Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2026

nach § 44c Abs. 6 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)







Impressum

Herausgeber	Jobcenter Gifhorn Ribbesbütteler Weg 2 38518 Gifhorn
Verantwortlich	Andreas Standop, Geschäftsführer
Internet	www.jobcenter-gifhorn.de
Stand	23. Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort 4

II. Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt 5

II.1 Nationale Rahmenbedingungen 5

II.2 Regionale Rahmenbedingungen im Landkreis Gifhorn 5

II.2 Vier von fünf Erwerbstätigen in Gifhorn sind Fachkräfte 7

II.3 Ingenieurbüros, verarbeitendes Gewerbe und Handel sind Gifhorns Leitbranchen 8

II.4 Der Ausbildungsmarkt ist für Bewerber enger geworden 8

II.5 Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt in Gifhorn 9

II.6 Chancen für den Arbeitsmarkt in Gifhorn 9

II.7 Risiken für den Arbeitsmarkt in Gifhorn 10

II.8 Fazit für Gifhorn 10

III. Kundenprofile und Handlungsbedarfe 10

IV. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen 11

IV.1 Langzeitleistungsbezieherinnen und Langzeitleistungsbezieher 12

IV.2 Jüngere Kundinnen und Kunden unter 25 Jahren (U25) 13

IV.3 Anerkannte Flüchtlinge 14

IV.4 Alleinerziehende 15

IV.5 Frauen 17

IV.6 Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen 19

IV.7 Beschäftigungsorientiertes und sozialintegratives Fallmanagement 20

V. Integrationsorientierte Projekte des Jobcenters Gifhorn 22

V.1 Werkakademie (Die Akademie im Steinweg) 23

V.2 Jugendberufsagentur (JBA) 24

V.3 Projekt Alleinerziehende (GiB GAS) 24

V.4 Arbeitgeberorientierte Vermittlung (AgoV) 25

V.5 Sprachkurskoordination (SKK) 26

V.6 Anerkennungsberatung 27

VI. Ressourcen des Jobcenters Gifhorn 27

VI.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organisationsstruktur 27

VI.2 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) 28

VI.3 Gemeinsamer Arbeitgeberservice (gAGS) 28

VI.4 Budget für die Arbeitsmarktpolitik in Gifhorn und Schwerpunkte bei den Eingliederungsleistungen 2026 29

VI.5 Kommunale Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II 30

VII. Anlage: Planung Budget und Eintritte 2026 31

I. Vorwort

Der Arbeitsmarkt in Deutschland befindet sich seit Längerem in einer schwierigen Situation. Die aktuelle Gemengelage von konjunktureller Krise und Transformationsproblemen stellt Wirtschaft und Politik vor erhebliche Herausforderungen. Die hohen Energie- und Rohstoffpreise, die große wirtschaftspolitische Unsicherheit und die breite Erhöhung der Zölle durch die USA belasten massiv die wirtschaftliche Entwicklung. Hinzu kommt die internationale Konkurrenz durch Länder mit niedrigeren Kosten wie China sowie die strukturellen Umgestaltungen durch die Transformations- und Klimapolitik, die die Unternehmen bewältigen müssen. Dies betrifft insbesondere das Verarbeitende Gewerbe und die Wolfsburger Automobilindustrie einschließlich der zugehörigen Zulieferinfrastruktur im Landkreis Gifhorn.

In Gifhorn, dessen Wirtschaft und Arbeitsmarkt wegen der vorherrschenden Branchenstruktur weniger konjunkturabhängig sind, ist die Arbeitslosigkeit, im Vergleich zu anderen Regionen in Niedersachsen, weiterhin niedrig und die Personalnachfrage der Betriebe und Verwaltungen nach wie vor hoch. Davon profitieren auch die Kundinnen und Kunden des Jobcenters Gifhorn. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag im November 2025 mit rund 5.800 noch leicht unter November 2024, wenngleich sich die Arbeitsmarktdynamik im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verlangsamt hat.

Bezüglich der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird sich das Jobcenter Gifhorn 2026 vor allem auf die Instrumente und Maßnahmen konzentrieren, mit denen es in den vergangenen Jahren Menschen erfolgreich in Ausbildung und Arbeit integriert hat.

Ferner werden die individuelle Beratung der Kundinnen und Kunden sowie das beschäftigungsorientierte und sozialintegrative Fallmanagement weiterhin mit Nachdruck realisiert. Das Jobcenter Gifhorn wird die engagierte Arbeit für seine Kundinnen und Kunden 2026 konsequent fortführen und inhaltlich weiterentwickeln. Dabei stützt es sich nach wie vor auf die enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Helmstedt, dem Landkreis Gifhorn sowie seinen Netzwerkpartnern.

Die spezifischen geschäftspolitischen Handlungsfelder des Jobcenters Gifhorn sind 2026 vor allem:

- Die Bewältigung der schwierigen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt, eine schnelle, unbürokratische Leistungsgewährung für die Kundinnen und Kunden sowie ihre qualifizierte individuelle Beratung und Wiedereingliederung ins Erwerbsleben
- Die Integration von anerkannten Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit
- Den Übergang von Schule zum Beruf optimal vorzubereiten und zu begleiten und Jugendlichen sowie jungen Erwachsenen über 25 Jahre eine zweite Chance für einen Ausbildungsplatz oder einen passenden Berufsabschluss zu ermöglichen. Dabei kommt der Zusammenarbeit mit dem SGB III und dem SGB VIII in der Jugendberufsagentur Gifhorn eine besondere Bedeutung zu
- Die Teilhabe- und Beschäftigungschancen für Kundinnen und Kunden mit gesundheitlichen Schwierigkeiten zu verbessern
- Erziehende und Alleinerziehende zu fördern und in den Arbeitsmarkt zu integrieren
- Die gleichberechtigte Förderung und Integration von Menschen
- Existenzsichernde und nachhaltige Integration von Kundinnen und Kunden durch individuelle berufliche Qualifizierungen und speziell abschlussorientierte berufliche Weiterbildungen unter Förderung durch die Agentur für Arbeit Gifhorn
- Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung stets sicherzustellen und die Leistungsfähigkeit des Jobcenters Gifhorn zu verbessern

Im Zentrum der Arbeit des Jobcenters Gifhorn stehen die Kundinnen und Kunden und ihre Integration in Arbeit sowie die Verringerung oder Beendigung der Hilfebedürftigkeit.

Mit dem Arbeitsmarktprogramm 2026 leistet das Jobcenter Gifhorn weiterhin seinen Beitrag zur Deckung der Personalbedarfe in der Region.

Andreas Standop
Geschäftsführer

II. Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt

II.1 Nationale Rahmenbedingungen

Die deutsche Wirtschaft stagniert weiterhin, und eine Besserung der Lage lässt auf sich warten. Dies hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte. Obwohl die Zahl der Arbeitslosen seit Mitte 2022 steigt, konnte 2024 ein neuer Höchststand bei der Erwerbstätigkeit erreicht werden. Die Resilienz des Arbeitsmarktes ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass deutsche Unternehmen ihre Mitarbeiter bei wirtschaftlichen Problemen nicht mehr so schnell entlassen wie noch vor der Finanzkrise 2009. Der Fachkräftemangel zwingt sie dazu, Personal zu halten.
Die Unternehmen suchen vor allem wegen des Renteneintritts zahlreicher Mitarbeiter nach neuen Kräften. Die Arbeitslosigkeit betrifft im November 2025 knapp 2,9 Millionen Personen,[1] was zwar immer noch ein niedriger Wert ist, aber spürbar über den Zahlen von 2023 und 2024 liegt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erwartet für 2026 bei einer annähernd unveränderten Zahl von arbeitslosen Menschen zwar einen Zuwachs der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 43.000 auf 35,02 Millionen Personen, gleichzeitig geht damit aber auch ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um 35.000 Personen einher.[2]

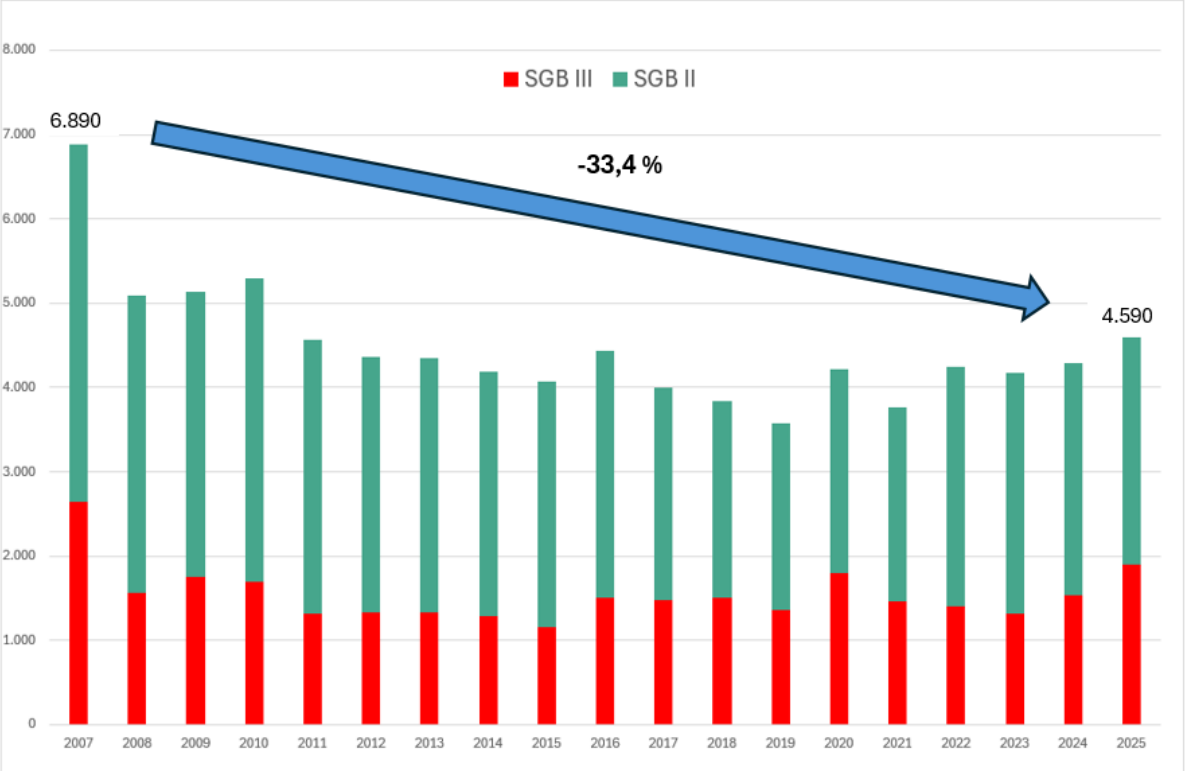
II.2 Regionale Rahmenbedingungen im Landkreis Gifhorn

