

Arbeitsmarkt- und Integrations- Programm

26



Impressum

Jobcenter Landsberg am Lech
Kohlstattstraße 8/Spöttinger Straße 2b
86899 Landsberg am Lech

April 2026

AnsprechpartnerInnen:

Alina Thoms | Geschäftsführerin

Benedikt Löbl | Teamleiter Arbeitsvermittler und stellvertretender Geschäftsführer

Franziska Menter | Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Inhalt

1. Vorwort der Geschäftsführung	3
2. Daten auf einen Blick	4
3. Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktentwicklung	5
3.1 Gesetzlicher Auftrag und gesellschaftliche Verantwortung	5
3.2 Arbeitsmarktentwicklung	5
2.2.1 Arbeitsmarktprognosen	6
<i>Die zentralen Einflussfaktoren für den Landkreis Landsberg am Lech:</i>	<i>7</i>
3.3 Bevölkerungsentwicklung	8
3.4 Kundenstruktur und Entwicklung im Jobcenter	9
3.5 Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen	10
4. Strategische Zielausrichtung 2026	10
4.1. Gute Integrationsarbeit durch Präsenzvermittlung im Neukundenprozess	11
4.2. Kundenkontaktdichtekonzept	12
4.3 Job-Turbo und Migration	14
4.4 Taskforce Vermittlung	15
4.5 Arbeitgeberorientierte Formate	16
4.6 Übergang Schule – Beruf	17
4.6.1 Junge Menschen im 13. Änderungsgesetz der Grundsicherung	18
4.7 Arbeitsmarktprogramm Frauen	19
5. Digitalisierung	22
5.1 Digitalisierung der Eingangszone – der erste Kontakt wird digitaler	23
5.1 Der Digi-Schein – Verbindlichkeit in der Mitarbeiterqualifizierung	23
6. Jahresplanung	24
6.1 Finanzielle Rahmenbedingungen	24
6.2 Ressourcenplanung von Eingliederungsleistungen	25
6.3 Personal und Organisation	26
7. Schlusswort	28

1. Vorwort der Geschäftsführung

Das Jobcenter Landsberg am Lech agiert in einem Landkreis, der aufgrund seiner Lage zwischen den Metropolregionen München und Augsburg sowie seiner hohen Lebensqualität grundsätzlich über stabile wirtschaftliche Rahmenbedingungen verfügt. Diese positiven Standortfaktoren bilden weiterhin eine gute Grundlage für einen leistungsfähigen Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig zeigt sich jedoch zunehmend, dass auch der regionale Arbeitsmarkt nicht losgelöst von den gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen betrachtet werden kann. Die Auswirkungen globaler Krisen, konjunktureller Unsicherheiten sowie struktureller Transformationsprozesse sind auch im Landkreis Landsberg am Lech deutlich spürbar. Insbesondere die Kombination aus wirtschaftlicher Stagnation, Fachkräfteengpässen und steigender Arbeitslosigkeit führt zu einem komplexen und herausfordernden Marktumfeld.

Vor diesem Hintergrund verändert sich auch die Integrationsarbeit im Jobcenter spürbar. Während in den vergangenen Jahren vielfach gute Integrationschancen auf einem aufnahmefähigen Arbeitsmarkt bestanden, sehen wir uns aktuell mit einer zunehmenden Verfestigung von Arbeitslosigkeit und steigenden Unterstützungsbedarfen konfrontiert. Der Anteil von Kundinnen und Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen wächst, gleichzeitig werden die Anforderungen des Arbeitsmarktes komplexer.

Das Jobcenter Landsberg am Lech begegnet diesen Herausforderungen mit einer klaren strategischen Ausrichtung: Wir setzen auf eine konsequent kundenorientierte Beratung, eine gezielte Förderung von Qualifizierung, eine enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern sowie eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer internen Prozesse.

Unser Ziel bleibt unverändert: Menschen nachhaltig in Arbeit zu integrieren, Hilfebedürftigkeit zu reduzieren und gesellschaftliche Teilhabe zu sichern.

Ihre

Alina Thoms
Geschäftsführerin

2. Daten auf einen Blick

122.086

Aktueller Bevölkerungsstand
(Stand 30. Juni 2025)

804,39 km²

Fläche

31

Kreisangehörige
Gemeinden

2.320

Arbeitslose im Berichtsmonat
Februar 2026

726

Arbeitslose im SGBII im
Berichtsmonat Februar 2026

3,3 %

Beträgt die Arbeitslosenquote
im Berichtsmonat Februar
2026

704

Gemeldete Arbeitsstellen im
Berichtsmonat Februar 2026

3. Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktentwicklung

3.1 Gesetzlicher Auftrag und gesellschaftliche Verantwortung

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende verfolgt das Ziel, ein menschenwürdiges Existenzminimum zu sichern und gleichzeitig die Eigenverantwortung der Leistungsberechtigten zu stärken. Neben der finanziellen Absicherung umfasst der Auftrag insbesondere die Unterstützung bei der Integration in Arbeit sowie die Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe.

Gerade bei arbeitsmarktfernen Personengruppen ist eine unmittelbare Integration in den ersten Arbeitsmarkt häufig nicht möglich. In diesen Fällen sind mehrstufige Integrationsprozesse erforderlich, die sozialintegrative Maßnahmen, Qualifizierung und individuelle Begleitung miteinander verbinden.



Eine schnelle und verlässliche Leistungsgewährung bildet dabei die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und erfolgreiche Integrationsarbeit.

3.2 Arbeitsmarktentwicklung

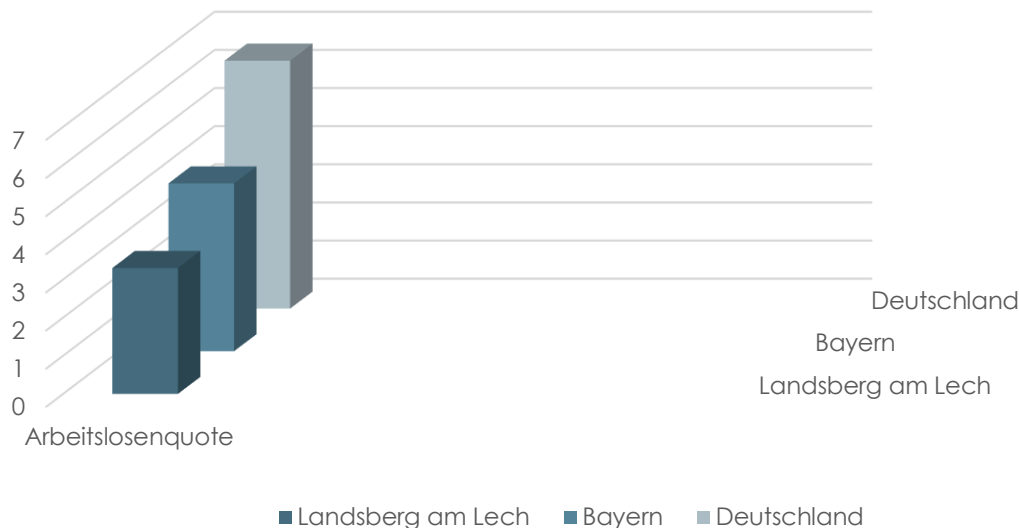
Der Arbeitsmarkt im Jahr 2026 ist geprägt von einer anhaltenden wirtschaftlichen Unsicherheit. Die aktuellen Entwicklungen auf Landesebene zeigen deutlich, dass eine nachhaltige Erholung bislang ausbleibt. Die Arbeitslosigkeit ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, während gleichzeitig die Beschäftigung leicht rückläufig ist. Besonders hervorzuheben ist der deutliche Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit, der auf strukturelle Herausforderungen hinweist.

