbjahr wurden externe Bildungsträger nur in einem verminderten Umfang mit der Deckung von Kundenbedarfen (Coaching, Erstellung von Bewerbungsunterlagen etc.) beauftragt. Viele Bedarfe wurden alternativ von den Integrationsfachkräften eigeninitiativ abgedeckt. Neue Inhouse-Angebote wie

Bewerbercenter oder der Einsatz von KI-gestützter Bewerbungssoftware sind hier als Stichworte zu nennen. In einzelnen Beratungssituationen war es für die Integrationsfachkräfte durchaus herausfordernd und zeitaufwändig, für individuelle Förderbedarfe adäquate (Ersatz-)Angebote zu finden.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist zum Jahresbeginn 2025 zur Bundesagentur für Arbeit übergegangen, was die Abläufe im Themenbereich Qualifizierung nachhaltig verändert hat. Inzwischen haben die Beschäftigten beider Träger ein produktives Miteinander gefunden und arbeiten Hand in Hand.

Leider hat sich bis heute nur ein kleinerer Anteil der Kund*innen für einen elektronischen Zugang zum Online-Portal jobcenter.digital entschieden oder für die Jobcenter-App registriert. Diese digitalen Angebote ersetzen seit dem Frühjahr 2025 die datenschutzrechtlich kritische Kommunikation via E-Mail. Bei der Einrichtung des App-Zugangs wird jedoch von vielen Anwender*innen Unterstützungsbedarf gemeldet. Eine gute persönliche Erreichbarkeit, z.B. über Telefon, ist auch weiterhin unser Ziel.

Der Integration Point

Im Rückblick ergaben sich für das Jahr 2025 für die Kundengruppe der Asyl- und Bleibeberechtigten große Herausforderungen. Den monetären Begrenzungen im Eingliederungshaushalt standen massive Einschnitte im Sprachförderangebot des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge gegenüber. Speziell der Wegfall der Wiederholungsmöglichkeiten im allgemeinen Integrationskurs sowie der Wegfall der berufsbezogenen Deutschförderangebote mit dem Ziel A2 – B1 hat zu einem deutlichen Bruch in der Förderkette unserer Kund*innen geführt. Ein verringertes Portfolio an Deutschkursen wird dazu führen, dass die Kund*innen beruflich zunehmend nur in geringqualifizierte Berufsbilder einmünden können.

Mit Blick auf die Gesamtsituation hat sich der Integration Point zeitnah mit dem Netzwerk Migration zusammengesetzt. Im Verbund mit den Bildungsträgern von

INTEGRATION POINT



beruflichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten wurden Angebote mit zusätzlichen Sprachfördermodulen (z.B. TQ Plus o.ä.) initiiert und zusammen mit den Bildungsträgern zusätzliche Fachsprachklassen für verschiedene Berufsgruppen geschaffen. Diese flankierenden Maßnahmen ersetzen jedoch nicht das reguläre und notwendige Maß an Integrations- und Deutschkursen.

Das engagierte und ressourcenorientierte Fallmanagement des Integration Points zeigt seine Wirkung in der überdurchschnittlichen Vermittlungsquote in nachhaltige Arbeitsverhältnisse.

Integrationsfachkräfte U25

Es gibt in der Stadt Bonn zahlreiche Angebote, die auf junge Menschen abzielen und damit auch auf die Kund*innen des Jobcenters Bonn.

Um als Ansprechpartner sichtbar zu sein und den Übergang von Schule in den Beruf auf operativer Ebene mitzugestalten, ist das Team U25 regelmäßig im „Arbeitskreis Jugendberufshilfe“ sowie im „Arbeitskreis Schule und Wirtschaft“ vertreten. Mit dem Team der Straßensozialarbeit der Stadt hat es eine vernetzte Teambesprechung gegeben. Unterstützt von Kolleg*innen der Leistungsabteilung, hat zudem ein gemeinsamer Austausch mit der Jugendberufshilfe stattgefunden.

Beratung für Selbständige

Bei den Existenzgründungen ist ein starker Anstieg durch Gründungen von Menschen aus der Ukraine zu verzeichnen. Die Beratung von Migrationsgründer*innen ist ohne Dolmetschen aufgrund der geringen Sprachkenntnisse der Kund*innen nur bedingt leistbar. Dies kann die wirtschaftliche Entwicklung der Migrationsgründungen erschweren und die dauerhafte Tragfähigkeit gefährden. Nach den Erhebungen des Jobcenters erreichen 2/3 der Migrationsgründungen innerhalb der ersten zwölf Monaten keine wirtschaftliche Tragfähigkeit, den Selbständigen droht oft eine Überschuldung. Aktuell gibt es noch keine gesetzliche Regelung, die dem Jobcenter eine wirksame Möglichkeit gibt, auf die Beendigung einer Selbständigkeit hinzuwirken. (im Jahr 2025 haben 91 Kunden*innen eine selbständige Tätigkeit neu aufgenommen).

Die Branchen der Unternehmensgründer*innen sind sehr unterschiedlich. Im vergangenen Jahr konnte eine Vielzahl von Imbissgeschäften, Friseurläden,

Barbershops, Nagelstudios, Handy-Shops, E-Commerce-Onlinehandelnden und Mietwagen-Unternehmungen verzeichnet werden.

Das Teilhabehaus Bonn

Der Wegfall der innovativen und rechtskreisübergreifenden Angebote im Rahmen des Bundesprogramms rehapro veränderte die Beratungsarbeit der Fallmanager*innen im Teilhabehaus. Durch die Übernahme des Teilhabehauses aus dem Projektstatus in die dauerhafte Förderstruktur des Jobcenters beschränkte sich für die Kund*innen ab Jahresbeginn 2025 das Angebotsportfolio auf den regulären gesetzlichen Rahmen.



Auf der Suche nach kreativen Lösungswegen lag der Fokus im Jahr 2025 deutlich stärker auf den externen Unterstützungsmöglichkeiten der Beratungsstellen, des Betreuten Wohnens und der Arbeitstrainings. Der Zugang zu erkrankungs- bzw. behinderungsspezifischen Hilfen, Therapien sowie die fachärztliche Versorgung im Bereich der Psychiatrie wurde schwieriger. Oft sind diese Angebote so stark frequentiert, dass es zu längeren Wartezeiten kommt.

Die enge und zielorientierte Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner*innen des Teilhabehauses konnte auf hohem Niveau fortgesetzt werden. Diese stellen weiterhin stundenweise ihr Personal für Präsenzberatungen im Teilhabehaus (unentgeltlich) zur Verfügung, so dass nach wie vor niederschwellige Hilfen aus einer Hand unter einem Dach angeboten werden können. Die Fortsetzung der Kooperationen ermöglicht vielen Kund*innen eine deutliche Unterstützung in der individuellen Lebenssituation und wird seitens des Jobcenters als besonders positiv wahrgenommen.

Die Peer-Angebote standen zu Beginn 2025 wieder mehrfach im Monat zur Verfügung und werden durch das Personal des Teilhabehauses umgesetzt. Sie sind für die im Teilhabehaus betreuten Kund*innen eine erste, sehr niederschwellige Möglichkeit der Wiederentdeckung von Stärken, der Tagesstrukturierung und der sozialen Teilhabe.

Das Projektteam Coaching

Im Februar 2025 hat sich das Coaching-Team konstituiert und für das Jahr drei Tätigkeitsschwerpunkte festgelegt:

- ganzheitliche Beratung der nach §16i und §16e geförderten Beschäftigten,
- Unterstützung von erziehenden Frauen,
- Coaching von Kund*innen mit Veränderungswunsch bzw. -bedarf.

Die ganzheitliche Beratung von geförderten Beschäftigten umfasst die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses, die stetige Bearbeitung von identifizierten Handlungsbedarfen sowie die Vorbereitung und Begleitung des Überganges in eine ungeforderte Beschäftigung. Die Aufgabe beinhaltet intensive Arbeit mit den Kund*innen unter Berücksichtigung ihres sozialen Umfeldes, regelmäßige Austausche mit den Arbeitgeber*innen, ergänzt durch die Einbindung von externen Institutionen.

Von den 191 Personen, die in den vergangenen 18 Monaten ihre geförderte Beschäftigung beendet haben, sind 118 in ein reguläres Arbeitsverhältnis eingemündet.

Die Unterstützung von erziehenden Frauen beim Wiedereinstieg in die Planung des Berufsweges wird von zwei Mitarbeitenden des Coaching-Teams in Form eines Gruppenangebotes mit Einzelelementen durchgeführt. Die Gruppentreffen finden sowohl digital als auch in Präsenz statt. Im Rahmen der Veranstaltungen werden unterschiedliche Themenfelder wie Selbstmanagement und Stressfaktoren, Visionsarbeit (Erarbeitung Zukunftsbilder) und Potentialanalyse bearbeitet. Netzwerkpartner*innen und Kolleg*innen der Leistungsabteilung werden als Inputgeber*innen einbezogen.

In der **Coachingwerkstatt** wird im Einzelsetting strukturiert an Fragestellungen gearbeitet, die dem Prozess der Arbeits- oder Qualifizierungsaufnahme förderlich sind. Hierbei wird ein kundenzentrierter Ansatz mit folgender Zielsetzung verfolgt: Die strukturierte und zielführende Gestaltung von Abläufen (Prozessfähigkeit) der Teilnehmenden soll verbessert und deren Lösungsfähigkeit gestärkt werden. Dazu

gehört ebenso, Klarheit über die eigenen Ziele zu gewinnen und wie die notwendigen Schritte dorthin verfolgt werden können.

IV. ANALYSE

DER REGIONALE ARBEITSMARKT: STAGNATION, FACHKRÄFTEENGPÄSSE & STRUKTURELLE PASSUNGSPROBLEME

Die deutsche Wirtschaft und der Arbeitsmarkt stagnieren nun das dritte Jahr infolge und entwickeln sich nur schwach. Die beschlossenen Fiskalpakete werden die Konjunktur zwar beleben, die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stößt aber an Grenzen, die Arbeitslosenquote stagniert im Jahresdurchschnitt. Auch die regionale Wirtschaft steckt in einer anhaltenden wirtschaftlichen Schwächephase. Hinzu kommen weiterhin zunehmend spürbare Arbeitskräfteengpässe durch den demografischen Wandel. Viele Unternehmen versuchen aufgrund der Arbeitskräfteknappheit, möglichst lange an ihren Mitarbeitenden festzuhalten und deren Kenntnisse und Fertigkeiten für den Betrieb zu nutzen. Die schwache Konjunktur und sinkende Investitionen beeinträchtigen zusammen mit der Transformationskrise der Industrie weiterhin den Arbeitsmarkt.