Für den lokalen Arbeitsmarkt im Bezirk der Agentur für Arbeit Helmstedt rechnet das IAB in seiner regionalen Arbeitsmarktprognose für 2026 mit einem Rückgang bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Mittelwert von 0,1 % oder 185.000 Personen. Bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Agenturbezirk geht das IAB im Mittelwert von einer gleichbleibenden Anzahl arbeitsloser Menschen im Jahresdurchschnitt von 12.500 Personen aus. Der Jahresdurchschnitt der arbeitslosen Personen im Rechtskreis SGB II wird für das Land Niedersachsen nach Auffassung des IAB um 2,2 % steigen; die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird dagegen im Bundesland um 0,9 % zurückgehen.[3]
Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Gifhorn war seit Mitte 2007 nahezu unverändert; erst ab dem Jahr 2011 stieg deren Zahl spürbar an. Diese Entwicklung ist im Landkreis Gifhorn sowohl für den Wohnort als auch den Arbeitsort zu verzeichnen; gleiches für die Zahl der Auspendler.
Zum Juni 2024 wohnten in der Region Gifhorn 74.471 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Von ihnen pendelten 45.155 oder 60,6 % zur Arbeit in einen anderen Kreis (Auspendler). Gleichzeitig pendeln 15.005 Beschäftigte, die in einem anderen Kreis wohnen, zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Region Gifhorn (Einpendler). Der Saldo von Aus- und Einpendlern beläuft sich auf -30.150 (Pendlersaldo). Ihren Arbeitsort in der Region Gifhorn haben damit 44.335 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, von ihnen sind 33,9 % Einpendler.[4]
Im November 2025 gab es in Gifhorn 4.589 Arbeitslose, 77 oder 6,9 % mehr als im Vorjahresmonat. Von ihnen betreute das Jobcenter Gifhorn 2.686 Arbeitslose, 77 oder 2,8 % weniger als im November 2024. Im Schnitt des Landes Niedersachsen waren es minus 1,4 %. Unter den 2.686 Arbeitslosen waren 1.021 Ausländer (-9,0 %), 282 Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren (+ 44,6 %) und 808 Personen im Alter von über 50 Jahren (+ 0,4 %). [5]

---

[1] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt–Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, November 2025
[2] IAB-Kurzbericht Nr. 19, 24.9.2025 - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
[3] Heining, Jörg; Jahn, Daniel; Sujata, Uwe; Wapler, Rüdiger; Weyh, Antje (2025): Regionale Arbeitsmarktprognosen September 2025, 28 S
[4] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort 2024“
[5] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport (November 2025)

Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Kreis Gifhorn im November seit 2007



Bezogen auf die Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II stellten sich die Arbeitslosenzahlen für die einzelnen Gebietseinheiten im Kreisgebiet Gifhorn wie folgt dar:[6]

SGB II-Arbeitslosenzahlen nach Gebietseinheiten, November 2025	
Gebietseinheit	Arbeitslose
SG Boldecker Land	**99** (+ 3)
SG Brome	208 (+ 78)
Gifhorn, Stadt	**1.173** (- 69)
SG Hankensbüttel	111 (- 10)
SG Isenbüttel	**150** (+/- 0)
SG Meinersen	228 (- 19)
SG Papenteich	**146** (- 55)
Gemeinde Sassenburg	164 (+ 13)
SG Wesendorf	**220** (- 5)
Wittingen, Stadt	189 (- 9)

Der Landkreis Gifhorn zeichnet sich durch eine überwiegende Präsenz von Klein- und Mittelunternehmen aus. Lediglich eine sehr begrenzte Anzahl von Großunternehmen hat sich dort niedergelassen. Die Unternehmenslandschaft ist stark durch den Mittelstand geprägt: Von den insgesamt 4.894 Betrieben beschäftigen 96,8 % weniger als 50 Mitarbeiter. Nur 25 Unternehmen im gesamten Kreisgebiet überschreiten die Schwelle von 250 Beschäftigten. Aufgrund dieser spezifischen Struktur reagiert der Landkreis Gifhorn weniger sensibel auf Konjunkturschwankungen

[6] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten - Deutschland, Länder, Kreise und Gemeinden (November 2025)

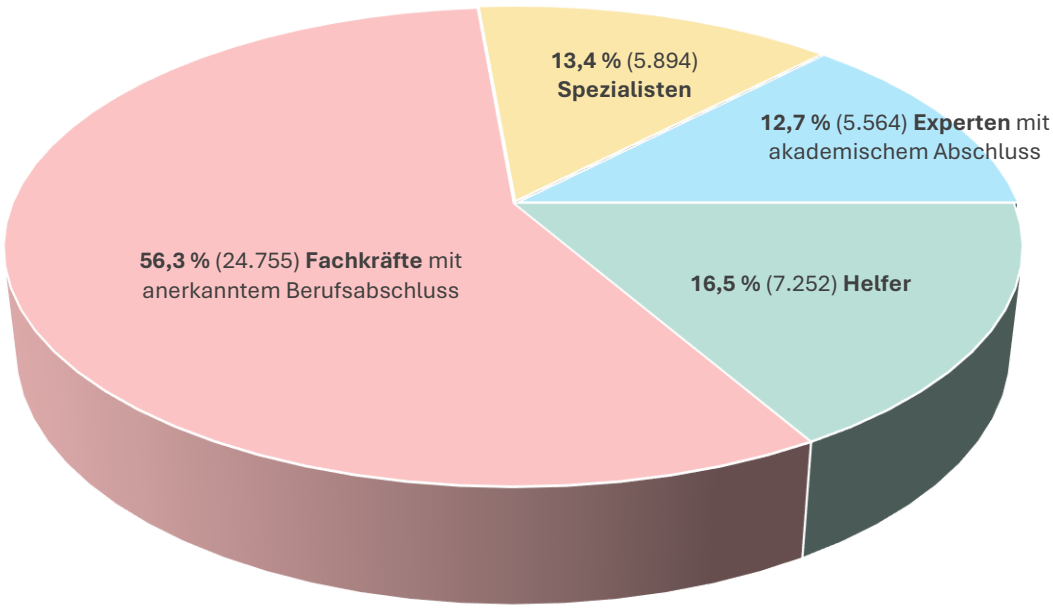
im Vergleich zu anderen Regionen, was dazu führt, dass der lokale Arbeitsmarkt auch in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen ist.[7]
Die Betriebe im Landkreis Gifhorn werden gemeinsam durch den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Gifhorn und des Jobcenters Gifhorn betreut. Im Zeitraum von Januar bis November 2025 meldeten Unternehmen und öffentliche Verwaltungen in Gifhorn diesem Service insgesamt 3.432 offene Stellen, wovon 3.311 sozialversicherungspflichtig waren. Dies stellt einen Zuwachs von 147 Stellen oder 4,5 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum dar. Gleichzeitig wurden im selben Zeitraum 3.773 Stellen wieder besetzt oder abgemeldet (ein Plus von 255 oder 7,2 %).[8]
Für das Jahr 2026 wird die Nachfrage nach Personal in Gifhorn voraussichtlich weiterhin hoch bleiben. Sie wird – neben den ohnehin herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – maßgeblich von der demografischen Entwicklung, also altersbedingten Austritten aus dem Berufsleben, und der anhaltenden Fachkräfteknappheit bestimmt.

II.2 Vier von fünf Erwerbstätigen in Gifhorn sind Fachkräfte

Die Beschäftigungslage im Kreis Gifhorn zeigte zum Stichtag Ende März 2025 einen Aufwärtstrend. Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete die Region einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse um 568 Personen, was einer Zunahme von 1,3 % entspricht. Die Gesamtzahl der am Arbeitsort Gifhorn gemeldeten Beschäftigten erreichte somit 43.937.
Die Struktur des Arbeitsmarktes zeichnet sich durch ein hohes Qualifikationsniveau aus: Mehr als vier Fünftel der Beschäftigten (82,4 %) verfügen über eine anerkannte Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss. Weitere 16,5 %, also 7.252 Beschäftigungsverhältnisse, entfallen auf den Bereich der Helfertätigkeiten. Die restlichen 472 Tätigkeiten entziehen sich einer eindeutigen Zuordnung.
Bemerkenswert ist, dass der Anteil der Helferstellen in Gifhorn unter dem landesweiten Durchschnitt Niedersachsens liegt (17,6 %). Diese Positionen stellen eine wesentliche Säule für die Integration von Arbeitsuchenden dar, insbesondere für jene, die durch das Jobcenter Gifhorn betreut werden.[9]

[7] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Juni 2024)
[8] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport (November 2025)
[9] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport über Beschäftigte (Quartalszahlen, März 2025)

Tätigkeits- und Berufsprofile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Gifhorn am 31. März 2025



II.3 Ingenieurbüros, verarbeitendes Gewerbe und Handel sind Gifhorns Leitbranchen

Die Wirtschaftslandschaft des Landkreises Gifhorn wird maßgeblich von einem Trio von Schlüsselsektoren bestimmt: Ingenieurwesen, Fertigung und Handel. Diese Bereiche zeichnen sich durch ihre Robustheit bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und ihre Fähigkeit aus, Arbeitssuchende schnell zu integrieren. Sie bilden das Rückgrat des lokalen Arbeitsmarktes.
Fast die Hälfte (genau 44 %, Stand März 2025) aller sozialversicherungspflichtigen Anstellungen im Landkreis sind in diesen drei führenden Segmenten angesiedelt.[10]
Die Dynamik auf dem Stellenmarkt hat sich im Jahresverlauf verschärft: Im November 2025 konkurrierten 4,0 Arbeitslose um eine gemeldete Ingenieurstelle – eine deutliche Zunahme gegenüber 1,6 im Vorjahr. In der Fertigungsindustrie kamen 3,2 Arbeitssuchende auf eine offene Position (Vorjahr: 1,7). Im Handelssektor standen 3,1 Bewerber einer Stelle gegenüber (Vorjahr: 2,8). Insgesamt überstieg die Zahl der Arbeitssuchenden im November 2025 das Angebot an gemeldeten Stellen erheblich (4,1 Arbeitslose pro Stelle, verglichen mit 3,0 im Vorjahr).[11]
Trotz dieser Herausforderungen auf dem aktuellen Stellenmarkt spiegelt die ausgewogene Branchenstruktur des Kreises Gifhorn eine solide finanzielle Basis wider. Das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt positionierte den Landkreis Ende 2024 auf Platz 187 von 325 westdeutschen Kreisen und kreisfreien Städten. Vollzeitbeschäftigte in Gifhorn, die sozialversicherungspflichtig angestellt waren (ohne Auszubildende), verdienten Ende Dezember 2024 im Median 3.805 Euro brutto pro Monat. Dies lag nur geringfügig unter dem landesweiten Median Niedersachsens von 3.832 Euro.[12]

II.4 Der Ausbildungsmarkt ist für Bewerber enger geworden

[10] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Juni 2024)
[11] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport (November 2025)
[12] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte (Jahreszahlen, Dezember 2024)

Der regionale Ausbildungsmarkt im Kreis Gifhorn zeigte im Berichtszeitraum von Oktober 2024 bis September 2025 deutliche Verschiebungen im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsangebote verzeichnete einen Rückgang. Insgesamt wurden der Agentur für Arbeit 733 offene Lehrstellen gemeldet, was einem Minus von 45 Stellen (5,8 %) im Vergleich zum vorherigen Zwölfmonatszeitraum entspricht.