Auch im Landkreis Landsberg am Lech zeigt sich dieses Spannungsfeld. Zwar liegt die Arbeitslosenquote weiterhin auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau von rund 3,3¹ Prozent, dennoch ist eine zunehmende Verfestigung im Bestand festzustellen. Insbesondere im Rechtskreis SGB II wird deutlich, dass die Integrationsarbeit

¹ Bundesagentur für Arbeit; Statistikservice

komplexer geworden ist und sich stärker auf arbeitsmarktferne Personengruppen konzentriert.

Arbeitslosenquote im Berichtsmonat Februar 2026



2

Gleichzeitig ist die Nachfrage nach Arbeitskräften in bestimmten Branchen rückläufig, während in anderen Bereichen weiterhin Fachkräfte fehlen. Diese gleichzeitige Existenz von Arbeitslosigkeit und Fachkräftebedarf stellt eine zentrale Herausforderung dar. Die Anforderungen an Qualifikation, Flexibilität und Mobilität steigen, während gleichzeitig ein wachsender Teil der Kundinnen und Kunden diese Anforderungen nicht unmittelbar erfüllen kann.

Hinzu kommen gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wie der demografische Wandel, zunehmende Migration sowie die fortschreitende Digitalisierung, die den Arbeitsmarkt nachhaltig verändern. Diese Entwicklungen wirken sich sowohl auf die Struktur der Kundinnen und Kunden als auch auf die Anforderungen an die Integrationsarbeit aus.

2.2.1 Arbeitsmarktprognosen

Das IAB³ geht in seiner Prognose für 2026 von einer Wachstumsrate der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Agenturbezirk Weilheim von +0,9 % (Mittelwert; Untergrenze -3,8 %; Obergrenze +5,7 %) aus. Für Bayern wird ein Anstieg von 0,2 % erwartet - in Deutschland gesamt ein Anstieg um 0,1 %. Bei der Anzahl der Arbeitslosen prognostiziert das IAB für den Agenturbezirk keine Veränderung mit 0,0 % (Mittelwert; Untergrenze -6,6 %; Obergrenze +7,2 %) im Agenturbezirk Weilheim. Für Bayern wird ein Zugang um 0,4 % prognostiziert, im Gegensatz für Deutschland ein Rückgang um 0,1 % erwartet. Somit wären wir bei einer Arbeitslosenquote von 3,5 % im Agenturbezirk Weilheim.

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosenquote, Berichtsmonat Februar 2026

³ https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Regionale_Arbeitsmarktprognosen_2502.pdf

In Bayern wird das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um circa 400.000 Personen zurückgehen. Das entspricht einem Rückgang von durchschnittlich 0,4 % pro Jahr (5,2 Prozent bis 2035). Ebenso entwickelt sich auch die Nachfrage mit einer Prognose von – 0,2 % bis 2035. Somit geht jedoch das Angebot stärker zurück als die Nachfrage.

Die wirtschaftliche Situation in Bayern zu Beginn des Jahres 2026 ist von einer spürbaren Seitwärtsbewegung geprägt. Nach den Auswertungen der IHK für München⁴ und Oberbayern zeigt sich die bayerische Wirtschaft zwar resilient, aber ohne die erhoffte dynamische Aufwärtsentwicklung. Der Konjunkturindex verharrt auf einem moderaten Niveau, was die anhaltende Unsicherheit bei den Unternehmen widerspiegelt.

Die zentralen Einflussfaktoren für den Landkreis Landsberg am Lech:

Zurückhaltende Investitionstätigkeit: Viele Unternehmen agieren vorsichtig. Die hohen Energiekosten und die bürokratischen Rahmenbedingungen bremsen die Investitionsbereitschaft. Dies führt dazu, dass im produzierenden Gewerbe – einer tragenden Säule unserer Region – neue Stellen eher defensiv ausgeschrieben werden.

Fachkräftemangel als strukturelles Risiko: Trotz der konjunkturellen Dämpfung bleibt der Mangel an qualifiziertem Personal das größte Geschäftsrisiko. Über alle Branchen hinweg geben Unternehmen an, dass fehlende Arbeitskräfte die Geschäftsentwicklung stärker hemmen als die mangelnde Nachfrage. Für das Jobcenter Landsberg bedeutet dies, dass der Fokus noch stärker auf der Qualifizierung und dem schnellen Matching liegen muss, da der Bedarf an Fachkräften trotz schwacher Konjunktur hoch bleibt.

Branchenübergreifende Differenzierung:

- Dienstleistungen und Handel: Während der Konsum durch die stabilisierte Inflation leichte Impulse erfährt, leidet der Einzelhandel unter dem Strukturwandel. Hier unterstützen wir durch gezielte Umorientierung und Coaching.
- Bauwirtschaft und Industrie: Diese Sektoren stehen unter dem Druck hoher Zinsen und Transformationskosten. Wir beobachten hier eine Konsolidierungsphase, die verstärkt Beratungsbedarf für Arbeitnehmer in der beruflichen Neuorientierung auslöst.
- Exportorientierung und globale Risiken: Da viele Betriebe im Landkreis stark mit den Märkten in München und Augsburg sowie dem internationalen Export verflochten sind, wirken sich globale Handelshemmnisse und geopolitische Spannungen unmittelbar auf die lokale Auftragslage aus.

⁴ <https://www.ihk-muenchen.de/ihk/Konjunktur/KonjunkturberichtJahresbeginn2026.pdf>

Die konjunkturelle Lage im Jahr 2026 verlangt vom Jobcenter Landsberg am Lech eine hohe Agilität. Wir müssen einerseits auf drohende Freisetzungen in kriselnden Branchen reagieren und gleichzeitig die Chancen in Wachstumsbereichen (wie Gesundheit, Logistik und regenerative Energien) nutzen. Unser Ziel ist es, durch präventive Beratung und passgenaue Weiterbildung die Brücke zwischen dem Bestand an Arbeitsuchenden und dem trotz Flaute vorhandenen Arbeitskräftebedarf der regionalen Wirtschaft zu schlagen.