Eine prognostizierte wirtschaftliche Belebung könnte die Entwicklung allerdings verbessern. Für das Jahr 2025 wurde ein unterdurchschnittliches Wachstum des Bruttoinlandprodukt (BIP) von 0,2 Prozent auf Bundesebene prognostiziert, im Jahr 2026 soll das BIP dank anziehender Konjunktur um 1,1 Prozent steigen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wächst dann nur schwach. Wachsende Beschäftigung wird für Branchen wie Öffentliche Dienstleistungen, Pflege, Gesundheit und Erziehung erwartet; schrumpfende Beschäftigung hingegen in den Branchen Industrie, Bau und Zeitarbeit. Zudem ist davon auszugehen, dass das Erwerbspotential in 2026 erstmalig abnimmt und der demografische Wandel auch aufgrund rückläufiger Zuwanderung nicht mehr vollständig ausgeglichen werden kann. Hinzu kommt, dass zwar noch viele Stellen offen sind, die Unternehmen aber historisch wenig neue Stellen melden. Daher sind Fachkräftesicherung, ein Abbau der Arbeitslosigkeit und ein besseres Matching

zwischen dem Qualifikationsniveau der Arbeitslosen und dem Anforderungsniveau der Arbeitsstellen wichtiger denn je (vgl. IAB-Kurzbericht 19/2025).

Im April 2025 waren in der Region Bonn/Rhein-Sieg 367.100 Arbeitnehmende sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 150 Personen weniger als im Vergleichsmonat vor einem Jahr. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt damit um 23.690 oder knapp 6,5 Prozent über dem Wert aus dem entsprechenden Vor-Corona-Monat März 2019.

Die in der Region stark vertretenen Berufsgruppen können der folgenden Übersicht entnommen werden:

TABELLE 1

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE IN DER REGION BONN/RHEIN-SIEG (GEBIETSSTAND: JANUAR 2025)	
BERUFSGRUPPEN	ANZAHL
Büro und Sekretariat	32.680
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	22.110
Unternehmensorganisation und -strategie	21.100
Verwaltung	17.620
Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	15.170
Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	13.790
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	12.490
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	10.310
Arzt- und Praxishilfe	8.270
Reinigung	7.810

Der Arbeitsmarkt der Bundesstadt Bonn grenzt sich in folgenden Punkten wesentlich vom benachbarten Rhein-Sieg-Kreis sowie von Nordrhein-Westfalen (NRW) ab (vgl. u.a. Beschäftigungsstatistik Bundesagentur für Arbeit, Stand 31. März 2025):

- Sehr hoher Dienstleistungsgrad (Bonn 94 Prozent, Rhein-Sieg-Kreis 74 Prozent, NRW 75 Prozent),
- hoher Anteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit komplexer Tätigkeit (Anforderungsniveau Spezialist und Experte): Bonn 42 Prozent, Rhein-Sieg-Kreis 25 Prozent, NRW 28 Prozent,

- vergleichsweise hohes monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Median): Bonn 4.550 EUR, Rhein-Sieg-Kreis 4.200 EUR, NRW 4.013 EUR,
- vergleichsweise hoher Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung (Bonn 19 Prozent, Rhein-Sieg-Kreis 12 Prozent, NRW 16 Prozent),
- hohe Quote Einpendelnde (Bonn 59 Prozent, Rhein-Sieg-Kreis 40 Prozent), geringe Quote Auspendelnde (Bonn 38 Prozent, Rhein-Sieg-Kreis 56 Prozent).

Im Oktober 2025 waren in der Region 32.848 Frauen und Männer arbeitslos gemeldet (13.681 Bonn, 19.167 Rhein-Sieg). Das waren 890 mehr (+2,8 Prozent) als im Oktober 2024. Die Arbeitslosenquote betrug zuletzt 6,4 Prozent (7,4 Prozent Bonn, 5,8 Prozent Rhein-Sieg). Insgesamt zählten im Oktober 2025 35 Prozent (11.563 Personen) aller Arbeitslosen zum Rechtskreis SGB III (Arbeitslosenversicherung) und 65 Prozent (21.285) zum Rechtskreis SGB II (Grundsicherung). Des Weiteren waren in der Region insgesamt 50.864 Menschen arbeitsuchend.

Von Oktober 2024 bis Oktober 2025 ist die Langzeitarbeitslosigkeit im SGB II und SGB III von 12.061 auf 12.811 gestiegen. Damit waren im Oktober 39 Prozent der Arbeitslosen langzeitarbeitslos. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist im Jahresvergleich etwas stärker angestiegen (+6,2 Prozent) als die allgemeine Arbeitslosigkeit (+2,8 Prozent).

Hauptgrund für den Anstieg der Arbeitslosigkeit (einschl. Langzeitarbeitslosigkeit) dürfte die nach wie vor die schwache Konjunktur und die damit niedrige Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes sein. Das trifft besonders diejenigen Menschen hart, die es mit ihren Profilen ohnehin schon schwer haben auf dem Arbeitsmarkt.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften (gemeldete offene Stellen) ist in den letzten Monaten in der Region weiter gesunken: Von 5.190 zur Vermittlung gemeldeten Arbeitsstellen im Oktober 2024 auf 4.409 im Oktober 2025. Der aktuelle Stellenbestand ist der geringste im Oktober seit dem Jahr 2018.

TABELLE 2

GEMELDETE ARBEITSSTELLEN IN DER REGION BONN/RHEIN-SIEG	
WIRTSCHAFTSABSCHNITTE, -ABTEILUNGEN & -GRUPPEN	ANZAHL
Insgesamt (in Klammern 2024)	4.409 (5.190)
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	971
Freiberufl., wissenschaftl. und technische Dienstleistungen	748
Gesundheits- und Sozialwesen	644
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	558
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	374
Baugewerbe	247
Verarbeitendes Gewerbe	235
Information und Kommunikation	188
Verkehr und Lagerei	138

Die folgende Tabelle zeigt, dass die Qualifikationsanforderungen der gemeldeten Stellen und der arbeitslosen Menschen häufig nicht zusammenpassen. Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen in der Region (51 Prozent) hatten im letzten Jahr keine Qualifikation, die den Anforderungen der meisten Stellenangebote genügt. Sie suchen eine Tätigkeit im Helfersegment; der Großteil der gemeldeten Stellen richtet sich jedoch an qualifizierte Fachkräfte. Während auf Ebene der Hilfskräfte rein rechnerisch 26 Arbeitslose auf eine Stelle kommen, liegt die Relation bei qualifizierten Fachkräften bei 4 zu 1.

TABELLE 3

STELLENBESTAND NACH ANFORDERUNGSNIVEAU „HELFER*IN“ UND „FACHKRAFT“ IN DER REGION BONN/RHEIN-SIEG			
	2025	2024	VERÄNDERUNG
Gemeldete Arbeitsstellen	4.409	5.190	-781 (-15 %)
Anforderungsniveau Helfer*in	929	1.041	-112 (-11 %)
Anzahl Arbeitslose (Helfer*in) auf 100 gemeldete sv.-pfl. Arbeitsstellen		2.640	
Anforderungsniveau Fachkraft	2.306	2.726	-420 (-15 %)
Anzahl Arbeitslose (Fachkraft) auf 100 gemeldete sv.-pfl. Arbeitsstellen		410	

Im Oktober 2025 waren im Jobcenter Bonn 1.790 erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit gemeldet, davon 659 arbeitslos. Die Integration ukrainischer Staatsangehöriger in den Arbeitsmarkt hat sich weiter sehr positiv entwickelt. In den ersten 10 Monaten des Jahres 2025 haben 327 Personen aus dem Bereich des Jobcenters Bonn eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, eine Ausbildung oder selbständige Tätigkeit aufgenommen. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum (Januar bis Oktober 2024) waren es 116 Integrationen zusätzlich (+55 Prozent).

Im Vergleich zum recht starken Anstieg der gemeldeten Ausbildungsstellen von 2022/23 auf 2023/24 stagnieren diese im Agenturbezirk Bonn im Berichtsjahr 2024/25. Im September 2025 wurden insg. 4.950 Berufsausbildungsstellen gemeldet (+30 zum Vorjahresmonat; +850 zum September 2023). Eine ähnliche Entwicklung trifft auf die Zahl der gemeldeten Bewerber*innen zu. Insgesamt standen 5.240 gemeldete Bewerber*innen 4.950 gemeldeten Ausbildungsstellen gegenüber. Wie im Vorjahr waren damit mehr Bewerber*innen als Ausbildungsstellen gemeldet. Auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen rechnerisch 108 gemeldete Bewerber*innen (Vorjahr 100:105).

Am 30.09.2025 waren 480 Bewerber*innen unversorgt. Trotz der aus Bewerbersicht etwas stabileren Marktsituation im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr ist die Zahl der Unversorgten nochmal gestiegen (+150 zum Vorjahr). Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg auf 710. Der Ausgleich am Ausbildungsmarkt wird dadurch erschwert, dass Angebot und Nachfrage berufsfachlich und qualifikatorisch teilweise nicht zusammenpassen.