Gleichzeitig stieg die Nachfrage nach Beratung deutlich an. 797 junge Menschen wandten sich an die Berufsberatung der Arbeitsagentur, um Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche zu erhalten. Dies entspricht einem Zuwachs von 111 Personen oder 16,2 % gegenüber dem Vorjahr. Dieses Ungleichgewicht führte dazu, dass sich das rechnerische Verhältnis von Angebot und Nachfrage verschlechterte: Pro Bewerber standen statistisch nur noch 0,9 Ausbildungsplätze zur Verfügung, verglichen mit 1,1 im Vorjahr.

Am Ende des Beratungsjahres suchten noch 45 Bewerberinnen und Bewerber einen Ausbildungsplatz und 92 Stellen waren nicht besetzt. Dies wirkte sich negativ auf die Kennzahl zum Stichtag aus: rein statistisch kamen auf jeden verbleibenden Jugendlichen 2,0 unbesetzte Stellen (Vorjahr: 4,9).

Trotz des anhaltenden Engagements vieler Betriebe bei der Ausbildung sind Unternehmen aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zurückhaltender bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze. Ein weiterer Faktor ist der veränderte Rekrutierungsweg: Immer mehr Arbeitgeber nutzen Direktkontakte über Schulen und Ausbildungsmessen, um ihre Vakanzen ohne Einschaltung der Arbeitsagentur zu besetzen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Kreis Gifhorn zum Ende des Berichtszeitraums rechnerisch 64 mehr ausbildungssuchende junge Menschen als verfügbare Angebote über die Agentur für Arbeit gemeldet waren.[13]

II.5 Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt in Gifhorn

- Bewältigung der anhaltend schwierigen wirtschaftlichen Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkt
- Dem sich weiter verschärfenden Personalmangel durch noch stärkere Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotentials - insbesondere auch der Frauen – entgegenzuwirken
- Die geflüchteten Menschen aus der Ukraine, anerkannten Asylberechtigten und Flüchtlinge mehr noch als bisher nachhaltig in Ausbildung und bedarfsdeckende Beschäftigung zu integrieren
- Das Potential der Langzeitleistungsbeziehenden und Langzeitarbeitslosen weitestgehend für den Arbeitsmarkt auszuschöpfen.

II.6 Chancen für den Arbeitsmarkt in Gifhorn

- Stellenvakanzen im Niedriglohnsektor werden auch im Jahr 2026 aufgrund der immer noch sehr niedrigen Anzahl von arbeitslosen Menschen im Landkreis Gifhorn nur sehr schwer besetzt. Insbesondere im Handel und in den Dienstleistungsberufen bieten sich hier für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters durchaus Chancen, erstmalig oder auch wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und die Hilfebedürftigkeit dauerhaft zu beenden.

[13] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen, September 2025)

II.7 Risiken für den Arbeitsmarkt in Gifhorn

- Die durch die technische Transformation ausgelöste Automobilkrise in Wolfsburg wird den Landkreis Gifhorn im Jahr 2026 mit voller Wucht treffen. In der Leitbranche der Ingenieurdienstleistungen muss mit einem sich verschärfenden Personalabbau bis hin zu kompletten Schließungen von Werksstandorten gerechnet werden.
- Die erwartbar steigende Arbeitslosigkeit im Landkreis wird in den kommenden Jahren, sofern keine nachhaltige konjunkturelle Erholung einsetzt, zu einer Verdrängung von weniger gut qualifizierten Menschen durch höherqualifizierte Arbeitsuchende führen. In der Folge verschlechtern sich die Arbeitsmarktchancen insbesondere für die Kundinnen und Kunden im Jobcenter Gifhorn – aufgrund der berufssprachlichen Herausforderungen hier besonders bei den Zugewanderten.

II.8 Fazit für Gifhorn

- In den vergangenen Jahren gab es einen erfreulichen Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen. Die Zahl der Beschäftigten bewegt sich auf einem historisch hohen Niveau. Aktuell ist zwar nicht vorhersehbar, welche Auswirkungen die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf die Entwicklung der Beschäftigung in Gifhorn haben werden, es ist aber durchaus von einem Negativtrend auszugehen.
- Gifhorn hat eine sehr große Zahl von Mittelstands- und Kleinbetrieben
- Die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen ist nach wie vor hoch
- Der Anteil von Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte ist höher als im Durchschnitt des Landes Niedersachsen
- Beim Bruttoarbeitsentgelt (Median-Einkommen) der Vollzeitbeschäftigten bewegt sich der Kreis Gifhorn unter allen westdeutschen Landkreisen und kreisfreien Städten im Mittelfeld
- Bedingt durch seine Branchen- und Betriebsstruktur sowie die demographische Entwicklung bewegt sich die Arbeitslosigkeit im Kreis Gifhorn trotz schwieriger Rahmenbedingen weiterhin auf niedrigem Niveau.

III. Kundenprofile und Handlungsbedarfe

Im November 2025 hat das Jobcenter Gifhorn insgesamt 7.995 Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger betreut, das waren 102 oder 1,3 % weniger als im November 2024. 2.184 waren nicht erwerbsfähig. 5.811 waren erwerbsfähig. Erwerbsfähig sind Personen im Alter von 15 Jahren bis zur Regelaltersgrenze, die unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein können (§ 8 Abs. 1 i. V. mit § 7 Abs. 1 SGB II).

Von den 5.811 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten waren 2.686 schließlich arbeitslos und standen für eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zu Verfügung.

Unter den 2.686 Arbeitslosen waren 1.539 Männer, 1.147 Frauen, 1.643 Personen hatten keine Berufsausbildung, 1.430 waren langzeitarbeitslos, das heißt mindestens ein Jahr arbeitslos, rund 1.688 hatten gesundheitliche und vor allem psychische Probleme und 652 waren Flüchtlinge aus den acht Asylherkunftsländern, insbesondere Syrien, Afghanistan und dem Irak, sowie der Ukraine.

Die Struktur der Kundenprofile bedeutet für die geschäftspolitische Strategie des Jobcenters Gifhorn, dass

- immer weniger Kundinnen und Kunden innerhalb von sechs Monaten in den Arbeitsmarkt integriert werden können
- Kunden mit gesundheitlichen Problemen intensiver als bisher betreut werden müssen, um ihre gesellschaftliche und berufliche Teilhabe zu verbessern
- Handlungsbedarfe bei der beruflichen Qualifikation und Qualifizierung bestehen
- die Kunden weiterhin in ihrer räumlichen Mobilität gefördert und im Hinblick auf ihre Motivation aktiviert werden müssen
- Netzwerkarbeit sowie das beschäftigungsorientierte und sozialintegrative Fallmanagement eine starke Bedeutung haben
- die Integration von Flüchtlingen und Asylberechtigten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt weiterhin ein wesentlicher Schwerpunkt der Arbeit des Jobcenters Gifhorn sein wird.

IV. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Strategien in 2026:

Wir nutzen aktiv alle Chancen, die der regionale Arbeitsmarkt bietet

- Wir bringen marktnahe Kunden in Arbeit, sie erhalten laufend Vermittlungsvorschläge
- Der gemeinsame Arbeitgeberservice von Agentur für Arbeit und Jobcenter berät Unternehmen und Verwaltungen auch über alternativ mögliche Bewerberinnen und Bewerber
- Wir nutzen unsere arbeitsmarktpolitischen Finanzmittel umfänglich und gezielt zur Integration unserer Kundinnen und Kunden in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Wir bringen marktferne Kunden voran und sichern soziale Teilhabe

- Wir arbeiten kontinuierlich an Integrationsfortschritten
- Wir nutzen die Instrumente der Eingliederungsleistungen im Rahmen unserer Finanzmittel und unterstützen Langzeitarbeitslose sowie Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher in Arbeitsgelegenheiten und öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen
- Wir bringen Frauen, Alleinerziehende und Eltern in Arbeit.

Wir leisten unseren Beitrag zur Deckung des Personalbedarfs

- Wir identifizieren weiter den Qualifizierungsbedarf unserer Kundinnen und Kunden unabhängig vom Alter.
- Wir streben den Eintritt in abschlussorientierte Weiterbildungen an.
- Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung und der beruflichen Rehabilitation unserer Kundinnen und Kunden erfolgt seit 2025 durch die Bundesagentur für Arbeit. Dabei bündeln die Integrationsfachkräfte des Jobcenters Gifhorn und die Vermittlungsfachkräfte der Agentur für Arbeit ihre Kompetenzen, um gemeinsam passgenaue Lösungen zu entwickeln.

Wir verbessern kontinuierlich unsere Leistungsfähigkeit

- Wir leisten gute Arbeit für unsere Kundinnen und Kunden
- Unser Qualitäts- und Risikomanagement ist systematisch und risikoorientiert.