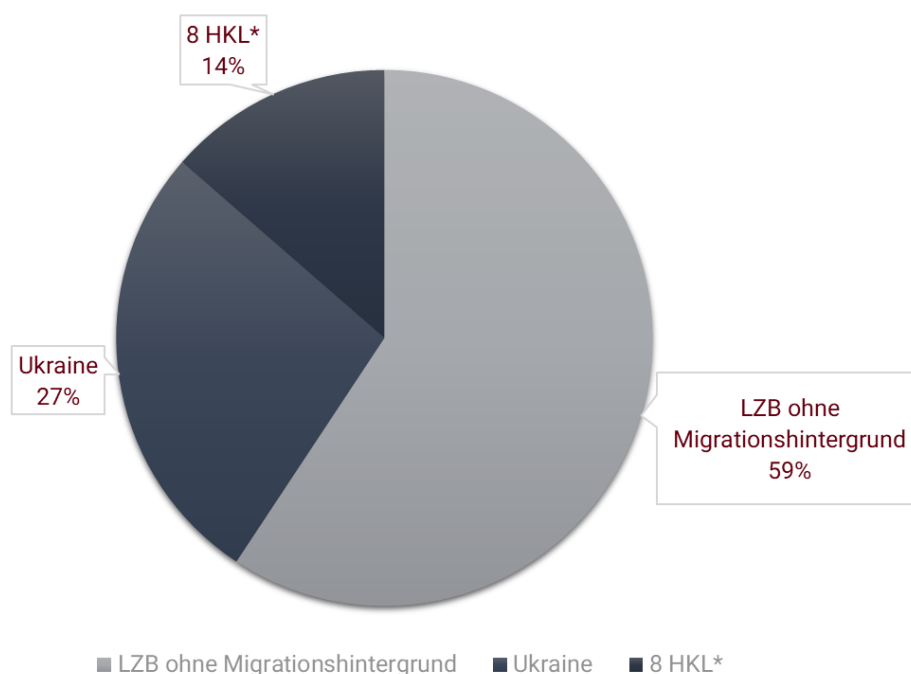
3.3 Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Landsberg am Lech ist durch ein kontinuierliches Wachstum geprägt, das insbesondere durch Zuwanderung getragen wird. Gleichzeitig ist ein Anstieg des Durchschnittsalters zu beobachten, was auf den demografischen Wandel hinweist.

Die zunehmende Diversität der Bevölkerung spiegelt sich auch in der Kundenstruktur des Jobcenters wider. Insbesondere der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ist hoch und stellt besondere Anforderungen an die Integrationsarbeit.

5

Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden mit Migrationshintergrund
im Berichtsmonat 02/2026

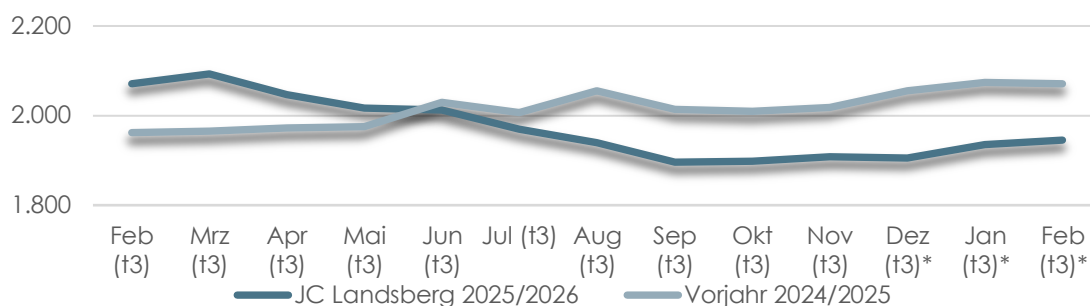


⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden mit Migrationshintergrund, Berichtsmonat Februar 2026

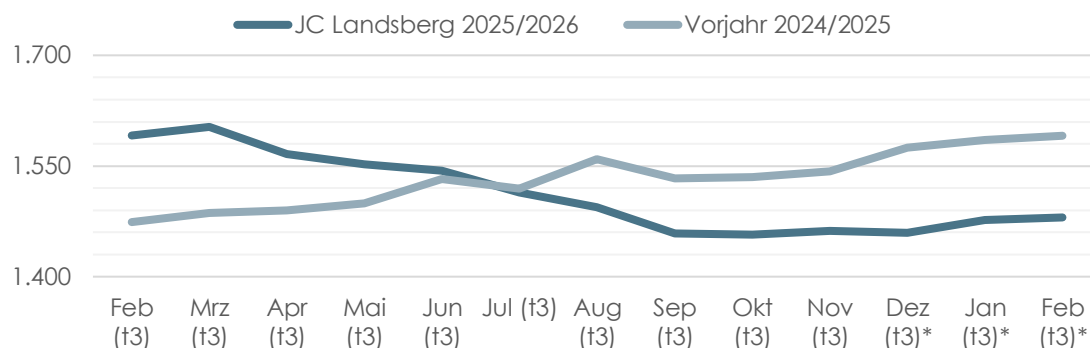
3.4 Kundenstruktur und Entwicklung im Jobcenter

Die Entwicklung der Kundenstruktur im Jobcenter Landsberg am Lech verdeutlicht die beschriebenen Herausforderungen. Im Berichtsmonat Februar 2026 werden insgesamt 1.945 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in 1.481 Bedarfsgemeinschaften betreut. Dabei ist ein Anstieg der Bedarfsgemeinschaften zu verzeichnen, was auf eine zunehmende Inanspruchnahme von Leistungen der Grundsicherung hinweist.⁶

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Landsberg am Lech



Bedarfsgemeinschaften in Landsberg am Lech



Besonders auffällig ist die Entwicklung im Bereich der Langzeitleistungsbeziehenden. Mit 919 Personen ist hier im Februar 2026 ein Anstieg von 5,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahreswert festzustellen. Dies zeigt deutlich, dass sich Hilfebedürftigkeit zunehmend verfestigt und Integrationsprozesse langfristiger angelegt werden müssen.

Auch die Qualifikationsstruktur stellt eine Herausforderung dar. Der Anteil von Kundinnen und Kunden ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist weiter gestiegen, was die Integrationschancen erheblich beeinflusst. Gleichzeitig wächst der Anteil von

⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bedarfsgemeinschaften und Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, Berichtsmonat Februar 2026

Alleinerziehenden sowie von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund, die jeweils spezifische Unterstützungsbedarfe aufweisen.

Diese Entwicklungen führen dazu, dass die Integrationsarbeit zunehmend individueller, intensiver und ressourcenaufwendiger gestaltet werden muss.

3.5 Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die geplante Einführung einer neuen Grundsicherung für Arbeitsuchende wird die Arbeit im Jobcenter maßgeblich beeinflussen. Die stärkere Betonung von Vermittlung und Aktivierung, verpflichtende Erstgespräche sowie zusätzliche Prüfanforderungen im Leistungsbereich führen zu einer weiteren Verdichtung der Anforderungen.

Für die Praxis bedeutet dies insbesondere, dass Beratungsprozesse noch strukturierter und verbindlicher gestaltet werden müssen. Gleichzeitig steigt der Bedarf an einer engen Verzahnung von Leistungsgewährung und Integrationsarbeit, um sowohl den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden als auch die Kundinnen und Kunden effektiv zu unterstützen.