TABELLE 4

DER AUSBILDUNGSMARKT IN DER REGION BONN/RHEIN-SIEG			
	09/2025	09/2024	VERÄNDERUNG
Bewerber*innen	5.240	5.040	+200 (+4%)
Ausbildungsstellen	4.950	4.920	+30 (+1%)
Unversorgte Bewerber*innen	480	330	+150 (+46%)
Unbesetzte Ausbildungsstellen	710	690	+20 (+4%)

V. HAUSHALTSSITUATION 2026

EFFIZIENTE STEUERUNG BEI KNAPPEN RESSOURCEN

Das Jobcenter wurde in der Planungsphase ab Oktober 2025 frühzeitig und belastbar über die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel 2026 informiert. Für den Eingliederungsbereich ergibt sich eine Mittelzuteilung von rund 24,3 Mio. €, nach der haushälterischen Bereinigung stehen knapp 12 Mio. € tatsächlich für den Eingliederungstitel zur Verfügung. Somit ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr für 2026 erneut eine Reduktion um 0,3 Mio. €. Erstmals ist der Umschichtungsbetrag in den Verwaltungshaushalt (12,3 Mio. €), der dem Eingliederungstitel entzogen wird, höher als die verbleibenden Mittel für Kund*innen (12 Mio. €).

Es ist schwierig, mit dieser fortwährenden Reduktion der finanziellen Ressourcen ein ausgeglichenes, bedarfsgerechtes und erfolgversprechendes Angebot zu gewährleisten.

Bereits Ende 2024 hat das Jobcenter hier die Weichen gestellt. Alle Angebote, deren finanzielle Bindungen über das Ende eines Haushaltsjahres hinausreichen, wurden auf den Prüfstand gestellt. So konnten im Laufe des Jahres 2025 die finanziellen Risiken für die Folgejahre deutlich vermindert werden. Es werden grundsätzlich keine mehrjährigen Förderleistungen bewilligt, alle Produkte unterliegen einem monatlichen Finanzcontrolling und der Einkauf von Arbeitsmarktdienstleistungen erfolgt gemäß den ermittelten Bedarfen. Die sogenannten Verbindungen – dies sind Zahlungsverpflichtungen, die im aktuellen Jahr verbindlich für das Folgejahr eingegangen werden – haben sich dadurch massiv reduziert.

Nur mit diesen Einschränkungen ist es möglich, für das Haushaltsjahr 2026 ein Angebotsportfolio zu gewährleisten, das stabile und kontinuierliche Arbeitsmarktdienstleistungen für die Kund*innen zur Verfügung stellt.

Sofern sich für das Jahr 2027 nach Berücksichtigung des Umschichtungsbetrages der tatsächlich zur Verfügung stehende Eingliederungstitel wiederum vermindert (Durchführung von Tarifverhandlungen im Jahr 2027 und dadurch steigende Personalkosten), ist davon auszugehen, dass ein nicht unerheblicher Teil des Angebotes vom Markt genommen werden muss.

TABELLE 5

ÜBERSICHT HAUSHALTSMITTELSITUATION			
	2023	2024	2025
ZUTEILUNG VERWALTUNGSBUDGET (VERÄNDERUNG VORJAHR)	30.477.124 €	25.994.606 € (-4.482.518 €)	25.408.603 € (-586.003 €)
UMSCHICHTUNGSBETRAG	1.564.276 €	11.234.919 €	12.300.000 €
NOTWENDIGES BUDGET	32.041.400 €	37.229.525 €	37.708.603 €
ZUTEILUNG EINGLIEDERUNGS- LEISTUNGEN	22.012.486 €	23.534.707 €	24.289.657 €
UMSCHICHTUNGSBETRAG	-1.564.276 €	-11.234.919 €	-12.300.000€
VERFÜGBARES BUDGET	20.448.210 €	12.299.788 €	11.989.657 €
VERÄNDERUNG VORJAHR		(-8.148.422 €)	(-310.131 €)

VI. STRATEGISCHE AUSRICHTUNG 2026

INTEGRATIONSARBEIT ZWISCHEN HAUSHALTSDISZIPLIN & POLITISCHER UNSICHERHEIT

Der Arbeitsmarkt in Bonn ist weiterhin instabil. Quartalsweise ändern sich die Prognosen der Kammern und Wirtschaftsinstitute. Die Beratungs- und Vermittlungsarbeit hat sich im Jahresverlauf 2025 an die arbeitsmarktlichen Herausforderungen angepasst; die vereinbarten Zielwerte wurden erreicht und sogar leicht übererfüllt. Dies ist ein klarer Verdienst der motivierten Integrationsarbeit der Mitarbeitenden im Jobcenter Bonn. Die kontinuierliche zielorientierte Beratung trotz starker haushälterischer Beschränkungen und eines deutlich eingeschränkten Angebotsportfolios zeigt die fachliche Resilienz und das Durchhaltevermögen der Integrationsfachkräfte und der Fallmanager*innen.

Die Arbeitslosigkeit hat in den letzten Jahren zugenommen. Die Agentur für Arbeit in Bonn verzeichnet aktuell einen Anstieg von über 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Abgangsrate in Beschäftigung ist stetig, aber aufgrund der Marktbedingungen auf niedrigem Niveau. Dem Jobcenter stand im Jahr 2025 ca. ein Drittel weniger Stellenangebote von Arbeitgebenden als im Vorjahr zur

Verfügung. Diese Arbeitsmarktbedingungen stellen auch das Jobcenter vor substantielle Herausforderungen.

Das SGB II steht gegenwärtig (Dezember 2025) erneut in der politischen Diskussion. Parallel wurde von der Bundesregierung eine Kommission zur Sozialstaatsreform einberufen. Die Maßnahmen zur Konsolidierung des Bundeshaushaltes sind nicht abgeschlossen und insbesondere für die Jahre 2027 ff. gibt es noch keinen ausgeglichenen Haushalt. Von den Jobcentern wird erwartet, dass sie einen Beitrag zu den geplanten Einsparungen in der Grundsicherung leisten.

Für das Jobcenter heißt es nun abzuwarten, welche Normen im Gesetzgebungsverfahren diskutiert, verabschiedet und in Kraft gesetzt werden. Dann wird das Jobcenter seine Ablauf- und Aufbauorganisation entsprechend neu ausrichten.

Demgegenüber steht eine klare Erwartungshaltung des Jobcenters an den Gesetzgeber. Klare und wirksame gesetzliche Regelungen, Verwaltungsvereinfachung, Pauschalisierung, Verschlinkung der gesetzlichen Normen, Unterstützung und Selbstermächtigung von hilfebedürftigen Menschen, Solidarität der Gemeinschaft und Eigenverantwortung der Betroffenen sind die Schlagworte, die in der politischen Diskussion ebenfalls Gehör finden sollten.

Unabhängig von den politischen Abläufen gilt es für das Jobcenter Bonn im Jahr 2026, die dynamischen Prozesse aus dem Jahr 2025 zu Gunsten unserer Kund*innen kontinuierlich und verlässlich weiterzuentwickeln. Erfolgreiche Ansätze sind zu verstetigen, nach Möglichkeit auszubauen und nachzujustieren. Eine sparsame und effiziente Nutzung des Eingliederungstitels erlaubt es dem Jobcenter, notwendige Arbeitsmarktdienstleistungen dauerhaft vorzuhalten und ambitionierte Ziele zu formulieren.

In der aktuellen Situation ist das Jobcenter streng an seine jährliche Haushaltsplanung und -umsetzung gebunden. Nur so kann ein kontinuierlicher unterjähriger Förderverlauf gewährleistet werden. Arbeitsmarktinstrumente wie z.B. die Teilhabe am Arbeitsmarkt nach §16i SGB II oder die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach §16e SGB II, die eine hohe monetäre und mehrjährige Förderleistung von mindestens zwei bis fünf Jahren beinhalten, können im laufenden Eingliederungstitel nur in geringem Umfang dargestellt werden. Um für

Menschen im Leistungsbezug auch langfristig und im erforderlichen Umfang die notwendige Unterstützung anbieten zu können, braucht das Jobcenter eine stabile finanzielle Grundlage.

Die schnelle, nachhaltige und ressourcenschonende Vermittlung unserer Kund*innen in eine bedarfsdeckende Beschäftigung gleicht auf den ersten Blick der Quadratur des Kreises. Der Arbeitsmarkt ist nur bedingt aufnahmefähig, viele Bewerber*innen verfügen über unzureichende fachliche Qualifikationen und gesundheitliche Handicaps; trotzdem ist es dem Jobcenter gelungen, knapp 4.000 Menschen erfolgreich zu vermitteln.

Auch wenn wir einem schwierigen Jahr entgensehen, so wird sich eine Strategie des Jobcenters weiter verfestigen: Das Jobcenter Bonn hat die komplette Bandbreite der Kund*innen dauerhaft im Fokus: Integrationsnahe Kund*innen bekommen zeitnah passende Angebote, Menschen mit Abstand zum Arbeitsmarkt werden über das beschäftigungsorientierte Fallmanagement motiviert und an die Vermittlung herangeführt. Mit dem Teilhabehaus besteht ein zielgerichtetes und gut vernetztes Angebot für die Kund*innen mit erheblichen Handicaps.

Wir gestalten für das Jahr 2026 ein breites und bedarfsgerechtes Angebotsportfolio, tauschen weiterhin Instrumente mit hohen Förderleistungen gegen wirtschaftlichere Arbeitsmarktdienstleistungen aus und unterstützen damit unsere Kund*innen auf dem Weg in die Beschäftigung.

Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit mit der Stadt Bonn und der Bundesagentur für Arbeit hat sich bewährt und wird insbesondere bei der Jugendberufsagentur fortgesetzt. Der Übergang des Bereiches der Qualifizierung und Förderung der beruflichen Weiterbildung an die Bundesagentur für Arbeit konnte in 2025 nahezu reibungslos umgesetzt werden. Die geplanten Förderintensitäten für 2026 sind ambitioniert und werden eng durch das Jobcenter begleitet.

Die persönliche Beratung der Menschen durch die Integrationsfachkräfte und Fallmanager*innen ist ein zentraler Dreh- und Angelpunkt im Integrationsverfahren. Das Jobcenter wird die Beratungsintensität und -qualität im Jahr 2026 weiter steigern. Wichtig ist ein klarer Rahmen für den Zeitraum zwischen

zwei Beratungen; keine Kundin und kein Kunde verlässt ohne Anstusstermin das Jobcenter.

Diese erneute Korrektur in der Beratungskultur ist eine nicht zu unterschätzende Herausforderung für die Mitarbeitenden im Jobcenter. In den Vorjahren gab der Gesetzgeber dem Jobcenter wechselnde Aufgaben. Vom Vermittlungsvorrang zum Qualifizierungsvorrang und umgekehrt (in Planung nach aktuellem Gesetzesentwurf), kooperative Beratung verbunden mit einem Sanktionsmoratorium, verschärfte Möglichkeiten zur Leistungsminderung, Integrationsplanung per Verwaltungsakt.