Handlungsfelder des Jobcenters Gifhorn

Das Jobcenter Gifhorn verfügt über arbeitsmarktpolitische Instrumente nach dem SGB II und SGB III. So sind beispielsweise Mobilitätshilfen, wie Förderung des Führerscheins oder eines Kraftfahrzeuges, gängige Instrumente, um in einem Flächenkreis wie Gifhorn eine Arbeitsstelle überhaupt erreichen zu können. Im Folgenden wird bei den einzelnen Handlungsfeldern, neben der beruflichen Weiterbildung, der Schwerpunkt auf die jeweils wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Instrumente des Jobcenters gelegt.

Schwerpunktstrategien und operative Hebel 2026

- Probebeschäftigungen bei Arbeitgebern (MAG)
- Eingliederungszuschüsse
- Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine u. a. für individuelles Coaching
- Ganzheitliche Betreuung nach §16k SGB II
- Arbeitsgelegenheiten und öffentlich geförderte Beschäftigungen.

IV.1 Langzeitleistungsbezieherinnen und Langzeitleistungsbezieher

Ist-Situation

Als Langzeitleistungsbezieher gelten erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren.
Im November 2025 hat das Jobcenter Gifhorn 3.984 Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher betreut. Gegenüber November 2024 waren es 258 Personen oder 6,9 % mehr. Der Anstieg lag über dem niedersächsischen Landesschnitt (+ 4,2 %).

Strategische Ziele 2026

- Gleichberechtigte Förderung und Integration von Menschen, insbesondere von Alleinerziehenden, Erziehenden in Partner-Bedarfsgemeinschaften und von geflüchteten Menschen
- Alle Chancen und Angebote für eine Berufsausbildung und berufliche Weiterbildungen nutzen
- Dauerhafte und nachhaltige Integration von Kundinnen und Kunden im Langzeitleistungsbezug
- Wegfall der Hilfebedürftigkeit bei der gesamten Bedarfsgemeinschaft.

Schwerpunktstrategien und operative Hebel 2026

- Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement für Kundinnen und Kunden mit besonderen Problemlagen
- Einschaltung von Fachdiensten zur Eignungsabklärung (Ärztlicher Dienst, Berufspsychologischer Service)
- Berufliche Qualifizierung von Langzeitbeziehenden, orientiert an der Nachfrage des regionalen Arbeitsmarktes
- Engmaschige Betreuung und Begleitung von Alleinerziehenden durch das Projektteam „GiB GAS“
- Integration von Langzeitleistungsbeziehenden in öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse
- Förderung der Mobilität von arbeitslosen Langzeitbeziehern vor allem im ländlichen Raum mit schlechter Anbindung an den ÖPNV.
- Zusätzliche Unterstützung bei großer Distanz zum Arbeitsmarkt durch ganzheitliche Betreuung im Rahmen der Fördermöglichkeiten nach § 16k SGB II mit dem Ziel der mittel- bis langfristigen Heranführung an den Arbeitsmarkt.

IV.2 Jüngere Kundinnen und Kunden unter 25 Jahren (U25)

Ist-Situation

Im November 2025 befanden sich 1.112 Frauen und Männer unter 25 Jahren im Kundenbestand des Jobcenters Gifhorn, 24 oder 2,1 % weniger als im November 2024. Im niedersächsischen Landesschnitt ging diese Zahl im Rechtskreis SGB II um 4,0 % zurück. Die Arbeitslosenquote der unter 25jährigen im Rechtskreis SGB II betrug in Gifhorn im November 2025 3,1 % und im Landesschnitt 3,2 %.

Strategische Ziele 2026

Das vorrangige Ziel im Umgang mit erwerbslosen Personen, insbesondere solchen unter 25 Jahren, ist eine rasche und nachhaltige Eingliederung in das Berufsleben. Angesichts aktueller wirtschaftlicher Unsicherheiten ist es entscheidend, die individuellen Voraussetzungen in den Bereichen fachliche Qualifikation, persönliche Motivation und strukturierte Organisation zu festigen.
Der Übergang junger Menschen von der Bildungseinrichtung in die Berufswelt soll so reibungslos wie möglich gestaltet werden. Indem wir heute handeln, begegnen wir dem prognostizierten Fachkräftemangel von morgen und eröffnen jungen Talenten durch gezielte Ausbildungsangebote eine stabile Zukunftsperspektive.
In jüngster Zeit ist im Zuständigkeitsbereich des Jobcenters Gifhorn ein Anstieg der unter 25-jährigen Klienten mit vielfältigen Vermittlungshindernissen festzustellen. Diese Entwicklung erfordert eine Anpassung sowohl der Kooperationsmethoden als auch der Auswahl der Unterstützungsmaßnahmen, die stets kundenorientiert angewendet werden müssen. Die spezialisierten Integrationsfachkräfte legen dabei besonderen Wert auf eine intensive, individuelle Einzelbetreuung jedes Klienten.
Das übergreifende Ziel ist es, von vornherein das Entstehen zukünftiger, langfristiger Abhängigkeiten von Sozialleistungen nach dem SGB II oder anderen Sicherungssystemen zu verhindern.
Zur Erreichung dieser Ziele werden folgende strategische Ansätze verfolgt:

- **Priorisierung von Ausbildung**: Konsequente Förderung der beruflichen Qualifizierung von Bewerbern ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- **Modernisierung der Kommunikation**: Einsatz zeitgemäßer Methoden wie Videokommunikation zur Intensivierung des Kundenkontakts
- **Steigerung der Flexibilität**: Förderung der intrinsischen Motivation sowie der Abbau von Hemmnissen bezüglich räumlicher und beruflicher Mobilität
- **Strukturierte Kooperation**: Optimierung der Schnittstelle „Schule-Beruf“ in der Jugendberufsagentur in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Gifhorn und dem Landkreis Gifhorn
- **Integration von Geflüchteten**: Gezielte Entwicklung von Jugendlichen mit Flucht- oder Asylhintergrund hin zur Ausbildungsreife.

Schwerpunktstrategien und operative Hebel 2026

- Durchführung bzw. Teilnahme an gezielten Aktionen zur Ausbildungswerbung wie die Woche der Ausbildung oder Berufsorientierungsbörsen
- Förderungen von Maßnahmen zur Heranführung an Ausbildung und Arbeit (z. B. Eintritte in die Jugendwerkstatt Gifhorn sowie in Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)
- Bewerberorientierte Vermittlung für marktnahe Kundinnen/Kunden
- Erschließung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Betrieben und Verwaltungen durch das Förderinstrument Einstiegsqualifizierung (EQ)
- Nutzung der Assistierten Ausbildung Flexibel (AsAFlex)
- Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) zur Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen einsetzen
- Ganzheitliche Betreuung nach §16k SGB II.

IV.3 Anerkannte Flüchtlinge

Ist-Situation

Im November 2025 waren beim Jobcenter Gifhorn 1.520 anerkannte Flüchtlinge aus den acht Asylherkunftsländern und der Ukraine als erwerbsfähige Leistungsberechtigte gemeldet.
Von diesen Personen kamen 776 aus der Ukraine, 445 aus Syrien, 122 aus Afghanistan, 137 aus dem Irak, 14 aus dem Iran und 26 aus Eritrea, Nigeria, Pakistan und Somalia. Der Anteil der Frauen lag bei 55,1 %. 33,9 % der erwerbsfähigen Flüchtlinge waren unter 25 Jahre alt und 10,0 % 55 Jahre und älter.

Vorrangiges Ziel wird es auch im Jahr 2026 sein, die anerkannten Flüchtlinge in Beschäftigungen, Berufsausbildungen und letztlich in qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse zu integrieren, so dass sie ihren Lebensunterhalt selbst erwirtschaften können.
Um dieses zu erreichen, ist das Erlernen der deutschen Sprache erforderlich. Die durch das Jobcenter Gifhorn betreuten Migrantinnen und Migranten absolvieren i. d. R. einen Integrationskurs über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) – die nachhaltige Steuerung und Betreuung bis zum Absolventenmanagement erfolgt im Jobcenter über die Mitarbeiterinnen der Sprachkurskoordination (SKK, s. V.5) Damit erste Arbeitserfahrung in Deutschland gesammelt werden kann, wird dabei grundsätzlich ab Sprachniveau B1 oder A2 in Beschäftigung vermittelt.

In Kooperationsplänen werden Integrationswege (z.B. beschäftigungsbegleitende Qualifizierungen und weiterer Spracherwerb) unter Berücksichtigung individueller Potenziale und Bedarfe festgehalten. Unterstützt werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei vor Ort durch eine Dolmetscher-Hotline.
Der Anerkennung ausländischer Schul-, Berufs- und Studienabschlüsse kommt eine weiter steigende Bedeutung zu. Hier wurde im Jobcenter Gifhorn bereits erfolgreich eine eigene Anerkennungsberatung (s. V.6) eingerichtet.

Strategische Ziele 2026

- Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten, anerkannten Flüchtlingen und Asylberechtigten chancenreich für eine Integration in Ausbildung und Arbeit nutzen
- Sprach- und berufsbezogene Kompetenzen erhöhen
- Die Anerkennungsquote ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse verbessern
- Förderung der Mobilität, um den potentiellen Arbeitsmarkt zu erweitern.

Schwerpunktstrategien und operative Hebel 2026

- Unterstützung beim Sammeln von Arbeitserfahrungen nach Absolvierung eines Integrationskurses durch kontinuierliche Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen
- Förderung im Rahmen von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen (z. B. Arbeitsmarktorientierung, Coaching - zum Teil auch aufsuchend in der häuslichen Umgebung der Kundinnen und Kunden)
- Ganzheitliche Betreuung / Coaching nach § 16k SGB II
- Vorhandene Qualifikationen den aktuellen Markterfordernissen anpassen (Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung – Nutzung der gesetzlichen Regelungen in der Fort- und Weiterbildung zur Begegnung des Fachkräftemangels)
- Angebot der assistierten Ausbildung inkl. der ausbildungsbegleitenden Hilfen zur Integration in den Ausbildungsmarkt (AsAflex)
- Im Jobcenter Gifhorn ist die Strategie fortführender Projekte und Maßnahmen auch 2026 derart ausgerichtet, dass Kundinnen und Kunden nach Sprachkursen zeitnah in entsprechende Folge-Maßnahmen und Projekte (siehe Pkt. V. insgesamt, insbesondere Pkt. V.1, V.5, V.6) einmünden, um den in den Sprachkursen begonnenen Prozess der Integration in den Arbeitsmarkt (Jobturbo) zu unterstützen und zu intensivieren.

