

jobcenter Kreis Steinfurt

Eingliederungs- bericht

2025

Stabsstelle Zentrale Steuerung
27.5.2026

Inhalt

Vorwort	2
Rahmenbedingungen	3
Arbeitslosigkeit im Kreis Steinfurt	8
Menschen im Leistungsbezug	14
Ziele und Zielvereinbarungen	26
Finanzieller Rahmen.....	33
Was uns ausmacht	35
Vernetzt denken, verbunden handeln	40
Menschen im Fokus	46
Fazit.....	52

Vorwort

Egal, ob im Privaten oder bei der Arbeit, immer und überall treffen wir Entscheidungen nicht nur auf Basis unseres Wissens und Könnens, sondern auch aufgrund innerer Einstellungen. Unsere Prinzipien und Werte bestimmen also die Art und Weise unseres Handelns. Sie lassen sich nicht einfach ablegen oder beliebig austauschen. Haltung ist der Punkt, an dem Worte und Handeln zusammenfallen und so Glaubwürdigkeit erzeugen.

„Haltung ist eine kleine Sache, die einen großen Unterschied macht.“

Winston Churchill (1874–1965) britischer Staatsmann des 20. Jahrhunderts

Gerade in anspruchsvollen Situationen wird dies sichtbar: dort, wo Entscheidungen sorgfältig abgewogen werden müssen, wo unterschiedliche Interessen aufeinandertreffen und wo Verantwortung gefragt ist. Ob Fachkräftesicherung, Digitalisierung oder die konkrete Arbeit mit Bürgergeldbeziehenden – diese Themen verlangen von uns Verlässlichkeit statt Beliebigkeit. Für uns ist dies Ausdruck der Verantwortung, die wir tragen, und zugleich das verbindende Element all unserer Aktivitäten.

Wir bleiben auch dann verlässlich, wenn Rahmenbedingungen sich verändern oder Herausforderungen zunehmen. Denn unsere Unterstützung soll und muss immer dort ankommen, wo sie wirklich gebraucht wird. Das heißt im Umkehrschluss aber auch, dass wir missbräuchliches Verhalten konsequent ahnden.

Dieser Eingliederungsbericht gibt Einblick in unsere Arbeit – und zeigt, wie wir Haltung konkret leben: in Projekten, im Kontakt mit unseren Kundinnen und Kunden und in der Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb unserer Behörde. Er macht sichtbar, wo wir erfolgreich waren, wo wir lernen mussten und wie wir uns weiterentwickeln.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen.



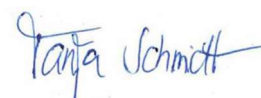
Dr. Martin Sommer
Landrat



Roswitha Reckels
Vorstandsvorsitzende



Thomas Robert
Vorstand

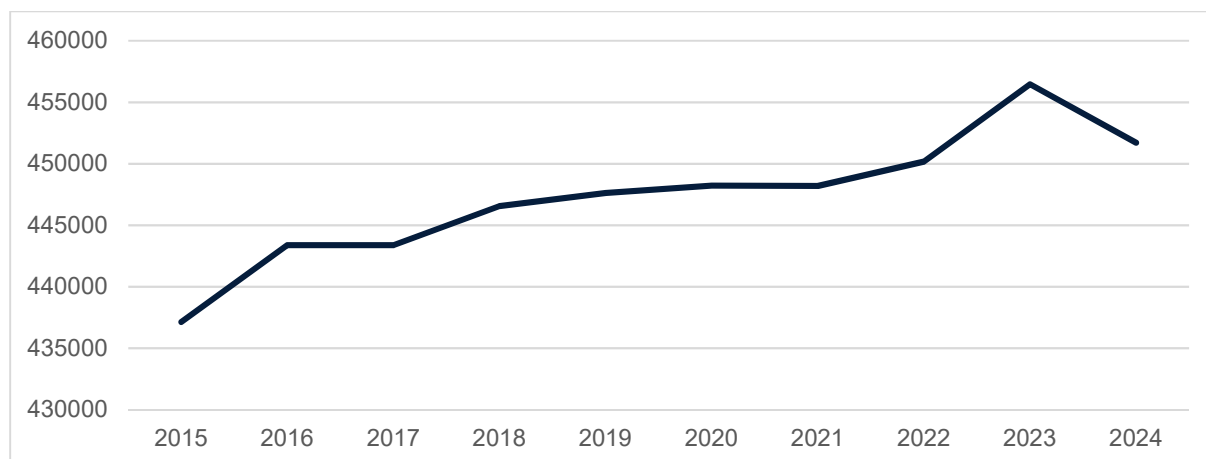


Tanja Schmidt
Vorstand

Rahmenbedingungen

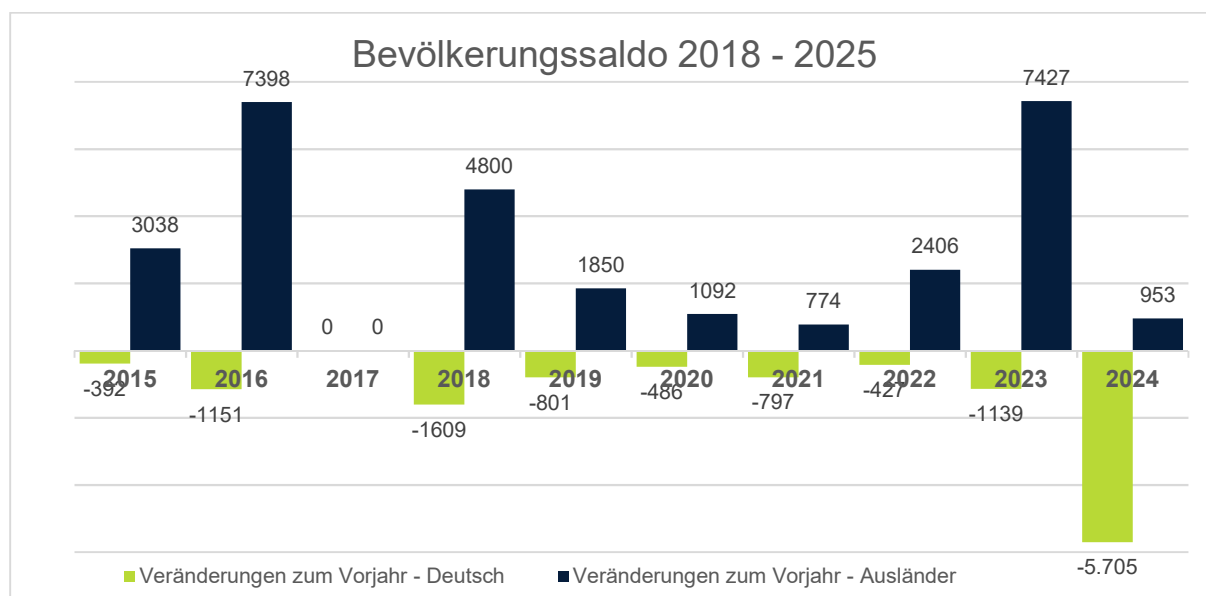
Bevölkerungsentwicklung im Kreis Steinfurt

- In 2024 ist die Bevölkerung erstmals in dieser Dekade gesunken.
- Die deutsche Bevölkerung ist in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich geschrumpft.
- Ausländer stellen in 2024 rund 12 Prozent der Bevölkerung.



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Zahlen, Daten, Fakten: Strukturdaten und -indikatoren, Agentur für Arbeit Rheine, Erscheinungsdatum: Dezember 2025, Berichtsdatum: Dezember 2024

Die Bevölkerung im Kreis Steinfurt ist seit 2015 um insgesamt 14.585 Personen angewachsen. Ende 2024 lebten hier 451.712 Menschen. Allerdings ist die Entwicklung seit 2023 rückläufig. Erstmals seit über zehn Jahren sank die Bevölkerung um 4.752 Personen (-1,0 Prozent)



aus: Bundesagentur für Arbeit - Statistik, Zahlen, Daten, Fakten: Strukturdaten und -indikatoren, Agentur für Arbeit Rheine, Erscheinungsdatum: Dezember 2025, Berichtsdatum: Dezember 2024

Betrachtet man exklusiv die deutsche Bevölkerung innerhalb der vergangenen Dekade so zeigt sich ein deutlicher Rückgang um 12.115 Personen (-3,0 Prozent). Allein in den letzten zwölf Monaten schrumpfte die Zahl der deutschen Bevölkerung um 5.705 Menschen.

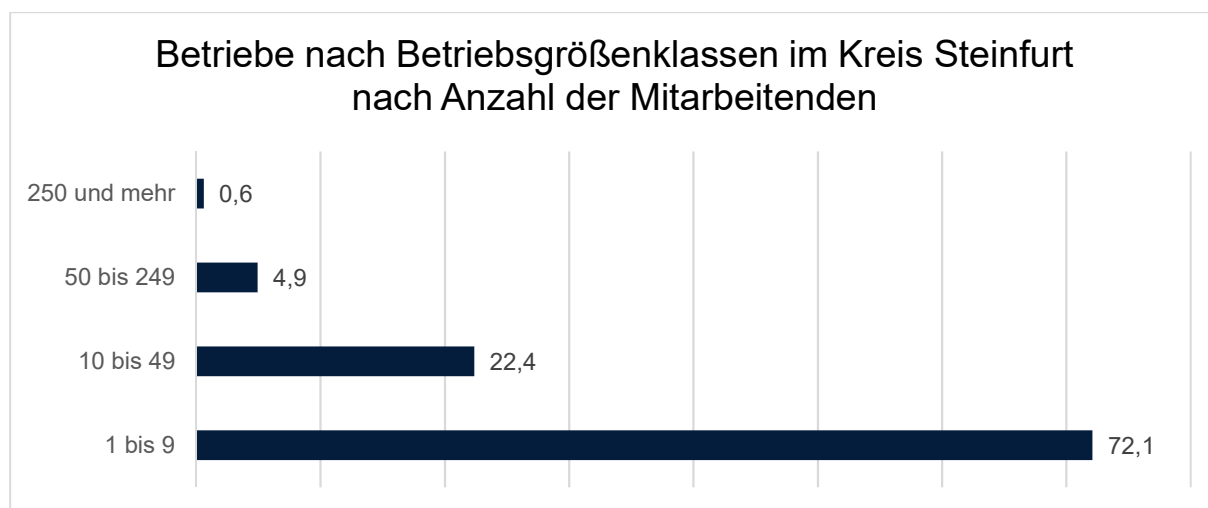
Diesem deutlichen Bevölkerungsrückgang steht ein Zuwachs ausländischer Mitbürgerinnen und Mitbürger gegenüber. Ihre Zahl verdoppelte sich innerhalb von zehn Jahren von 27.210 auf 53.910. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung betrug Ende 2024 fast 12 Prozent, das sind 5,7 Prozentpunkte mehr als in 2015.

Kreis Steinfurt als Wirtschaftsstandort

- Im Kreis Steinfurt arbeiten überdurchschnittlich viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im unteren Entgeltbereich.
- Fast ein Drittel der Beschäftigten arbeitet im produzierenden Gewerbe.

Der Kreis Steinfurt ist der flächenmäßig zweitgrößte Kreis in NRW. Er grenzt unmittelbar an Niedersachsen und liegt nahe der niederländischen Grenze. Die Bundesautobahnen A 1, A 30 und A 31, überregionale Schienenverbindungen und der im Kreisgebiet liegende internationale Flughafen Münster Osnabrück (FMO) garantieren eine gute Anbindung.

Er zeichnet sich durch eine große Branchenvielfalt aus, hauptsächlich in den Sparten Logistik, Maschinen- und Fahrzeugbau, Ernährungsgewerbe, Kunststoffindustrie, technische Textilien und Textil- und Bekleidungsindustrie. Unsere Wirtschaft ist geprägt von kleinen und mittelständischen, oft inhabergeführten Unternehmen.



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Jahreszahlen), Deutschland, Länder, Kreise, Erscheinungsdatum: Januar 2026, Datenstand: Juni 2025

72 Prozent der insgesamt über 15.400 Betriebe haben weniger als 9 Beschäftigte, weitere 22,4 Prozent haben zwischen 10 und 49 Mitarbeitende, fast 5 Prozent haben bis zu 249 Mitarbeitende und nur 0,6 Prozent mehr als 500 Beschäftigte.

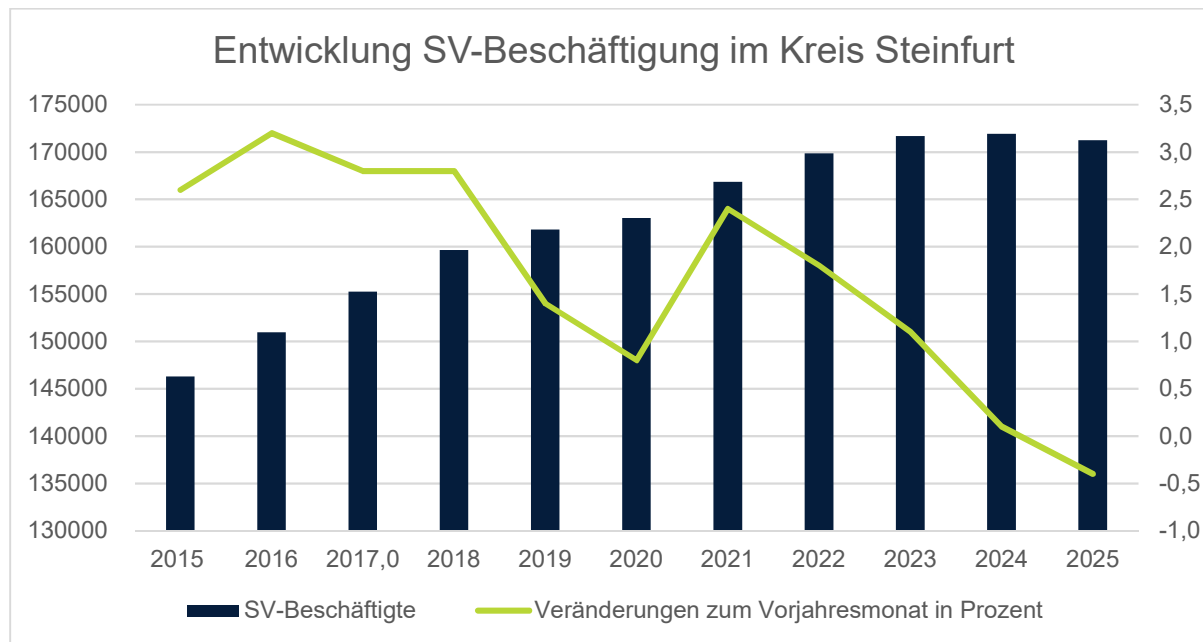
Das Bruttoarbeitsentgelt (Medien in Euro) beträgt 3.690 Euro, das ist der niedrigste Wert in ganz NRW¹. Dort wird durchschnittlich ein Bruttoarbeitsentgelt von 4.038 Euro gezahlt. Dies ist nicht zuletzt auf dem hohen Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im unteren Entgeltbereich² zurückzuführen. Dieser liegt im Kreis Steinfurt bei 19,4 Prozent und damit 3,8 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt und immerhin 2,8 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Gleichzeitig ist der Anteil der Beschäftigten mit (hoch-)komplexer Tätigkeit mit 24,0 Prozent im Kreis Steinfurt unterdurchschnittlich im Vergleich zum Bund (29,3 Prozent) und zum Land (28,0 Prozent).

Dazu passt, dass der Tertiarisierungsgrad Ende 2024 mit 67,5 Prozent deutlich unter dem Bundes- (72,5 Prozent) und Landesdurchschnitt (74,7 Prozent) lag. Fast ein Drittel der Beschäftigten im Kreis Steinfurt ist im produzierenden Gewerbe tätig, hingegen ist es auf Landesebene nur noch jeder vierte.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Über die Dekade 2015–2024 ist der Kreis Steinfurt ein wachsender Beschäftigungsstandort mit deutlichem Aufbau an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen.

Die zuletzt sehr schwache Entwicklung 2024 und der Rückgang 2025 markieren jedoch einen Wendepunkt, nach Jahren der Expansion ist der Arbeitsmarkt nun in eine Phase der Stagnation bzw. leichten Korrektur eingetreten.



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Regionalreport über Beschäftigte – Kreise und Agenturen für Arbeit (Quartalszahlen und Zeitreihen), Steinfurt, Juni 2025

¹ aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Zahlen, Daten, Fakten: Strukturdaten und -indikatoren, Agentur für Arbeit Rheine, Dezember 2025.

² „Geringverdiener“ und „unterer Lohnsektor“ sind in den letzten Jahren ins Zentrum des öffentlichen Interesses gerückt. Als sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im unteren Entgeltbereich gilt in Anlehnung an die „Organisation for Economic, Cooperation and Development (OECD)“, wer als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten verdient (untere Entgeltschwelle).

Innerhalb der vergangenen Dekade stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 146.290 (Juni 2015) auf 171.242 (Juni 2025). Das ist ein Plus von gut 17 Prozent.

Während die Zuwächse zu Beginn der Dekade bei rund 2,6 bis 3,2 Prozent pro Jahr lagen, schwächten sie sich im Anschluss spürbar ab. 2020 gab es nur noch ein Plus von 0,8 Prozent, was auch mit den bundesweit dämpfenden Effekten der Corona-Pandemie korrelierte. Seit 2022 verlangsamte sich das Beschäftigungswachstum deutlich: 1,8 Prozent (Juni 2022), 1,1 Prozent (Juni 2023) und 0,1 Prozent (Juni 2024).

Nach dem fast Stillstand im vergangenen Jahr sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni 2025 erstmals leicht um 687 Personen (-0,4 Prozent). Diese Entwicklung zeigt, die angespannte wirtschaftliche Situation ist auf dem hiesigen Arbeitsmarkt angekommen.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach ausgewählten Merkmalen

Innerhalb der vergangenen zehn Jahre

- ist der Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte gestiegen,
- ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten gestiegen,
- hat sich der Anteil ausländischer Arbeitnehmer mehr als verdoppelt,
- arbeiten immer mehr Menschen in Teilzeit.

Merkmale von SV-Beschäftigung		Anteil in Prozent			
		2025	2024	2020	2015
Insgesamt		100,0	100,0	100,0	100,0
dav. Männer		55,0	55,1	55,4	55,9
Frauen		45,0	44,9	44,6	44,1
dav. unter 25 Jahre		10,3	10,4	11,3	11,6
25 bis unter 55 Jahre		63,8	64,2	66,8	71,1
55 bis unter 65 Jahre		23,7	23,5	20,7	16,5
65 Jahre und älter		2,1	1,9	1,2	0,8
dar. Vollzeitbeschäftigte		68,7	69,2	71,2	73,4
Teilzeitbeschäftigte		31,3	30,8	28,8	26,6
dar. Deutsche		86,9	87,9	91,4	94,0
Ausländer		13,1	12,1	8,6	6,0
dar. ohne beruflichen Ausbildungsabschluss		14,3	14,1	14,3	13,6
mit anerkanntem Berufsabschluss		63,8	64,3	65,7	66,7
mit akademischem Abschluss		13,0	12,5	10,8	9,1

aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Regionalreport über Beschäftigte – Kreise und Agenturen für Arbeit (Quartalszahlen und Zeitreihen), Steinfurt, Juni 2025

In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreis Steinfurt spürbar verändert.

Die Qualifikationsstruktur zeigt eine leichte Verschiebung hin zur Akademisierung: Der Anteil Beschäftigter mit akademischem Abschluss stieg von 9,1 Prozent im Jahr 2015 auf 13 Prozent, während der Anteil der Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung leicht zurückging. Sie stellen aber immer noch fast zwei Drittel aller Beschäftigten und damit den Großteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreis Steinfurt. Der Anteil Beschäftigter ohne Berufsabschluss bleibt mit 14,3 Prozent weitgehend konstant.

Auffällig ist die Alterung der Beschäftigten: So stieg der Anteil älterer Arbeitnehmender in den vergangenen zehn Jahren stetig an. Im Juni 2025 ist bereits jeder bzw. jede vierte Beschäftigte 55 Jahre und älter. Zugleich sinkt die Anzahl der Beschäftigten unter 25 Jahren leicht und kontinuierlich. Besonders deutlich zeigt sich der Rückgang des mittleren Alterssegments: hier sank die Zahl der Beschäftigten von 71,1 auf 63,8 Prozent innerhalb einer Dekade.