Die Integrationsfachkräfte und Fallmanager*innen benötigen hier einen verlässlichen Rahmen, flankiert mit wirksamen rechtlichen Regelungen, um einen Beratungsprozess zu realisieren, in dem zusammen mit den Kund*innen agiert und nicht reagiert wird.

Die Beratungskräfte des Jobcenters erwarten, dass die Kund*innen mit Motivation und hoher Eigenverantwortung bereit sind, ihre prekäre Situation zu verändern. Das Jobcenter wird die Menschen unterstützen, fördern und auch im Jahr 2026 eine verlässliche Beratungs- und Unterstützungsleistung erbringen.

VII. OPERATIVE PLANUNG

2026

SCHWERPUNKTE &
INSTRUMENTEN-MIX

INTEGRATIONSFACHKRÄFTE – DAS RÜCKGRAT DER BERATUNGSARBEIT

Die anstehende Änderung des SGB II mit dem stärkeren Fokus auf das Thema „Fordern“ wird den Umgang mit den Personen, die sich dem Beratungsprozess entziehen oder wenig Mitwirkung zeigen, intensivieren. Hierin liegt eine echte Chance, den Beratungsprozess für viele Kunden*innen verbindlicher zu gestalten, um gemeinsame Integrationsfortschritte zu erreichen.



Bildnachweis: ©Jobcenter Bonn

BESCHÄFTIGUNGSORIENTIERTES FALLMANAGEMENT – INDIVIDUELLE BEDARFE IM NETZWERK SICHERSTELLEN

Aufgrund der stetig wachsenden Komplexität der Bedarfe und Lebenslagen der Kund*innen des Jobcenters Bonn wurden in den letzten Jahren Fallmanager*innen qualifiziert: Kund*innen haben oft vielfältige Handlungsbedarfe, die bearbeitet werden müssen. Auch die Arbeitsmarktlage wird komplexer, sodass sich die Arbeit im Jobcenter Bonn immer mehr nach den individuellen Unterstützungsbedarfen der Kund*innen ausrichtet und einer verstärkten Netzwerkarbeit bedarf, um die Beschäftigungsfähigkeit der betreuten Menschen zu verbessern.

Es gibt mittlerweile vier Teams, in denen ausschließlich Fallmanager*innen eingesetzt werden. So sind die Kolleg*innen in den Teams Vermittlung U25, dem Integration Point, dem Team Vermittlung für Rehabilitanden und Schwerbehinderte sowie die Kolleg*innen im Teilhabehaus Bonn gänzlich im beschäftigungsorientierten Fallmanagement qualifiziert.

KUNDINNEN UND KUNDEN U25 & JUGENDBERUFSAGENTUR – GANZHEITLICHE BEGLEITUNG ZUNEHMEND ERFORDERLICH!

Junge Menschen U25 im Leistungsbezug bilden eine besondere Zielgruppe. Neben einem fehlenden Schul- und Berufsabschluss spielen schwierige familiäre und soziale Verhältnisse, psychische Belastung und gesundheitliche Einschränkungen eine prägende Rolle. Sie benötigen eine individuelle, ganzheitliche Begleitung, die Bildung, soziale Teilhabe, berufliche Orientierung und Integrationsunterstützung miteinander verknüpft.



©Jobcenter Bonn

Die Zahl der Kund*innen, die nicht oder nur sporadisch zu Terminen im Jobcenter erscheint, ist in den letzten Jahren gestiegen.

Die bisherigen Angebote des Jobcenters waren für diese Kundengruppe vom Umfang her und aufgrund des Gruppenkontextes häufig zu hochschwellig. Für 2026 ist daher der Einkauf einer Arbeitsmarktdienstleistung nach §16h SGB II (Förderung schwer zu erreichender junger Menschen) geplant.

Zentraler Anlaufpunkt ist ein offenes Café, welches die Kund*innen in Anspruch nehmen können. Vor Ort anwesende Sozialarbeiter*innen stehen als Ansprechpartner*innen zur Verfügung und helfen den jungen Menschen dabei, wieder Anbindung an das Hilfesystem zu finden. Dabei ist lebenspraktische Unterstützung wie bspw. die Begleitung bei Behördengängen zentral. Ein regelmäßig anwesender Psychologe kann weitergehende Unterstützung im Einzelsetting anbieten. Zudem werden die Mitarbeitenden aufsuchend tätig und können Unterstützung in der Lebenswelt der Kund*innen anbieten.

Ziel dieses Angebotes ist es, Kund*innen sehr niederschwellig zu erreichen und sie soweit zu stabilisieren und aktivieren, dass mittelfristig die Teilnahme an weiterführenden Angeboten möglich wird. Dazu zählen Arbeitsgelegenheiten (AGH) und Maßnahmen bei einem Träger (MAT), die wiederum langfristig in eine Integration in Ausbildung und Arbeit münden sollten.

Häufig ist der „Gang zum Amt“ oder schon der Anfahrtsweg eine Hürde, Termine werden auch unter Inkaufnahme einer Leistungsminderung nicht wahrgenommen. Ein erster Zugang, früher oft via E-Mail, um eine Beziehung aufzubauen, die keine direkte Reaktion erfordert (statt Telefon / persönlichem Kontakt) hat in der Vergangenheit geholfen, um später eine höhere Erfolgsdichte bei einem terminierten Anruf oder einer Einladung zu einem persönlichen Gespräch zu erreichen. Es braucht alternative Wege der Ansprache und digitale Kommunikationskanäle, um die jungen Menschen gut zu erreichen.



Bildnachweis: SplitShire / pixabay

Eine für 2026 geplante Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur (Shop-Lösung) wird hier einen wichtigen Beitrag leisten, da mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit und der Jugendberufshilfe der Stadt Bonn zwei zentrale Akteure involviert sind, die maßgeblich im Bereich Übergang Schule und Beruf aktiv sind.

Trotz offener Ausbildungs- und Arbeitsstellen finden nicht alle jungen Menschen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt, zum Beispiel aufgrund fehlender Qualifikationen, fehlender Berufsorientierung oder fehlender Flexibilität hinsichtlich der Mobilität oder des Berufsbildes. Teilweise liegt es auch an der fehlenden Bereitschaft einiger Unternehmen, vermeintlich schwächeren Jugendlichen eine Chance auf Ausbildung zu geben.

DER INTEGRATION POINT – UNENTBEHRLICHE ANLAUFSTELLE FÜR GEFLÜCHTETE

Bei den Menschen aus der Ukraine ist zu erwarten, dass der bisherige Trend in 2026 noch anhält und sich die Integrationsquote positiv entwickelt. Bei den Menschen aus den übrigen Asylherkunftsländern sehen die Vorzeichen nicht mehr ganz so gut

aus. Speziell die Zunahme von Neukund*innen mit Alphabetisierungsbedarf sowie geringer Qualifikation ist in den Jahren 2024 und 2025 wieder angestiegen. In der Praxis führt dies dazu, dass Qualifizierungen später ansetzen können, schwerer zu erreichen sind und damit perspektivisch auch zu weniger Integrationen. Der Wegfall von diversen Sprachförderangeboten im unteren Sprachniveau (A1 und A2) wirkt sich hier am

deutlichsten negativ aus.

Mit Blick auf diese Entwicklung hat der Integration Point für 2026 neben den bewährten Produkten zwei weitere Dienstleistungen geplant und mit auf den Weg gebracht:

- POMM (Perspektive Orientierung für Migrantinnen und Migranten)
- Helfer*innen mit geringen Deutschkenntnissen (Vermittlung)

Bis zum Start dieser Maßnahmeangebote (voraussichtlich ab Mai/Juni 2026) werden verstärkt Einzelförderungen im Rahmen von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen angeboten.

Das beim Kommunalen Integrationsmanagement (KIM) der Stadt Bonn angebotene Fallmanagement hat sich etabliert und wird als gute Unterstützung bei komplexen Fallkonstellationen gerne als Alternativangebot beworben. Für 2026 wird beim KIM noch stärker der Fokus in Richtung beruflicher Integration gesetzt. Ein Schwerpunkt wird die Vernetzung mit Unternehmen und Betrieben sein, welche sich für die Einstellung von Migrant*innen öffnen und auf ggf. bestehende Hürden wie z.B. zu kurze oder fehlende Aufenthaltstitel einlassen.



Bildnachweis: ©Jobcenter Bonn

Im IP vor Ort arbeiten aktuell folgende Netzwerkpartner:

- Anerkennungsberatungsstelle LerNet
- MBE/Migrationsberatung Erwachsene
- Handwerkskammer

Beim Amt für Soziales und Wohnen der Stadt Bonn wird im Leistungsbereich des Asylbewerberleistungsgesetzes ein*e Mitarbeiter*in mit dem Schwerpunktthema der Integration beauftragt und in das hiesige Netzwerk integriert.

Eine große Unbekannte ist aktuell die politische Lage mit Blick auf das Ende des Bürgerkriegs in Syrien und die individuelle Prüfung des ausländerrechtlichen Schutzstatus. In der Beratung der Kund*innen hat dieses Thema an Gewicht gewonnen, da der Schutzstatus je nach geopolitischer Lage schnell entfallen und direkte aufenthaltsrechtliche Konsequenzen haben kann.

In den Beratungsgesprächen wird zunehmend der sogenannte Spurwechsel kommuniziert, um vom Aufenthalt wegen eines Schutzstatus zu einem Aufenthalt wegen Erwerbstätigkeit zu wechseln. Parallel hat bei den Kund*innen das Bewusstsein erheblich zugenommen, dass sie sich um die Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung kümmern müssen, um ihren Aufenthalt in Deutschland als Fachkraft zu legitimieren.