IV.4 Alleinerziehende

Ist-Situation

Die Zahl der vom Jobcenter Gifhorn betreuten Alleinerziehenden unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag im November 2025 bei 674.
Die Integrationsquote der Alleinerziehenden betrug zum gleichen Zeitpunkt 17,0 %. Das Jobcenter Gifhorn belegt damit den 12. Rang unter den 29 gemeinsamen Einrichtungen in Niedersachsen.
Fast jede vierte alleinerziehende Person, die im November 2025 im Jobcenter Gifhorn gemeldet war, stand in einem Beschäftigungsverhältnis, war aber weiterhin hilfebedürftig. Die größte Personengruppe der Alleinerziehenden ist zwischen 30 und 40 Jahre alt (46 %). Von ihnen hatten 57

% keine Berufsausbildung. 37 % der Alleinerziehenden besaßen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit.

Strategische Ziele 2026

Das Jobcenter Gifhorn hat die Aufgabe, die Erwerbsbeteiligung von Alleinerziehenden zu fördern und ihnen den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu erleichtern. Um dies zu erreichen, werden die folgenden strategischen Ziele formuliert, die sich insbesondere auf die spezifischen Herausforderungen von alleinerziehenden Frauen fokussieren:

- **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Alleinerziehenden**: Ziel des Jobcenters ist es, die Erwerbsquote von alleinerziehenden Frauen und Männern weiterhin zu steigern. Dies soll durch eine gezielte Ansprache, Beratung und Aktivierung von Alleinerziehenden erreicht werden, um ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt zu fördern. Eine verstärkte Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steht dabei im Vordergrund.
- **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**: Ein zentrales Ziel des Jobcenters ist es, die Rahmenbedingungen zu verbessern, die es Alleinerziehenden ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung besser zu vereinbaren. Dazu gehört die Unterstützung bei der Suche nach flexiblen Arbeitsmodellen sowie der Zugang zu verfügbaren Betreuungsplätzen.
- **Individuelle Beratung und Unterstützung**: Das Jobcenter setzt auf eine gezielte und individuelle Beratung für Alleinerziehenden. Hierbei liegt der Fokus darauf, spezifische Bedarfe und Hemmnisse zu erkennen und maßgeschneiderte Lösungen anzubieten. Ziel ist es, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine passgenaue Beratung zu verbessern.
- **Armutsprävention und soziale Integration:** Ein übergeordnetes Ziel des Jobcenters ist es, das Armutsrisiko von alleinerziehenden Frauen und Männern zu reduzieren und ihre soziale Integration zu fördern. Dies soll durch die Unterstützung beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt und den Zugang zu relevanten Sozialleistungen und Beratungsangeboten erreicht werden.

Mit diesen strategischen Zielen setzt das Jobcenter darauf, Alleinerziehende gezielt zu unterstützen, ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit zu stärken und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern.

Schwerpunktstrategien und operative Hebel 2026

Seit dem Jahr 2014 fokussiert sich das Jobcenter Gifhorn mit dem Alleinerziehenden-Projekt „GiB GAS“ (s. V.3) intensiv darauf, alleinerziehende Frauen und Männer bestmöglich zu unterstützen. Dabei werden vorhandene Ressourcen und Kooperationen optimal genutzt, um die Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern.

- **Intensivierte Beratung und frühzeitige Aktivierung**: Das Jobcenter setzt weiterhin auf eine gezielte und individuell angepasste Beratung für Alleinerziehende. Durch eine frühzeitige Aktivierung, intensivere Betreuung und regelmäßige Beratungsgespräche sollen Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration frühzeitig erkannt und überwunden werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Unterstützung bei der Jobsuche, der Verringerung der Wettbewerbshindernisse und der Erkennung von Ressourcen.

- **Fokus auf individuelle Kooperationspläne**: Jede alleinerziehende Person soll einen maßgeschneiderten Kooperationsplan erhalten, der auf ihre familiäre Situation und beruflichen Kompetenzen abgestimmt ist. Hierbei wird auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten geachtet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

- **Unterstützung bei der Suche nach flexiblen Arbeitsmodellen und bei der Suche nach Kinderbetreuung**: Eine der größten Herausforderungen für alleinerziehende Menschen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Jobcenter konzentriert sich darauf, Alleinerziehende gezielt in Stellen zu vermitteln, die flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Gleitzeit oder Homeoffice ermöglichen. Weiterhin unterstützt das Jobcenter Gifhorn durch die Nutzung seiner Netzwerke und in Zusammenarbeit mit den Trägern bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

- **Vernetzung und Schaffung von Peer-Support-Systemen**: Um den Mangel an finanziellen Ressourcen zu kompensieren, setzt das Jobcenter auf die Förderung von Netzwerken und Selbsthilfegruppen für Alleinerziehende. Diese Netzwerke können als Plattform für den Austausch von Jobmöglichkeiten, Informationen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und gegenseitiger Unterstützung dienen.

- **Förderung von Eigeninitiative und Empowerment**: Das Jobcenter setzt auf die Stärkung der Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit von alleinerziehenden Frauen und Männern. Durch eine verstärkte Beratung, die auf Empowerment und Selbstverantwortung setzt, sollen alleinerziehende Frauen motiviert werden, ihre berufliche Situation aktiv zu gestalten und Lösungen zu finden, die ihren individuellen Bedürfnissen gerecht werden.

IV.5 Frauen

Ist-Situation

Im November 2025 waren im Jobcenter Gifhorn 1.147 Frauen arbeitslos gemeldet, 63 oder 5,2 % mehr als im November 2024. Im niedersächsischen Landesschnitt gab es einen Rückgang der arbeitslosen Frauen im Rechtskreis SGB II von 2,3 %.
Die Arbeitslosenquote der Frauen im Rechtskreis SGB II betrug in Gifhorn 2,6 % und im Landesschnitt 3,7 %.
Mit 15,3 % hatte das Jobcenter Gifhorn im November in Niedersachsen die fünft niedrigste Integrationsquote von Frauen in den Arbeitsmarkt.

Strategische Ziele 2026

Die Förderung der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt spielt eine entscheidende Rolle dabei, die Geschlechtergleichheit voranzutreiben und langfristig soziale Risiken, wie Altersarmut, zu verringern. Das Jobcenter Gifhorn richtet seine Maßnahmen darauf aus, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu stärken, ihre berufliche Entwicklung zu fördern und den Zugang zu existenzsichernden Beschäftigungen zu verbessern.

- **Förderung der Geschlechtergleichheit am Arbeitsmarkt**: Frauen sollen in allen Branchen und auf allen Karrierestufen die gleichen Chancen wie Männer haben. Das Jobcenter fördert die Sensibilisierung von Arbeitgebern für die Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere in der Einstellungs- und Beförderungspolitik.

- **Vorbeugung von Altersarmut durch gezielte Förderung der Erwerbstätigkeit:** Frauen, insbesondere Mütter, sind durch familienbedingte Erwerbspausen stärker von Altersarmut gefährdet. Das Jobcenter fördert die frühzeitige und nachhaltige Erwerbsbeteiligung von Frauen,

um Lücken in der Erwerbsbiografie zu schließen und so das Risiko von Altersarmut zu minimieren.

- **Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung:** Ein besonderes Augenmerk wird darauf gerichtet, Frauen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu integrieren, die langfristig eine ausreichende Altersvorsorge sicherstellen. Flexible Teilzeitmodelle, die sowohl die Erwerbstätigkeit als auch den sozialen Schutz gewährleisten, werden dabei besonders gefördert.

- **Beratung zur Vorsorge:** In Beratungsgesprächen wird Frauen, insbesondere Alleinerziehenden und Müttern, verstärkt die Bedeutung der Beschäftigung und damit der Altersvorsorge bewusst gemacht. Frauen sollen frühzeitig über Möglichkeiten der privaten und betrieblichen Altersvorsorge sowie über die Vorteile einer durchgehenden Erwerbstätigkeit informiert werden. Dazu können die Frauen an den Rentenversicherungsträger oder an weitere Beratungsstellen weitergeleitet werden.

- **Verbesserung der Karrierechancen und der beruflichen Entwicklung:** Das Jobcenter legt einen Schwerpunkt darauf, Frauen bei der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Dies umfasst die Nutzung bestehender Weiterbildungsmöglichkeiten (z. B. Förderung der beruflichen Weiterbildung, FbW) sowie die Ermutigung, in höher qualifizierte, besser bezahlte und langfristig sicherere Berufe (z.B. Mintberufe) zu wechseln. Frauen sollen gezielt über Karrierechancen in Zukunftsbranchen wie Digitalisierung, erneuerbare Energien und Technik informiert werden. Hier gibt es ein großes Potenzial für sichere, gut bezahlte Beschäftigung, die langfristig auch den Schutz vor Altersarmut unterstützt.

Die strategische Ausrichtung des Jobcenters Gifhorn zur Frauenförderung setzt darauf, Geschlechtergleichheit zu fördern, die Erwerbsbeteiligung zu steigern und Frauen langfristig vor Altersarmut zu schützen. Der Fokus liegt auf der Aktivierung der Frauen, der Integration in sozialversicherungspflichtige und familienfreundliche Arbeitsverhältnisse, der Förderung der Karriereentwicklung und dem Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Durch diese Maßnahmen wird Frauen eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht, die ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit stärkt und sie langfristig gegen soziale Risiken wie Altersarmut absichert.

Schwerpunktstrategien und operative Hebel 2026

Um diese strategischen Ziele umzusetzen, nutzt das Jobcenter Gifhorn operative Hebel, die auf bestehende Ressourcen und kosteneffiziente Maßnahmen zurückgreifen:

- **Intensive Beratung und Aktivierung:** Jede Frau bekommt eine intensive Beratung zu ihrer beruflichen Situation. Wenn nötig, kann sie an das Fallmanagement übergeben werden, wo noch intensiver auf die Rahmenbedingungen der Frauen geschaut wird.

- **Kooperationspläne für die berufliche Entwicklung:** Alleinerziehende und Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen erhalten maßgeschneiderte Kooperationspläne, die sie dabei unterstützen, passgenaue Arbeitsplätze zu finden, die langfristig der Altersarmut entgegenwirken.