Diese Entwicklungen unterstreichen die Notwendigkeit, Prozesse weiter zu optimieren und gleichzeitig die Qualität der Beratung zu sichern.

4. Strategische Zielausrichtung 2026

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Rahmenbedingungen verfolgt das Jobcenter Landsberg am Lech im Jahr 2026 eine klar ausgerichtete Strategie, die auf Wirksamkeit, Nachhaltigkeit und Kundenzentrierung basiert.

Zentrale Zielsetzung ist die Reduzierung der Hilfebedürftigkeit durch eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Dabei wird der Fokus nicht ausschließlich auf die Anzahl von Integrationen gelegt, sondern insbesondere auf deren Qualität und Stabilität.

Die aktuellen Kennzahlen zeigen, dass bereits positive Entwicklungen erzielt werden konnten. So konnte die Zahl der Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesteigert werden. Auch die Nachhaltigkeit der Integrationen hat sich verbessert, was darauf hindeutet, dass die Maßnahmen zunehmend wirksam greifen.

Gleichzeitig zeigen die Kennzahlen auch bestehende Herausforderungen auf. Insbesondere im Bereich der Qualifizierung sowie bei der Nutzung digitaler Angebote besteht weiterhin Entwicklungsbedarf. Auch die Prozesskennzahlen im Bereich der Erstberatung verdeutlichen, dass weitere Optimierungen erforderlich sind.

Vor diesem Hintergrund richtet das Jobcenter seine strategischen Schwerpunkte auf folgende Handlungsfelder aus:

- Die Weiterentwicklung der Beratungsprozesse steht im Mittelpunkt der strategischen Ausrichtung. Mit der Einführung des Kundenkontaktdichtekonzeptes wird eine strukturierte und verbindliche Betreuung sichergestellt. Ziel ist es, Integrationsprozesse frühzeitig zu initiieren, kontinuierlich zu begleiten und effizient zu steuern.
- Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Sicherstellung der Existenzsicherung. Eine schnelle und zuverlässige Leistungsgewährung ist die Grundlage für eine erfolgreiche Integrationsarbeit. Hier konnten bereits Verbesserungen erzielt werden, die im weiteren Verlauf stabilisiert und ausgebaut werden sollen.
- Die Förderung von Qualifizierung gewinnt angesichts der steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes weiter an Bedeutung. Ziel ist es, die Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu erhöhen und diese stärker an den Bedarfen des Arbeitsmarktes auszurichten.
- Parallel dazu wird die Digitalisierung konsequent weiterentwickelt. Die Nutzung digitaler Zugangswege soll gesteigert und als selbstverständlicher Bestandteil der Kundenkommunikation etabliert werden. Dabei steht insbesondere die Jobcenter-App im Fokus.
- Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Netzwerkpartnern wird weiter intensiviert. Ziel ist es, passgenaue Integrationslösungen zu entwickeln und neue Formate zur Vermittlung zu etablieren.
- Nicht zuletzt wird auch die interne Organisation weiterentwickelt. Die Sicherstellung einer stabilen Personalsituation, die Verbesserung der Einarbeitung sowie die Stärkung der Führung sind zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung der strategischen Ziele.

4.1. Gute Integrationsarbeit durch Präsenzvermittlung im Neukundenprozess

Ein zentraler strategischer Baustein im Jahr 2026 ist die konsequente Umsetzung der Präsenzvermittlung. Der Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass der Einstieg in den Integrationsprozess entscheidend für dessen weiteren Verlauf ist. Verzögerungen oder Unklarheiten in dieser Phase führen häufig zu längeren Verweildauern im Leistungsbezug. Die Präsenzvermittlung setzt genau hier an. Ziel ist es, jeder Kundin und jedem Kunden unmittelbar nach Antragstellung einen schnellen, strukturierten und qualitativ hochwertigen Erstkontakt zu ermöglichen.

Das Erstgespräch übernimmt dabei mehrere Funktionen gleichzeitig:

- **Diagnosefunktion** – Erfassung der Ausgangssituation
- **Steuerungsfunktion** – Festlegung der nächsten Schritte
- **Lotsenfunktion** – Weiterleitung in die richtigen Prozesse

Das strukturierte Erstgespräch übernimmt dabei eine Lotsenfunktion. Es dient der Erhebung des individuellen Unterstützungsbedarfs sowie der Festlegung konkreter Integrationsschritte. Die Differenzierung nach Fallgruppen ermöglicht eine zielgerichtete Bearbeitung und erhöht die Effizienz der Prozesse. Dabei werden erste Themen zum Lebenslauf, Arbeitssuche, Spracherwerb, gesundheitliche Klärung, Elternzeit oder Schule geklärt.

4.2. Kundenkontaktdichtekonzept

Mit Wirkung zum 01.02.2026 hat das Jobcenter Landsberg am Lech ein umfassendes Kundenkontaktdichtekonzept eingeführt, das die Beratungsaktivität als zentralen Erfolgsfaktor im Integrationsprozess systematisch stärkt und weiterentwickelt. Die Beratungsaktivität der Integrationsfachkräfte stellt einen wesentlichen Hebel für eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt dar. Dabei wird der Fokus bewusst nicht ausschließlich auf die Quantität, sondern insbesondere auf die Qualität der Beratung gelegt.



Das Konzept verfolgt das Ziel, den Mitarbeitenden eine verlässliche Orientierung für die Ausgestaltung von Kundenkontakten zu geben und sie gleichzeitig in ihrer professionellen Einschätzungsfähigkeit zu stärken. Insbesondere bei unvorhergesehenen Ereignissen oder Belastungsspitzen soll die Handlungsfähigkeit jederzeit gewährleistet bleiben.

Neben klar definierten Mindeststandards zur Kontaktdichte beinhaltet das Konzept daher auch verbindliche Leitplanken zur Ausgestaltung der Beratung (Kontaktart, Beratungsort), zur strukturierten Dokumentation sowie zum Ausfallmanagement. Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen und bedarfsgerechten Begleitung werden

Mindestkontaktdichten festgelegt, die sich an der individuellen Integrationsprognose sowie an spezifischen Kundengruppen orientieren.

Grundsätzlich gilt: Jeder persönliche Kontakt ist zielgerichtet auszugestalten und beinhaltet ein konkretes, auf die individuelle Situation abgestimmtes Unterstützungsangebot.

Die definierten Kontaktrhythmen reichen – je nach Kundengruppe – von monatlichen Kontakten (z. B. bei marktnahen Kundinnen und Kunden oder Jugendlichen unter 25 Jahren) bis hin zu längeren Intervallen bei stabileren Integrationsverläufen. Gleichzeitig bleibt es Aufgabe der Integrationsfachkräfte, im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung die Kontaktdichte bei Bedarf zu erhöhen.