GANZHEITLICHE BERATUNG VON BEDARFGEMEINSCHAFTEN – WIRKSAME AKTIVIERUNGSHILFE

Die Strategie der Bundesagentur für Arbeit in 2025 formuliert insbesondere für das SGB II den sozialen Auftrag, sich um Menschen, Bedarfsgemeinschaften und Familien bestmöglich zu kümmern und sie auf dem Weg zu einer existenzsichernden Beschäftigung zu unterstützen. Besonders

in dem schwierigen Handlungsfeld Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Hilfebedürftigkeit kommt der ganzheitlichen Arbeit mit Familien im SGB II-Bezug eine wichtige Rolle zu. Statistische Auswertungen der Agentur für Arbeit



Bildnachweis: ©Jobcenter Bonn

zeigen deutlich, dass Partner-Bedarfsgemeinschaften mit einem oder mehreren Kindern in besonderem Maße von Langzeitleistungsbezug betroffen sind.

Ein wirksames Instrument, um sowohl dem Langzeitleistungsbezug als auch der arbeitsmarktlichen Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken, ist eine ganzheitliche Beratungs- und Integrationsarbeit mit beiden Partner*innen der Bedarfsgemeinschaft. Denn sie berücksichtigt das gesamte Familiengefüge in der jeweiligen Lebenssituation und kann so eine tragfähige familienkompatible Integrationsstrategie mit beiden Partner*innen entwickeln. Die Chancen der Familie auf eine nachhaltige arbeitsmarktliche und soziale Teilhabe werden so verbessert.

Für das Jobcenter Bonn wurde in einem ersten Schritt die ganzheitliche Integrationsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften mit Kindern in einem Pilotprojekt erprobt.

Während der Umsetzungsphase wurden die teilnehmenden Integrationsfachkräfte gesondert geschult. Vorherige Fallstudien der BA haben gezeigt, dass die Beratung der Bedarfsgemeinschaft andere Formen der Kommunikation und Gesprächsführung benötigt als die traditionelle Einzelberatung – und dass es dazu entsprechender Schulungen bedarf.

Ergebnisse des Pilotprojektes zur ganzheitlichen Beratung:

Von den Teilnehmenden, die beim Eintritt in das Projekt eine Erwerbstätigkeit ausübten, konnten im Laufe des Projektes 58 Prozent ihr bestehendes Arbeitsverhältnis festigen. Mehrheitlich wurde eine geringfügige Beschäftigung zu einer Teilzeitstelle aufgestockt bzw. durch eine neue Stelle in Teilzeit ersetzt.

71 Prozent der Teilnehmenden konnten aktiviert werden, ihre arbeitsmarktliche Integration vorzubereiten. Dabei ging es z.B. um die Bearbeitung von Hürden, die Verbesserung der Deutschkenntnisse oder die aktive Stellensuche. Hierbei sind Frauen und Männer gleichermaßen aktiv geworden, um an ihrer arbeitsmarktlichen Teilhabe zu arbeiten.

Die Zuordnung von Sorgearbeit und Kinderbetreuung allein zu den Frauen kann verändert werden. Im Laufe des Projektes haben 60 Prozent der Familien bereits Veränderungen vorgenommen oder arbeiten noch daran.

Nur ein Viertel der Handlungsbedarfe steht in direktem Zusammenhang mit Integration in Arbeit oder Ausbildung. Die übrigen drei Viertel beziehen sich auf persönliche Voraussetzungen oder Rahmenbedingungen, die im Vorfeld von konkreter Integrationsarbeit zu bearbeiten sind.

Die besten Ergebnisse konnten im familiären Kontext erzielt werden: Problematische Entwicklungen bei den Kindern und die Deckung eines erhöhten Betreuungsbedarfes konnten zu 67 Prozent bzw. 54 Prozent geregelt werden; auch familiäre Probleme wurden in 57 Prozent der Fälle bearbeitet.

Die beteiligten Integrationsfachkräfte beurteilten die Erfahrungen mit der Ganzheitlichen Integrationsarbeit als positiv. Der höchste Mehrwert wird für die Beratungsarbeit gesehen. Sie gewinnt an Qualität, denn die Ganzheitliche Integrationsarbeit ermöglicht eine bessere Organisation von Handlungsstrategien, Lösungsansätzen und Fördermöglichkeiten – auch weil im gemeinsamen Gespräch schnell deutlich wird, ob beide Partner*innen Angebote und Vereinbarungen mittragen. So lässt sich der Beratungsprozess besser und erfolgreicher steuern. Beide Partner*innen begreifen sich eher als gemeinsam verantwortlich und können durch die Mitarbeitenden des Jobcenters auch bei Themen wie familiäre (Rollen-)Aufteilung und Kinderbetreuung besser in die Verantwortung genommen werden.

Die BG-Beratung ist somit eine wirksame Aktivierungshilfe für die Kund*innen des Jobcenters, kein reines Angebot zur Steigerung der Vermittlungserfolge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Im Nachgang zu dem Projekt wurde im Jobcenter eine Planungs- und Steuerungsgruppe einberufen, die bereichsübergreifend eine strukturelle Einführung der BG-Beratung im Jobcenter prüft, Chancen und Risiken für das ganze Haus abwägt und einen fundierten Entscheidungsvorschlag erarbeitet. Eine Entscheidung, ob die ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften eingeführt und die Ablauf- und Aufbauorganisation des Jobcenters angepasst wird, ist im zweiten Quartal dies Jahres 2026 zu erwarten.

DER VERMITTLUNGSSERVICE – DIE LETZTEN HÜRDEN GEMEINSAM NEHMEN

Der dezentrale Vermittlungsservice in den einzelnen Integrationsteams wird auch in 2026 eine wichtige Organisationseinheit zur Betreuung von marktnahen Kund*innen sein und dementsprechend eine zentrale Rolle bei der Realisierung der



Bildnachweis: ©Jobcenter Bonn

Integrationsquote einnehmen. In 2026 werden die Erfolge des Vermittlungsservices mit einem neuen, selbstentwickelten Controlling-Tool messbar, sodass Arbeitsprozesse zeitnah nachgesteuert werden können.

Die gegenüber 2025 verbesserte Haushaltslage im Eingliederungstitel im Jahr 2026 ermöglicht die adäquate Nutzung der Eingliederungsinstrumente

im Sinne der Zielgruppe und fördert die Zielerreichung des Vermittlungsservices.

Der Vermittlungsservice engagiert sich weiterhin bei der zielgerichteten Steuerung eines Absolventenmanagements von marktnahen Kund*innen mit der Handlungsstrategie Vermittlung. Er knüpft damit unmittelbar an Aktivierungsprozesse an und unterstützt intensiv bei der Arbeitsaufnahme.

DAS PROJEKTTEAM 685 – AKTIVIEREN, QUALIFIZIEREN, VERMITTELN

Das Ziel für das Jahr 2026 ist es, die im Team vorhandenen Kompetenzen der einzelnen Teilprojekte noch stärker miteinander zu verzahnen. Dies führt zu einem umfassenderen Betreuungsangebot und mehr arbeitsmarktlichen Möglichkeiten für die teilnehmenden Kund*innen.



Bildnachweis: ©Jobcenter Bonn

Ferner wird die Integration in den Arbeitsmarkt nach Qualifizierungsmaßnahmen (insbesondere nach Teilqualifikationen) sowie nach Aktivierung durch interne Projektangebote deutlich positiv beeinflusst.

Zielsetzung ist es, aktivierte Kund*innen nicht ‚alleine‘ zu lassen, die vorhandenen Kompetenzen im Team gezielt zur Unterstützung der Kund*innen zu

nutzen und das Absolventenmanagement der Integrationsteams wirksam zu flankieren.

Die Ausgabe von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen an marktnahe Kund*innen, die intensivere Unterstützung beim Prozess benötigen und von den angebotenen Gruppenformaten nicht direkt profitieren können, hat sich bewährt.

Internes Bewerbungsprojekt

Alle Aktionsformate enthalten Informationen zu Qualifizierungsmöglichkeiten; Kund*innen werden nach Abschluss der Aktionstage durch einzelne Termine in einem Teilprojekt gecoacht und auf Vorstellungsgespräche vorbereitet.

Geplant sind mindestens vier themenbasierte Aktionsformate, u.a. Pflege, Gewerblich/Technisch/Transport, Sozialer Bereich, Handwerk, außerdem das optimierte Job-Speeddating im Rahmen des Bonner Karrieretages (Herbst 2026), drei Inhouse-Messen mit Personaldienstleistern sowie die Forcierung berufsbezogener Sprachförderung bei individuellen Bedarfen. Ebenfalls in Planung sind Formate für Kund*innen mit einzelnen passgenauen Unternehmen, z.B. bedarfsorientierte Bewerbungstage, denen eine anlassbezogene Sondierung von

Bedarfen vorangeht (z.B. bei Gründung, Neuaufbau von Niederlassungen etc.). Beibehalten werden ebenso die monatlichen Informationsveranstaltungen zu „Chancen und Möglichkeiten auf dem Regionalen Arbeitsmarkt Bonn/Rhein-Sieg“. Notwendig ist zudem die Entwicklung einer „professionellen“ Ansprache von Unternehmen, die hilft, das Potenzial der Kund*innen entsprechend auszuschöpfen.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Alle abschlussorientierten FbW werden in diesem Projektteam beraten und abgewickelt. Dies gilt auch für den Bereich der betrieblichen Einzelumschulungen und der Trägerumschulungen. Ein solches Vorgehen hat für die Kund*innen den Vorteil, über die lange Phase der Umschulung hinweg eine verlässliche Anlaufstelle zu haben.

Die hohen Teilqualifikationswerte der letzten Jahre werden vom Jobcenter durchaus kritisch betrachtet. Nicht alle Kund*innen werden von den Kammern zur notwendigen Externenprüfung zugelassen oder schaffen eine nachhaltige und qualifizierte Arbeitsaufnahme in Verbindung mit dem Abschluss aller Module der Teilqualifizierung (TQ).

Für 2026 wird die TQ-Strategie des Jobcenters den Gegebenheiten angepasst. Mit Blick auf den regionalen Arbeitsmarkt werden vor allem TQs gefördert, die eine Arbeitsaufnahme nach einem oder zwei erfolgreich absolvierten TQ-Modulen ermöglichen. Weitere TQs in anderen in den regionalen Arbeitsmarkt führenden Berufsbildern sind nach Prüfung des individuellen Einzelfalls möglich.