- **Nutzung bestehender Weiterbildungsangebote:** Förderung durch die Agentur für Arbeit (FbW): Frauen werden aktiv bei der Suche nach geförderten Weiterbildungsprogrammen unterstützt. Diese Programme können Frauen dabei helfen, sich für höher qualifizierte und zukunftssichere Berufe weiterzubilden.

Diese Schwerpunktstrategien und operativen Hebel zielen darauf ab, Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit zu stärken, ihre Karrierechancen zu verbessern und gleichzeitig Prävention gegen Altersarmut zu betreiben. Durch eine stärkere Einbindung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die Nutzung bestehender Bildungsangebote, flexible Arbeitsmodelle und eine gezielte Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden die Frauen langfristig gestärkt und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit gefördert.

IV.6 Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Ist-Situation

Im November 2025 waren im Jobcenter Gifhorn 107 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet, acht Personen oder 8,1% % mehr, als im November 2025. Im Schnitt des Landes Niedersachsen lag der Anstieg im Rechtskreis SGB II bei 4,8 %. Der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen an allen Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II betrug in Gifhorn im November 2025 4,0 %, im niedersächsischen Landesschnitt waren es im Rechtskreis SGB II 5,1 %.

Strategische Ziele 2026

Das Jobcenter Gifhorn wird auch im Jahr 2026 die spezifischen und umfangreichen Maßnahmenangebote weiter aufrechterhalten, um die Potenziale dieser Kundinnen und Kunden zielgerichtet zu fördern. Hier ist weiterhin die individuelle, intensivierte und bedarfsorientierte Beratung und Unterstützung der spezialisierten Ansprechpartner im Jobcenter der Schlüssel zur passgenauen Unterstützung dieser Kundengruppe.
Das Jobcenter Gifhorn wird versuchen, die Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung zu verbessern und eine möglichst dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Schwerpunktstrategien und operative Hebel 2026

- Zwei spezialisierte Integrationsfachkräfte betreuen den Personenkreis individuell
- Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte
- Probebeschäftigung bei Arbeitgebern
- Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine für u.a. individuelles Coaching

Das Teilhabestärkungsgesetz und der Kundenprozess „Rehabilitation“ im Jobcenter Gifhorn

Mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 hat der Deutsche Bundestag unter anderem die Zuständigkeit für Förderentscheidung und Finanzierung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von erwerbsfähigen Leistungsberechtigen im Rechtskreis SGB II ab dem 1. Januar 2025 von den Jobcentern auf die Bundesagentur für Arbeit bzw. Agenturen für Arbeit übertragen. Davon umfasst sind alle Leistungen der beruflichen Rehabilitation, sofern die Bundesagentur für Arbeit der zuständige Rehabilitationsträger für Rehabilitanden ist.
Die Bundesagentur für Arbeit wurde damit den anderen Rehabilitationsträgern im Verhältnis zu den Jobcentern gleichgestellt.

Die folgenden Aufgaben im Rehabilitationsprozesses der Bundesagentur für Arbeit liegen in unterschiedlicher Verantwortlichkeit:

- Das Jobcenter Gifhorn identifiziert den Rehabilitationsbedarf von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und wirkt auf eine Antragstellung beim voraussichtlich zuständigen Rehabilitationsträger hin.
- Die Agentur für Arbeit prüft wie bisher ihre Zuständigkeit, stellt diese fest und ermittelt den konkreten Rehabilitationsbedarf.
- Die Agentur für Arbeit entscheidet über die erforderlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, setzt diese um und finanziert sie.
- Die Vermittlungstätigkeit und Integrationsverantwortung verbleiben während des gesamten Prozesses beim Jobcenter Gifhorn.
- Die Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben entlang des gesamten Rehabilitationsprozesses erfordert fortan eine noch engere und gut koordinierte Zusammenarbeit zwischen der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter bei der Betreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Den neue Kundenprozess „Rehabilitation“ gliedert sich in folgende drei Phasen:

- Zugang
- Teilhabeplanung
- Absolventenmanagement/Vermittlung.

Diese drei Phasen dienen u. a. einer nahtlosen Übergabe, der gemeinsamen Abstimmung sowie der Information der Kundin bzw. des Kunden, um somit eine noch bessere Einbindung und Transparenz in dem Rehabilitations-Prozess sicherzustellen. Die verbindliche Durchführung von Fallbesprechungen bzw. Fallberatungen wurde im Jobcenter Gifhorn ab 1. Januar 2025 umgesetzt. Verantwortlich sind hierfür sind zwei auf Rehabilitationsfragen spezialisierten Integrationsfachkräfte.

IV.7 Beschäftigungsorientiertes und sozialintegratives Fallmanagement

Ein wichtiges Handlungsfeld im Jobcenter Gifhorn bleibt 2026 das beschäftigungsorientierte und sozialintegrative Fallmanagement zur Wiederherstellung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Kundinnen und Kunden mit multiplen Problemlagen.
Unter der Begrifflichkeit „multiple Problemlagen“ versteht das Konzept des Jobcenters zum Fallmanagement als ganzheitlicher Ansatz im SGB II insbesondere nicht regulierte Schulden, Suchtproblematik, Wohnungsprobleme und/oder (drohende) Wohnungslosigkeit, Bewährungshilfe/Führungsaufsicht und Betreuung durch Dritte (z.B. rechtliche Betreuung, Ambulant betreutes Wohnen bzw. Qualifizierte Assistenz). Hinzu kommen noch fehlende Tagesstruktur, fehlendes Selbstvertrauen, Entmutigung, gesundheitliche Einschränkungen, fehlende Krankheitseinsicht, psychische Auffälligkeiten, psychosoziale Probleme, Antriebsarmut, veränderbare Verhaltensdefizite, Lebenskrisen, Vereinsamung sowie schwierige familiäre Situationen (z.B. Suchproblematik bei Angehörigen, Gewalt, Trennung, fehlende Kinderbetreuung, massive Erziehungsprobleme, pflegebedürftige Angehörige, psychische Erkrankungen bei Angehörigen).
Die Übernahme ins Fallmanagement ist in der Regel angezeigt, wenn folgende formale Zugangskriterien vorliegen:

- Leistungsberechtigte einer Integrationsprognose „nicht marktnah“ oder „nicht gesetzt“ zugeordnet sind und mindestens drei Handlungsbedarfe aus den Schlüsselgruppen „Rahmenbedingungen“ und/oder „Leistungsfähigkeit“ vorliegen,

- eine Beschäftigungsintegration ohne Prozessunterstützung durch das Fallmanagement voraussichtlich nicht erreicht werden könnte oder sich erheblich verzögern würde und
- von einer Integration innerhalb der nächsten 12 Monate nicht auszugehen ist.

Die wesentlichen Aufgabenstellungen für die vier Fallmanagerinnen des Jobcenters Gifhorn bestehen in der Regel darin, die übernommenen Kundinnen und Kunden in ihren schwierigen Lebenssituationen intensiv zu beraten und zu unterstützen, gemeinsam Ziele zu erarbeiten und Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.
Dies setzt funktionierende Netzwerke voraus; daher es ist eine zentrale Aufgabe der Fallmanagerinnen, für ihre Kunden die erforderlichen Unterstützungsnetzwerke im persönlichen wie im institutionellen Bereich zu knüpfen und zu pflegen. Die enge Zusammenarbeit mit der Sucht- und Drogenberatung, dem Frauenhaus, der Psychosozialen Betreuung, der Schuldnerberatung, der Eingliederungshilfe des Landkreises Gifhorn sowie weiteren Beratungsstellen steht daher auch im kommenden Jahr im besonderen Fokus des Fallmanagements.

Die wesentlichen Schwerpunkte des Fallmanagements im Jobcenter Gifhorn sind:

- Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement
- Sozialintegratives Fallmanagement
- Gesundheitsorientiertes Fallmanagement
- Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher.

Strategische Ziele 2026

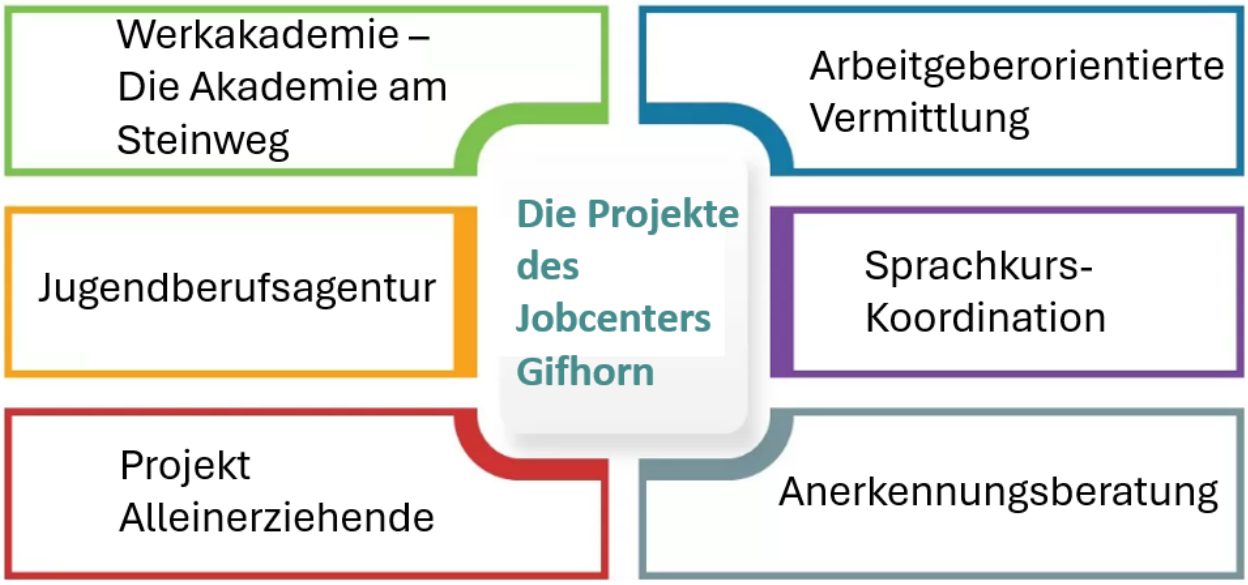
- Weiterer Ausbau und Pflege der vorhandenen Netzwerke
- Stabilisierung der persönlichen Situation (Druck wegnehmen, Kommunikation auf Augenhöhe und intrinsische Motivation wecken)
- Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Stärkung der sozialen, beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe.