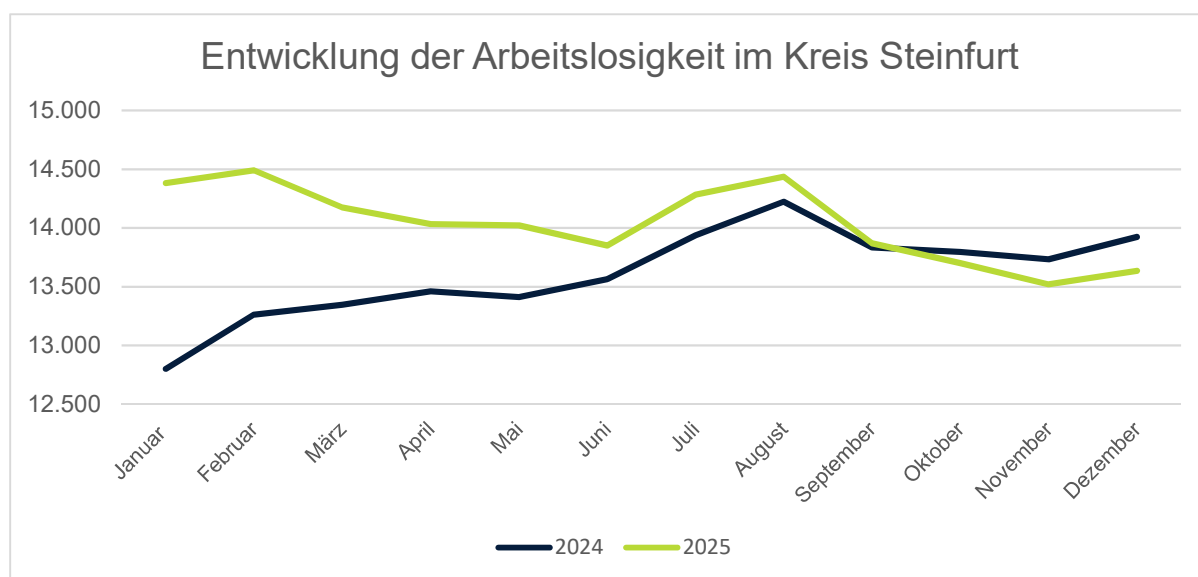
Der Anteil ausländischer Beschäftigter hat sich in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt. Im Juni 2025 stellen sie 13,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dieser Anteil liegt höher als ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung. Nicht zuletzt diese Entwicklung weist auf die wachsende Bedeutung von Arbeitskräftezuwanderung im Kreis Steinfurt hin.

Die Arbeitszeitstruktur zeigt in den vergangenen zehn Jahren eine zunehmende Verlagerung in Richtung Teilzeitbeschäftigung. So liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten aktuell bei 68,7 Prozent und hat seit Juni 2015 um fast fünf Prozentpunkte verloren, während der Teilzeitanteil entsprechend angewachsen ist.

Arbeitslosigkeit im Kreis Steinfurt

Die Zahl aller Arbeitslosen im Kreis Steinfurt stieg 2025 im Jahresdurchschnitt um 3,1 Prozent auf 14.034 Personen.

- Die Arbeitslosenquote lag mit 5,2 Prozent das zweite Jahr in Folge über der 5-Prozent-Marke.
- Trotz des Anstiegs lag die Arbeitslosigkeit im Kreis Steinfurt weiterhin unter dem Bundes- und Landesdurchschnitt.
- Die Zahl der Arbeitslosen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende sank im Jahresverlauf um 8,3 Prozent auf 8.775 Arbeitslose im Dezember.



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten – Zeitreihe, Deutschland, Jobcenter, Januar 2026

Im Jahresverlauf zeichnete sich eine leichte Entspannung ab. So lag die Zahl der Arbeitslosen im Januar bei 14.382, zum Jahresende waren rund 800 Menschen weniger arbeitslos gemeldet – ein Rückgang um 5,2 Prozent.

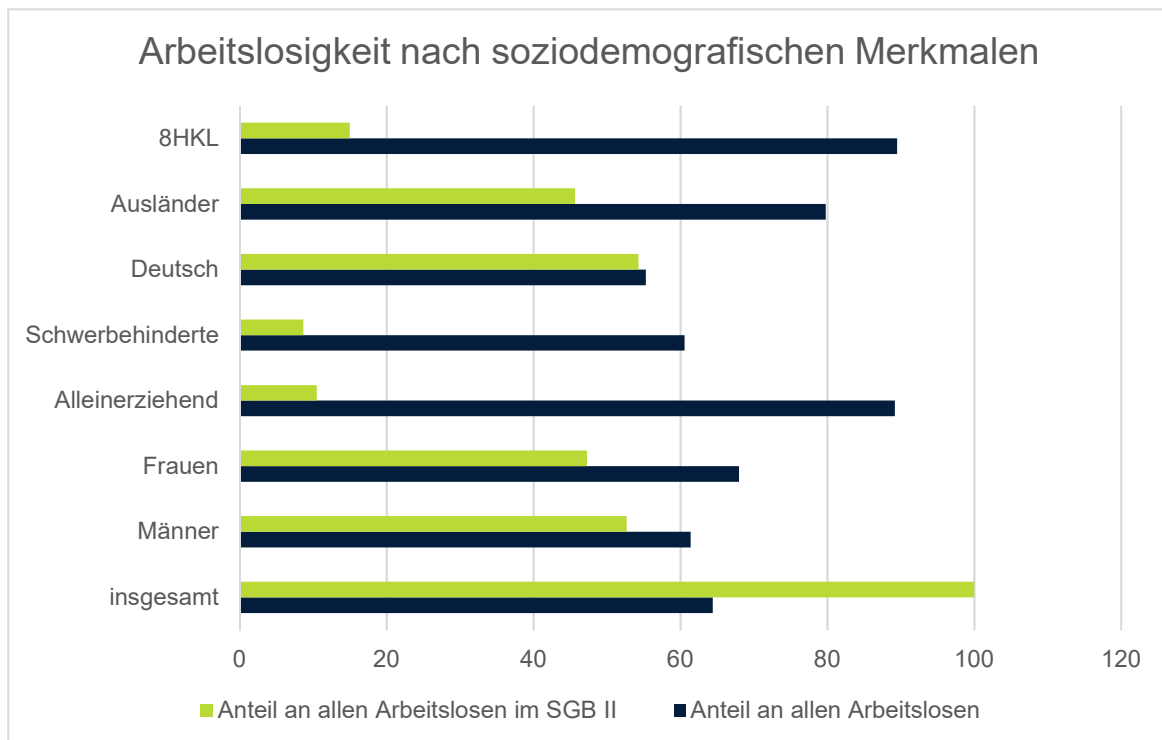
Im SGB II waren zu Jahresbeginn 9.574 Arbeitslosen gemeldet, diese Zahl sank anschließend kontinuierlich auf 8.775 im Dezember – auch hier ein Rückgang um gut 800 Personen im Jahresverlauf und spürbar weniger Zugänge in Arbeitslosigkeit als 2024.

Anders der Bereich SGB III. Dort lag die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt deutlich höher als im Vorjahr. Waren im Vorjahr durchschnittlich 4.379 Menschen arbeitslos im SGB III gemeldet, waren es in 2025 mit 4.772 Personen fast 9 Prozent mehr.

Trotz des Anstiegs liegt die Arbeitslosigkeit im Kreis Steinfurt weiterhin unter dem Bundes- (6,3 Prozent) und NRW-Durchschnitt (7,8 Prozent). Dies gilt insbesondere auch für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Dort lag die Quote im Kreis Steinfurt bei 3,5 Prozent, während sie auf Bundesebene 3,9 Prozent und auf Landesebene 5,4 Prozent betrug.

Arbeitslosigkeit nach soziodemographischen Merkmalen Personengruppen

- Alleinstehende und Menschen ausländischer Herkunft sind überproportional häufig auf Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende angewiesen.

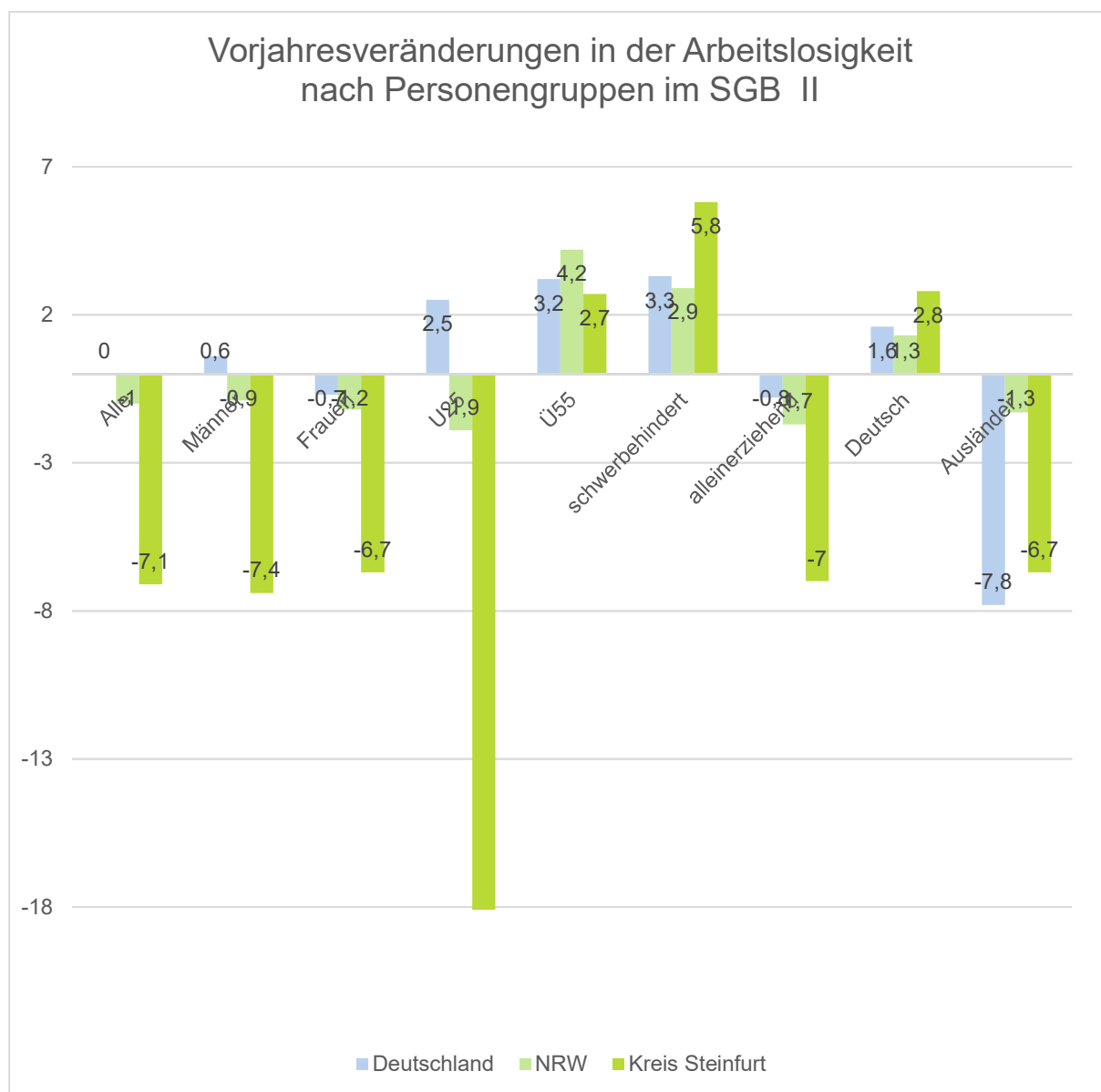


aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Langzeitarbeitslosigkeit, Monatszahlen, Deutschland, Länder, Kreise und Jobcenter, Datenstand: Dezember 2025

Im Kreis Steinfurt sind fast zwei Drittel aller Arbeitslosen im SGB II gemeldet. Besonders auffällig ist: Alleinerziehende (89,2 Prozent) und Ausländer (79,8 Prozent) – und hier besonders die Menschen aus den 8HKL-Staaten (89,5 Prozent) – sind fast immer arbeitslos in der Grundsicherung für Arbeitsuchende gemeldet.

Veränderung der Arbeitslosigkeit

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit liegt weiter über dem Land- und Bundestrend.



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Langzeitarbeitslosigkeit, Monatszahlen, Deutschland, Länder, Kreise und Jobcenter, Datenstand: Dezember 2025

Während sich die Arbeitslosigkeit in der Grundsicherung für Arbeitsuchende bundesweit kaum verändert (0 Prozent) und in NRW leicht sinkt (-1 Prozent), verzeichnet der Kreis Steinfurt mit -7,1 Prozent eine wesentlich stärkere Abnahme. Insbesondere die U25-Gruppe im Kreis Steinfurt ging massiv zurück. Fast jeder fünfte junge Mensch konnte aus der Arbeitslosigkeit abgemeldet werden. Dagegen fiel der Rückgang in dieser Altersgruppe auf Landesebene mit knapp zwei Prozent viel niedriger aus. Auf Bundesebene stieg die Zahl der arbeitslosen jungen Menschen sogar.

Auch bei der Gruppe der arbeitslosen Alleinerziehenden trotz der Kreis Steinfurt mit einem Rückgang von 7 Prozent – im positiven Sinne – dem Bundes- und Landestrend.

Arbeitslosigkeit und Qualifizierung

- Die Arbeitslosigkeit konzentriert sich stark auf gering qualifizierte Menschen, während Personen mit abgeschlossener beruflicher oder akademischer Ausbildung deutlich seltener arbeitslos sind.

Region	Jahr	Insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Mit abgeschlossener Berufsausbildung	darunter	
					Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung
Deutschland	2025	6,3	21,3	3,5	3,6	3,3
	2024	6,0	20,9	3,3	3,4	2,9
Nordrhein-Westfalen	2025	7,8	24,2	3,9	4,1	3,4
	2024	7,5	24,0	3,6	3,8	3,1
Steinfurt	2025	5,2	19,0	2,5	2,7	1,8
	2024	5,1	19,6	2,4	2,5	1,6

aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote, Deutschland, Länder, Kreise, Regionaldirektionen, Agentur für Arbeit, Region (Jahreszahlen), Berichtsjahre 2015 – 2025, Erscheinungsdatum: Dezember 2025

Allerdings ist die Zahl der arbeitslosen Geringqualifizierten in 2025 rückläufig, während sich mehr Menschen mit guter Ausbildung arbeitslos melden mussten.

Gründe dafür sind die anhaltende wirtschaftliche Schwäche sowie die Umwälzungen durch die Transformation.

Der Kreis Steinfurt steht sowohl insgesamt als auch in allen Qualifikationsgruppen besser da als das Land Nordrhein-Westfalen oder der Bund.

„Eine gute Bildung ist weiterhin die beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit.“

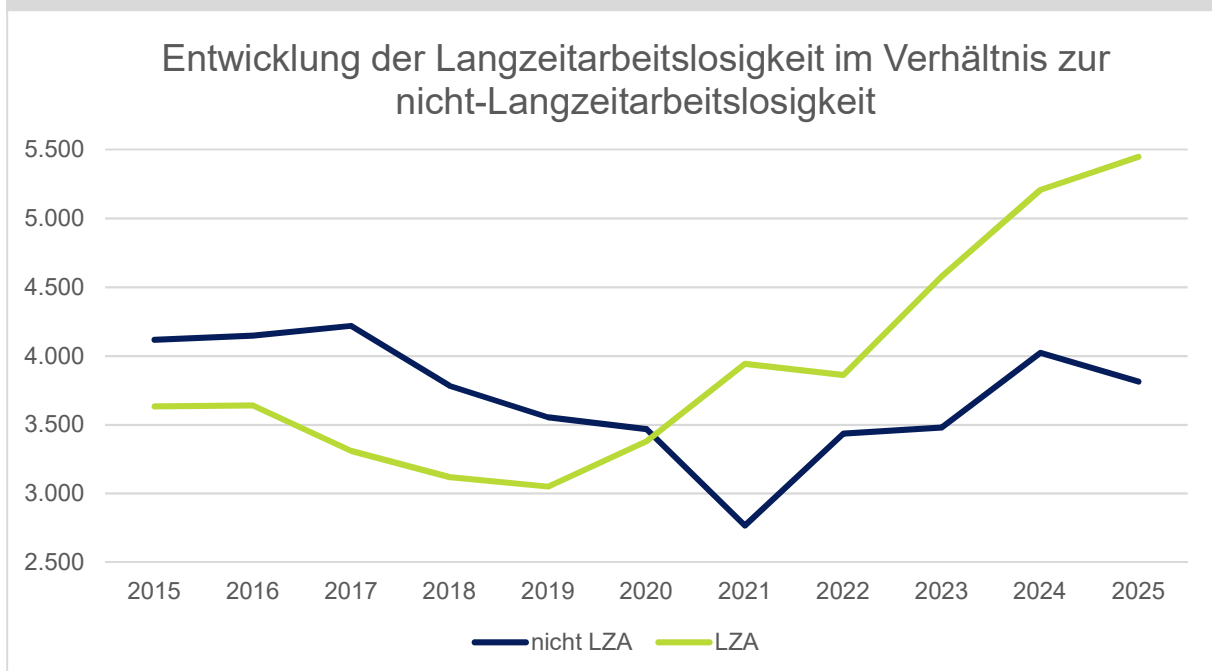
Roswitha Reckels, Vorstandsvorsitzende
jobcenter Kreis Steinfurt

Der Großteil – nämlich 72,4 Prozent – der Arbeitsuchende im Bereich des SGB II hat keine abgeschlossene Berufsausbildung. Ihr Anteil ist innerhalb einer Dekade um 10,9 Prozentpunkte angewachsen. Auffällig ist, dass auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende die Zahl der gut ausgebildeten Menschen Personen in den ver-

gangenen 12 Monaten stark angewachsenen ist. Ihre Zahl stieg um 4,6 Prozent, während die Zahl der Menschen ohne Ausbildung im gleichen Zeitraum um 2 Prozent zurückgegangen ist. Diese Entwicklung spiegelt sich auch im Themenfeld „Schulabschluss“ wider. So sank die Zahl der arbeitssuchenden Bürgergeldbeziehenden ohne Schulabschluss um 618 Personen, gleichzeitig stieg die Zahl der Personen mit Schulabschluss: Hauptschulabschluss (+7 Prozent), Mittlere Reife (+12,6 Prozent), Fachhochschulreife (7,2 Prozent) und Abitur (7,6 Prozent).

Langzeitarbeitslosigkeit

- Langzeitarbeitslosigkeit³ wächst weiter: 2025 waren 5.448 Menschen betroffen (+4,6 % zum Vorjahr), ihr Anteil liegt bei hohen 58,8 % aller arbeitslosen Bürgergeldbeziehenden.
- Negativer Langfrist-Trend: Seit 2015 ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen um fast 50 % gestiegen.
- Rückkehr in Arbeit deutlich schwieriger: Kurzzeitarbeitslose finden wesentlich schneller Jobs, während Langzeitarbeitslose deutlich seltener aus der Arbeitslosigkeit herauskommen.



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Langzeitarbeitslosigkeit, Monatszahlen, Deutschland, Länder, Kreise und Jobcenter, Datenstand: Dezember 2025

In 2025 waren 5.448 Menschen länger als ein Jahr arbeitslos und damit langzeitarbeitslos im Bürgergeldbezug – 4,6 Prozent mehr als im Vorjahr. Ihr Anteil an allen arbeitslosen Bürgergeldbeziehenden lag bei 58,8 Prozent.

Damit hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit in den letzten zehn Jahren deutlich verschärft: Seit 2015 ist ihre absolute Zahl um 1.813 (49,9 Prozent) gestiegen.

Der Sprung aus der Arbeitslosigkeit heraus, gelingt Menschen, die noch nicht lange arbeitslos gemeldet sind, deutlich besser. Dies lässt sich sowohl jahresdurchschnittlich als auch im Jahresverlauf belegen.

In 2025 sank die Zahl nicht langzeitarbeitsloser Personen um 5,2 Prozent, gleichzeitig stieg die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 4,6 Prozent im Vergleich zu 2024. Innerhalb

³ Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit sind gesetzlich definierte Begriffe. Als arbeitslos gilt, wer vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht, sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter als arbeitslos gemeldet hat und den Vermittlungsbemühungen zur Verfügung steht (§ 16 SGB III, §53a SGB II). Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger durchgehend arbeitslos sind (§ 18 Abs.1 SGB III).