Im Februar 2026 ist bereits eine Qualifizierungsmesse für Jobcenterkund*innen und -kunden geplant. Dadurch erhalten die Kund*innen frühzeitig einen Überblick über die Möglichkeiten; die Integrationsfachkräfte ihrerseits umfassende Informationen von den Trägern – jeweils aus erster Hand.

FÖRDERUNG DER ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN – MUT MACHEN, TÜREN ÖFFNEN

Die guten Ergebnisse des Jahres 2025 zeigen: Das Ziel einer geschlechtergerechten Integrationsarbeit ist im Jobcenter Bonn gut verankert und wird auf Führungs- und Mitarbeiterebene aktiv verfolgt. Deshalb wird das Thema *Chancengleichheit* weiterhin durch Impulse auf verschiedenen Ebenen, durch Multiplikator*innen oder verschiedene Arbeitsgruppen präsent gehalten. Nicht zuletzt lenken spezifische Angebote für Frauen die Aufmerksamkeit auf deren Bedarfe auf dem Weg in eine Erwerbstätigkeit und bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Frauen bedarfsgerecht zu fördern.



Bildnachweis: Freepik

Grundsätzlich profitieren von einer geschlechtergerechten Beratung und Förderung alle Frauen. Besonders wichtig ist sie für die Gruppe der erziehenden Frauen und der Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund. Denn hier bestehen gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.¹

Diese eingeschränkten Möglichkeiten sind durch eine Vielzahl von Faktoren bedingt: Frauen übernehmen meist die Familien- und Sorgearbeit, oft mit der Folge, dass für das Erlernen der deutschen Sprache oder eine berufliche Entwicklung und Integration kein Raum bleibt. Hinzu kommen häufig gesundheitliche Einschränkungen oder mentale Unsicherheiten und Vorbehalte. Da viele geflüchtete Frauen zugleich erziehende Frauen sind, erschweren ihnen gleich mehrere dieser Faktoren den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit.

¹ Integrationsquote in Partner-Bedarfsgemeinschaft mit Kindern: Frauen 7,7 %; Männer 28,2 %; Integrationsquote im Kontext Flucht/Migration: Frauen 13,3 %, Männer 32% (Faktenblatt Gleichstellung im SGB II, Jobcenter Bonn, Juni 2025 (Datenstand: September 2025)).

Erziehende Frauen

Zur Beratung und Integrationsvorbereitung erziehender Frauen steht ein umfassendes Angebot zur Verfügung. Es reicht von:

- der individuellen Beratung während der Elternzeit, unterstützt durch regelmäßige Informationsveranstaltungen für Eltern mit Kleinkindern, die von den Multiplikator*innen §10 Erziehende durchgeführt werden, über
- AVGS-geförderte sowie interne Angebote, die an den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt heranführen, z.B. das interne *Coaching für Erziehende*, bis zu
- familienkompatiblen Qualifizierungsangeboten in Teilzeit, z.B. einer Umschulung im Rahmen von HbU⁺, die Teilnahme am AVGS-geförderten Programm MoDus zur Vorbereitung einer Ausbildung in Teilzeit oder zahlreichen modularen Qualifizierungen.

Dieses Angebot wird 2026 fortgeführt.

Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund



Bildnachweis: ©Jobcenter Bonn

Die Gruppe der Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund ist im Hinblick auf ihre Bildungs- und Berufserfahrung sehr heterogen: Neben nicht oder gering qualifizierten Frauen suchen auch Frauen mit einer guten Bildungs- und Erwerbsbiographie den für sie passenden Weg in den Arbeitsmarkt. Entsprechend breit gefächert muss das Angebot sein, um die vorhandenen Potenziale zu fördern und die Frauen in Richtung

Erwerbstätigkeit zu begleiten.

Die bestehende Produktpalette wird im ersten Halbjahr 2026 ergänzt

- durch eine Folge von zwei AVGS-geförderten Angeboten für arabisch- und ukrainischsprachige Frauen. Das Ziel ist die Erarbeitung einer konkreten arbeitsmarktlichen Perspektive. Der erste Teil beschäftigt sich mit Themen rund um die Heranführung an eine Erwerbstätigkeit. Durch den Einsatz von muttersprachlichen Dozentinnen ist er auch für Frauen mit geringen Deutschkenntnissen zugänglich. Im zweiten Teil steht die berufliche Orientierung mit berufsbezogenem Deutschunterricht auf dem Programm.
- durch ein Qualifizierungsangebot im Bäckereiverkauf, das die Teilnehmenden intensiv fachlich und mit hohen Praxisanteilen auf die Tätigkeit im Bäckereiverkauf vorbereitet. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem berufsbezogenen Sprachtraining.

Geflüchtete Frauen mit beruflicher Qualifikation entsprechend ihren Kenntnissen und Fähigkeiten in den regionalen Arbeitsmarkt zu integrieren, ist schwierig. Denn oft stimmen die Erwartungen von Bewerberinnen und Arbeitgebenden nicht überein. Deshalb ist es zielführend, Prozesse und Strukturen zu entwickeln und zu begleiten, die für beide Seiten eine Integration erleichtern.

Ein erstes Beispiel dafür ist das Pilotprojekt, geflüchtete Frauen mit einer im Heimatland erworbenen pädagogischen Qualifikation als Fachkräfte in Bonner Kitas zu platzieren. Dafür wurde der vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge entwickelte Berufssprachkurs „Frühpädagogik“ mit einem begleitenden Praktikum in einer Kita kombiniert, so dass eine anschließende Einstellung als Fachkraft angebahnt wird. Dies ist bei ungefähr der Hälfte der Bonner Teilnehmerinnen gelungen (die Bewerbungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen). Es brauchte aber auch eine intensive Zusammenarbeit aller Akteure.

Da dieses Projekt eine gute Chance bietet, Frauen nachhaltig und existenzsichernd in den Bonner Arbeitsmarkt zu integrieren und einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Kitas leistet, wird es fortgesetzt.

Zur Integration von geflüchteten Frauen mit kaufmännischer Qualifikation wurde ein ähnliches Modell in einem Projektteam angeregt – mit Teilqualifizierungen als Brücke in eine Arbeitsstelle. Aber auch hier ist für eine erfolgreiche Umsetzung die Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren erforderlich.

LANGZEITARBEITSLLOSE KUNDINNEN UND KUNDEN – BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT HERSTELLEN; ARBEIT FÖRDERN

Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach §16d SGB II bleiben auch im Jahr 2026 ein fester Bestandteil des Dienstleistungsportfolios im Jobcenter. Ziele sind die Aktivierung und Motivation von Kund*innen, die (Wieder-)Herstellung von Tagesstruktur, die Überwindung von sozialer Isolation sowie die Herstellung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Teamfähigkeit. Beim Aufbau dieser Soft Skills unterstützen die zusätzlichen und gemeinnützigen Beschäftigungen bei den engagierten Bonner Wohlfahrts-trägern.

Die eingeschränkten finanziellen Ressourcen des Jobcenters Bonn haben im zweiten Halbjahr 2025 zu einer Verringerung der Einsatzstellen geführt. Insgesamt konnten 258 Einsatzstellen erhalten werden. Vor dem Hintergrund der deutlichen Haushaltsbeschränkungen ist dies ein sehr gutes Ergebnis, das die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den AGH-Trägern widerspiegelt.

Dem Jobcenter Bonn ist es weiter wichtig, den Beschäftigungsbetrieben zu ermöglichen, die Tätigkeiten in einer Arbeitsgelegenheit so auszugestalten, dass die geltenden Kriterien der Zusätzlichkeit und Wettbewerbsneutralität auf ein Mindestmaß begrenzt werden. Reine Beschäftigungsprojekte entsprechen nicht den arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Anforderungen.

Bereits im vierten Quartal 2025 hat das Jobcenter mit der Trägerlandschaft vereinbart, die Anzahl der Einsatzstellen wieder auf das bisherige Maß aufzustocken. Vor diesem Hintergrund wird das Jobcenter seinen Kund*innen zum 01.07.2026 273 Einsatzstellen anbieten. Die Bewilligung der AGH-Stellen erfolgt regulär bis zum 30.06.2027. Neben besonderen AGH-Plätzen für den Bereich U25 konnte ein ukrainischer Verein in die Trägerlandschaft aufgenommen werden.



Bildnachweis: ©Jobcenter Bonn

Bereits seit dem vierten Quartal 2025 sind alle Einsatzstellen vollständig ausgelastet. Es ist das Ziel des Jobcenters, die große Angebotsvielfalt und die gute Nachfrage im Jahr 2026 konstant zu halten.

Die SGB II-Förderungen nach §16e und §16i (Teilhabechancengesetz) unterstützen Langzeitarbeitslose durch Lohnzuschüsse in Verbindung mit einem individuellen Coaching bei der Arbeitsaufnahme. Der §16e fördert die mittelfristige Integration (zwei Jahre), während der §16i die Teilhabe am Arbeitsmarkt für sehr arbeitsmarktferne Personen (bis fünf Jahre) ermöglicht.

Die finanziellen Ressourcen des Jobcenters ließen im Jahr 2025 keine Handlungsoptionen für neue, mehrjährige Förderungen zu. Durch diese Zugangsbeschränkung konnten jedoch die Bestandsförderungen in vollem Umfang erhalten werden, d.h. die Förderkette für diese Menschen musste nicht unterbrochen werden.

Das Jobcenter wird sich im Jahr 2026 auch wieder im Bereich der Eingliederung von langzeitarbeitslosen Menschen und der Teilhabe am Arbeitsmarkt engagieren. Geplant sind mindestens je zehn Förderungen nach §16e und §16i SGB II, bei denen die Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt im Fokus steht.

ABSOLVENTENMANAGEMENT – EVALUATION UND ENGE BEGLEITUNG

Das Absolventenmanagement stellt einen wichtigen Meilenstein in der zielorientierten Zusammenarbeit zwischen den Integrationsfachkräften und den Kund*innen dar. Nach dem Assessment und der Ermittlung der Bedarfe wird das für den Integrationsprozess individuell passende Angebot ausgewählt, um so Fortschritte zu erzielen. Im Rahmen des Absolventenmanagements werden kontinuierlich die Ergebnisse des Instrumenteneinsatzes festgestellt und dokumentiert, der aktuelle Stand reflektiert und die nächsten Integrationsschritte vereinbart. Somit ist das Absolventenmanagement für eine nachhaltige und zielgerichtete Unterstützung der Kund*innen unerlässlich und dient der stringenten und konstruktiven Fallführung.