Schwerpunktstrategien und operative Hebel 2026

- Abbau von schwerwiegenden Vermittlungshemmnisse durch individuelle Lösungen und Strategien
- Enge Kontaktdichte
- Monatliche Präsenz im Beratungshaus Wittingen
- Förderung der Hilfe zur Selbsthilfe
- Verstetigung der Netzwerkarbeit mit den Leistungserbringern im Kreis Gifhorn und Umgebung. In diesem Zusammenhang wurde ein Netzwerkplan durch das Fallmanagement erstellt und allen Integrationsfachkräften zur Verfügung gestellt
- Ausloten von kostenfreien Unterstützungsangeboten
- Förderung im Rahmen von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen (z. B. Arbeitsmarktorientierung, Coaching - zum Teil auch aufsuchend in der häuslichen Umgebung der Kundinnen und Kunden)
- Zusätzliche Unterstützung bei großer Distanz zum Arbeitsmarkt durch ganzheitliche Betreuung im Rahmen der Fördermöglichkeiten nach § 16k SGB II mit dem Ziel der mittel- bis langfristigen Heranführung an den Arbeitsmarkt
- Berufliche Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen, orientiert an der Nachfrage des regionalen Arbeitsmarktes
- Individuelles Einzelcoaching

- Förderung der Mobilität von arbeitslosen Langzeitbeziehern vor allem im ländlichen Raum mit schlechter Anbindung an den ÖPNV
- Nutzung der Möglichkeiten aus dem Teilhabechancengesetz und Unterstützung von Langzeitarbeitslosen sowie Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher in öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen
- Probebeschäftigung bei Arbeitgebern
- Einschaltung von Fachdiensten zur Eignungsabklärung (Ärztlicher Dienst, Berufspsychologischer Service)
- Nutzung der Angebote zur Gesundheitsprävention und der kommunalen Eingliederungsleistungen.

V. Integrationsorientierte Projekte des Jobcenters Gifhorn



V.1 Werkakademie (Die Akademie im Steinweg)

Die Werkakademie ist als Projekt des Jobcenters Gifhorn seit 2015 fester sowie erfolgreicher Bestandteil der intensiven Integrationsarbeit der gemeinsamen Einrichtung. Sie befindet sich inmitten der Gifhorner Fußgängerzone im denkmalgeschützten Gebäude Steinweg 42 - gleichermaßen integrationsorientiertes Leuchtfeuer als auch Visitenkarte des Jobcenters mit hoher Außenwirkung.
Die Akademie im Steinweg (DiAS) verfolgt konzeptionell ein Ziel: Menschen individuell bei ihrer beruflichen (Neu-)Orientierung zu unterstützen. Daher begleitet ein multiprofessionelles Team von Jobcoaches die Teilnehmenden auf ihrem Weg zu einer neuen Arbeits- oder Ausbildungsstelle - praxisnah, persönlich und mit einem klaren Blick fürs Wesentliche. Je nach Bedarf stehen Gruppen- oder Einzelcoachings auf dem Programm. Ergänzt wird das Angebot durch Bewerbungstrainings und verschiedene Workshops, die frische Impulse setzen und neue Perspektiven eröffnen. In allen Formaten geht es darum, den eigenen Standpunkt zu klären, Hindernisse zu benennen und den Blick nach vorn zu richten. Bestmöglich entstehen unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Netzwerke, die bei der Arbeitssuche helfen und auch im Nachhinein fortdauern.
Am Ende der Teilnahme steht idealerweise die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – jedoch nicht irgendeine, sondern diejenige, die den Stärken, den Interessen und der Lebenssituation unserer Kunden am besten entspricht. Diese individuelle Passgenauigkeit erreicht die Werkakademie insbesondere durch eine enge Zusammenarbeit mit zahlreichen Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen. Das Projektportfolio umfasst hier an erster Stelle Betriebsbesichtigungen, Vorträge von Arbeitgeberverbänden und Kammern sowie der gemeinsame Besuch öffentlicher Arbeitsmarkt- und Ausbildungsplatzbörsen. Flankierend richtet die Akademie gemeinsam mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Gifhorn auch regelmäßig eigene Arbeitgebersprechtage in ihren Räumlichkeiten aus. Ziel ist es hier, abseits des Bewerbungsprozesses zwanglos mit Unternehmensvertretenden ins Gespräch zu kommen, die betriebliche Sichtweise auf den Bewerbungsprozess darzustellen und einen Einblick in die jeweilige Branche zu geben.
Zusätzlich zu den Unternehmen wird vor Ort der enge Kontakt zu den zuständigen Integrationsfachkräften und Fallmanager/innen gepflegt - ein Austausch, der individuelle Entwicklungen gezielt fördert und es den Coaches auch ermöglicht, bei persönlichen Problemlagen Hilfestellung zu geben und Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Begleitend wurden regelmäßig stattfindende Sprechtage des Berufspsychologischen Dienstes der Agentur für Arbeit in den Räumen der DiAS eingerichtet.
Nicht zuletzt versteht sich die Akademie als Drehscheibe der Netzwerkarbeit für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters. So finden Sitzungen des Psychosozialen Arbeitskreises (PSAK), Inhouse-Schulungen des Jobcenters, Einstufungstest von Sprachkursträgern des Bundesamtes für Migration und Flucht (BAMF) und, als Alleinstellungsmerkmal in Gifhorn, Kunstausstellungen im Steinweg 42 statt – unter dem Motto „Organisierte Zufälle“ sollen so neue Sichtweisen und Kontakte geschaffen werden, die den Teilnehmenden zu Gute kommen.
Das Angebot der Akademie am Steinweg richtet sich an alle Neukunden sowie interessierte Bestandskunden im Bürgergeldbezug und ist freiwillig. Vom Internetzugang bis zu Fotos und Briefmarken werden alle technischen Hilfsmittel und Arbeitsmaterialien, die für eine erfolgreiche Bewerbung notwendig sind, den Teilnehmenden unentgeltlich durch die DiAS zur Verfügung gestellt.
Die Werkakademie stellt den Teilnehmenden im Rahmen der Öffnungszeiten (Mo.-Do.) zwölf Teilnehmerplätze über 3 Stunden (vormittags/nachmittags) für die Dauer von 12 Wochen zur Verfügung. Die freien Kapazitäten können von den Teilnehmenden an drei Tagen in der Woche frei gewählt werden; unterminierte Plätze werden in der Regel umgehend nachbesetzt.
Bei allem organisatorischen und finanziellen Aufwand – der Erfolg gibt der Akademie am Steinweg recht: seit ihrer Gründung im Jahr 2015 wurden bereits mehr als 50 % der Projektteilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt integriert!

V.2 Jugendberufsagentur (JBA)

Gestern noch in der Schule, und was kommt morgen? Für viele junge Leute ist der Übergang von der Schulzeit ins Berufsleben kein leichter Schritt und sie brauchen bestärkende und kompetente Begleitung dabei. Dazu gibt es im Landkreis die Jugendberufsagentur in Gifhorn.
Um Kompetenzen und Ressourcen zu bündeln sowie Synergieeffekte zu nutzen, wurde im Sommer 2023 die Jugendberufsagentur (JBA) Gifhorn gegründet, eine Kooperation der Arbeitsagentur Gifhorn, des Jobcenters Gifhorn sowie des Landkreises Gifhorn.
Die JBA ist eine Einrichtung im Sinne des „One-stop-government". Im Kontext der Jugendberufsagenturen werden unter One-stop-government alle Maßnahmen der Träger verstanden, die es Jugendlichen ermöglichen, alle (oder zumindest möglichst viele) Anliegen im Übergang Schule und Beruf an einer Stelle zu erledigen - sie bietet als zentrale Anlaufstelle unbürokratischen und schnellen Zugang zu Beratung und Hilfsangeboten.
Für die Betreuung der jungen Menschen in der JBA arbeiten die Berufsberatung der Agentur für Arbeit (SGB III), das U25-Team des Jobcenters (SGB II) und ein Vertreter des Jugendamtes des Landkreises Gifhorn (SGB VIII) unter einem Dach zusammen.
Den kurzen Wegen und dem Miteinander liegt die Idee zugrunde: Kein junger Mensch soll in unserem Landkreis verloren gehen. Jede der drei Organisationen bringt dafür ihre fachliche Expertise mit großem Sachverstand und Engagement ein. So kann die individuelle Unterstützung der jungen Menschen, bei deren Anliegen bestmöglich und ganzheitlich erfolgen.
Für die jungen Menschen sind die Unterschiede zwischen den drei Partner/innen nicht zu erkennen und auch nicht wichtig. Das gemeinsame Ziel aller ist schließlich, diese Zielgruppe beim Übergang von der Schule in das Berufsleben zu begleiten und so den Grundstein für ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben zu legen. Die JBA vermittelt unter anderem auch Ausbildungsplätze oder fördert gezielt in Richtung (Schul-) Abschluss. Sie möchte daher gemeinsam mit den jungen Menschen Wege finden, Hindernisse zu beseitigen, einen passenden (Ausbildungs- oder Studien-) Beruf zu finden und sie dabei zu unterstützen, beruflich voranzukommen.
Dies gelingt der Jugendberufsagentur auch durch regelmäßige Veranstaltungsreihen wie die jährlich stattfindende Woche der Ausbildung oder Ausbildungsplatzbörsen. Ein besonderer Höhepunkt war in diesem Zusammenhang die Teilnahme der JBA an der Berufsorientierungsbörse 2025 im Gifhorner Mühlenmuseum, die in enger Einbindung der Mitarbeitenden organisiert wurde.
In diesem Kontext erhalten auch Eltern, insbesondere im Hinblick auf die beruflichen Möglichkeiten ihrer Kinder, sowie Unternehmen, die den passenden Auszubildenden suchen, eine ausführliche Beratung.
Festzustellen bleibt: zwei Jahre nach dem Start der Jugendberufsagentur sind die Prozesse gut eingespielt. Optimierungen sind jedoch immer möglich und so treffen sich die Partner/innen regelmäßig zum Austausch über neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit im Interesse der jungen Menschen.
Eine abgestimmte Idee, ein motiviertes Team und ein großes Fachwissen sind eine gute Basis für die nachhaltig erfolgreiche Arbeit der Jugendberufsagentur – heute wie auch in den kommenden Jahren.