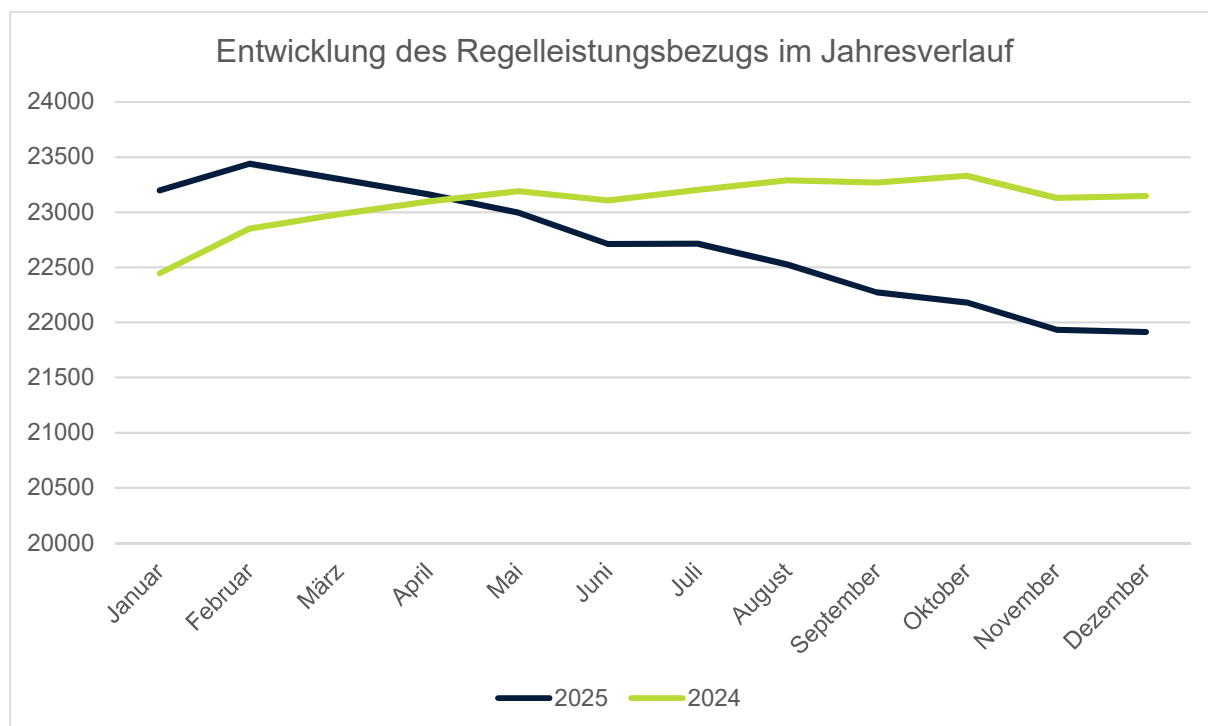
des Berichtsjahres wiederum meldeten sich 16,7 Prozent der nicht langzeitarbeitslosen Personen aus der Arbeitslosigkeit ab, hingegen sank die Zahl der Langzeitarbeitslosigkeit nur um 2,2, Prozent. Es ist also deutlich schwerer für Menschen, die lange ohne Beschäftigung sind, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Daher ist es nicht verwunderlich, dass sich die Langzeitarbeitslosigkeit im Kreis Steinfurt im vergangenen Jahr weiter verfestigt hat: Rund zwei Drittel der arbeitslosen Bürgergeldbeziehenden waren in 2025 länger als zwei Jahre ohne Arbeit, jeder Vierte sogar über fünf Jahre. Die durchschnittliche Dauer bis zum Ende der Arbeitslosigkeit liegt inzwischen bei 509 Tagen – ein Anstieg um über 153 Tage im Vergleich zu 2015⁴.

⁴ aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Langzeitarbeitslosigkeit (Monatszahlen), Deutschland, Länder, Kreise, Jobcenter, Dezember 2025

Menschen im Leistungsbezug

- 2025 waren im Kreis Steinfurt durchschnittlich 22.702 Menschen im Regelleistungsbezug.
- Positive Entwicklung: Die Zahl der Regelleistungsberechtigten sank im Jahresverlauf um 5,5 Prozent.



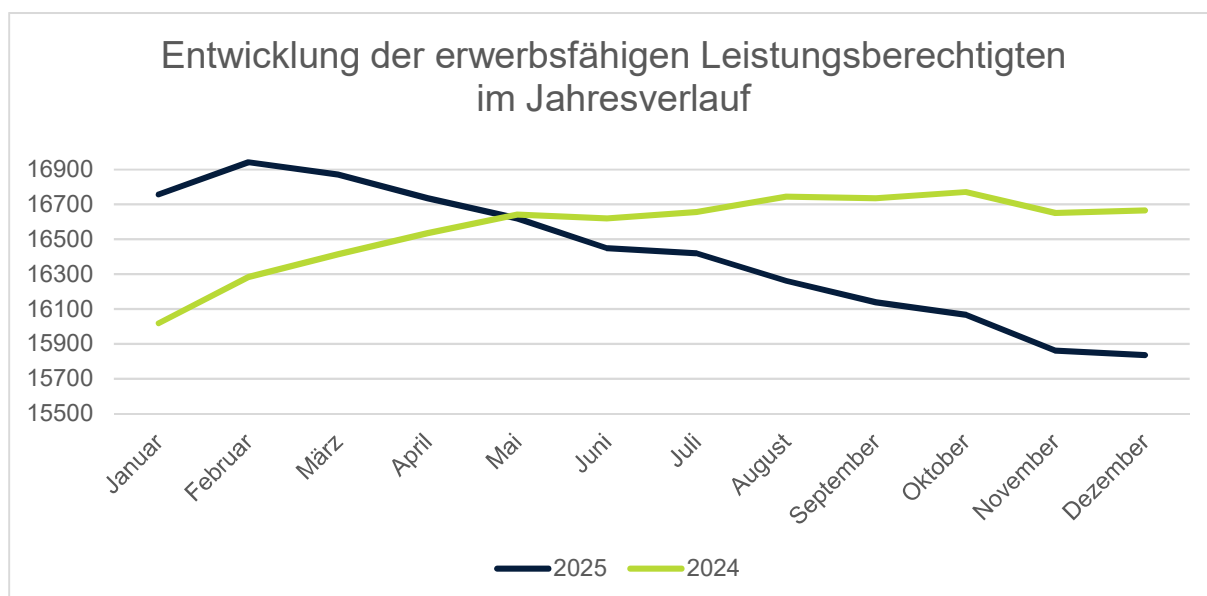
aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende ist ein wesentlicher Eckpfeiler unseres Sozialstaats. Sie garantiert allen Menschen, dass selbst im Fall einer längeren Zeit ohne Erwerbstätigkeit für das menschenwürdige Existenzminimum gesorgt ist: die Wohnung und alles, was zum täglichen Leben gehört, wird vom Staat bezahlt. Dabei ist Arbeitslosigkeit keine zwingende Voraussetzung für den Bezug von Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Vielmehr kommt es auf die Bedürftigkeit der Menschen an.

Im Kreis Steinfurt waren in 2025 durchschnittlich 22.702 Menschen auf diese Unterstützung angewiesen. Dabei sank die Zahl der Regelleistungsberechtigten im Jahresverlauf. Von 23.197 Personen zu Beginn des Jahres auf 21.984 im Dezember. Das ist ein Rückgang von 5,2 Prozent. Die bereits Ende 2024 eingesetzte positive Entwicklung, nämlich der langsame Rückgang an Menschen im Leistungsbezug im Kreis Steinfurt, setzt sich also auch in 2025 kontinuierlich fort.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

- Jahresdurchschnittlich gab es 16.413 erwerbsfähige Leistungsberechtigte.
- Positive Entwicklung: Im Jahresverlauf reduzierte sich die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 5,5 Prozent.



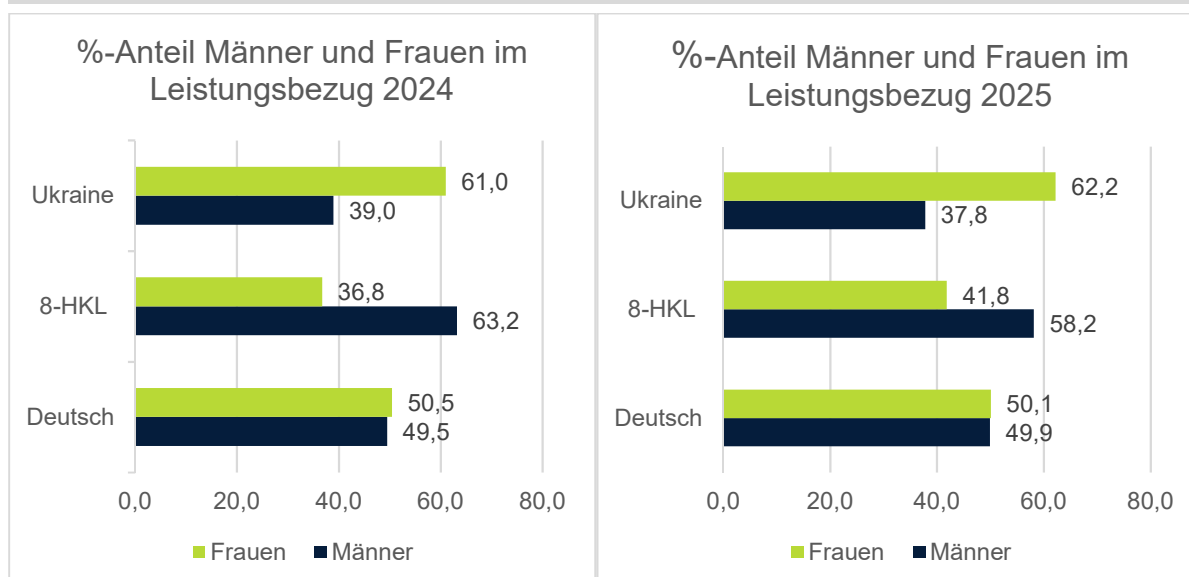
aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

Im Jahresverlauf sank die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von 16.758 im Januar auf 15.835 Personen im Dezember. Das ist ein Rückgang von 923 Personen innerhalb eines Jahres.

Die jahresdurchschnittlich 16.413 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eint, dass sie das 15. Lebensjahr vollendet und das Renteneintrittsalter noch nicht erreicht haben, in der körperlichen Verfassung sind, arbeiten gehen zu können, hilfebedürftig sind und im Kreis Steinfurt wohnen. Dennoch stellen sie keine homogene Gruppe dar.

Männer und Frauen im Leistungsbezug

- Deutliche Unterschiede nach Herkunft: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus der Ukraine sind überwiegend weiblich, aus den 8-HKL-Staaten⁵ mehrheitlich männlich und bei den deutschen Leistungsbeziehenden ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen.
- Der Männeranteil in den 8-HKL-Staaten sank von 63 % im Vorjahr auf 58 % im Jahr 2025.



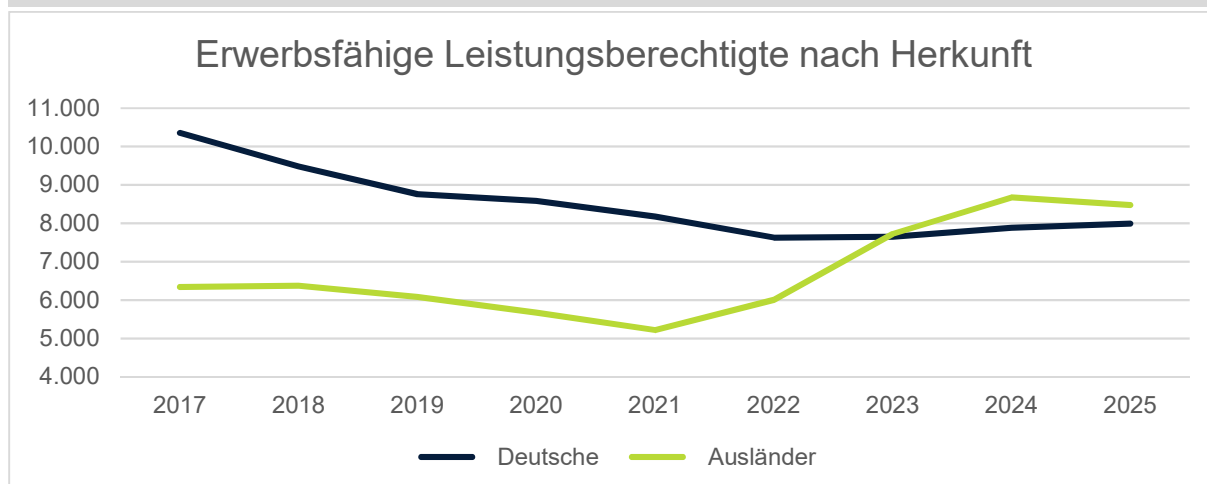
aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

Der Anteil der Frauen unter den Leistungsbeziehenden ist über die letzten zehn Jahre gesunken – von 54,2 Prozent in 2015 auf 50,9 Prozent in 2025. Auffällig ist der Unterschied zwischen Bürgergeldbeziehenden aus der Ukraine und den 8-HKL-Staaten. Erstere sind überwiegend weiblich, letztere männlich. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich allerdings das Verhältnis von Männern und Frauen aus den 8-HKL-Staaten deutlich verschoben. Ein Jahr zuvor waren noch 63 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus dieser Personengruppe männlich. Ihr Anteil an dieser Gruppe hat sich spürbar reduziert.

⁵ **Was heißt 8-HKL-Staaten?** Es handelt sich um die acht nichteuropäischen Asylherkunftsländer, aus denen in den Jahren 2012 bis 2015 die meisten Asylanträge kamen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit bleibt diese Gruppe unverändert. Dazu zählen: Eritrea, Syrien, Nigeria, Irak, Iran, Afghanistan, Somalia und Pakistan, aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Herkunft

- Die Mehrheit der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist ausländischer Herkunft.
- In 2025 ist die Zahl nicht deutscher erwerbsfähiger Leistungsberechtigter erstmals wieder gesunken.



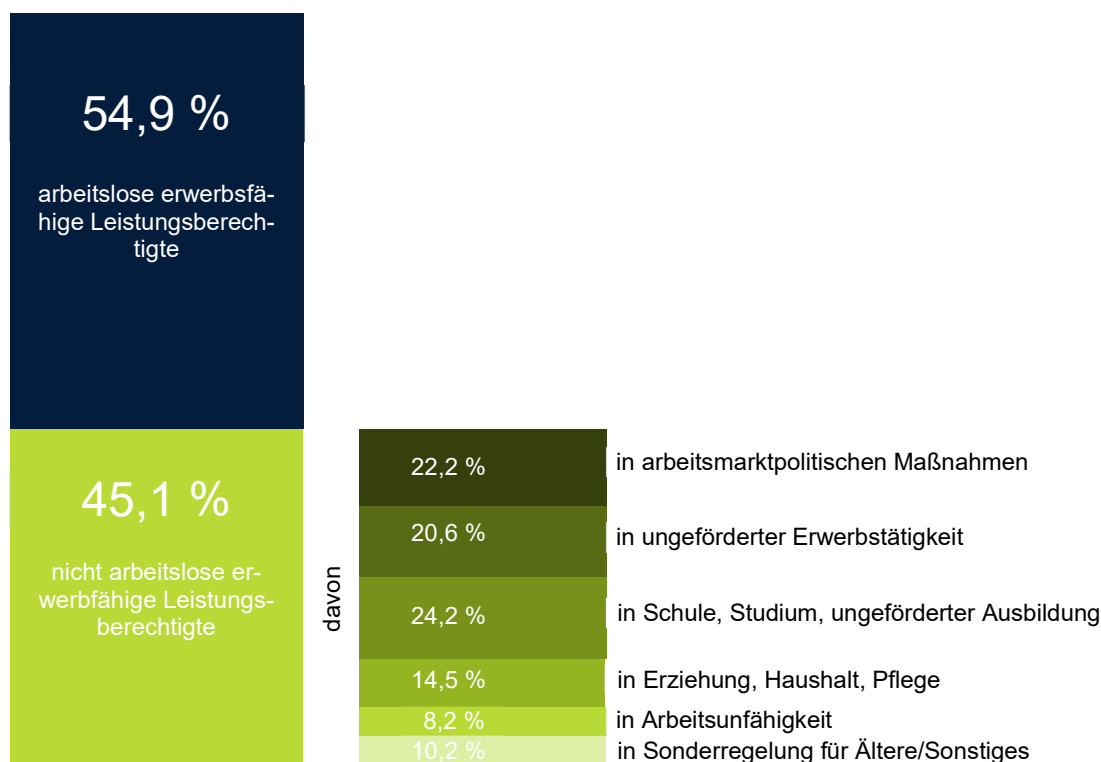
aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

Ein Blick auf die Entwicklung zeigt: Innerhalb der letzten zehn Jahre hat sich ihre Zahl mehr als verdoppelt – von 4.352 im Jahr 2015 auf 8.474 im Jahr 2025. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl erwerbsfähiger Leistungsberechtigter mit deutscher Staatsangehörigkeit um 3.727 Personen oder gut 32 Prozent zurückgegangen.

Im Berichtsjahr hat sich diese Entwicklung jedoch ins Gegenteil verkehrt. So stieg die Zahl der deutschen ELB leicht um 1,3 Prozent, während die Zahl der ausländischen ELB erstmals seit vier Jahren wieder gesunken ist (-2,3 Prozent).

Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte

- Ein Fünftel der nicht arbeitslos gemeldeten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geht arbeiten.
- Die Mehrheit der arbeitenden Bürgergeldbeziehenden ist ausländischer Herkunft.
- Frauen sind bei den vollzeitbeschäftigten erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten deutlich unterrepräsentiert.



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

Menschen im Bürgergeldbezug sind nicht per se beschäftigungslos. Vielmehr sind 45,1 Prozent nicht arbeitslos gemeldet. Sie gehen zu Schule, studieren, pflegen Angehörige übernehmen die Erziehungsarbeit oder gehen arbeiten. In 2025 ging gute ein Fünftel (22,2 Prozent) von ihnen arbeiten. Sie zählten damit zu den sogenannten erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Das sind Personen, die ein Arbeitseinkommen erzielen, dieses aber nicht ausreicht, um den persönlichen Lebensunterhalt oder den der Familie bestreiten zu können.

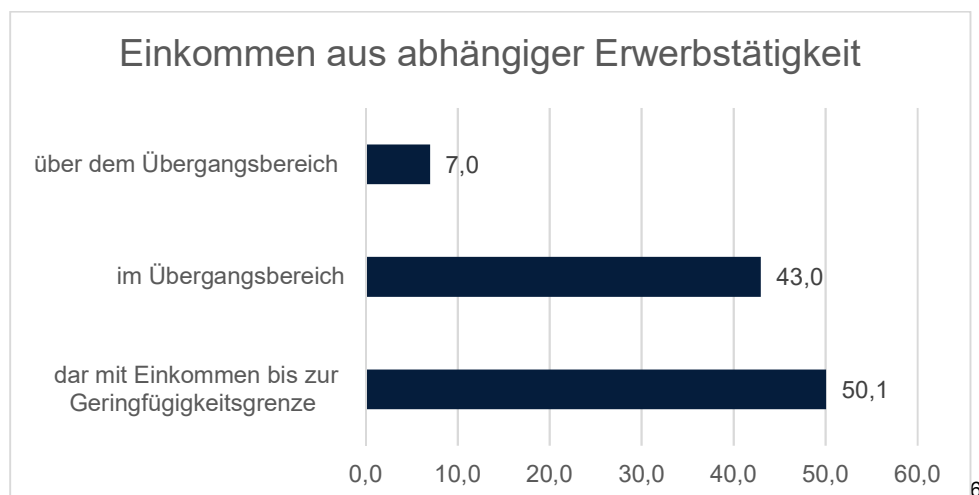
Fast alle erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind abhängig beschäftigt (Stand: Oktober 2025). Ein Großteil (47,4 Prozent) ging einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, allerdings mehrheitlich in Teilzeit. Nur ein knappes Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitete in Vollzeit. Gut ein Fünftel von ihnen absolviert eine Ausbildung.

Die Mehrheit, nämlich 53,8 Prozent aller erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten waren ausländische Staatsangehörige (Stand: Juli 2025). Ihr Anteil stieg innerhalb von zwei Jahren um 7,5 Prozentpunkte oder 544 Personen. Sie stellen darüber

hinaus fast zwei Drittel aller vollzeitbeschäftigten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kreis Steinfurt.

Frauen stellen die Hälfte aller erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Sie sind allerdings bei den Vollzeitbeschäftigten mit nur 22,4 Prozent deutlich unterrepräsentiert.

Insgesamt liegt der Anteil erwerbstätiger erwerbsfähiger Leistungsberechtigter im Kreis Steinfurt im Sommer 2025 bei 0,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreis Steinfurt. Auf Bundesebene liegt dieser Anteil bei 1,2 Prozent und im Land NRW bei 1,5 Prozent.



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

Die Hälfte der abhängig Beschäftigten verdiente max. 556 Euro monatlich. Nur sieben Prozent von ihnen erzielte ein Einkommen über 2000 Euro.