Das Ziel im Jahr 2026 ist es, das Absolventenmanagement als integralen Bestandteil des Beratungsprozesses aller Integrationsfachkräfte und Fallmanager*innen zu

verankern, die Implementierung engmaschig zu begleiten und bei Bedarf notwendige Unterstützung zeitnah und klar strukturiert zur Verfügung zu stellen.

VIII. ZIELE 2026

AMBITIONIERTE INTEGRATIONSZIELE BEI SCHWIERIGEM ARBEITSMARKT

Die Lage in der Wirtschaftsregion Bonn/Rhein-Sieg hat sich auch im Jahr 2025 nicht stabilisiert. Der Wirtschaftslagebericht der Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg zum Herbst 2025 trägt die Überschrift:

„Der Aufschwung wird vertagt“.

Dem Bericht zufolge lässt der dringend benötigte Aufschwung weiter auf sich warten. Die Hoffnungen auf einen schnellen Stimmungsumschwung nach der Bundestagswahl haben sich nicht erfüllt.

Die angekündigten Reformen verzögern sich oder fallen schwächer aus als erhofft. Auch die Investitionspakete werden erst in den kommenden Jahren ihre Wirkung entfalten. Positiv ist zu bewerten, dass sich der Zollkonflikt mit den USA beruhigt hat, auch wenn die teils hohen Zölle in einigen Branchen zu Rückgängen der Exporte führen.

Die aktuelle Geschäftslage bewerten nur noch 22 Prozent als gut, 26 Prozent dagegen als schlecht. Gegenüber dem Frühjahr ein leichter Rückgang. In den kommenden Monaten rechnen nur noch 15 Prozent mit einer Verbesserung der Geschäfte, 28 Prozent befürchten eine Verschlechterung.

Dies wirkt sich auf die Beschäftigungsabsichten der Unternehmen aus. Nur noch 14 Prozent wollen zusätzliches Personal einstellen, 23 Prozent planen mit einem Personalabbau. Die Investitionsabsichten verharren auf niedrigem Niveau. Dies sind deutliche Anzeichen dafür, dass Unternehmen das Vertrauen in die Politik fehlt. Das größte Risiko ist die schwache Inlandsnachfrage, gefolgt von den politischen Rahmenbedingungen. Auch die hohen Arbeitskosten beschäftigen jedes zweite Unternehmen.

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung als Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit gibt im November 2025 folgende Einschätzung ab:

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer erholt sich leicht

„Nach erstmaligem Rückgang seit acht Monaten legt das IAB-Arbeitsmarktbarometer im November wieder leicht zu. „Der Ausblick am Arbeitsmarkt bleibt heiter bis wolkig“, berichtet Enzo Weber, Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am IAB. Lange Jahre entwickelte sich die Beschäftigung deutlich besser als die Arbeitslosigkeit. Heute sind beide gleichauf – für starke Jobzuwächse reicht es wegen der demographischen Schrumpfung nicht mehr“, so Weber. Dieses Hemmnis komme nun zur schon länger schwachen Konjunktur und den niedrigen Jobchancen von Arbeitslosen hinzu.“

Das Jobcenter spürt die Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt unmittelbar. Der deutliche Rückgang an Stellenangeboten, verbunden mit den besonderen Anforderungen des Bonner Arbeitsmarktes auf dem tertiären Sektor, verlangsamt die Integration von Kund*innen des Jobcenters in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und unterstreicht die Notwendigkeit, die Integrationsbemühungen individuell und nachhaltig zu gestalten.

Im vergangenen Jahr haben 82,7 Prozent der Jobcenter ihre Ziele bei der Integrationsquote erreicht oder überschritten. In NRW fiel die Zielüberschreitung mit +4,1 Prozent im Bundesvergleich (+5,0 Prozent) leicht unterdurchschnittlich aus. In Bonn liegt die Zielüberschreitung bei +3,6 Prozent und damit unter dem NRW- und Bundesschnitt (Berichtsmonat Dezember 2025).

Im Vergleichscluster liegt Bonn für das Jahr 2025 auf Platz 6 von 6 Jobcentern, in NRW auf Platz 22 von 35 (2024: Platz 10 von 35). Bei der Integrationsquote für Frauen und für Männer liegt Bonn im Vergleichstyp jeweils auf Platz 5 und 6 von 6, in NRW jeweils auf Platz 17 und 23 von 35.

Die trotz Zielerreichung bzw. -überschreitung schlechtere Platzierung in den Rankings ist im Wesentlichen auf eine bewusst offensive Zielplanung für das Jahr 2025 zurückzuführen. Dadurch fällt die prozentuale Zielabweichung im Vergleich

geringer aus als im Vorjahr, was sich entsprechend auf die Rangplatzierung auswirkt.

Basis für die Integrationsquote ist die Erwartung an die Anzahl integrierter erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (ELB).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Jahresdurchschnittswerte:

TABELLE 6

	ELB JAHRESDURCHSCHNITTSWERT		
	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
Ergebnis 2021	20.670	10.390	10.280
Ergebnis 2022	20.135	10.427	9.708
Ergebnis 2023	20.124	10.592	9.531
Ergebnis 2024	20.115	10.442	9.673
Ergebnis 2025	19.566	10.085	9.481
Prognosewert 2026	19.548	10.095	9.453

Das Jobcenter Bonn konnte seine Integrationserfolge im zweiten Halbjahr 2025 deutlich steigern. Aufgrund des instabilen Arbeitsmarktes und der limitierten finanziellen Ressourcen blieben in den ersten sechs Monaten die Zielerreichungen hinter den Zielerwartungen zurück. Individuelle Förderungen konnten in diesem Zeitraum nicht bedarfsdeckend angeboten werden, die Konkurrenz in der Arbeitsvermittlung zur Bundesagentur für Arbeit wurde insbesondere bei den Arbeitgeberleistungen deutlich. Mit der Aufstockung der Haushaltsmittel Ende Juni 2025 verbesserten sich die Vermittlungsparameter deutlich. Das Jobcenter verfügte wieder über sein bewährtes Angebotsportfolio und die entstandenen personellen Vakanzen wurden und werden sukzessive abgebaut.

Das Jahr 2026 steht daher unter einer klaren Prämisse: Kontinuität im Handeln und in den Angeboten!

Der ursprüngliche Zielwert 2025 von 3.383 Integrationen wurde so deutlich übertroffen. Insgesamt konnten im vergangenen Jahr, Stand Dezember, 3.505 Kund*innen in dauerhafte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden.

TABELLE 7

	INTEGRATIONEN JAHRESFOLGEWERT (JFW)		
	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
Ergebnis 2021	3.696	1.255	2.441
Ergebnis 2022	3.553	1.334	2.219
Ergebnis 2023	3.160	1.249	1.911
Ergebnis 2024	3.406	1.360	2.046
Ergebnis 2025	3.505	1.383	2.122
Zielwert 2026	3.556	1.411	2.145

Auch für das Jahr 2026 setzt sich das Jobcenter Bonn ambitionierte Ziele in der Arbeitsvermittlung. Vereinbart wurde eine Steigerung der Integrationsquote um 1,5 Prozent, ausgehend vom Endergebnis des Jahres 2025. Insgesamt sollen mindestens 3.556 Kund*innen in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Die Integrationsquote, basierend auf der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden, weist für das Jahr 2025 einen positiven Wert aus. Der Zielwert von 17,3 Prozent wird mit 17,9 Prozent erfüllt. Bei den Frauen werden 13,7 Prozent erreicht (Ziel 13,4 Prozent), bei den Männern 22,4 Prozent (Ziel 21,5 Prozent).

TABELLE 8

	INTEGRATIONSQUOTE		
	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
Ergebnis 2025	17,9 %	13,7 %	22,4 %
Zielwert 2026	18,2 %	14,0 %	22,7 %

In Korrespondenz mit den geplanten Integrationszahlen 2026 wird das Jobcenter Bonn daran arbeiten, mit einer Integrationsquote von 18,2 Prozent als Zielwert 2026 das Vorjahresergebnis erneut zu übertreffen und einen deutlichen Akzent bei der Arbeitsvermittlung zu setzen.

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden ist in Bonn im Vergleich zum Jahr 2024, auch aufgrund der guten Integrationsergebnisse des Jobcenters Bonn, um -2,7 Prozent gesunken. Der Bestand an Arbeitslosen ist im gleichen Zeitraum

hingegen aber um 1,5 Prozent angestiegen. Die Anzahl der Kund*innen, die über einen längeren Zeitraum auf Leistungen des Jobcenters angewiesen sind, ist um 8,1 Prozent gestiegen.

Die Aussichten für die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes in Bonn können aktuell für das Jahr 2026 nicht abschließend eingeschätzt werden. Ein möglicher wirtschaftlicher Aufschwung wird vorsichtig prognostiziert, trotzdem setzen Unternehmen vermehrt Arbeitskräfte frei und investieren nur zurückhaltend.

Das Thema „berufliche Fort- und Weiterbildung“ bleibt ein weiterer Fokusbereich des Jobcenters. Neben der Arbeitsvermittlung ist die Qualifizierung eine weitere wichtige Säule der Strategie des Jobcenters. Ob kurze Teilqualifizierung, Ausbildung oder Umschulung – der Bonner Arbeitsmarkt verlangt überwiegend nach Fachkräften. Umso wichtiger ist es nun, diese Qualifizierungsangebote auf den regionalen Arbeitsmarkt abzustimmen, Kund*innen zu motivieren, zu begleiten und im Rahmen des Absolventenmanagements in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Jobcenter hat das Ziel, rund 500 Kund*innen beruflich weiterzubilden und im Anschluss nachhaltig zu vermitteln.