Damit einhergehend gibt es verbindliche Standards für eine strukturierten Terminierung über das IT-Verfahren ATV. Ziel ist eine verlässliche und transparente Steuerung der Beratungskapazitäten. Dabei gilt der Grundsatz, dass rund 60 % der Arbeitszeit für den direkten Kundenkontakt vorgesehen sind – unabhängig davon, ob dieser in Präsenz oder per Videoberatung erfolgt. Die Anzahl der wöchentlichen Beratungstermine orientiert sich am jeweiligen Arbeitszeitmodell.

Durch eine differenzierte Planung der Gesprächsdauer – längere Zeitfenster für Erstgespräche und komplexe Anliegen, kürzere Intervalle für Folgekontakte – wird eine effiziente und gleichzeitig qualitativ hochwertige Beratung ermöglicht.

Das Konzept trägt den unterschiedlichen Lebenslagen der Kundinnen und Kunden Rechnung und ermöglicht flexible Beratungsformate. Neben der klassischen Präsenzberatung im Jobcenter wird insbesondere die Videoberatung gezielt ausgebaut, um Zugangsbarrieren zu reduzieren und kurzfristige Kontakte zu erleichtern.

Darüber hinaus sind aufsuchende Beratungsformate sowie Gespräche bei Netzwerkpartnern oder Maßnahmeträgern ausdrücklich vorgesehen, um die Integrationsarbeit noch stärker am individuellen Bedarf auszurichten.

Ein zentraler Bestandteil des Konzepts ist die verbindliche Dokumentation aller qualifizierten Beratungskontakte im IT-Fachverfahren VerBIS. Die Dokumentation dient dabei nicht nur dem Nachweis der Beratungsaktivität, sondern insbesondere der strukturierten Steuerung des Integrationsprozesses. Sie bildet die Grundlage für Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Qualitätssicherung im Beratungsprozess.

Zur Sicherstellung einer hohen Termintreue und effizienten Nutzung der Beratungszeit setzt das Konzept sowohl auf präventive als auch auf aktive Maßnahmen im Ausfallmanagement. Durch frühzeitige Terminvereinbarungen, den Einsatz digitaler Erinnerungsfunktionen sowie eine flexible Nutzung freier Zeitfenster sollen Ausfallquoten minimiert werden. Gleichzeitig wird durch teaminterne Vertretungsregelungen sichergestellt, dass insbesondere prioritäre Anliegen auch bei Ausfällen von Mitarbeitenden weiterhin bearbeitet werden können.

4.3 Job-Turbo und Migration

Ein wesentlicher Teil der strategischen Ausrichtung liegt in der konsequenten Weiterentwicklung der Integrationsarbeit für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund.



Der hohe Anteil dieser Kundengruppe im Landkreis Landsberg am Lech macht deutlich, dass es sich hierbei nicht mehr um eine spezielle Zielgruppe handelt, sondern um einen zentralen Bestandteil der Integrationsarbeit.

Der Job-Turbo hat sich in diesem Kontext als wirkungsvolles Instrument etabliert und wird im Jahr 2026 konsequent weitergeführt.



Besonders hervorzuheben sind dabei die Ansätze:

- frühzeitige Integration in Beschäftigung
- paralleler Aufbau von Sprach- und Fachkompetenzen
- langfristige Entwicklungsperspektiven

Diese Ansätze stellen eine bewusste Abkehr von rein vorbereitenden Maßnahmen dar und tragen dazu bei, Integrationsprozesse deutlich zu beschleunigen.

Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren und wird durch neue Formate und Angebote ergänzt.

4.4 Taskforce Vermittlung

Ein innovativer Bestandteil der Integrationsstrategie ist die Einführung der **Taskforce Vermittlungsfachkräfte** im Arbeitgeberservice. Mit dem gezielten Einsatz eines ukrainischen Kollegen wird ein neuer Ansatz verfolgt, der auf die Überwindung von Sprach- und Kulturbarrieren abzielt.



Die Taskforce wirkt dabei auf mehreren Ebenen

- direkte Unterstützung im Kundengespräch
- Übersetzung und Einordnung von Qualifikationen
- Vermittlung zwischen Kunden und Kundinnen sowie Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen

Besonders relevant ist dieser Ansatz für Kundengruppen

- mit geringen Deutschkenntnissen
- am Ende von Integrationskursen
- mit unklaren beruflichen Perspektiven

Die Taskforce ergänzt die bestehende Integrationsarbeit und trägt dazu bei, zusätzliche Integrationen zu realisieren.

4.5 Arbeitgeberorientierte Formate

Ein weiterer strategischer Schwerpunkt liegt in der Entwicklung neuer Vermittlungsformate. Klassische Vermittlungsprozesse stoßen zunehmend an ihre Grenzen, insbesondere bei Kunden und Kundinnen mit Vermittlungshemmnissen.

Deshalb werden neue Formate etabliert, die stärker auf direkte Begegnung und praktische Erfahrung setzen. Ein Beispiel hierfür ist die geplante **Jobbörse „Rund ums Zuhause“**, bei der die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen aus Bereichen wie Hauswirtschaft, Reinigung, Garten- und Landschaftsbau sowie Handwerk gezielt mit passenden Kunden und Kundinnen zusammengebracht werden. Ziel dieser Formate ist der Abbau von Hemmschwellen, direkter Austausch und unmittelbares Matching.



4.6 Übergang Schule – Beruf

Ein besonderes Augenmerk legt das Jobcenters Landsberg weiterhin auf, den Übergang von Schule und Beruf. Dieser muss möglichst reibungslos gestaltet werden. Gerade hinsichtlich der zu berücksichtigenden Zielgruppe der Kund*innen des SGBII ist das von besonderer Bedeutung. Hier wird der Grundstein der tragfähigen beruflichen Zukunft der jungen Menschen gelegt.

Daher erfolgt eine unverzügliche Kontaktaufnahme ab dem Zeitpunkt der Erwerbspersoneneigenschaft. Eine enge Verzahnung und Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern wie der lokalen Berufsschule, der lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) oder auch des Jugendamtes ist dazu unerlässlich.



Insbesondere bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund besteht bereits während der laufenden Berufsintegrationsklasse (BIK) Kontakt zu den jeweiligen Akteuren an der Berufsschule, um ggf. noch weiteren Unterstützungsbedarf beim Spracherwerb sowie bei der beruflichen Orientierung auszumachen. Auch durch die engmaschige Kommunikation mit der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) der Agentur für Arbeit können Berufswünsche der Schulabgänger gezielt in der Beratung des Jobcenters aufgegriffen und weiterverfolgt werden.

Während des Verlaufs einer Ausbildung unterstützt das Jobcenter Landsberg durch das Angebot der Assistierten Ausbildung (AsA flex). Auszubildende mit fachlichen Defiziten werden hier durch gezielten individuellen Aufbauunterricht unterstützt, um so den Ausbildungserfolg zu gewährleisten.