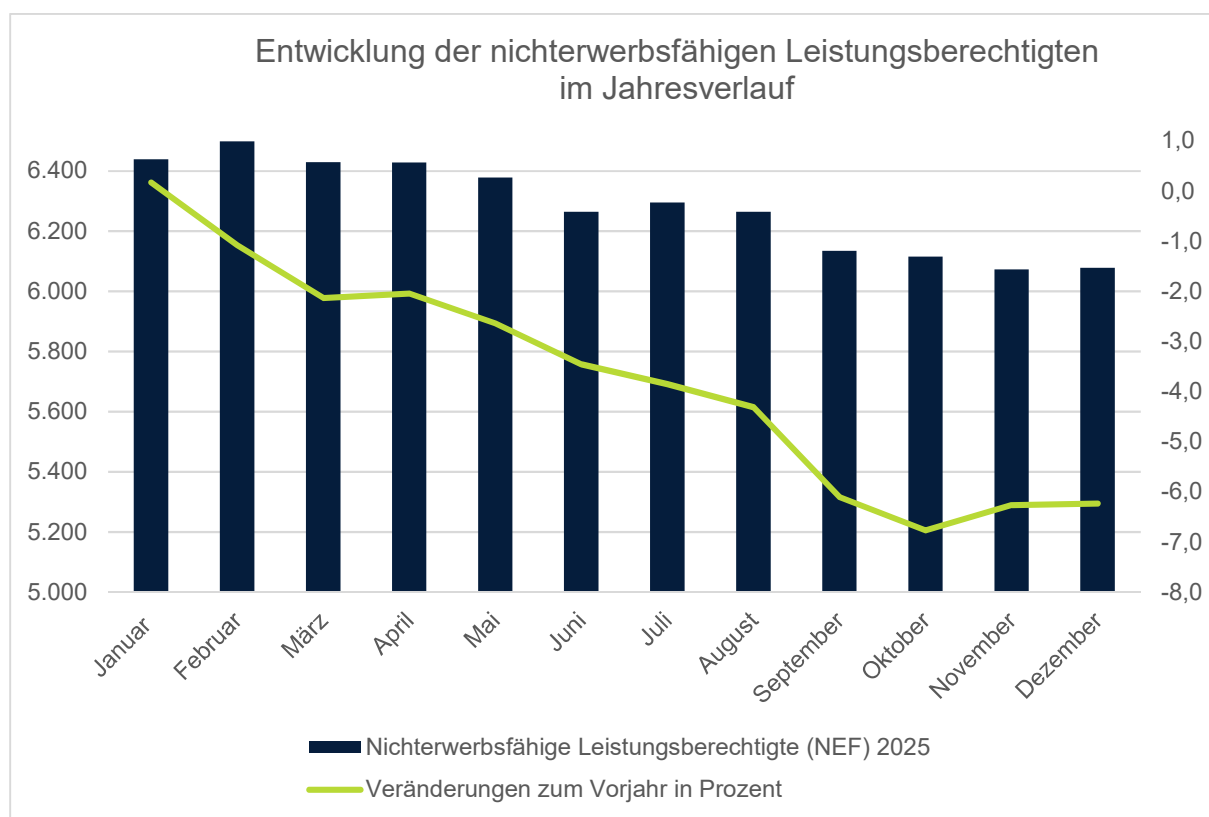
⁶ Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze: Beschäftigungen mit einem zu berücksichtigenden Einkommen bis zur Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijob); hier zahlt im Regelfall der Arbeitgeber die Sozialabgaben pauschaliert – bis 556,00 Euro.

Im Übergangsbereich: Beschäftigungen mit einem zu berücksichtigenden Einkommen in den Grenzen des Übergangsbereichs (Midi-Job, Gleitzone); die Arbeitnehmer zahlen einen ermäßigten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag – 556,01 bis 2.000,00 Euro.

Über dem Übergangsbereich: Beschäftigungen mit einem zu berücksichtigenden Einkommen über der Grenze des Übergangsbereichs; es handelt sich um Beschäftigungsverhältnisse, die nach der Höhe des Einkommens regulär sozialversicherungspflichtig sind – ab 2.000,01 Euro.

Kinder im Leistungsbezug

Weniger Kinder im Leistungsbezug als im Vorjahr. (-3,7 Prozent)



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

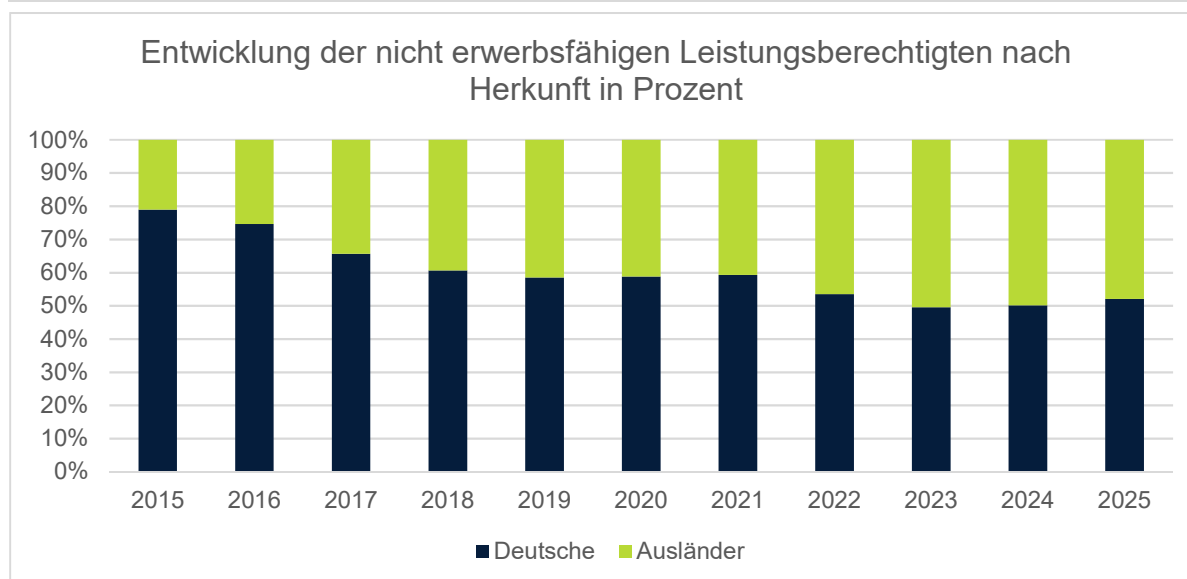
Im Jahresdurchschnitt waren 6.283 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Bürgergeldbezug. Zu dieser Gruppe gehören alle Kinder im Bürgergeldbezug, die das 15. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Sie stellen gut 97 Prozent der nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Die übrigen drei Prozent sind Menschen, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Leistungsfähigkeit bzw. evtl. rechtlicher Einschränkungen nicht in der Lage sind, mindestens drei Stunden unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten.

Die Zahl der nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist im Vergleich zum Vorjahr um 3,7 Prozent gesunken. Es ist der erste Rückgang seit 2021. Insgesamt ist die Entwicklung innerhalb der vergangenen Dekade positiv, da im Berichtsjahr 902 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte weniger im Bezug sind als in 2015.

Mehrheitlich sind die Kinder im Leistungsbezug zwischen 6 und 14 Jahre alt. Die unter Dreijährigen sowie die Gruppe der drei- bis sechsjährigen Kinder stellen 17,3 bzw. 20,5 Prozent aller nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Herkunft der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Mehrheit der Kinder im Leistungsbezug hat die deutsche Staatsbürgerschaft.

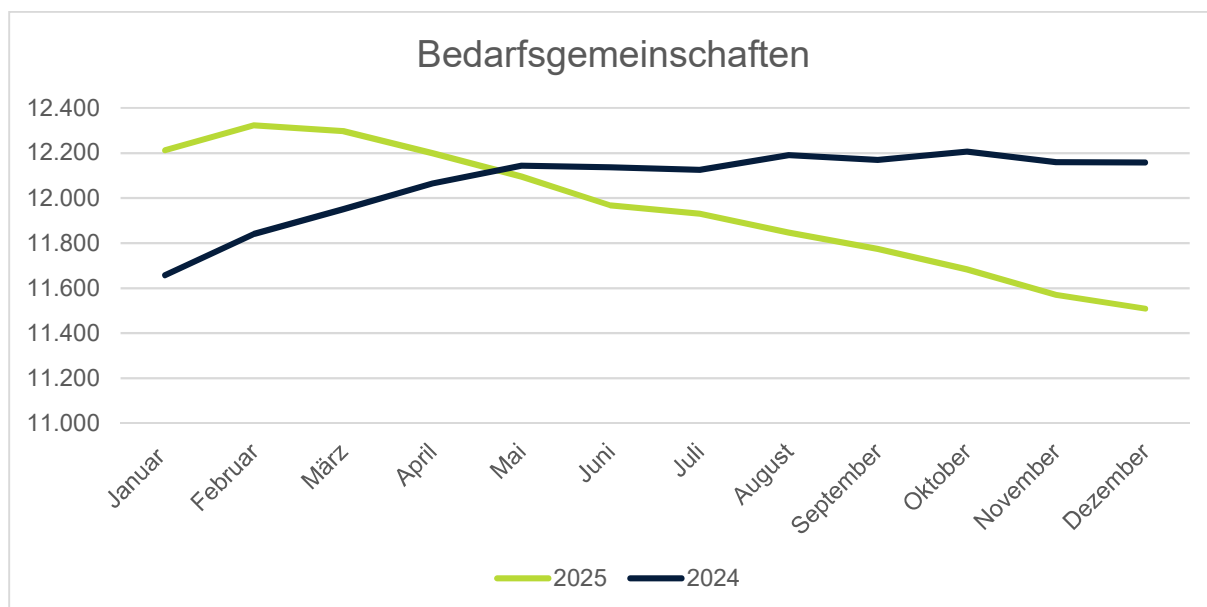


aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

52 Prozent der nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in 2025 waren deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger. Dies stellt ein Plus von 1,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr dar. In absoluten Zahlen: 3.270 deutsche Kinder waren im Bürgergeldbezug. Demgegenüber standen 3.013 Kinder mit ausländischer Staatsangehörigkeit (-1,9 Prozent).

Bedarfsgemeinschaften

- Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften sank innerhalb des Jahres um 5,8 Prozent.
- In über der Hälfte der Bedarfsgemeinschaften lebt nur eine leistungsberechtigte Person.



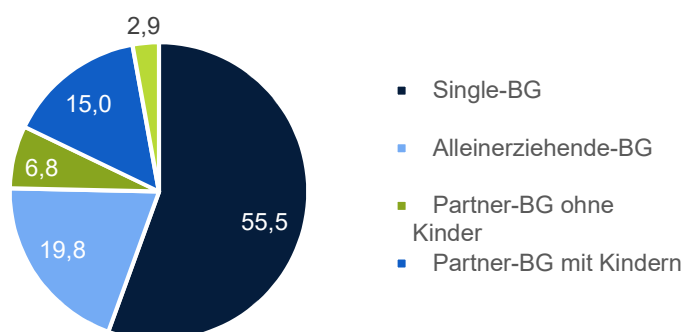
aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

Alle Menschen, die finanzielle Leistungen vom Jobcenter erhalten, leben in sogenannten Bedarfsgemeinschaften – also Haushalten, in denen gemeinsam gewirtschaftet wird. Dies können Ein- oder Mehrpersonenhaushalte sein.

Im Jahr 2025 gab es jahresdurchschnittlich 11.951 Bedarfsgemeinschaften im Kreis Steinfurt. Nach einem Anstieg im Februar sank ihre Zahl anschließend kontinuierlich auf 11.509 im Dezember. Das war ein Rückgang von 703 Bedarfsgemeinschaften oder 5,8 Prozent innerhalb eines Jahres.

Erstmals seit vier Jahren schreibt das Jobcenter wieder sinkende Bedarfsgemeinschaftszahlen.

Typen von Bedarfsgemeinschaften - Jahresdurchschnittlich in Prozent



aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Steinfurt, Erscheinung: März 2026, Datenstand: Dezember 2025.

In den Bedarfsgemeinschaften lebten Männer und Frauen, die Hilfe vom Jobcenter erhielten, mehrheitlich allein in sogenannten Single-Haushalten. In gut einem Drittel lebten Familien.

Innerhalb einer Dekade ist die Zahl der Bedarfsgemeinschaften, in denen Eltern mit Kindern zusammenleben um 6,6 Prozentpunkte zurückgegangen. Gleichzeitig stieg die Zahl der Single-Bedarfsgemeinschaften um mehr als sieben Prozentpunkte.

Obwohl seit dem Überfall Russlands auf die Ukraine viele Mütter mit ihren Kindern aus dem osteuropäischen Staat zu uns geflohen sind, ist die Zahl der Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften dennoch seit zehn Jahren kontinuierlich rückläufig.

Leistungsminderungen

- 98,7 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten waren von keiner Leistungskürzung betroffen.
- Insgesamt sprach das Jobcenter 1.650 Leistungskürzungen mehr aus als in 2024.

Ausgaben	2024	2025
Anzahl im Berichtsjahr neu festgestellter Leistungsminderungen	1.184	2.834
Meldeversäumnis beim Träger	1.091	2.711
Meldeversäumnis beim ärztlichen oder psychologischen Dienst	*	*
Pflichtverletzung aus Eingliederungsvereinbarung bzw. im Zusammenhang mit Aufforderungen aus dem Kooperationsplan	39	68
Weigerung Aufnahme oder Fortführung einer Arbeit, Ausbildung, oder eines geförderten Arbeitsverhältnisses		*
Nichtantritt, Abbruch bzw. Anlass zum Abbruch einer Maßnahme	3	-
Verminderung von Einkommen bzw. Vermögen		*
Fortsetzung unwirtschaftlichen Verhaltens		-
Eintritt einer Sperrzeit oder Erlöschen des Anspruchs nach dem SGB III	25	28
Erfüllung der Voraussetzung für Eintritt einer Sperrzeit nach dem SGB III	23	21
Anzahl ELB mit neuer Leistungsminderung im Berichtsjahr	736	1.602

aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Leistungsminderungen (Monatszahlen), Deutschland, West/Ost, Länder und Jobcenter, Dezember 2025 und Dezember 2024

Das jobcenter Kreis Steinfurt hat in 2025 spürbar häufiger Leistungen gekürzt als noch im Vorjahr. Es wurden insgesamt 2.834 Leistungsminderungen ausgesprochen. Das waren 139,4 Prozent mehr als in 2024.

Rund 95 Prozent aller Leistungsminderungen fielen auf Meldeversäumnisse. In absoluten Zahlen waren das etwa 2.711 Fälle. Gemeint sind Situationen, in denen Bürgergeldbeziehende einen Termin beim Jobcenter oder bei einem Träger ohne anerkannten wichtigen Grund nicht wahrgenommen haben. Das heißt, Leistungsminderungen wurden fast ausschließlich wegen versäumter Vorsprachen verhängt und nicht wegen verweigerter Arbeitsaufnahmen oder abgebrochener Eingliederungsmaßnahmen.

Trotz der hohen Gesamtzahl bleibt der Kreis der betroffenen Personen vergleichsweise klein. Im Jahr 2025 waren rund 1.602 erwerbsfähige Leistungsberechtigte min-

destens einmal von einer neu verhängten Leistungsminderung betroffen. Im Durchschnitt entsprach das einem Anteil von 1,3 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Im Jahr zuvor lag dieser Wert noch bei 0,6 Prozent. Die große Mehrheit der Bürgergeld-Beziehenden hatte in 2025 nichts mit Leistungsminderungen zu tun.

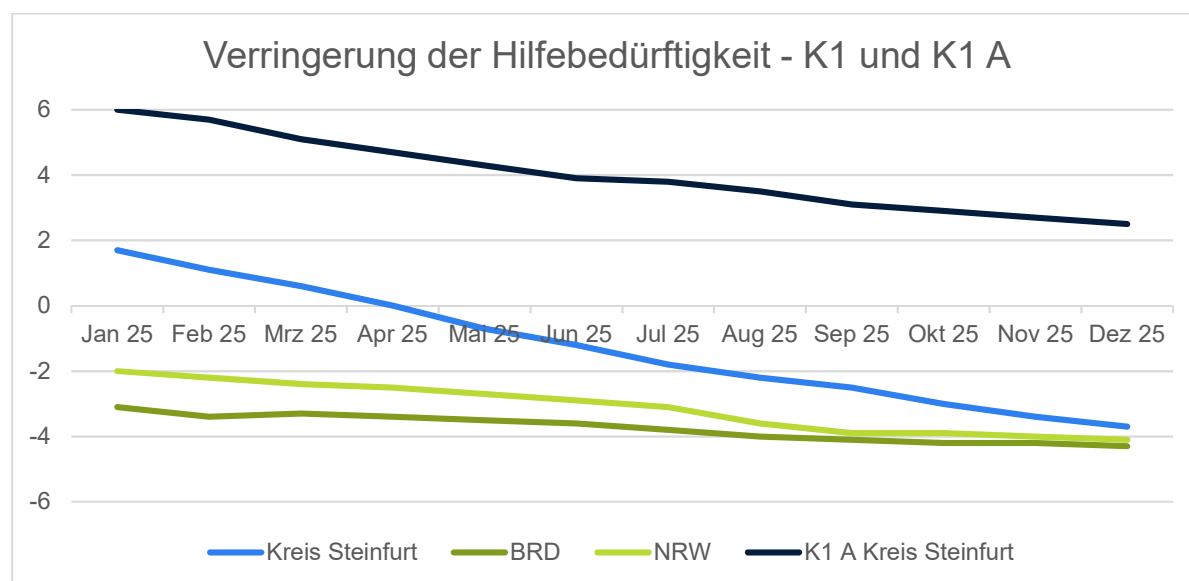
Ziele und Zielvereinbarungen

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll die Eigenverantwortung von hilfebedürftigen Männern und Frauen stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt wieder unabhängig aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Das ist nach dem Willen des Gesetzgebers Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Aus diesem Grundsatz leiten sich folgende drei geschäftspolitische Ziele für uns ab:

1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit,
2. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit und
3. die Vermeidung von Langzeitleistungsbezug.

Diese allgemeingültigen Ziele werden in Kennzahlen dargestellt, anhand derer bundesweit die Leistungsfähigkeit aller Jobcenter gemessen werden kann. Um aber den besonderen sozioökonomischen Strukturen der einzelnen Regionen gerecht zu werden, schließt jedes Jobcenter gemäß § 48a SGB II dazu eine individuelle Zielvereinbarung mit dem zuständigen Ministerium seines Bundeslandes ab.

K1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit



Die sogenannte Kennzahl 1 "Verringerung der Hilfebedürftigkeit" zeigt, ob es gelingt, die Ausgaben für Leistungen zum Lebensunterhalt gegenüber dem Vorjahr zu senken. Dazu zählen unter anderem die Regelbedarfe für erwerbsfähige und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte, Mehrbedarfe sowie Einmalleistungen. Die Kosten der Unterkunft – also Miete und angemessene Heizkosten – sind in dieser Kennzahl nicht enthalten, werden aber separat ausgewiesen.

Für dieses Ziel wird kein Zielwert mit dem MAGS festgelegt, vielmehr soll es durch existenzsichernde und nachhaltige Integrationen in den Arbeitsmarkt erreicht und über ein Monitoring dauerhaft beobachtet werden.