Das Jobcenter Bonn betreut aktuell gut 5.900 erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Fluchterfahrung. Diese Zielgruppe stellt somit ein knappes Drittel der gesamten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

TABELLE 9

	ASYL / FLUCHT					
	UKRAINE			8 HERKUNFTSLÄNDER		
	ELB	Integrationen	IQ	ELB	Integrationen	IQ
2021	-	-	-	4.954	1.040	21,0 %
2022	1.083	132	12,2 %	4.641	980	21,1 %
2023	1.997	156	7,8 %	4.366	852	19,5 %
2024	1.953	253	13,0 %	4.352	892	20,5 %
2025	1.769	389	22,0 %	4.168	921	22,1 %

Die Integrationsquoten bei ukrainischen Kund*innen (22,0 Prozent) und den Menschen aus den acht wichtigsten außereuropäischen Asylherkunftsländern (22,1 Prozent) haben sich im Lauf des Jahres 2025 auf ein fast gleiches Niveau angenähert. Dieser Erfolg zeigt aber auch deutlich, dass gute Sprachkenntnisse trotz

verstärkter Vermittlungsangebote ein Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Platzierung am Arbeitsmarkt sind.

Das Angebot an Integrations- und Deutschkursen wurde jedoch vom Bund ab 2025 stark abgesenkt. Während im Jahr 2025 noch von auslaufenden Kursen profitiert werden konnte, wird dies im Laufe des Jahres 2026 dafür sorgen, dass das Niveau der Sprachkenntnisse bei den Menschen mit Migrationshintergrund sinkt. Somit wird parallel eine Verringerung der Integrationserfolge erwartet. Das Vakuum bei der Deutschförderung kann vom Jobcenter nicht vollumfänglich aufgefangen werden. Das SGB II lässt in seinen Angeboten ausschließlich die Vermittlung von berufsbezogenen Deutschkenntnissen zu. Hier hat das Jobcenter bereits reagiert und alle neu beschafften Produkte werden entsprechend erweitert. Insgesamt werden sich die Eintrittsmöglichkeiten in die Angebote des Jobcenter fast verdoppeln.

Für das Jobcenter Bonn hat sich die Betreuung der Menschen mit Fluchterfahrung durch den Integration Point bewährt. Da weitere geopolitische Krisen und entsprechende Flüchtlingsströme nicht auszuschließen sind, bleibt der Integration Point ein fester Bestandteil des Jobcenters.

Auch für das 2026 wurden wieder Zielwerte für den Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden vereinbart. Ebenso gibt es in diesem Jahr neben dem Bestand Langzeitbeziehende „gesamt“ auch die Bestände Langzeitbeziehende getrennt nach Frauen und Männern, siehe Tabelle 10.

TABELLE 10

	LZB JAHRESDURCHSCHNITTSWERT		
	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
Ergebnis 2021	14.720	7.687	7.033
Ergebnis 2022	14.155	7.418	6.737
Ergebnis 2023	13.298	7.016	6.282
Ergebnis 2024	13.813	7.533	6.280
Ergebnis 2025	13.686	7.435	6.251
Zielwert 2026	13.689	7.366	6.323

IX. KOMMUNALE EINGLIEDERUNGS- LEISTUNGEN

SOZIALE STABILISIERUNG
ALS GRUNDLAGE FÜR
ARBEITSMARKTINTEGRATION

Multiple psychosoziale Problemlagen erschweren die Integration in Arbeit. Insbesondere Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, benötigen motivierende Unterstützung und Beratung. Zudem spielt im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung (u.a. bei der Antragstellung) der Zugang zu digitalen Angeboten für die Teilhabe eine immer größere Rolle.

Mit Hilfe der kommunalen Eingliederungsleistungen sollen erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Aufnahme oder der Sicherung einer Erwerbstätigkeit unterstützt werden. Diese sozialintegrativen Leistungen dienen der Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und leisten Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit. Die Angebote stehen allen Leistungsbeziehenden nach dem SGB II zur Verfügung.

Psychosoziale Betreuung

Inhalte der Psychosozialen Betreuung sind:

- Hilfestellung bei der Klärung und Bewältigung persönlicher und/oder familiärer Krisensituationen, Vernetzung mit Fachdiensten
- Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz
- Unterstützung bei und Befähigung zur Erledigung behördlicher Angelegenheiten
- Klärung und Stabilisierung der finanziellen Verhältnisse (auch im Vorfeld zur Schuldnerberatung)
- Unterstützung im Rahmen der Integration in Arbeit und Ausbildung (berufliche Orientierung und Beratung)

Um ein wohnortnahes und klientenorientiertes Angebot sicherzustellen, bestehen bei einer Vielzahl von unterschiedlichen Trägern Beratungsmöglichkeiten.

Folgende Träger sind u.a. langjährige, von der Bundesstadt Bonn geförderte Kooperationspartner:

- Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg e.V.
- Caritasverband für die Stadt Bonn e.V.
- Diakonisches Werk Bonn und Region gGmbH
- Diakonisches Werk An Sieg und Rhein
- Evangelische Lukaskirchengemeinde
- Hilfe für Frauen in Not e.V. (Frauenhaus)
- Stadtteilverein Dransdorf e.V.

Allgemeine Sozialberatung

Die Bundesstadt Bonn fördert die Allgemeine Sozialberatung. Dieses Angebot steht allen Menschen offen und bietet Rat und Unterstützung bei sozialen, psychosozialen und gesundheitlichen Problemen.

Die Beratung ist kostenlos und soll einfach zugänglich sein. Zielsetzung der Allgemeinen Sozialberatung ist die Sicherung bzw. Wiederherstellung der materiellen Existenz und Handlungsfähigkeit der ratsuchenden Person.

Neben einer Vielzahl von Beratungsplätzen bei freien Trägern, stehen zusätzlich Beratungskapazitäten des Sozialen Dienstes der Stadt Bonn zur Verfügung.

Die Beratungsangebote in diesem Segment Sozialer Arbeit richten sich nicht nur an den Haushaltsvorstand, sondern berücksichtigen auch die Anliegen und Probleme aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft. Die Anzahl der tatsächlich erreichten Menschen liegt daher deutlich höher als die Zahl der Beratungsplätze.

Schuldnerberatung

Das Angebot der Schuldnerberatung wird in Bonn durch die für ganz Bonn zuständige Zentrale Schuldnerberatung (Caritasverband/Diakonisches Werk) sowie die Schuldnerberatung Bad Godesberg (AWO Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg e.V.) vorgehalten. Ihr Beratungsangebot beinhaltet:

- Informationen über Beratungs- und Prozessabläufe in der Schuldnerberatung
- Erhalt und Hilfe bei der Einrichtung eines Girokontos
- Informationen über Schuldnerschutzbestimmungen und Entschuldungsmöglichkeiten

- Forderungsprüfung (Hilfestellung bei Organisation und Sichtung der Schuldenunterlagen sowie Überprüfung nach Grund und Höhe)
- Erstellung und Umsetzung des Regulierungsplanes
- Verhandlungen mit Gläubigern und Gläubigerinnen
- Beratung, Vorbereitung und Begleitung im Insolvenzverfahren (diese Beratung kann aktuell nur durch die Zentrale Schuldnerberatung erfolgen)

Hinzu kommen die Beratungsmöglichkeiten, die sich durch die freie Sprechstunde und durch die Online-Beratung ergeben, die ebenfalls jeder Kunde und jede Kundin des Jobcenters in Anspruch nehmen kann.

Kinderbetreuung

In der Kinderbetreuung hält die Kommune sowohl die Regelangebote der Kindertagesstätten als auch ein Angebot an Tagespflegeplätzen bereit. Durch diese Angebote sollen Eltern bei der Aufnahme und dem Erhalt einer Erwerbstätigkeit sowie beim Besuch von Eingliederungsmaßnahmen nach §16 ff SGB II unterstützt werden.

Hierfür werden bei Bedarf mit Hilfe des Netzwerkes „Kinderbetreuung in Familien“ und des Amtes für Kinder, Jugend und Familie individuell passende Angebote unterbreitet (wie beispielsweise eine Randzeitenbetreuung).

Suchthilfeangebote

Für suchtkranke Menschen stellt die Stadt Bonn in folgenden Einrichtungen Betreuungsplätze bereit:

- Fachambulanz Sucht von Caritas/Diakonie
- LVR-Klinik Bonn
- Pauke
- Café Ersatz (Praxis Dr. Lichtermann)
- Verein für Gefährdetenhilfe

Die Angebote der Suchthilfeträger richten sich an alle Bonner Bürger*innen ab dem Lebensalter von 21 Jahren. Die Einrichtungen bieten ein breit gefächertes Angebot an Beratung, Behandlung und Betreuung bei Problemen mit Alkohol, illegalen Drogen und Medikamenten. Ebenso stehen die Beratungsangebote der Träger

Menschen mit Verhaltenssüchten wie pathologisches Glücksspiel, Computersucht und anderen offen.

Darüber hinaus wenden sich einige Angebote an Personen im sozialen Umfeld von suchtmittelgefährdeten und -abhängigen Menschen. Hierbei handelt es sich insbesondere um Familienangehörige, Bezugspersonen aus dem privaten und beruflichen Umfeld sowie aus anderen sozialen Kontexten.

Andere Hilfeangebote wenden sich an suchtmittelabhängige Menschen in besonderen sozialen Lebenslagen. Hierbei sind wesentliche Merkmale der besonderen Lebensverhältnisse (drohende) Wohnungslosigkeit, Obdachlosen- und Drogenszene als in der Regel einziges soziales Umfeld, Mittellosigkeit und Verschuldung, Arbeitslosigkeit, Straffälligkeit und Beschaffungskriminalität, mangelnde Gesundheit und Verwahrlosung.

Des Weiteren stehen allen Hilfesuchenden und Interessierten Angebote offen, die konkret nach Ausstiegshilfen suchen oder ein Orientierungsgespräch sowie Unterstützung in einer Krise wünschen. Zugänglich sind zudem Informationen zu den Themen Sucht und Prävention und/oder Fragen allgemeiner Art zu Drogen, Alkohol und Medikamenten.

Herausgeber:
Jobcenter Bonn
Rochusstraße 6
53123 Bonn

Fotos / Abbildungen / Illustrationen:
Jobcenter Bonn©2026
bzw. siehe jeweils Bildnachweis