Jugendliche mit komplexem persönlichem Hintergrund können alternativ über die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) gefördert werden. Ziel ist der Erwerb eines am Arbeitsmarkt anerkannten Berufsabschlusses. Hervorzuheben bei der BaE ist die zusätzliche sehr intensive sozialpädagogische Unterstützung der Auszubildenden durch den Bildungsträger, um so frühzeitig negative Entwicklungen im Ausbildungsverlauf erkennen und einem Ausbildungsabbruch vorbeugen zu können.

4.6.1 Junge Menschen im 13. Änderungsgesetz der Grundsicherung

Vor dem Hintergrund des 13. Änderungsgesetzes der Grundsicherung fühlen wir uns in unserer bisherigen Strategie gestärkt. Wir werden daher den Fokus weiterhin auf die Nutzung der Unterstützungsmöglichkeiten des SGBII legen. Der Gesetzgeber hat für die Kundengruppe der unter 30-jährigen mit gutem Grund eine wichtige Ausnahme des „neuen Vermittlungsvorrangs“ verankert. Wenn eine Qualifizierung (z. B. eine Ausbildung oder Umschulung) eine langfristige und nachhaltige Integration eher verspricht als eine schnelle Arbeitsaufnahme, kann das Jobcenter weiterhin die Förderung bevorzugen. Die nachhaltige Integration bleibt also weiterhin unser zentraler Auftrag. Diesen werden wir bei dieser besonderen Fokusgruppe auf die Aufnahme von dualen Ausbildungsverhältnissen legen.⁷



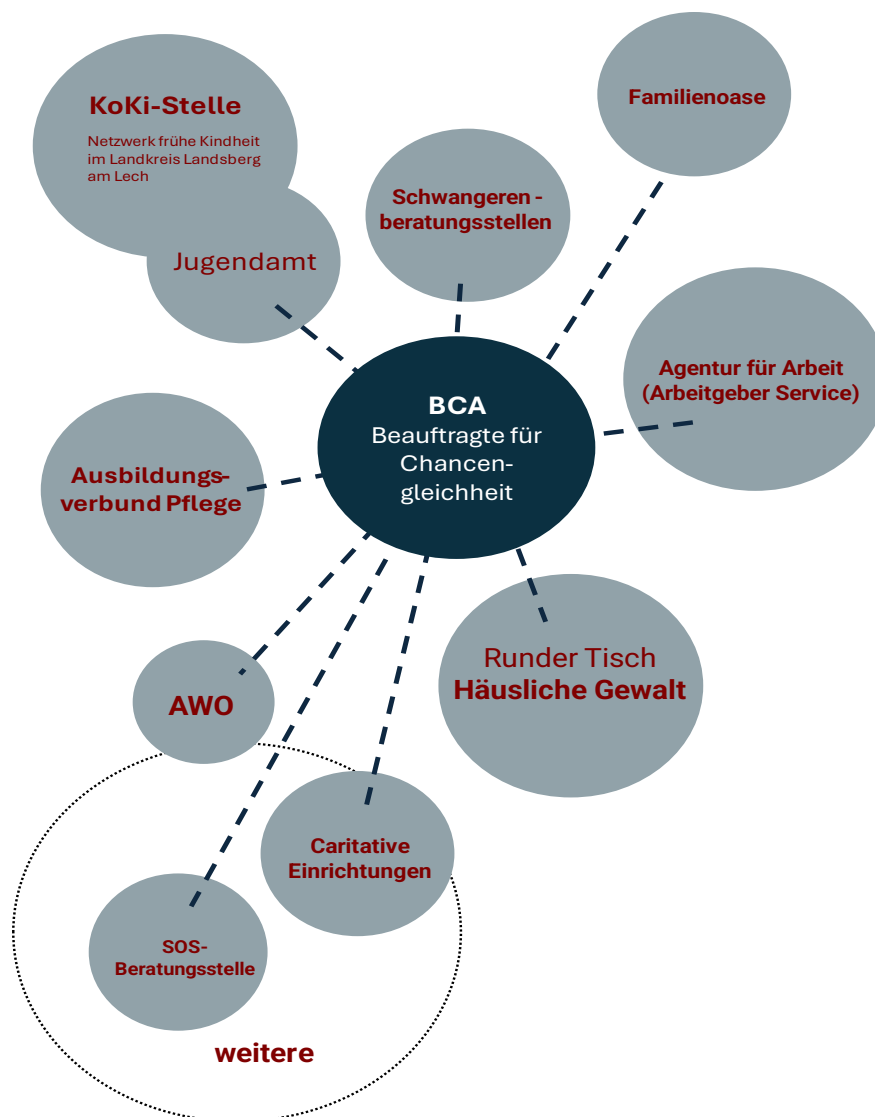
⁷ Ein Beitrag von Benedikt Löbl, Teamleiter der Arbeitsvermittlung und stellvertretender Geschäftsführer im Jobcenter Landsberg am Lech

4.7 Arbeitsmarktprogramm Frauen

Das Jobcenter Landsberg am Lech versteht die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit Aller als durchgängiges Prinzip bei der Aufgabenerledigung. Gute Beratung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist essentiell um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen mit Familienpflichten und deren existenzsichernde Beschäftigung zu fördern.

Im Jobcenter Landsberg am Lech unterstützt die Integrationsfachkraft (IFK) für Alleinerziehende intensiv durch engmaschige Beratung die Alleinerziehenden mit dem Ziel die Erwerbsbeteiligung dieser Kundengruppe zu erhöhen.

Im externen Kundenkontext pflegt die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) zur Unterstützung unserer Kundinnen und Kunden lokale Netzwerke. Sie steht im proaktiven Austausch insbesondere mit folgenden lokalen Akteuren:



Die durch die Netzwerkarbeit gewonnenen Kenntnisse nutzt die BCA um den Kundinnen und Kunden als Lotsin bei schwierigeren Lebensumständen zu unterstützen. Die Zusammenarbeit im Netzwerk soll weiterhin vertieft werden, um auf kurzen Wegen zum Nutzen der Kundinnen und Kunden möglichst viele Informationen und Ansprechpartner*innen zu generieren.

Ihre Beratungsdienstleistung bietet die BCA auch außerhalb des behördlichen Umfelds erfolgreich an. In Kooperation mit der Familienoase Landsberg findet monatlich eine freie Sprechstunde statt, welche stets gut besucht ist.

8

Die BCA ist im internen Kundenkontext für die Beratung von Frauen und Männern während der Elternzeit befasst. Ziel dieser Beratungen ist, den Fokus auf eine möglichst kurze Dauer der Elternzeit zu legen und den beruflichen Wiederestieg in den Beruf nach Ende der Familienphase zu begleiten. Durch eine frühzeitige, durchgängige und gute Beratung der Erziehenden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den vorhandenen Förderangeboten sollen Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug verhindert werden. Dem Arbeits- und Fachkräftemangel soll entgegengewirkt werden.

Programme wie BEA, INA, MyTurn und Betreuungsassistenz bieten gezielte Qualifizierung und Unterstützung.⁹



⁸ Bild: Julian Leitenstorfer, Landratsamt Landsberg am Lech

⁹ Ein Beitrag von Franziska Menter, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

BEA – Bildung, Empowerment, Ankommen

Das Projekt BEA richtet sich an Menschen mit Migrationshintergrund und verbindet Sprachförderung mit fachlicher Qualifizierung. Ziel ist es, die Teilnehmenden gezielt auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und den Übergang in Beschäftigung zu erleichtern.