Im Dezember 2025 beliefen sich die Ausgaben des jobcenter Kreis Steinfurt auf insgesamt 87,9 Millionen Euro für Leistungen zum Lebensunterhalt – ein Rückgang um

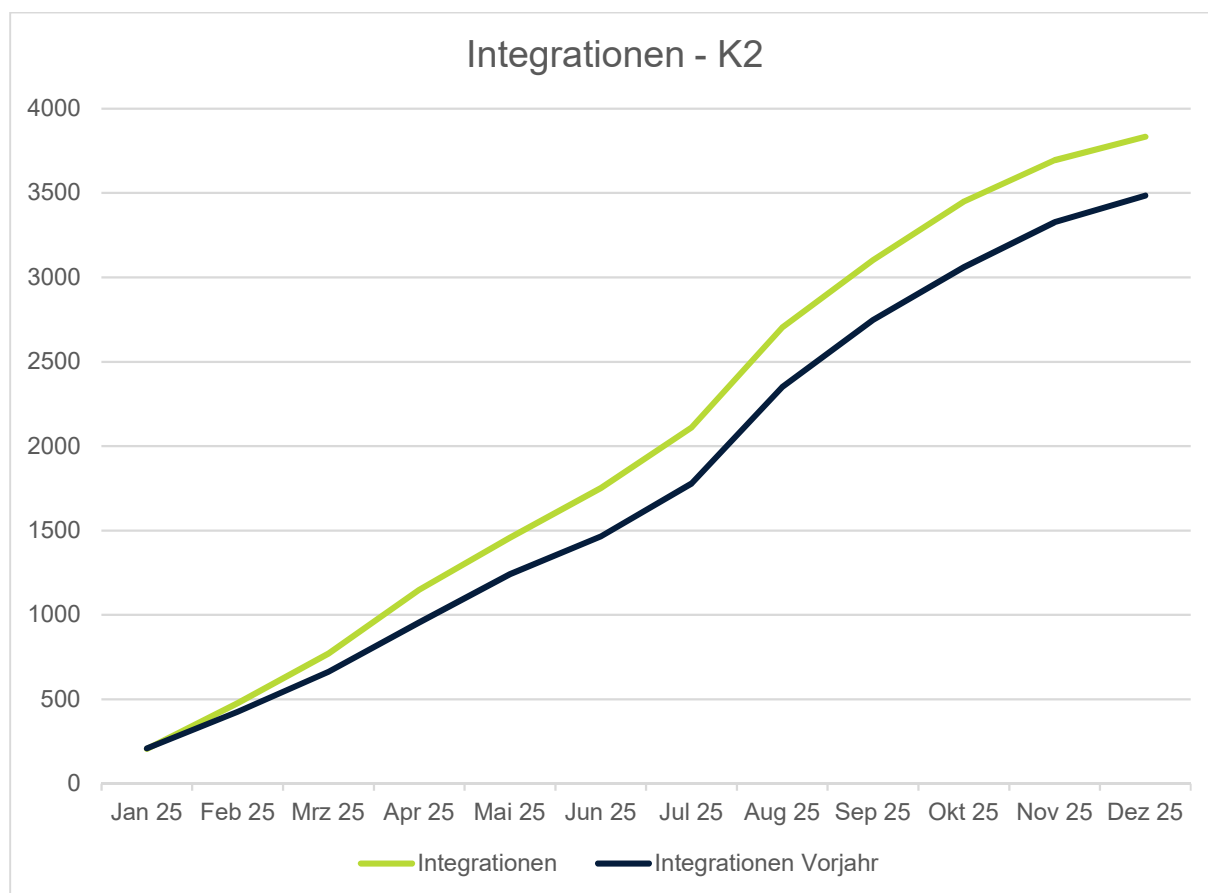
3,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Für die Kosten der Unterkunft wurden zusätzlich 67,0 Millionen Euro aufgewendet, ein Plus von 2,5 Prozent zum Vorjahresergebnis.⁷

Für beide Kennzahlen ist festzuhalten: Im Jahresverlauf sind sie rückläufig. So sanken die Ausgaben für Leistungen zum Lebensunterhalt – korrelierend zum Rückgang der Regelleistungsberechtigten – innerhalb des Berichtjahres um 5,4 Prozentpunkte. Die Kosten für Unterkunft und Heizung sanken ebenfalls um 3,5 Prozentpunkte. Diese Entwicklung steht im direkten Zusammenhang mit gesunkenen Bedarfsgemeinschaftszahlen.

Bundesweit sanken die Ausgaben für den Lebensunterhalt gegenüber dem Vorjahr um 4,3 Prozent, in Nordrhein-Westfalen um 4,1 Prozent. Ebenso gab es sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene bei den Kosten der Unterkunft im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang von je 0,4 Prozent. Allerdings sind sowohl die K1 als auch die K1a Zahlen im Jahresverlauf deutlich weniger stark rückläufig als im Kreis Steinfurt.

⁷ **Eine kurze Erklärung: Höhere Ausgaben bei den Kosten der Unterkunft im Kreis Steinfurt – Gründe für die Abweichung vom Landes- und Bundestrend:** Im Kreis Steinfurt ist die durchschnittliche Wohnfläche pro Bedarfsgemeinschaft größer als im Landes- bzw. Bundesdurchschnitt. So lag sie Ende 2025 bei 67,18 qm², während sie im Land (63,74qm²) und im Bund (61,60qm²) beträgt. Dazu kommt, dass die Wohnkosten im Kreis Steinfurt erheblich gestiegen sind. So erhöhte sich die durchschnittlichen Quadratmeterpreise für Miete und Heizkosten innerhalb von fünf Jahren um 28,4 Prozent – mehr als im Bundesdurchschnitt (+ 27,4 %) oder in Nordrhein-Westfalen insgesamt (+ 24,3 %). (aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Wohn- und Kostensituation SGB II – Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise und Jobcenter (Monatszahlen), verschiedene Ausgaben)

K2: Verbesserung der Integrationen in Erwerbstätigkeit



Zentrales Ziel unserer Arbeit ist es, Menschen aus dem Leistungsbezug wieder in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren und so ihre Hilfebedürftigkeit zu beenden.

Als Integrationen gelten die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, einer Ausbildung oder einer selbständigen Tätigkeit durch erwerbsfähige Leistungsberechtigte unabhängig davon, ob damit die Hilfebedürftigkeit endet.

Die Integrationsquote misst dabei, wie viele Integrationen im Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand erwerbsfähiger Leistungsberechtigten im Jahresverlauf erreicht wurden.

Für das Jahr 2025 vereinbarten wir mit dem Land NRW, das Vorjahresergebnis von 3.458 Integrationen um 0,8 Prozent zu steigern. Dieses Ziel übertrafen wir deutlich: Zum Jahresende erzielten wir insgesamt 3.834 Integrationen – das entspricht einer Steigerung um 376 Integrationen bzw. 9,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit haben wir das mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) vereinbarte Ziel um 321 Integrationen übertroffen.

Die Integrationsquote lag bei erfreulichen 23,4 Prozent – und damit über dem Landes- (19,9 Prozent) sowie dem Bundesdurchschnitt (21,4 Prozent).

Erläuterung – wer wird integriert?

Integrationen nach Personenmerkmalen in Prozent			
Personengruppen	Integrationsquote von erwerbsfähigen Leistungs- berechtigten	Integrationsquote in SV-Beschäfti- gung	Anteil bedarfsde- ckender Integrati- onen an allen In- tegrationen
Insgesamt	24,1	85,4	50,6
Männer	32,1	88,7	54,7
Frauen	16,3	79,0	42,8
Deutsche	18,1	78,8	51,1
Ausland	29,7	89,0	50,3
Ukraine	27,2	85,4	47,7
8-HKL	38,8	90,9	55,9
U-25	30,3	67,7	52,3

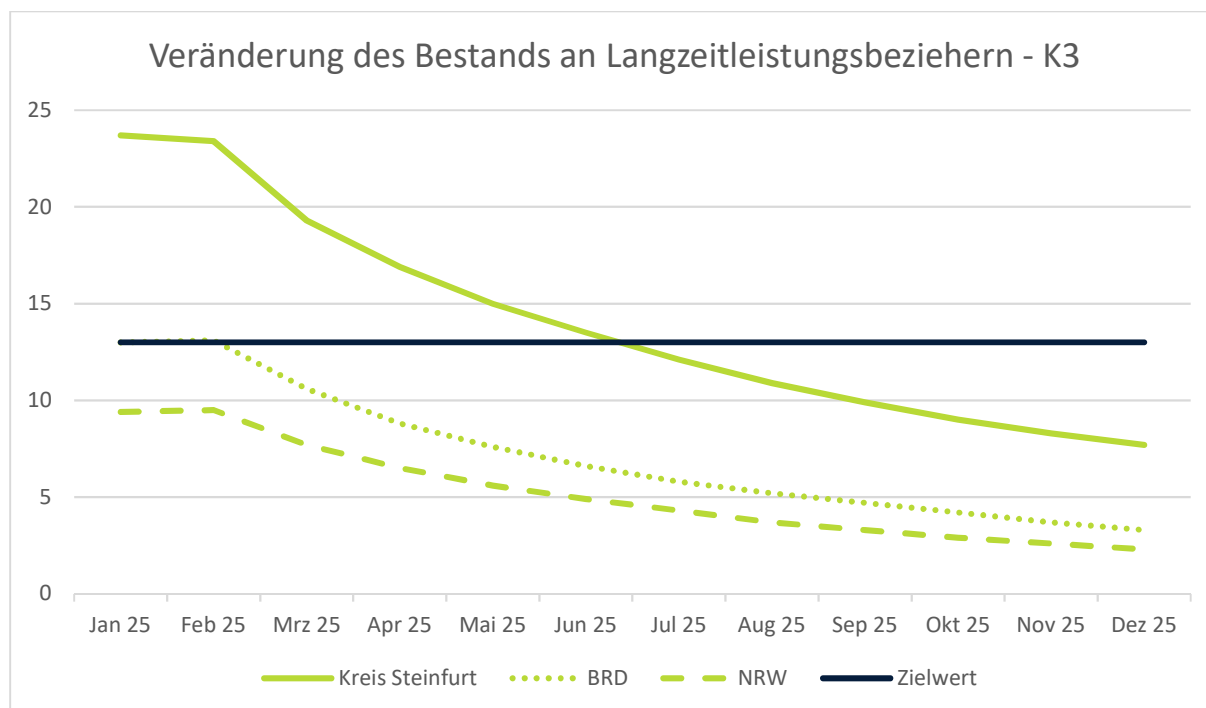
aus: Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Integrationen und Verbleib – Deutschland, West/Ost, Länder und Jobcenter (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen), Berichtsmonat Oktober 2025, Datenstand: April 2026.

Die Integration verschiedener Personengruppen gelingt unterschiedlich gut. So liegt die Integrationsquote von Männern bei fast einem Drittel und somit doppelt so hoch wie die Quote der Frauen. Ausländische Bürgergeldbeziehende gelingt die Arbeitsaufnahme besser als deutschen Bürgergeldbeziehenden. Insbesondere Personen aus den 8-HKL-Staaten belegen mit einer Integrationsquote von 38,8 Prozent einen absoluten Spitzenplatz. Letzteres ist eine Steigerung um 7,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

Die meisten Integrationen erfolgen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Auch hier liegen die Personen aus den 8-HKL-Staaten mit einer Quote von 90,9 Prozent vorne.

Bedarfsdeckende Integrationen zeigen an, ob erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach einer Arbeitsaufnahme den Leistungsbezug beenden können. Auch hier zeigt sich: Die Hälfte aller Beschäftigungsaufnahmen führen zu einer Beendigung des Leistungsbezugs. Dass hier insbesondere die Personengruppen Frauen und Ukraine leicht abfallen, überrascht nicht. Zum einen sind aus der Ukraine vor allem Frauen mit Kindern geflohen. Zum anderen leben Frauen generell häufiger in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern. Die mit dieser Lebenssituation verbundene Care-Arbeit übernehmen in der Regel Frauen, so dass sie dadurch bei der Arbeitsaufnahme häufig schlechtere Chancen haben.

K3: Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern in %



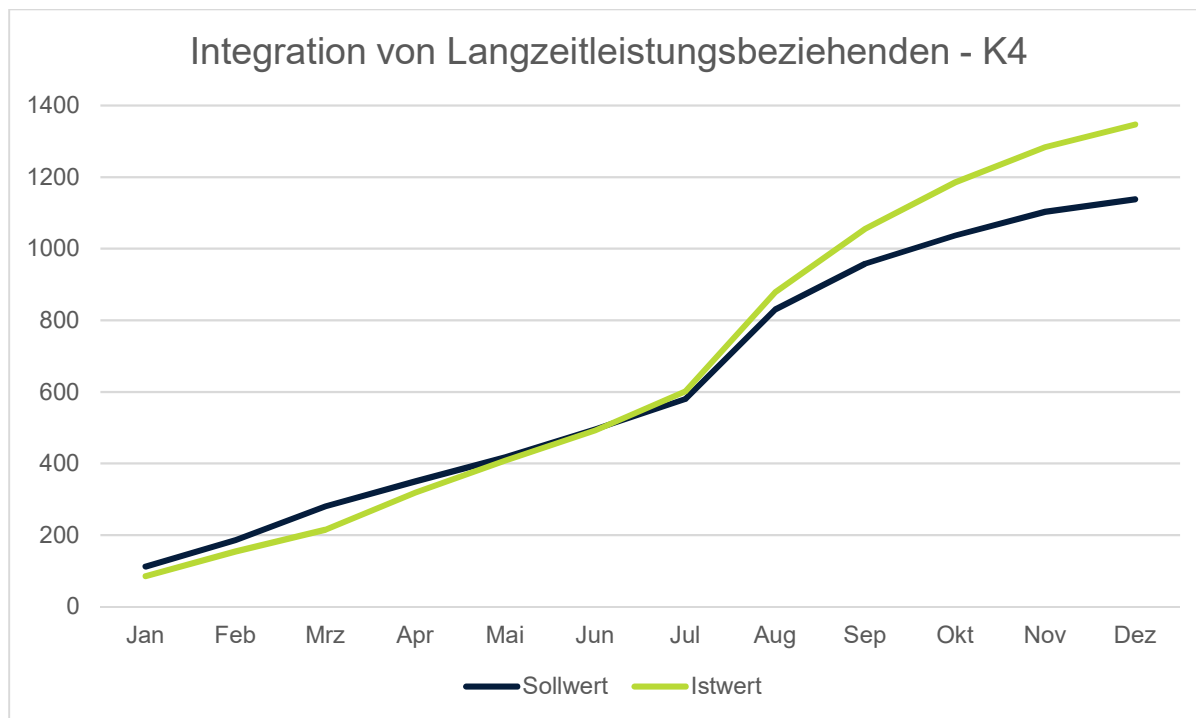
Wir setzen uns mit Nachdruck dafür ein, erwerbsfähige Leistungsberechtigte möglichst zügig und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Allerdings stoßen unsere Vermittlungsbemühungen dort an Grenzen, wo Menschen mit besonderen oder mehrfachen Problemlagen unterstützt werden müssen. Diese komplexen individuellen Herausforderungen erschweren die Arbeitsmarktintegration und führen nicht selten zu einem längeren Verbleib im Leistungsbezug.

Als Langzeitleistungsbeziehende gelten Personen, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate im Leistungsbezug standen. Die Kennzahl 3 Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden misst, wie sich diese Gruppe im Vergleich zum Vorjahresmonat entwickelt hat und ist ein zentraler Indikator für die Wirksamkeit langfristiger Integrationsstrategien.

Für das Jahr 2025 wurde mit dem Land NRW vereinbart, den durchschnittlichen Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden im Vergleich zum Vorjahr um nicht mehr als 13,0 Prozent ansteigen zu lassen. Dieses Ziel konnte im Kreis Steinfurt erreicht werden. Zum Jahresende lag der Bestand mit 9.884 Personen um 706 höher als im Vorjahr – ein Anstieg von 7,7 Prozent. Damit wurde das gesetzte Ziel erreicht.

Zum Vergleich: Landesweit betrug der Anstieg nur 2,3 Prozent. Auf Bundesebene waren es 3,3 Prozent.

K4: Integration von Langzeitleistungsbeziehenden



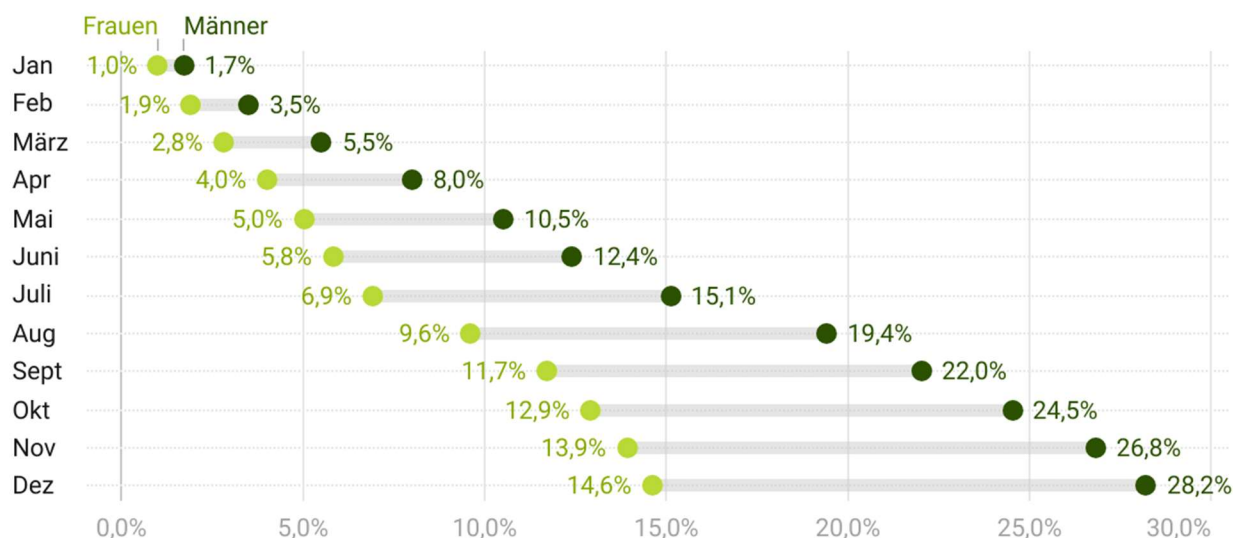
Wir haben mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW im Rahmen der Zielvereinbarung für das Jahr 2024 vereinbart, dass das Ziel im Bereich der Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden erreicht ist, wenn die Zahl der Integrationen um mehr als 11,6 Prozent über dem Vorjahresergebnis liegt.

1.345 Langzeitleistungsbeziehende konnten im abgelaufenen Jahr ihre Arbeitslosigkeit beenden. Das waren 209 mehr als im Vorjahr und entspricht einer Quote von 18,3 Prozent. Das Ziel wurde somit erreicht.

K5: Integrationen Frauen und Männer

Integrationsquote

von Männern und Frauen
Jahresfortschrittswerte



Sollwert: Abstand der Quoten soll um 0,4 %-Punkte verringert werden .

Abstand Vorjahr: 11,3 %-Punkte

Zielwert 2024 Abstand: 10,9 %-Punkte

Grafik: jobcenter Kreis Steinfurt • Erstellt mit Datawrapper

Für das Jahr 2024 haben wir mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen vereinbart, den Unterschied in den Integrationsquoten von Männern und Frauen um 0,4 Prozentpunkte zu reduzieren. Im Vorjahr betrug dieser Abstand 11,3 Prozentpunkte.

Das angestrebte Ziel haben wir jedoch nicht erreicht.⁸ Zum Jahresende 2025 lag die Differenz bei 13,7 Prozentpunkten und damit über dem Vorjahreswert.

⁸ **Eine kurze Erklärung: Warum wir das Ziel möglicherweise nicht erreicht haben.**

Ein möglicher Erklärungsansatz liegt in der veränderten Kundenstruktur: Zum einen sind zahlreiche alleinerziehende Ukrainerinnen mit Kindern in den Kreis Steinfurt geflüchtet, deren Integration in den Arbeitsmarkt mit zusätzlichen Herausforderungen verbunden ist. Zum anderen kamen vermehrt allein-stehende Männer aus den acht Herkunftsländern mit hoher Bleibeperspektive (8-HKL-Staaten), bei denen aufgrund fehlender familiärer Verpflichtungen häufig eine schnellere Integration möglich ist.

Finanzieller Rahmen

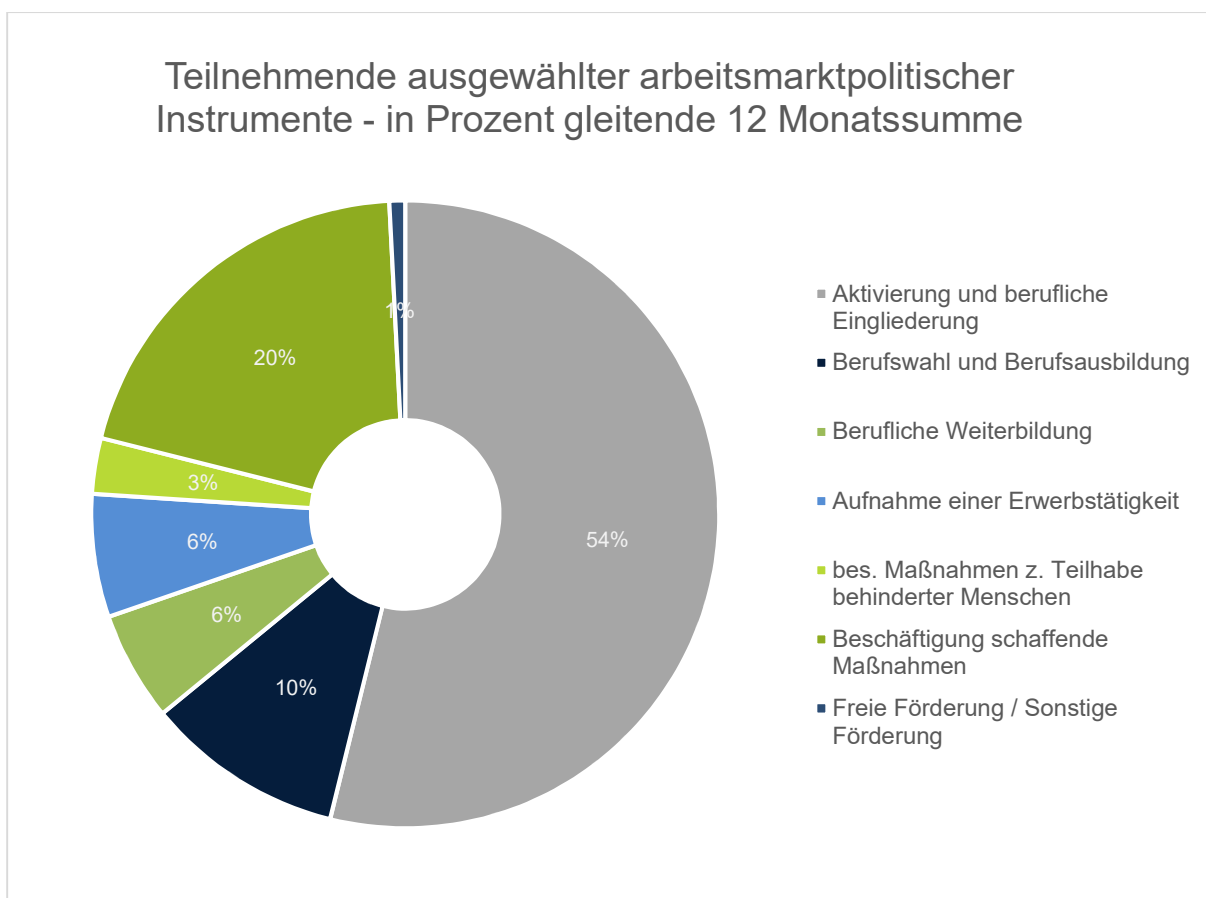
Ausgaben	2025	2024	Veränderungen zum Vorjahr in Prozent
Passive Leistungen	127,80	121,20	5,4
Kosten der Unterkunft	68,80	66,50	3,5
einmalige Leistungen	2,20	2,10	4,8
Verwaltungskosten	33,10	31,90	3,8
Bund (84,8%)	28,10	27,00	4,1
Kreis Steinfurt (15,2%)	5,00	4,90	2,0
Aktive Leistungen	10,10	12,00	-15,8
Gesamt	242,00	233,70	3,6
Gesamt Bund	174,89	166,55	5,0
Gesamt Kreis Steinfurt	67,11	67,15	-0,1

Insgesamt belaufen sich die Kosten für die Grundsicherung für Arbeitsuchende im Kreis Steinfurt auf 242,0 Millionen Euro. Das sind rund 3,6 Prozent mehr als im Vorjahr.

Der Bund und der Kreis Steinfurt teilen sich diese Kosten. So übernimmt der Bund die Finanzierung der Leistungen zum Lebensunterhalt und zur Eingliederung in Arbeit vollständig. Darüber hinaus beteiligt er sich an den Verwaltungskosten mit 84,8 Prozent und trägt die Kosten für die Unterkunft von Flüchtlingen vollständig. Bei den verbleibenden Kosten für die Unterkunft übernimmt der Bund 27,6 Prozent. Insgesamt belaufen sich seine Ausgaben für die Grundsicherung für Arbeitsuchende im Kreis Steinfurt somit auf gut 174,89 Millionen Euro.

Der Kreis Steinfurt als zugelassener kommunaler Träger übernimmt einen geringen Teil der Verwaltungskosten, d.h. Aufwendungen für eigene Personal- und Sachleistungen. Außerdem trägt er alle einmaligen Leistungen im Bereich Kosten der Unterkunft, wie beispielsweise Umzugskosten oder Mietkautionen, und übernimmt auch den Großteil der Kosten für die Unterkunft insgesamt. Für das Jahr 2025 belaufen sich die Kosten für den Kreis Steinfurt auf rund 67 Millionen Euro im Bereich SGB II. Das sind 0,04 Millionen Euro weniger als im Vorjahr.

Ausgaben ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente



Wir haben im vergangenen Jahr 10,1 Millionen Euro für die Beschäftigungsförderung, Qualifizierung, berufliche Weiterbildung und Lohnkostenzuschüsse ausgegeben. Das waren 1,9 Millionen Euro weniger als im Vorjahr.

Ein Großteil der Teilnehmenden profitierte von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Hierbei handelt es sich um individuelle Eingliederungsleistungen, die ganz auf den persönlichen Qualifizierungsbedarf des Einzelnen zugeschnitten sind. Sie sollen die passgenaue Vermittlung in Arbeit ermöglichen, weil sie bei den Leistungsberechtigten Qualifizierungslücken schließen, Stärken ausbauen und Vermittlungshemmnisse abbauen.

Ein weiterer Einsatzschwerpunkt unserer arbeitsmarktpolitischen Instrumente waren die Beschäftigung schaffenden Maßnahmen. Sie richten sich an Menschen, die schon lange keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen sind und häufig multiple Vermittlungshemmnisse aufweisen. Insgesamt 376 neue Teilnehmende profitierten von diesen Maßnahmen, die sie Stück für Stück näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Was uns ausmacht

Gemeinsam erfolgreich

Haltung zeigt sich nicht in Routinen. Sie zeigt sich dort, wo Entscheidungen nicht einfach sind, wo unterschiedliche Erwartungen aufeinandertreffen und wo es darauf ankommt, Verantwortung zu übernehmen. Für uns im Jobcenter ist Haltung kein abstrakter Anspruch, sondern Grundlage unseres täglichen Handelns – im Umgang miteinander ebenso wie im Kontakt mit den Menschen, die wir unterstützen.

Unsere Mitarbeitenden leisten hierzu täglich einen wichtigen Beitrag: mit Fachwissen, Engagement und der Bereitschaft, auch in herausfordernden Situationen zuzuhören, abzuwägen und tragfähige Lösungen zu entwickeln. Ehrlichkeit und Vertrauen sind dabei keine Schlagworte, sondern zentrale Voraussetzungen für gute und verlässliche Arbeit.

Gemeinsam Verantwortung tragen

Wir sind überzeugt, dass gute Ergebnisse nicht allein durch Strukturen entstehen, sondern durch Menschen, die gemeinsam Verantwortung übernehmen. Deshalb setzen wir bewusst auf flache Hierarchien, kurze Wege und eine offene Kommunikation. Teamgeist steht für uns im Mittelpunkt.

Wir fördern den Austausch über unsere Sachgebietsgrenzen hinweg und geben Gelegenheiten für Feedback und Zusammenarbeit. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das von Verlässlichkeit und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist.

Gute Arbeitsbedingungen verstehen wir dabei nicht als Zusatz, sondern ein Muss. Moderne Ausstattung, mobiles Arbeiten und die Weiterentwicklung digitaler Prozesse sind ebenso selbstverständlich wie ein Umfeld, in dem Mitarbeitende sich einbringen können und gehört werden. Denn echte Zusammenarbeit entsteht dort, wo Beteiligung möglich ist.

**„Mut, Leidenschaft
und die Lust etwas
zu bewegen sind
echte Superkräfte.“**

Tanja Schmidt, Vorständin
jobcenter Kreis Steinfurt

Wir sind eine lernende Organisation

Als Organisation entwickeln wir uns kontinuierlich weiter, hinterfragen unser Handeln und passen uns an neue Anforderungen an. Wir investieren gezielt in die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden. Qualifizierung ist für uns kein Pflichtprogramm, sondern ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit.

Unsere Personalentwicklung bietet ein breites Spektrum an Fort- und Weiterbildungen. Diese reichen von spezialisierten fachlichen Themen – etwa im Ausländerrecht, im Rentenrecht für die Leistungsgewährung und im Bereich Bildungs- und Berufskunde für die Arbeitsvermittlung. Wie schon im Vorjahr lag ein Fortbildungsschwerpunkt auf der Weiterentwicklung der Beratungsqualität. Zahlreiche Mitarbeitende wurden in motivierender Gesprächsführung geschult. Denn gute Beratung entsteht nicht zufällig,

sondern basiert auf Zuhören, Klarheit und dem gemeinsamen Entwickeln von Perspektiven.

Auch unsere Führungskräfte entwickeln wir gezielt weiter. Denn sie tragen eine besondere Verantwortung. Sie geben Orientierung, ermöglichen Beteiligung und schaffen ein Umfeld, in dem Vertrauen wachsen kann und Verantwortung geteilt wird.

Aufeinander achten

Die Anforderungen im Arbeitsalltag nehmen zu. Umso wichtiger ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu stärken. Dazu setzen wir auf Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, gemeinschaftliche Aktivitäten sowie Qualifizierungen zu Themen wie Resilienz und Selbstfürsorge.

Ergänzend wurden Führungskräfte darin geschult, Anzeichen psychischer Belastungen frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Sie sollen genau hinsehen, Belastungen frühzeitig ansprechen und gemeinsam mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lösungen entwickeln können.

Die Anforderungen im Arbeitsalltag nehmen zu. Umso wichtiger ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu stärken. Dazu setzen wir auf Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, gemeinschaftliche Aktivitäten sowie Qualifizierungen zu Themen wie Resilienz und Selbstfürsorge.

Ein guter Start

Für unser Team suchen wir Menschen, die nicht nur Aufgaben erledigen, sondern auch Verantwortung übernehmen und gut ins Team passen.

Erstmals haben wir in Kooperation mit der CBS University of Applied Science Campus Rheine einen dualen Studienplatz im Bereich Soziale Arbeit angeboten. Darüber hinaus erweiterten wir unser Angebot um den dualen Studiengang Bachelor of Laws sowie den dualen Studiengang „Soziale Sicherung und Sozialverwaltungswirtschaft“. Gleichzeitig ermöglichten wir Mitarbeitenden die Teilnahme am Verwaltungslehrgang II des Studieninstituts Westfalen-Lippe.

Wir wissen, ganz egal, ob Berufsanfänger, Quereinsteiger oder Experte: Ein guter Start ist entscheidend für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Daher möchten wir, dass sich unsere neuen Kolleginnen und Kollegen von Beginn wohl- und willkommen fühlen. Unser strukturierter Onboarding-Prozess verbindet fachliche Einarbeitung mit persönlicher Begleitung und schafft Raum für Austausch und Begegnung.

Denn wir sind überzeugt: Zusammenarbeit beginnt mit Zugehörigkeit. Sie entsteht dort, wo Menschen sich als Teil eines Teams verstehen, Verantwortung teilen und gemeinsam wachsen.

Wandel aktiv gestalten

Veränderungen gehören für uns als Jobcenter zum Alltag. Ob die Einführung des Bürgergeldes oder die kurzfristige Aufnahme von Geflüchteten aus der Ukraine – wir setzen politische Entscheidungen verlässlich um und stellen sicher, dass Unterstützung dort ankommt, wo sie gebraucht wird.

Veränderungen sind Chancen

Wir reagieren nicht nur auf äußere Veränderungen, sondern wir übernehmen selbst Verantwortung – proaktiv.

Bereits 2024 haben wir gemeinsam mit den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern aller 24 Kommunen im Kreis Steinfurt unsere Strukturen kritisch hinterfragt. Ausgangspunkt war die klare Erkenntnis, dass ein „Weiter so“ den wachsenden Anforderungen nicht gerecht werden würde.

Die bisherige Aufgabenverteilung, bei der die Kommunen für die passive Leistungsgewährung verantwortlich waren und die AöR alle weiteren Leistungen übernommen hat, geriet zunehmend unter Druck. Die Gründe dafür waren unter anderem der zunehmende Fachkräftemangel, die steigende Komplexität in der Fallbearbeitung, veränderte Kundenstrukturen und damit einhergehend wachsende Belastungen in der Sachbearbeitung. Für uns war klar: Wenn die Leistungsgewährung nicht verlässlich funktioniert, ist die Unterstützung für die Menschen gefährdet.

Vor diesem Hintergrund haben alle Beteiligten gemeinsam das Ziel formuliert, die Organisation unseres Jobcenters so weiterzuentwickeln, dass sie auch unter schwierigen Bedingungen stabil bleibt, eine qualitativ hochwertige Aufgabenwahrnehmung ermöglicht und zugleich gute Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden bietet. Dieser Prozess war von Anfang an geprägt von einem offenen Dialog, von Transparenz sowie von Ehrlichkeit und Vertrauen im Umgang miteinander. Uns war und ist es in diesem Prozess wichtig: Verantwortung gemeinsam zu tragen und die unterschiedlichen Perspektiven und Erwartungen zusammenzuführen.

Im Ergebnis haben wir im vergangenen Jahr gemeinsam ein neues Organisationsmodell entwickelt, das auf stärkere Zusammenarbeit und mehr Stabilität ausgerichtet ist. Künftig sollen aktive und passive Leistungsbereiche in dezentralen Dienstleistungszentren enger zusammenarbeiten. Damit bleibt die Präsenz in der Fläche erhalten, während gleichzeitig durch größere Einheiten Synergien genutzt, Ausfallrisiken reduziert und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende verbessert werden. Einheitliche Qualitätsstandards und Servicezeiten sorgen zudem für mehr Verlässlichkeit gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern.

Sechs Kommunen haben sich bereits Anfang 2025 entschieden, die Aufgabe der passiven Leistungsgewährung zurückzugeben. Mit Wirkung zum 1. Januar 2026 wurde dieser Schritt in Greven, Westerkappeln, Laer, Horstmar und Nordwalde umgesetzt – Rheine folgt im Sommer 2026.

Während der gesamten Umstellungsphase war es für uns entscheidend, den Prozess gemeinsam mit den betroffenen Kommunen sowie unseren Mitarbeitenden zu gestalten, transparent zu kommunizieren und die Leistungsgewährung jederzeit sicherzustellen. Dabei galt durchgehend der Grundsatz, dass Qualität Vorrang vor Geschwindigkeit hat. Das ist uns gelungen!

Ein solcher Transformationsprozess ist aber nur möglich, weil viele unserer Mitarbeitenden bereit waren, über ihre eigentlichen Aufgaben hinaus Verantwortung zu übernehmen. Sie haben die Veränderungen aktiv mitgestaltet und parallel ihre tägliche Arbeit zuverlässig fortgeführt. Dieses Engagement zeigt, was unsere Behörde ausmacht: Teamgeist, ein starkes Miteinander und die Bereitschaft, zusammen tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Gemeinsam haben wir so die Grundlage für eine verlässliche Unterstützung der Menschen im Kreis Steinfurt und für uns als Behörde, die auch in Zukunft handlungsfähig bleibt, geschaffen. Diesen Weg werden wir in den kommenden Jahren fortsetzen.

Neues Sachgebiet bringt Verbesserungen

Mit der Einrichtung des neuen Sachgebiets „Integration und Beratung“ im Jahr 2025 setzen wir ein klares Zeichen: Wir gestalten unsere Strukturen aktiv weiter, um Menschen noch gezielter in Arbeit zu bringen und der Vermittlungsoffensive noch besser Rechnung zu tragen. Haltung zeigt sich für uns darin, Bestehendes zu hinterfragen und dort neu zu denken, wo wir Potenziale für bessere Zusammenarbeit und wirksamere Unterstützung sehen.

Ein zentrales Element dieser Neuausrichtung ist der Arbeitgeberservice. Dieser war bislang in jobaktiv in den jeweiligen Regionen verortet. Seine Arbeitsweise und seine Bedeutung wurde je nach Standort unterschiedlich interpretiert. Die Arbeitsergebnisse variierten dementsprechend stark. Mit der zentralen Aufstellung haben wir einheitliche Standards geschaffen, um allen Unternehmen im gesamten Kreisgebiet eine verlässliche und qualitativ hochwertige Beratung zu bieten. Gleichzeitig bleibt der Arbeitgeberservice bewusst regional verankert. Feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort sichern die Nähe zu den Betrieben, während ein regelmäßiger Austausch, eine gemeinsame Planung und strukturiertes Vorgehen einheitliche Qualitätsstandards garantieren.

Die Aufgabe des Arbeitgeberservice bleibt auch im neuen Sachgebiet bestehen: Er berät Unternehmen zu Fördermöglichkeiten und Qualifizierungsangeboten, unterstützt bei der Besetzung offener Stellen und fördert aktiv die Integration in den Arbeitsmarkt. Mit Formaten wie Bewerbungstage, Speeddatings oder Betriebsbesichtigungen schafft er direkte Begegnungen und eröffnet konkrete Chancen für unsere Kundinnen und Kunden. Gleichzeitig entsteht durch die enge Vernetzung mit Arbeitgebern und Wirtschaftsverbänden ein belastbares Netzwerk, das den Zugang zum Arbeitsmarkt für unsere Kundinnen und Kunden nachhaltig verbessert.

Im neuen Sachgebiet bündeln wir den Arbeitgeberservice mit den Bereichen Arbeitsgelegenheiten und beschäftigungsbegleitendes Coaching. Mit dieser Entscheidung schaffen wir Synergien und richten unsere Angebote noch konsequenter auf das Ziel der nachhaltigen Integration unserer Kundinnen und Kunden aus.

Insbesondere die Arbeitsgelegenheiten werden wir bewusst weiterentwickeln. Sie sollen noch stärker als Brücke in den Arbeitsmarkt wirken und Menschen dabei unterstützen, den nächsten Schritt in Richtung regulärer Beschäftigung zu gehen. Ergänzend begleiten Coaches die Integrationsprozesse und tragen dazu bei, Arbeitsaufnahmen

zu stabilisieren und nachhaltig zu sichern. Gerade für Menschen mit komplexeren Vermittlungshemmnissen entsteht so eine verlässliche Unterstützung, die längerfristig trägt und stabilisierend wirkt.

Die neue Struktur stärkt auch die Zusammenarbeit innerhalb des Jobcenters. Durch die zentrale Bündelung der Kompetenzen und eine klare organisatorische Verankerung schaffen wir verbindliche Zuständigkeiten und Entwicklungsperspektiven. Gleichzeitig bleibt die enge Verzahnung mit den vier Regionalbereichen erhalten – denn erfolgreiche Integration braucht Nähe, Austausch und ein gemeinsames Verständnis vor Ort. Wir wollen, dass die Arbeitsvermittlung, die neue Servicestelle und jobaktiv künftig im Schulterschluss Potenziale unserer Kundinnen und Kunden frühzeitig erkennen und die Menschen passgenau auf ihrem Weg in Arbeit begleiten.

Individuelle Wege in Arbeit – passgenaue Unterstützung durch jobaktiv

Im Jahr 2025 wurde die Maßnahme jobaktiv konsequent an veränderte Bedarfe und Rahmenbedingungen angepasst. Vor dem Hintergrund der Vermittlungsoffensive sowie rückläufiger Belegungszahlen wurde das bisherige Konzept der Jobakademien weiterentwickelt und durch flexiblere, individuellere Bausteine ersetzt. An ihre Stelle traten die „Bewerbungs-Dienstleistungen“ und das „JOB-Coaching“.

Beide Ansätze verfolgen ein gemeinsames Ziel: Menschen nicht schematisch zu begleiten, sondern passgenau zu unterstützen. Während die Bewerbungs-Dienstleistungen auf eine möglichst schnelle Integration in den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind, bietet das JOB-Coaching Raum für Orientierung, Stabilisierung und Qualifizierung. Im Mittelpunkt steht dabei immer die Frage, welcher Weg für die einzelne Person realistisch und nachhaltig ist.

Dass dieser Ansatz greift, zeigt sich auch in der konkreten Umsetzung: Im Jahr 2025 wurden kreisweit 108 Workshops mit 457 Teilnehmenden, 16 Fokusgruppen mit 288 Teilnehmenden sowie 8 Informationsveranstaltungen durchgeführt. Die Themen waren vielfältig und praxisnah – von Bewerbungsstrategien und Stellenrecherche über arbeitsrechtliche Fragen bis hin zur Anwendung der deutschen Sprache im beruflichen Alltag und der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist die enge Verzahnung der Angebote. Über den neuen Veranstaltungskalender auf der Homepage werden Interessierte gezielt angesprochen. Gleichzeitig gelingt es zunehmend, Teilnehmende aus Workshops und Begegnungsformaten in weiterführende Angebote zu überführen. So konnten beispielsweise für eine Fokusgruppe im Bereich berufsbezogene Sprachförderung gezielt 14 Interessierte gewonnen und erfolgreich in das Angebot eingebunden werden.

Vernetzt denken, verbunden handeln

Digitalisierung: Gut ist, was nützt

Digitalisierung verstehen wir als wichtigen Baustein, um unsere Arbeit an veränderte Anforderungen anzupassen und Prozesse effizienter zu gestalten. Ziel ist es, Leistungen, Abläufe und Infrastrukturen kontinuierlich weiterzuentwickeln und eine sichere, effiziente sowie nutzerfreundliche Interaktion mit Bürgerinnen und Bürgern zu ermöglichen.

Dabei steht der konkrete Nutzen im Vordergrund: Digitale Lösungen sollen Arbeitsprozesse unterstützen, vereinfachen und verbessern. Deshalb richten wir unsere Angebote sowohl an den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden als auch an denen unserer Kundinnen und Kunden aus.

Ein Beispiel ist unser soziales Intranet, das wir fortlaufend weiterentwickeln. Durch regelmäßiges Feedback und Nutzerbefragungen greifen wir Anforderungen frühzeitig auf und setzen Verbesserungen gezielt um. So bleibt das Intranet ein zentrales Instrument für Information, Austausch und Zusammenarbeit im Arbeitsalltag.