INA – Integration und Wiedereinstieg

Das Projekt INA unterstützt insbesondere Personen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Neben digitalen Kompetenzen werden auch Bewerbungsfähigkeiten gestärkt und Kontakte zu Arbeitgebern aufgebaut.

MyTurn – Frauen mit Migrationserfahrung

Das Programm MyTurn richtet sich gezielt an Frauen mit Migrationserfahrung. Durch individuelle Begleitung, Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie enge Netzwerkarbeit wird die Integration dieser Zielgruppe nachhaltig gefördert.

Betreuungsassistenz nach § 53b SGB XI

Die Qualifizierung zur Betreuungsassistenz bietet eine konkrete Perspektive im Pflegebereich. Sie verbindet Theorie und Praxis und ermöglicht einen direkten Einstieg in ein stark nachgefragtes Berufsfeld.



5. Digitalisierung

Die digitale Transformation verfolgt mehrere zentrale Ziele:

- Entlastung der Mitarbeitenden
- Beschleunigung von Prozessen
- Verbesserung der Servicequalität
- Erhöhung der Zugänglichkeit für Kund*innen

Dabei wird ein klarer Ansatz verfolgt. Und zwar „Digital First – aber nicht Digital Only“. Das bedeutet, dass digitale Angebote zum Standard werden und persönliche Unterstützung dort erhalten bleibt, wo sie notwendig ist. Die Digitalisierung im Jobcenter Landsberg am Lech ist im Jahr 2026 kein Einzelprojekt mehr, sondern ein integraler Bestandteil der Organisationsentwicklung.

Sie trägt maßgeblich dazu bei:

- Prozesse effizienter zu gestalten
- Ressourcen gezielter einzusetzen
- die Qualität der Dienstleistung zu verbessern



Die Nutzung digitaler Angebote durch Kunden und Kundinnen wird im Jobcenter Landsberg am Lech aktiv gefördert. Besondere Bedeutung kommt dabei der Jobcenter-App zu, die einfache Kommunikation ermöglicht, Informationen bereitstellt und Veranstaltungen sichtbar macht. Ziel ist es, papierbasierte Prozesse schrittweise zu reduzieren und durch digitale Lösungen zu ersetzen. Dies führt zu kürzeren Bearbeitungszeiten, damit einhergehenden geringeren Kosten und effizienteren Abläufen.

Gleichzeitig wird berücksichtigt, dass nicht alle Kunden und Kundinnen gleichermaßen von digitalen Angeboten profitieren können. Die Herausforderung besteht darin, die Nutzung weiter zu steigern und gleichzeitig niedrighschwellige Unterstützungsangebote bereitzustellen.

5.1 Digitalisierung der Eingangszone – der erste Kontakt wird digitaler

Die Eingangszone wird im Jahr 2026 gezielt weiterentwickelt und stärker digital ausgerichtet.

Konkret werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Einführung von Kunden-WLAN
- Nutzung von Tablets für Kund*innen
- Einsatz von Scannern zur direkten Digitalisierung von Unterlagen

Diese Maßnahmen ermöglichen eine unmittelbare digitale Antragstellung, die Reduzierung von Medienbrüchen und eine schnellere Bearbeitung.

5.1 Der Digi-Schein – Verbindlichkeit in der Mitarbeiterqualifizierung

Ein zentrales Instrument zur Umsetzung der Digitalisierung ist die Einführung des Digi-Scheins.

Der Digi-Schein ist weit mehr als ein Schulungskonzept. Er stellt ein verbindliches Qualifizierungsinstrument dar, das einheitliche Wissensstandards schafft, Orientierung bietet und Verbindlichkeit herstellt. Für jede Rolle im Jobcenter existiert ein spezifischer Lernplan, der festlegt welche Inhalte vermittelt werden, in welchem Zeitraum diese zu erlernen sowie wie der Wissenstransfer erfolgt.

Die Führungskräfte übernehmen dabei eine zentrale Rolle in der Umsetzung zur Steuerung des Lernprozesses, der Nachhaltung der Fortschritte und der Integration in den Arbeitsalltag.

6. Jahresplanung

Die Steuerung der Zielerreichung erfolgt auf Basis eines datenbasierten Ansatzes. Die relevanten Kennzahlen werden regelmäßig analysiert und in die Steuerung einbezogen. Dabei wird ein besonderer Fokus auf die Wirksamkeit der Maßnahmen gelegt.

6.1 Finanzielle Rahmenbedingungen

Das diesjährige Globalbudget für das Jobcenter Landsberg am Lech, beträgt insgesamt 4.895.580,00 Euro. Für Verwaltungsausgaben stehen 2.831.059,00 Euro zur Verfügung. Hinzu kommt ein kommunaler Finanzierungsanteil von 15,2 %. Dies macht 708.344 Euro aus. Neben überwiegend Personal- und Infrastrukturkosten werden hieraus operative Serviceleistungen wie ärztliche und psychologische Begutachtungen sowie, das Servicecenter, das Inkasso, Mieten und Sachkosten bestritten.

Das Eingliederungsbudget sind 2.064.521 Euro. Ausgehend von einem zu erwartenden Umschichtungsbetrag werden die Verwaltungskosten sich reduzieren. Dennoch orientiert sich der Mitteleinsatz den Bedürfnissen unserer Bürgerinnen und Bürger. Dabei beachten wir die Haushaltsgrundsätze von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit unter Berücksichtigung unserer geschäftspolitischen Handlungsfelder.

(potentielle) Veränderung der Finanzsituation 2026 gegenüber 2025

10

	2025	2026	Differenz absolut	Differenz in %
Globalbudget - Zuteilungsbetrag *)	4.466.563 €	4.895.580 €	429.017 €	9,6%
* davon EGL gesamt - Zuteilungsbetrag *)	1.799.420 €	2.064.521 €	265.101 €	14,7%
* davon VK - Zuteilungsbetrag *)	2.667.143 €	2.831.059 €	163.916 €	6,1%

	2025	2026	Differenz absolut	Differenz in %
Geplantes VK-Ausgabevolumen **)	4.227.648 €	4.729.664 €	502.016 €	11,9%
* davon VK-Zuteilungsbetrag *)	2.667.143 €	2.831.059 €	163.916 €	6,1%
* davon Kommunalen Finanzierungsanteil **)	618.077 €	708.344 €	90.267 €	14,6%
* davon Umschichtung aus EGL ***)	942.428 €	1.190.261 €	247.833 €	26,3%
in % am EGL-Zuteilungsbetrag	52,4%	57,7%		

	2025	2026	Differenz absolut	Differenz in %
Mittelzuteilung EGL gesamt *)	1.799.420 €	2.064.521 €	265.101 €	14,7%
- abzüglich Umschichtung VK ***)	942.428 €	1.190.261 €	247.833 €	26,3%
in % am EGL-Zuteilungsbetrag	52,4%	57,7%		
- abzüglich Bindungen aus Vorjahren ****)	328.554 €	270.957 €	-57.597 €	-17,5%
Rest für EGL-Neugeschäft	528.437 €	603.303 €	74.866 €	14,2%
in % am EGL-Zuteilungsbetrag	29,4%	29,2%		

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit, Finanzauswertungen JC Landsberg am Lech, Januar 2026

6.2 Ressourcenplanung von Eingliederungsleistungen

Der Einsatz der Eingliederungsmittel im Jobcenter Landsberg am Lech erfolgt zielgerichtet und orientiert sich an den Rahmenbedingungen des regionalen Arbeitsmarktes sowie an den geschäftspolitischen Zielsetzungen des Hauses. Gleichzeitig werden die individuellen Förderbedarfe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten konsequent berücksichtigt.