Auch für unsere Kundinnen und Kunden bauen wir digitale Angebote aus. Ein Veranstaltungskalender ermöglicht es, passende Angebote und Termine eigenständig zu finden. Darüber hinaus haben wir unsere Maßnahmen auf der Website transparent dargestellt und mit Filterfunktionen ergänzt, um die Orientierung zu erleichtern. Damit gehen wir bewusst einen Schritt weiter: Wir stärken die Eigenverantwortung unserer Kundinnen und Kunden und trauen ihnen zu, ihren Integrationsprozess aktiv mitzugestalten.

Anträge – wie Veränderungsmitteilungen sowie Erst- und Weiterbewilligungsanträge – können online gestellt werden. Auf diese Möglichkeit weisen wir gezielt hin, um die Nutzung weiter zu erhöhen.

Ein weiterer Baustein ist die digitale Bewerberbörse, die Unternehmen eine direkte Möglichkeit bietet, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Gleichzeitig schaffen wir für arbeitsmarktnahe Kundinnen und Kunden zusätzliche Chancen, sichtbar zu werden und in Beschäftigung zu kommen. Perspektivisch planen wir zudem, digitale Terminvereinbarungen zu ermöglichen, um den Zugang zu unseren Leistungen weiter zu vereinfachen.

KI – wenn's hilft

Ein zentrales Zukunftsthema ist für uns der Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Wir möchten sie dort einsetzen, wo KI für uns einen echten Mehrwert bietet. Gleichzeitig hat der Schutz sensibler Daten für uns höchste Priorität. Deshalb wägen wir Chancen und Risiken bewusst ab und gehen diesen Weg mit der notwendigen Verantwortung.

KI kommt bereits heute bei uns in verschiedenen Bereichen unterstützend zum Einsatz. In der Beratung entstehen beispielsweise zusätzliche Möglichkeiten, etwa bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. Ziel ist es, digitale Kompetenzen unserer Kundinnen und Kunden zu stärken und passende Anwendungen praxisnah nutzbar zu machen.

Auch intern wird der Einsatz von KI weiterentwickelt, insbesondere zur Unterstützung bei wiederkehrenden und standardisierbaren Aufgaben. Damit sollen Freiräume für persönliche Beratung und individuelle Betreuung geschaffen werden.

Auch die Digitalisierung unserer Eingangspost ist ein wichtiger Schritt. Künftig soll physische Post zentral digital erfasst und den Mitarbeitenden direkt zur Verfügung gestellt werden.

**„Wenn etwas
nicht funktioniert,
machen wir es
eben anders.“**

Thomas Robert, Vorstand
jobcenter Kreis Steinfurt

Damit reduzieren wir Bearbeitungszeiten, vermeiden Medienbrüche und gehen konsequent in Richtung eines papierarmen Arbeitens – selbstverständlich unter hohen Datensicherheitsstandards.

Dabei ist uns bewusst: Digitalisierung ist ein fortlaufender Prozess. Als lernende Organisation sind wir bereit, neue Wege zu gehen, Erfahrungen zu sammeln und auch Fehlentscheidungen zu korrigieren. Ein Beispiel dafür ist die Einführung einer digitalen Potenzial-

analyse zu Beginn des Jahres 2025. Trotz anfänglicher Erwartungen zeigte sich in der praktischen Anwendung, dass die Ergebnisse nicht den erforderlichen Qualitätsansprüchen genügten. Daher haben wir bewusst die Entscheidung getroffen, das Verfahren zu beenden. Für uns ist das kein Rückschlag, denn wir lernen aus Erfahrungen, passen unsere Ansätze an und entwickeln uns konsequent weiter.

Soziale Netzwerke machen uns stark

Vernetzung wird heute häufig mit Digitalisierung gleichgesetzt. Dieses Verständnis greift jedoch zu kurz. Denn Menschen haben sich schon immer vernetzt – lange bevor es digitale Technologien gab. Die Fähigkeit, sich auszutauschen, gemeinsam Lösungen zu entwickeln und voneinander zu lernen, ist seit jeher Grundlage von Fortschritt.

Auch für unsere Arbeit ist Vernetzung unverzichtbar. Intern setzen wir bewusst auf Teamarbeit und offenen Austausch. Extern arbeiten wir eng mit kommunalen und regionalen Akteuren zusammen – darunter Bildungsträger, Kammern und engagierte ehrenamtlich tätige Bürgerinnen und Bürger. Diese Netzwerke ermöglichen es uns, Chancen und Perspektiven für Menschen im Bürgergeldbezug zu schaffen. Sie sind es, die uns und unsere Arbeit erfolgreich machen.

Aktionsbündnis „Vernetzte Bildungsräume Münsterland“

Ein Beispiel für diese gelebte Zusammenarbeit ist das Aktionsbündnis „Vernetzte Bildungsräume Münsterland“. Seit 2023 arbeiten hier unter anderem die Regionalagentur Münsterland, die Agenturen für Arbeit, die kommunalen Jobcenter, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammern sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund des Münsterlandes eng zusammen. Ziel ist es, Bildungsangebote besser zu verzahnen und neue Wege für Qualifizierung und Beschäftigung zu eröffnen.

Im Jahr 2025 stand das Thema Teilqualifizierung im Mittelpunkt der gemeinsamen Aktivitäten. Teilqualifizierungen bieten insbesondere Erwachsenen über 25 Jahren die Möglichkeit, schrittweise berufliche Kompetenzen zu erwerben und perspektivisch einen anerkannten Berufsabschluss zu erreichen. Sie sind flexibel gestaltet und orientieren sich an den individuellen Lebenslagen der Teilnehmenden. Damit eröffnen sie neue Chancen für Menschen, die bislang keinen Zugang zu klassischen Ausbildungswegen hatten.

Um diese Möglichkeiten sichtbarer zu machen, hat das Aktionsbündnis im gesamten Münsterland Aktionstage initiiert. Im Rahmen dieser Initiative fanden im Juni 2025 zwei Veranstaltungen bei uns in Steinfurt und Rheine statt. Mehr als 200 Interessierte nutzten die Gelegenheit, sich über verschiedene Berufsfelder wie beispielsweise Lagerlogistik oder Berufskraftfahrer und konkrete Qualifizierungswege zu informieren. Ziel war es, praxisnahe Perspektiven aufzuzeigen und vorhandene Potenziale gezielt zu aktivieren.

Ehrenamt stärken, damit Integration gelingt

Die Integration von geflüchteten Menschen ist eine gemeinsame Aufgabe – und sie gelingt nur im Zusammenspiel vieler engagierter Akteurinnen und Akteure. Eine besondere Rolle kommt dabei den zahlreichen Ehrenamtlichen zu, die sich mit großem Einsatz in der Flüchtlingshilfe engagieren. Sie begleiten Menschen im Alltag, geben Orientierung und leisten einen wichtigen Beitrag zum Ankommen vor Ort.

Diese Arbeit verdient nicht nur Anerkennung, sondern auch gezielte Unterstützung. Daher ist es unser Anspruch, Orientierung zu geben, Zusammenhänge verständlich zu machen und im komplexen System sozialer Leistungen kompetent zu beraten.

Um die Vernetzung mit dem Ehrenamt weiter zu stärken, beteiligten wir uns aktiv an dem Arbeitskreis „Bürgerschaftliches Engagement und Partizipation in der Integration“ des Kommunalen Integrationszentrums. Diese Plattform ermöglicht einen kommunenübergreifenden Austausch zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Akteurinnen und Akteuren und schafft Raum für gemeinsame Lösungen.

Darüber hinaus waren wir beim Fachtag „Ehrenamt Integration“ mit einem Infostand vertreten. Mit gezielten Informationsangeboten konnten wir Ehrenamtliche niedrigschwellig Unterstützung bieten und Kontakte knüpfen. Ergänzend dazu nehmen wir an Austauschrunden auf Leitungsebene mit dem Amt für Zuwanderung, Aufenthalt und Einbürgerung sowie dem Kommunalen Integrationszentrum teil, um die Zusammenarbeit weiter zu vertiefen und strategisch auszurichten.

Auch im Arbeitsalltag setzen wir auf enge Abstimmung: In einem regelmäßigen monatlichen Austausch auf operativer Ebene mit dem Kommunalen Integrationszentrum werden aktuelle Entwicklungen besprochen, Informationen geteilt und gemeinsame Ansätze weiterentwickelt. Ziel ist es, Synergien zu nutzen, Doppelstrukturen zu vermeiden, das Ehrenamt zu stärken und so die Unterstützung für geflüchtete Menschen kontinuierlich zu verbessern.

Inklusion gestalten – im Team

Inklusion ist ein fester Bestandteil unserer Arbeit. Ziel ist es, Teilhabe zu ermöglichen, individuelle Potenziale zu berücksichtigen und bestehende Barrieren weiter abzubauen. Insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktintegration bedeutet dies, gemeinsam mit Partnern geeignete und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund haben wir bereits im Jahr 2024 gemeinsam mit rund 40 Partnern im Münsterland – darunter Unternehmen, soziale Träger, Kammern und Bildungseinrichtungen – die Kampagne „Inklusion Münsterland“ initiiert. Unter dem Motto „5 % mehr Inklusion sind 5000 % mehr Potenzial“ setzt das Bündnis gezielt Impulse für mehr Teilhabe in der Arbeitswelt. Ziel ist es, Unternehmen zu ermutigen, Inklusion aktiv zu

leben und die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung stärker in den Arbeitsalltag einzubinden. Für dieses Engagement wurde das Bündnis im August 2025 mit einem Sonderpreis des Marketing Business Club Münster ausgezeichnet.

Ein besonderer Schwerpunkt des Inklusionsbündnisses lag auf der Aktionswoche „Inklusion und Arbeit“. Ziel war es, das Thema Inklusion sichtbar zu machen, den Dialog zu fördern und konkrete Zugänge zum Arbeitsmarkt zu schaffen.

Wir haben gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Rheine, dem DRK-Kreisverband Steinfurt, der Caritas Rheine, der Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf, den Ledder Werkstätten, den Caritaswerkstätten Langenhorst, der Quikstep GmbH, Lernen fördern e.V., dem LWL Landschaftsverband Westfalen-Lippe, den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) sowie der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) zwei Veranstaltungen organisiert.

So haben wir im April 2025 in Kooperation mit dem Deutschen Roten Kreuz in Laer einen Begegnungsraum geschaffen, in dem sich Menschen im Bürgergeldbezug mit gesundheitlichen Einschränkungen in einem geschützten und persönlichen Rahmen über Beschäftigungsmöglichkeiten in einem neu entstehenden Inklusionsbetrieb informieren konnten. Der direkte Austausch eröffnete neue Perspektiven und erleichterte den Zugang zu inklusiven Arbeitsangeboten.

Ebenfalls im April fand in Stroetmanns Fabrik in Emsdetten eine Inklusionsveranstaltung unter dem Motto „Chancen schaffen durch Begegnung“ statt. Mehr als 100 Kundinnen und Kunden kamen mit Fachkräften und inklusiv aufgestellten Arbeitgebern ins Gespräch. Ziel war es, Barrieren abzubauen, gegenseitiges Verständnis zu fördern und konkrete Wege in Beschäftigung aufzuzeigen.

Auch in 2026 wird es wieder eine Woche der Inklusion geben. Denn wir wollen mit unseren Partnern auch weiterhin ein klares Zeichen setzen: Für mehr Vielfalt, für Chancengleichheit und für eine Arbeitswelt, in der Teilhabe selbstverständlich ist.

Gemeinsam Verantwortung übernehmen – Übergänge gestalten, Chancen sichern

Veränderungen in gesetzlichen Zuständigkeiten stellen Behörden vor besondere Herausforderungen. Für uns ist klar: Wir möchten die entstandenen Übergänge verlässlich gestalten und im Sinne der Menschen tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Seit Januar 2025 liegt die Zuständigkeit für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie für die Förderung der beruflichen Weiterbildung bei der Agentur für Arbeit. Dadurch sind neue Schnittstellen in Beratung und Betreuung entstanden, die eine enge Abstimmung zwischen den beteiligten Institutionen erfordern.

Für uns bedeutete dies, bestehende Prozesse anzupassen und gemeinsam mit der Agentur für Arbeit verlässliche Strukturen zu entwickeln. Die Zusammenarbeit im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben hat sich dabei von Beginn an konstruktiv und lösungsorientiert gestaltet. Verfahrensabläufe wurden gemeinsam überprüft und an die neuen Rahmenbedingungen angepasst. Ein besonderer Fokus lag auf der klaren Abgrenzung von Zuständigkeiten, um Transparenz und Verlässlichkeit für die Kundinnen und Kunden zu gewährleisten.

Regelmäßige Austauschformate auf Leitungsebene unterstützen die gemeinsame strategische Weiterentwicklung und stellen ein einheitliches Vorgehen im Kreis Steinfurt sicher. Gleichzeitig haben sich auf operativer Ebene regionale Austauschformate etabliert, in denen Mitarbeitende beider Institutionen fallbezogen zusammenarbeiten. Ziel ist es, Rehabilitationsbedarfe frühzeitig zu erkennen und Integrationsprozesse individuell und passgenau zu gestalten. Die bisherigen Erfahrungen stimmen zuversichtlich.

Auch im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung hat sich durch die veränderten Zuständigkeiten eine neue Schnittstelle ergeben. In enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit identifizieren wir weiterhin Qualifizierungsbedarfe am regionalen Arbeitsmarkt und bringen diese gezielt in die gemeinsame Planung ein. Regelmäßige Abstimmungs- und Reflexionsgespräche sorgen für Transparenz in den Verfahren und tragen zur kontinuierlichen Qualitätssicherung bei. Dabei steht insbesondere im Fokus, Entscheidungswege nachvollziehbar zu gestalten und für alle Beteiligten Sicherheit im Umgang mit Fördermöglichkeiten zu schaffen.

Die operative Zusammenarbeit zeichnet sich durch kurze Wege, hohe Verbindlichkeit und eine ausgeprägte Lösungsorientierung aus. Ergänzt wird dies durch fachliche Austauschformate wie Expertensprechstunden, in denen Mitarbeitende gezielt zu Förderinstrumenten geschult und aktuelle Fragestellungen gemeinsam geklärt werden. So stellen wir sicher, dass Wissen geteilt wird und neue Rahmenbedingungen sicher in der Praxis ankommen.

Die Nachfrage nach Qualifizierungsangeboten bleibt weiterhin hoch. Besonders Maßnahmen, die auf eine gezielte Kompetenzentwicklung ausgerichtet sind, spielen eine zentrale Rolle für die Integration in den Arbeitsmarkt. Ein Beispiel hierfür ist die Maßnahme „Mobile Haushaltshilfe“, an der 18 Kundinnen und Kunden teilnahmen. 15 Personen schlossen die Maßnahme erfolgreich ab, 11 erwarben einen Führerschein und ein Großteil konnte bereits eine Beschäftigung aufnehmen oder eine konkrete Perspektive entwickeln. Diese Ergebnisse zeigen, wie wirksam gezielte Qualifizierung sein kann, wenn sie an den Bedarfen der Menschen ausgerichtet ist.

Für uns gilt: Unabhängig von Zuständigkeiten bleibt unser Auftrag derselbe. Wir begleiten Menschen auf ihrem Weg in Arbeit, schaffen Perspektiven und gestalten Übergänge aktiv mit.

Gesundheit stärken ist Teamarbeit

Arbeitslosigkeit kann die körperliche und psychische Gesundheit erheblich beeinflussen. Umso wichtiger ist es, frühzeitig anzusetzen, Ressourcen zu stärken und präventive Angebote zugänglich zu machen. Die jobcenter Kreis Steinfurt AöR beteiligt sich daher am Programm „teamw()rk für Arbeit und Gesundheit“ das gemeinsam von den gesetzlichen Krankenkassen, dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, den Jobcentern und der Agentur für Arbeit initiiert wurde. Ziel ist es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Menschen im Leistungsbezug gezielt zu fördern.

Ein wichtiger Baustein ist die gesundheitsorientierte Beratung. Unsere Mitarbeitenden sind dafür geschult, gesundheitliche Belastungen frühzeitig zu erkennen und sensibel anzusprechen. Ergänzend dazu stehen vielfältige Präventionsangebote zur Verfügung. Über die Plattform PortALO können Teilnehmende kostenfreie Online-Kurse, Podcasts und weitere Angebote zu Themen wie Stressbewältigung, Ernährung, Bewegung, Schlaf oder Suchtprävention nutzen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit,

Präventionsgutscheine für Kurse der gesetzlichen Krankenversicherung einzulösen – beispielsweise für Bewegungs-, Entspannungs- oder Ernährungskurse. Diese Angebote sind niedrigschwellig, freiwillig und orientieren sich an den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden.

Wir haben in 2025 im Rahmen von teamw()rk gezielt Maßnahmen umgesetzt, um Gesundheit für unsere Kundinnen und Kunden erlebbar zu machen. Ein Beispiel ist der Gesundheitstag in Rheine im November 2025, an dem über 60 Kundinnen und Kunden teilnahmen. Das Programm reichte von Ernährungsberatung über Bewegungsangebote wie Yoga, Qi Gong und Rückentraining bis hin zu Informationen rund um Suchtprävention. Die positive Resonanz zeigte deutlich, wie groß das Interesse an gesundheitsbezogenen Themen ist und wie wichtig solche niedrigschwelligen Angebote für die Stabilisierung und Motivation sind.

Die Zahlen aus dem Berichtsjahr unterstreichen den Erfolg der Maßnahmen: 158 Kontakte in unseren Gesundheitsangeboten, 52 genutzte Präventionsgutscheine sowie über 100 Registrierungen auf der Plattform PortALO zeigen, dass die Angebote angenommen werden und einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung unserer Kundinnen und Kunden leisten.

Für uns ist Gesundheitsprävention ein fester Bestandteil unserer Integrationsarbeit. Daher werden wir diese Angebote in 2026 weiter ausbauen, um noch mehr Menschen zu erreichen. Denn nachhaltige Integration gelingt dort am besten, wo Gesundheit, Motivation und Perspektive zusammengedacht werden.

Menschen im Fokus

Unterschiedliche Lebenslagen, individuelle Voraussetzungen und strukturelle Rahmenbedingungen beeinflussen die Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt in sehr vielfältiger Weise. Dieses Bewusstsein prägt unser Handeln.

Daher haben wir spezielle Fachteams, die sich auf bestimmte Zielgruppen fokussiert haben. Dazu gehören beispielsweise junge Menschen unter 25 Jahren, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Frauen und Erziehende. Sie alle benötigen differenzierte und passgenaue Beratung, individuelle Begleitung und vernetzte Unterstützungssysteme.

Die folgenden Beiträge zeigen, wie wir auch in 2025 daran gearbeitet haben, Teilhabechancen für unterschiedliche Zielgruppen nachhaltig zu verbessern und ihnen ein Leben ohne unsere Unterstützung zu ermöglichen.

Chancengleichheit fördern – Haltung zeigen, Perspektiven eröffnen

Frauen und Erziehende sind nach wie vor seltener erwerbstätig als Männer. Sie arbeiten häufiger in Teilzeit und übernehmen einen Großteil der Erziehungs- und Pflegearbeit. Diese strukturellen Unterschiede spiegeln sich auch in der Integration in den Arbeitsmarkt wider: Ihre Integrationsquote liegt deutlich unter der der Männer. Auch im vergangenen Jahr ist es uns nicht gelungen, diese Lücke spürbar zu verringern.

Diese Realität müssen wir anerkennen. Zugleich bedeutet sie, konsequent daran zu arbeiten, bessere Rahmenbedingungen zu schaffen und individuelle Wege in Beschäftigung zu ermöglichen.

Ein zentraler Ansatzpunkt ist dabei die gezielte Vernetzung und Ansprache. Mit dem kreisweiten „Treff Chancengleichheit“, den wir gemeinsam mit der Agentur für Arbeit initiiert haben, schaffen wir eine Plattform für Frauen und Erziehende, die nach einer Familien- oder Pflegephase in den Beruf zurückkehren möchten. Hier erhielten im vergangenen Jahr rund 100 Teilnehmerinnen Informationen zu Qualifizierungsmöglichkeiten, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu finanziellen Förderleistungen und sind direkt mit relevanten Akteurinnen und Akteuren ins Gespräch gekommen.

Ergänzend dazu bieten wir mit unseren Netzwerkpartnern dem Jobcafé für Frauen einen geschützten Raum für Austausch und Orientierung. In einem niedrigschwelligen Rahmen können Teilnehmerinnen Einblicke in verschiedene Berufsfelder gewinnen, einander stärken und erste konkrete Schritte in Richtung Beschäftigung planen. Ziel ist es, Motivation aufzubauen, Perspektiven zu entwickeln und den Wiedereinstieg aktiv zu gestalten. Im vergangenen Jahr konnten wir mit insgesamt sechs Veranstaltungen des Jobcafés über 120 Frauen erreichen und für das Thema berufliche (Wieder-)Eingliederung sensibilisieren.