Ausgangspunkt für die Ausgestaltung des Instrumenteneinsatzes ist die Struktur des Kundenpotenzials. Diese bildet die Grundlage für die Auswahl, Gewichtung und Kombination der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Zur Sicherstellung einer wirksamen und bedarfsgerechten Förderung wird ein ganzheitlicher Instrumentenmix verfolgt. Dieser umfasst sowohl die aus dem Eingliederungsbudget nach dem SGB II finanzierten Maßnahmen als auch ergänzende Förderangebote Dritter, insbesondere Programme des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Flankierend werden die sozialintegrativen Leistungen der Kommune gemäß § 16a SGB II systematisch in die Integrationsstrategie eingebunden. In enger Kooperation mit kommunalen Partnern und Trägern vor Ort werden zudem ESF-geförderte Projekte aktiv genutzt, um zusätzliche Unterstützungsangebote für die Leistungsberechtigten zu erschließen.

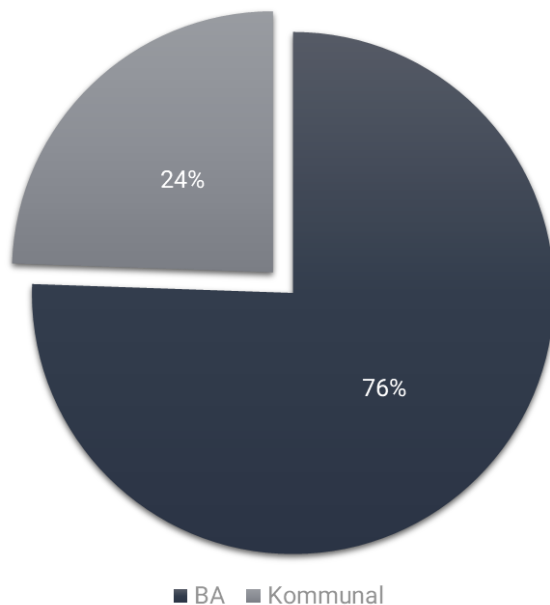
Eine verbindliche Maßnahme- und Eintrittsplanung stellt Transparenz für die Mitarbeitenden sicher und bietet Orientierung im operativen Vermittlungs- und Beratungsgeschäft. Gleichzeitig bildet sie die Grundlage für die Gewinnung eines geeigneten Maßnahmeträgers für das geplante „Eventcoaching“, sowie für die unterjährige Steuerung und Nachhaltung der Umsetzung. Abweichungen werden im Rahmen eines kontinuierlichen Controllings frühzeitig erkannt und entsprechend gesteuert.

6.3 Personal und Organisation

Die Personalsituation konnte im Jahr 2025 stabilisiert werden. Gleichzeitig bleibt die Weiterentwicklung des Onboardings ein zentraler Schwerpunkt. Die Qualifizierungen und Einarbeitungen fordern weiterhin Ressourcen, wodurch eine so kleine Organisationseinheit, wie das Jobcenter Landsberg am Lech an die Grenzen der Kompensation von fehlenden Kompetenzen gelangt. Dies führt sowohl bei der Bewältigung des Volumens als auch bei den Qualitätsanforderungen fortführend zu Belastungsspitzen. Ziel ist es, Mitarbeitende langfristig zu binden und die Qualität der Arbeit nachhaltig zu sichern.

Im Berichtsmonat Februar 2026 sind im Jobcenter Landsberg am Lech 36 Personen der BA beschäftigt und 12 Personen der Kommune.

11



Gemeinsam mit der **Internen Beratung** haben wir 2026 das Ziel ein Onboarding-Konzept für unser Jobcenter zu entwickeln. Durch dieses Konzept sollen die Mitarbeitenden in Einarbeitungsphasen neuer Kollegen und Kolleginnen diese zusätzliche Belastungssituation effizienter und zielgerichteter steuern. Es soll eine gute Qualität der Einarbeitung angestrebt werden, um Orientierung, Struktur und Handlungssicherheit herstellen zu können. Damit einhergehend ist es auch wichtig ein Wissensmanagement zu etablieren, welches nachhaltig alle Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit unterstützt. Dies kann durch gut ausgearbeitete Arbeitshilfen und zentrale Ablageorte passieren unterstützt werden. Perspektivisch soll so eine hohe Fluktuation von Mitarbeitenden entgegengewirkt werden.

¹¹ Bundesagentur für Arbeit, Personalauswertung, Berichtsmonat Februar 2026

Geschäftsführung

DsB

Datenschutz -
beauftragter

GleiB

Gleichstellungs -
beauftragte

SbV

Schwerbehinderten -
vertretung
(nicht besetzt)

BCA

Beauftragte für
Chancengleichheit am
Arbeitsmarkt

BdG

Büro der
Geschäftsführung

SGG

Sozialgerichtsgesetz

OwiG

Ordnungswidrig -
keiten

Teamleitung

Leistung

Unterhalt

Teamleitung

Arbeitsvermittlung
Unter 25-Jährige

Arbeitsvermittlung
Über 25-Jährige

Fallmanagement

Arbeitgeber-Service

Teamleitung

Eingangszone

Arbeitgeber-Träger -
Team

7. Schlusswort

Das Jahr 2026 stellt das Jobcenter Landsberg am Lech vor anspruchsvolle Herausforderungen. Die zunehmende Komplexität des Arbeitsmarktes, steigende Anforderungen und begrenzte Ressourcen erfordern eine klare strategische Ausrichtung und eine konsequente Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen.

Gleichzeitig bieten sich Chancen, die durch gezielte Maßnahmen genutzt werden können. Durch eine konsequente Ausrichtung an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden, eine stärkere Fokussierung auf Qualifizierung sowie eine enge Zusammenarbeit mit den Partnern kann ein wesentlicher Beitrag zur Stabilität des regionalen Arbeitsmarktes geleistet werden.

Das Jobcenter Landsberg am Lech stellt sich diesen Herausforderungen mit dem Ziel, auch unter veränderten Rahmenbedingungen eine wirksame und nachhaltige Integrationsarbeit zu leisten.