Ein besonderer Fokus lag zudem auf der Förderung qualifizierter Frauen mit Fluchtbioografie. Im Rahmen des Mentoring-Programms „MeBeSt“, das wir gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Frau & Beruf Münsterland umsetzen, werden Teilnehmerinnen über einen Zeitraum von zehn Monaten individuell begleitet. Ziel ist es, vorhandene Qualifikationen sichtbar zu machen, berufliche Perspektiven zu entwickeln und den Zugang zu einer adäquaten Beschäftigung zu erleichtern. Elf Teilnehmerinnen konnten in 2025 erfolgreich in das Programm starten und profitieren von der engen Begleitung durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren sowie ergänzenden Workshops.

Darüber hinaus engagieren wir uns im Projekt „FamosPlus“, das sich an Familien richtet, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Ziel ist es, die Lebenssituation nachhaltig zu verbessern und insbesondere für Frauen und Erziehende neue Zukunftsperspektiven zu eröffnen.

Für uns ist klar: Chancengleichheit entsteht nicht von allein. Wir müssen strukturelle Benachteiligungen erkennen und benennen, gezielt gegensteuern und Menschen individuell stärken.

Junge Menschen begleiten – Perspektiven eröffnen, Übergänge sichern

Auch bei jungen Bürgergeldbeziehenden liegt unser Schwerpunkt – im Sinne der Vermittlungsoffensive NRW – auf der Integration.

Wir wollen berufliche Orientierung geben und gleichzeitig Halt bieten – insbesondere dann, wenn junge Menschen Gefahr laufen, den Anschluss zu verlieren. Jeder Jugendliche, den wir nicht rechtzeitig erreichen, trägt ein erhöhtes Risiko, dauerhaft auf Transferleistungen angewiesen zu sein. Deshalb verfolgen wir ein klares Ziel: Alle Jugendlichen im Kreis Steinfurt sollen einen Schulabschluss erreichen und im Anschluss eine Ausbildung aufnehmen. Der Übergang von der Schule in den Beruf ist dabei eine entscheidende Weichenstellung. Er muss gelingen!

Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir auf frühzeitige und kontinuierliche Ansprache. Bereits ab dem 15. Lebensjahr suchen wir den direkten Kontakt, um berufliche Perspektiven zu klären und bestehende Unterstützungsbedarfe zu identifizieren. Wir wollen junge Menschen nicht erst dann begleiten, wenn Probleme sichtbar werden, sondern präventiv Orientierung geben und Wege aufzeigen.

Das bedeutet, Räume zu schaffen, in denen berufliche Möglichkeiten erlebbar werden. So konnten im Rahmen der Veranstaltung „Finde deinen Weg zum Wunschberuf“ in Steinfurt mit VR-Brillen über 30 Jugendliche gemeinsam mit ihren Eltern in verschiedene Berufsfelder eintauchen und Ausbildungsberufe virtuell kennenlernen. Ebenso schafften wir in Rheine mit der Veranstaltung „Auf dem Weg zum Wunschberuf“ ein niedrigschwelliger Zugang, um Jugendliche frühzeitig mit Ausbildungsmöglichkeiten und Unterstützungsangeboten in Kontakt zu bringen.

Ein weiterer Baustein, um Fehlentwicklungen frühzeitig gegenzusteuern, ist das Projekt Zukunftskompass – dein Weg in die Ausbildung“ für Schülerinnen und Schüler der 9. Klasse, dass wir gemeinsam mit dem Kreisjugendamt initiiert haben. Ziel ist es, bereits in der Schulphase präventiv anzusetzen und Übergänge aktiv zu gestalten.

Auch nach dem Schulabschluss bleibt die enge Begleitung junger Menschen ein Schwerpunkt unserer Arbeit. Dabei hat sich der Fokus durch die Vermittlungsoffensive NRW zunehmend auf die direkte Vermittlung in Ausbildung und Qualifizierung verlagert. Eine Konsequenz daraus war die Beendigung der Maßnahme „VISA – Vermittlung, Individualität, Stabilisierung, Aktivierung“, der letzten Gruppenmaßnahme mit aufsuchendem Charakter für jüngere Menschen. Stattdessen wurden für junge Menschen verstärkt individuelle Hilfen, beispielsweise in Form von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen, genutzt.

Ergänzt wird dies durch verschiedene Förderinstrumente und Programme. Die direkte Vermittlung in Ausbildung wurde zudem durch das ESF-Programm „Ausbildungswege NRW“ unterstützt, das zum Beginn 2025 mit dem ESF-Programm „Übergangslotsen“

zusammengeführt und an Lernen Fördern vergeben wurde. Insgesamt stehen kreisweit vier Coachingstellen zur Verfügung, um sowohl unversorgte ausbildungsinteressierte junge Menschen als auch Schülerinnen und Schüler aus den Bildungsgängen des Übergangssektors der Berufskollegs bei der Entwicklung von und Vermittlung in Ausbildung oder entsprechende Alternativen zu unterstützen. Ab Maßnahmestart bis zum Ausbildungsbeginn im August 2025 wurden 64 junge Menschen auf dem Weg in eine Ausbildung unterstützt. 20 von Ihnen so erfolgreich, dass sie in eine Ausbildung gestartet sind. Aber auch für das Ausbildungsjahr 2026 sind bis Ende 2025 bereits 28 weitere Ausbildungssuchende in der Betreuung durch die Coaches.

Ein weiteres Angebot für junge Menschen im Jobcenter ist das Projekt „Move and Work“ im Rahmen des ESF-Förderprogramms JUVENTUS, das seit März 2025 von der Geba mbH durchgeführt wird. Ziel des Projekts ist es, durch (Lern-)Erfahrungen in den EU-Ländern die Chancen auf dem inländischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern. Drei junge Menschen konnten in 2025 von Auslandsaufenthalten in Spanien bzw. Schweden profitieren.

Ein wichtiger Baustein ist auch die enge Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit. Durch gemeinsame Tandemberatungen in den Kommunen wird der Vermittlungsprozess noch stärker verzahnt und individuell gestaltet.

Die Zahl der Ausbildungssuchenden ist im Berichtsjahr gestiegen, dennoch konnten jedoch nahezu alle jungen Menschen erfolgreich in Ausbildung oder passende Anschlussperspektiven vermittelt werden. Auch die 14 Plätze in der außerbetrieblichen Ausbildung wurden vollständig besetzt, wodurch insbesondere benachteiligte junge Menschen gezielt unterstützt werden konnten. Diese Förderung während der Ausbildung erfolgt im Rahmen der Assistierten Ausbildung, von der in 2025 kreisweit 71 junge Menschen profitierten.

Für uns ist klar: Junge Menschen brauchen nicht nur Angebote, sondern echte Orientierung, Vertrauen und Begleitung. Wir wollen ihnen etwas zutrauen, sie frühzeitig mitnehmen und konsequent darauf hinwirken, dass der Übergang von der Schule in Ausbildung gelingt.

Zuwanderung ist eine Chance

Die Entwicklung im Kreis Steinfurt zeigt deutlich: Zuwanderung ist ein wesentlicher Faktor für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunft unserer Region. Ohne den Zuzug von Menschen aus dem Ausland würden in vielen Bereichen bereits heute Fach- und Arbeitskräfte fehlen – mit spürbaren Auswirkungen auf Unternehmen, Pflege, Handwerk und Dienstleistungen – und damit auf die Lebensqualität aller Bürgerinnen und Bürger im Kreisgebiet.

Für uns ist klar: Jeder Mensch ist ein Gewinn – denn er bringt eigene Erfahrungen, Fähigkeiten und Potenziale mit. Daher verdient jeder, der zu uns kommt, eine Chance – unabhängig von Herkunft oder Nationalität. Unsere Aufgabe ist es, diesen Weg zu unterstützen und Integration möglich zu machen.

Erfolge, die für sich sprechen

Dass dieser Ansatz trägt, zeigt sich deutlich in unseren Ergebnissen. Die Arbeitslosigkeit ausländischer Bürgergeldbeziehenden ist in 2025 um 6,7 Prozent gesunken,

gleichzeitig ist die Zahl derjenigen gestiegen, die ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit sichern können. Zudem übersteigt erstmals wieder die Zahl der Abgänge (4.538) aus dem Leistungsbezug die der Zugänge (3.576) ausländischer Männer und Frauen deutlich.

Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit stellen derzeit gut die Hälfte der Bürgergeldbeziehenden im Kreis Steinfurt, gleichzeitig gehen 64,3 Prozent aller Integrationen auf sie zurück. Ihre Integrationsquote liegt deutlich über der der deutschen Leistungsberechtigten.

Besonders auffällig ist die Entwicklung bei bestimmten Gruppen, etwa jungen alleinstehenden Männern aus den sogenannten 8-HKL-Staaten. Hier gelingt die Integration in den Arbeitsmarkt in besonderem Maße. Insgesamt zeigt sich: Viele der Menschen, die neu zu uns kommen, nutzen die ihnen gebotenen Chancen aktiv und gehen ihren Weg mit hoher Motivation.

Spracherwerb bleibt zentral

Ein zentraler Schlüssel für gelingende Integration bleibt der Spracherwerb. Auch im Jahr 2025 lag hier ein besonderer Fokus unserer Arbeit. Neben klassischen Integrations- und Berufssprachkursen wurden verstärkt digitale Formate genutzt, um Zugänge zu erleichtern und Wartezeiten zu überbrücken. Gerade für Menschen mit eingeschränkter Mobilität oder familiären Verpflichtungen eröffnen sich dadurch neue Möglichkeiten. Insgesamt konnten 750 Personen von 68 Kursangeboten profitieren.

Da das Sprachkursangebot im Bereich der allgemeinen Berufssprachkurse seitens des BAMF weiterhin stark eingeschränkt wurde, mussten wir den Zugang zu Sprachkursen auf den unmittelbar arbeitsmarktrelevanten Bedarf ausrichten. Weiterführenden, für die gesellschaftliche Teilhabe wünschenswerten Spracherwerb müssen zu uns geflüchtete Menschen seit 2025 eigenständig erwerben.

Beruflich sinnvolle zusätzliche Sprachkenntnisse vermitteln wir gezielt durch Job-BSK-Angebote, die wir kreisweit durch die Anbindung an unsere arbeitsmarktpolitische Maßnahme jobaktiv anbieten konnten. So startete beispielsweise ein Kurs in Steinfurt mit dem Schwerpunkt Lager/Logistik. In Rheine wiederum bieten wir einen Job-BSK zu den Berufsfeldern Pflege, Alltagsbegleitung, Hauswirtschaft und Kinderbetreuung an.

Da wir auch ein spezielles Sprachangebot für Auszubildende offerieren möchten, fanden Ende 2025 erste Gespräche mit Berufsschulen, Arbeitgebern und Sprachschulen statt. Das Ergebnis: Seit Anfang 2026 gibt es ein Azubi-BSK-Angebot für den Elektronikbereich.

Besonders erfreulich für uns: Das BAMF prüfte uns unangekündigt. Das Ergebnis der Prüfung war durchgängig positiv und wies keinerlei Beanstandungen auf. Positiv hervorgehoben wurde unser besonderes Engagement, wenn es um die sprachliche Versorgung von bislang unversorgten A2-Teilnehmenden ging.

Verständigung ermöglichen

Wir erleben in unserer Arbeit immer wieder, dass fehlende oder mangelhafte Deutschkenntnisse Gespräche erheblich erschweren. Wo aber Verständigung nicht gelingt, ist

eine nachhaltige Integration in Arbeit kaum möglich. Daher haben wir in 2025 unterschiedliche Übersetzungsdienstleistungen wie den Einsatz eigener Dolmetscher oder digitaler Übersetzungstools ausprobiert.

Überzeugt hat das Pilotprojekt „Remote-Dolmetschen“: Unseren Vermittlungskräften stand ein professionelles, telefonisch- und videobasiertes Dolmetscherangebot zur Verfügung. Dank des breiten Sprachportfolios, insbesondere in den Sprachen Arabisch, Russisch, Ukrainisch und Persisch, konnte auch bei geringen oder fehlenden Deutschkenntnissen eine qualifizierte Beratung sichergestellt werden. Aufgrund der positiven Ergebnisse wurde die Einführung von Remote-Dolmetscherdiensten für den gesamten Kreis Steinfurt beschlossen. Die flächendeckende Umsetzung ist für 2026 vorgesehen.

Kompetenzen sichtbar machen

Viele Menschen bringen berufliche Qualifikationen aus dem Ausland mit, die jedoch nicht immer unmittelbar verwertbar sind. Vielmehr müssen Anerkennungsverfahren gestartet werden, die langwierig und durchaus nicht immer zielführend sind. Um die Potenziale von Geflüchteten besser zu erkennen und zu nutzen, haben wir unsere Mitarbeitenden im vergangenen Jahr gezielt im Bereich der Anerkennung von Abschlüssen geschult. Denn sie sollen – im Sinne der Vermittlungsoffensive NRW – Kompetenzen der zu uns geflüchteten Menschen pragmatisch einschätzen und Wege in Beschäftigung auch ohne vollständige Anerkennung ermöglichen. Gleichzeitig sollen hochqualifizierte Geflüchtete aus reglementierten Berufen – etwa Ärztinnen und Ärzte oder Ingenieure – weiterhin von Anerkennungsverfahren profitieren.

Stabilisierung und Teilhabe ermöglichen

Nicht alle Bürgergeldbeziehenden können unmittelbar in eine reguläre Beschäftigung einmünden. Langzeitarbeitslosigkeit, fehlende Berufserfahrung oder persönliche Belastungen führen dazu, dass viele Menschen zunächst eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt benötigen. Unser Ansatz ist es, genau hier anzusetzen: Wir wollen Orientierung geben, Stabilität schaffen und neue Perspektiven eröffnen.

Dabei ist für uns entscheidend, den Menschen in seiner individuellen Situation zu sehen. Integration ist kein linearer Prozess – sie verläuft unterschiedlich schnell und braucht verlässliche Unterstützung. Unser Ziel ist es, Menschen nicht zu überfordern, sondern sie so zu begleiten, dass nachhaltige Schritte in Richtung Erwerbsarbeit möglich werden.

Einstieg ohne Druck

Je länger Arbeitslosigkeit andauert, desto größer werden die Hürden für eine Rückkehr in Arbeit. Häufig gehen mit dem Verlust der Beschäftigung auch Struktur, soziale Kontakte und das Gefühl von Selbstwirksamkeit verloren. Arbeitsgelegenheiten bieten hier einen geschützten Rahmen, um wieder in einen Arbeitsrhythmus zu finden – ohne unmittelbaren Leistungsdruck.

Als gesetzlich geregeltes Instrument ermöglichen sie einen strukturierten Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag. Teilnehmende stärken grundlegende Kompetenzen wie Verlässlichkeit, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit und sammeln praktische Erfahrungen in

unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Damit schaffen sie eine wichtige Grundlage für spätere Integrationsschritte.

Ende Jahr 2025 nahmen 325 Personen an Arbeitsgelegenheiten teil. Die Rückmeldungen und Erfahrungen zeigen deutlich, dass diese Form der Unterstützung nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit stärkt, sondern auch einen wichtigen Beitrag zur sozialen Teilhabe leistet.

Neue Wege: Arbeitsgelegenheiten in der Pflege

Ein besonderer Fokus lag für uns im Jahr 2025 auf der Weiterentwicklung der Angebote. Wir haben pflege- und haushaltsnahe Gruppen-Arbeitsgelegenheiten in Kooperation mit regionalen Pflegediensten neu eingeführt. Diese sind aus dem Dialog mit Trägern, Fachstellen und Teilnehmenden entstanden und greifen konkrete Bedarfe auf.

Ziel ist es, arbeitsmarktferne Menschen für ein gesellschaftlich besonders relevantes Berufsfeld zu interessieren und ihnen einen niedrighschwelligen Zugang zu ermöglichen. Gleichzeitig leisten diese Angebote einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in einem stark nachgefragten Bereich.

Die ersten Ergebnisse zeigen, dass unser neuer Ansatz wirkt: Von elf Teilnehmenden konnten vier in Ausbildung oder Beschäftigung übergehen. Auch wenn nicht in allen Fällen eine direkte Perspektive entwickelt werden konnte, bieten die Maßnahmen wichtige Erkenntnisse für die weitere Ausrichtung und zeigen, wie individuell Integrationsprozesse verlaufen.

Coaching – individuell begleiten, nachhaltig stabilisieren

Ergänzend zu den Arbeitsgelegenheiten spielt Coaching eine zentrale Rolle. Es setzt dort an, wo individuelle Unterstützung notwendig ist – sei es vor, während oder nach der Arbeitsaufnahme.

Das beschäftigungsvorbereitende Coaching unterstützt bei der Entwicklung konkreter beruflicher Perspektiven und begleitet den gesamten Bewerbungsprozess. Gleichzeitig bietet es Raum für Orientierung und Stabilisierung. Das beschäftigungsbegleitende Coaching richtet sich an Personen, die bereits in Arbeit sind oder kurz davorstehen. Ziel ist es, Beschäftigung zu sichern, Herausforderungen im Arbeitsalltag zu bewältigen und Rückfälle in den Leistungsbezug zu vermeiden.

Die verschiedenen Coachingansätze folgen dabei einem klaren Ziel: Menschen auf ihrem individuellen Weg zu unterstützen, Beschäftigungsfähigkeit aufzubauen und Integration nachhaltig zu sichern. Im Mittelpunkt steht nicht die kurzfristige Vermittlung, sondern die langfristige Stabilisierung.

Unser Ansatz: realistisch, unterstützend, wirksam

Unsere Erfahrungen zeigen: Nicht jeder Weg in Arbeit ist direkt und geradlinig. Gerade für arbeitsmarktferne Menschen braucht es Zeit, Vertrauen und passende Angebote. Indem wir unterschiedliche Instrumente kombinieren und individuell einsetzen, schaffen wir die Grundlage für nachhaltige Integration.

Unser Anspruch bleibt es, Menschen nicht an starren Erwartungen zu messen, sondern sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Denn echte Integration entsteht dort, wo Menschen Schritt für Schritt wieder Anschluss finden – und eine Perspektive entwickeln, die trägt.

Fazit

Das Jahr 2025 war für uns als Jobcenter in vielerlei Hinsicht herausfordernd – geprägt von einer angespannten wirtschaftlichen Lage, geringeren finanziellen Spielräumen und veränderten politischen Rahmenbedingungen.

Der Fokus lag wie schon im Vorjahr – gemäß der Vermittlungsoffensive NRW – auf der schnellen Vermittlung in Arbeit. Diese Ausrichtung birgt immer die Gefahr, Menschen mit komplexeren Unterstützungsbedarfen aus dem Blick zu verlieren bzw. in der Beratung weniger hoch zu priorisieren. Unser Anspruch war ein anderer: Wir wollten alle erreichen – und jedem Menschen ein passendes Angebot machen.

Die Bilanz zeigt: Das ist gelungen. Weniger Bedarfsgemeinschaften, weniger Bürgergeldbeziehende, weniger Arbeitslose und zugleich mehr Integrationen als im Vorjahr – und das unter deutlich schwierigeren Bedingungen. Besonders erfreulich ist die Entwicklung bei jungen Männern mit Fluchthintergrund sowie Alleinerziehenden und die insgesamt überdurchschnittliche Integrationsquote. Im Bereich Migration wird deutlich, welches Potenzial in unserer Arbeit liegt: Zuwanderung ist eine Chance – und viele Menschen bei uns im Bürgergeldbezug nutzen diese Chance mit großer Motivation.

Diese Ergebnisse sind kein Zufall. Sie sind Ausdruck unserer Haltung: Wir sehen den Menschen in seiner individuellen Situation, wir setzen auf passgenaue Unterstützung statt auf Standardlösungen und wir gestalten Veränderung aktiv. Gerade in einem Jahr mit weniger Ressourcen haben wir gezeigt, dass wir flexibel reagieren, Prioritäten setzen und neue Wege gehen können – ohne unsere Grundsätze aus dem Blick zu verlieren:

Wir arbeiten im Team, mit flachen Hierarchien und einem klaren gemeinsamen Ziel. Wir investieren in Qualifizierung, Gesundheit und gute Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeitenden. Wir nutzen Netzwerke, treiben Digitalisierung voran und hinterfragen unser Handeln kontinuierlich. Wir verstehen uns als lernende Organisation, die offen für Veränderungen ist und Verantwortung übernimmt.

Unser besonderer Dank gilt unseren Mitarbeitenden, die dieses anspruchsvolle Jahr mit großem Engagement, Fachlichkeit und Zusammenhalt gemeistert haben. Ihr Einsatz macht den Unterschied.