V.3 Projekt Alleinerziehende (GiB GAS)

„Gifhorner Beschäftigungsinitiative Gemeinsame Hilfen für Alleinerziehende in der Südheide" – das Isenhagener Kreisblatt nannte dies in einem Zeitungsbericht im Jahr 2014 nicht gänzlich unzutreffend einen „sperrigen Begriff". Mehr als zehn Jahre später ist das Projekt „GiB GAS" (so die Abkürzung) aus dem Leben alleinerziehender Kundinnen und auch Kunden des Jobcenters nicht mehr wegzudenken.
Denn in welchen Formen Familien heute leben, lässt sich immer weniger eindeutig bestimmen. Das betrifft zum einen die Rolle von Müttern und Vätern, die Kinder überwiegend gemeinsam erziehen. Zum anderen häufen sich die Fälle, in denen die Partnerschaft zwischen den Eltern

nicht mehr besteht oder noch nie verlässlich bestanden hat. Ein Elternteil wird dann zum Alleinerziehenden, auch wenn immer häufiger Kinder zwischen Haushalten pendeln, weil die gemeinsame Verantwortung in etwa gleich aufgeteilt wird.
Die Gruppe der Alleinerziehenden im SGB II-Bezug ist gekennzeichnet durch eine schwierige Gesamtsituation. Ein Teil der Alleinerziehenden bewältigt die Herausforderungen des Alltags ohne spezifische Hilfsangebote. Diejenigen aber, die weitergehende Hilfestellung benötigen, bedürfen einer passgenauen Unterstützung, die gezielt auf die jeweilige Bedarfslage zugeschnitten ist. Denn zu vielfältig und komplex sind die Problemlagen alleinerziehender Menschen, als dass standardisierte Hilfsangebote diese Hindernisse aus dem Weg räumen könnten. Dabei müssen alle vorhandenen und zur Bewältigung der Hürden erforderlichen Unterstützungsleistungen in koordinierender Form einbezogen werden. Die adäquate Betreuung der Kinder spielt dabei eine wichtige, jedoch nicht die einzige Rolle. Ebenso müssen Fragen zur schulischen und beruflichen Qualifikation sowie zur zeitlichen und räumlichen Mobilität berücksichtigt werden.
Hier setzen die spezialisierten Integrationsfachkräfte des Jobcenters Gifhorn für die Alleinerziehenden an. Durch ihr spezialisiertes Fachwissen sowie die umfangreiche Netzwerkwerkarbeit können die Fachbetreuerinnen empathisch auf die Alleinerziehenden eingehen.
Soll wirksame Unterstützung geleistet werden, muss zur Verbesserung der beruflichen und persönlichen Situation von Alleinerziehenden in der Regel auf mehreren Feldern gehandelt werden. Neben die individuelle Förderung muss eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen treten. Die Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren wie Jugendämtern, dem Familienbüro sowie der AWO-Schuldnerberatung schafft ein Bewusstsein für die Potenziale dieses Personenkreises und bietet somit die Basis für die nachfolgende Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

V.4 Arbeitgeberorientierte Vermittlung (AgoV)

Unternehmen und Betriebe im Landkreis Gifhorn können ihre zu besetzenden Stellen und Ausbildungsplätze dem gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Gifhorn melden. Der jeweilige Ansprechpartner sucht dann nach passgenauen Bewerberinnen und Bewerbern.
Im Jobcenter selbst ist die Arbeitgeberorientierte Vermittlung (AgoV) für die bewerberorientierte Stellenbesetzung verantwortlich. Im Mittelpunkt stehen hier nicht die offenen Stellen, sondern die Bewerber/innen des Jobcenters. Ausgehend von deren Fähigkeiten und Kenntnissen werden offene Stellen für die betreuten Kundinnen und Kunden gezielt gesucht, die Vermittlungsarbeit gestartet und eine dauerhafte, möglichst bedarfsdeckende Integration der Vermittelten angestrebt.
Neben der einzelfallbezogenen Vermittlungstätigkeit der AgoV von Bewerber zu Arbeitgeber haben sich im Lauf der vergangenen Jahre drei innovative Veranstaltungsformate als besonders erfolgreich erwiesen: Arbeitgebersprechtage, „Berufe live“ sowie Arbeits- und Ausbildungsplatzbörsen.

- Die Arbeitgebersprechtage der AgoV finden regelmäßig in den Räumlichkeiten der Akademie am Steinweg statt. Sie werden in der Regel branchen- bzw. berufsorientiert mit Unternehmensvertretenden vor Ort durchgeführt. In der Vergangenheit konnten hier beispielsweise die Zeitarbeitsbranche, Pflegedienstleister und Unternehmen mit den Schwerpunktberufen Verkehr und Logistik ihren Personalbedarf schnell, unkompliziert und unbürokratisch decken.
- Im Format „Berufe live“ werden überwiegend mittelständische bis größere Unternehmen im Landkreis Gifhorn gemeinsam mit interessierten Kundinnen und Kunden des Jobcenters besucht, um dort eine praktische Berufserkundung durchzuführen. Ziel ist die Vorstellung des Betriebes im Branchenkontext einschließlich der dortigen Möglichkeiten zum Berufseinstieg. Im Nachgang zu der Veranstaltung bietet sich für Interessierte jederzeit die Möglichkeit, über eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) unkompliziert das Kennenlernen von Betrieb und Arbeitsplatz zu vertiefen und diesen bestenfalls erfolgreich zu besetzen.

- Besondere Beachtung in der Presse finden die Arbeits- und Ausbildungsplatzbörsen der AgoV im Landkreis Gifhorn. In Kooperation mit den Partnern der Wirtschaftsförderung- und Stadtmarketing Gifhorn GmbH (WisTa), der Agentur für Arbeit sowie dem Landkreis werden innovative Ideen in die Praxis umgesetzt, um potenzielle Arbeitskräfte und Unternehmen gemeinsam in das Gespräch zu bringen. So lockte im Jahr 2024 ein Riesenrad mitten in der Gifhorner Fußgängerzone tausende Menschen an die Informationsstände der Unternehmen, die vor Ort sich und ihre beruflichen Möglichkeiten mit Erfolg präsentierten. Bewusst ohne Anmeldung, freiwillig und völlig kostenfrei hatten die Interessierten die Chance, in entspannter Atmosphäre mit Personalverantwortlichen ins Gespräch zu kommen, die Bewerbungsunterlagen direkt vor Ort abgeben zu können oder wertvolle Kontakte zu knüpfen. Ob Berufsanfänger, Quereinsteiger oder erfahrene Fachkraft – die Messe richtete sich an alle, die auf der Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen oder Perspektivwechseln waren.

Aufgrund dieser vielfältigen Konzepte, die nah an den Bedürfnissen von Arbeitsuchenden und Unternehmen entwickelt wurden und werden, sieht sich die AgoV als erfolgreicher Player in dem Bemühen aller Arbeitsmarktpartner, dem Arbeitskräftemangel im Landkreis Gifhorn aktiv zu begegnen.

V.5 Sprachkurskoordination (SKK)

Die Sprachkoordination (SKK) im Jobcenter Gifhorn hat das Ziel, die Sprachkompetenzen bzw. den Sprachkursbedarf von Kundinnen und Kunden zu identifizieren.
Eine zentrale Aufgabe ist die Feststellung von Sprachkursbedarf und die Anmeldung zu Sprachkursen zu koordinieren. Dafür arbeitet die SKK eng mit Bildungsträgern und dem BAMF zusammen.
Durch die strukturierte Erfassung des Sprachförderbedarfs, die Vermittlung in passende Sprachkurse sowie die Begleitung während und nach dem Kursverlauf wird sichergestellt, dass die Kundinnen und Kunden die notwendigen Sprachkenntnisse für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung erwerben. Zudem unterstützt das Projekt Sprachkursträger durch eine enge Zusammenarbeit und Koordination, um bedarfsgerechte Sprachförderangebote bereitzustellen.
Zu den wesentlichen Aufgaben der SKK gehört die Klärung des Sprachkursbedarfs. Die Feststellung des Sprachkursbedarfs und die direkte Koordinierung der Sprachkurse dient dazu, das individuelle Sprachniveau der Kundinnen und Kunden zu ermitteln und die direkte Zuweisung zu einem passenden Sprachkurs intensiv zu unterstützen.
Zudem überwacht die SKK die Anmeldung zu den Sprachkursen und verfolgt die Teilnahme, einschließlich des Prüfungsfortschritts und gegebenenfalls der Wiederholung eines Sprachkurses bei nicht bestandener Prüfung. Dabei pflegt die SKK auch die Lebensläufe mit den einzelnen Sprachkursmodulen ein
Während eines laufenden Sprachkurses betreut die SKK die Lernenden vollumfänglich. Insbesondere achtet SKK darauf, dass der Aufenthaltstitel der Teilnehmer/innen aktualisiert und überwacht wird.
Ein weiterer wichtiger Aufgabenbereich ist das Absolventenmanagement, das eine gezielte Beratung und Unterstützung nach Abschluss eines Sprachkurses umfasst. Dabei wird auch die Einleitung einer Anerkennungsberatung vorgenommen (sofern diese notwendig ist).
Ergänzend dazu spielt die Netzwerkarbeit eine entscheidende Rolle. Indem SKK mit verschieden Akteuren wie Bildungsträgern, BAMF und anderen Institutionen zusammenarbeitet, wird eine effiziente Koordinierung von Sprachkursen und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gefördert.
Ein zentraler Bestandteil der Aufgabe ist die Betreuung der Teilnehmenden während des Sprachkurses. Um eine enge Kundenkontaktdichte und kundenfreundliche Betreuung sicherzustellen, werden Vermittlungsgespräche vor Ort bei den Sprachkursträgern durchgeführt. Während der persönlichen Beratung haben die Kundinnen und Kunden die Möglichkeit Fragen zu klären und

den weiteren Integrationsprozess bedarfsgerecht zu planen. Durch den direkten Austausch aller Beteiligten können Herausforderungen frühzeitig erkannt und gemeinsam Lösungen erarbeitet werden.
Die SKK koordiniert eigenständig die Termine und infrastrukturellen Gegebenheiten mit den Sprachkursträgern und informiert die Teilnehmenden per Einladung über die Vermittlungsgespräche. Es sollen möglichst alle Sprachkursteilnehme vor Ort bei den Trägern beraten werden. Sofern dies nicht möglich ist, erfolgen die Beratungen in der Dienststelle oder per Videokommunikation / Telefon.

V.6 Anerkennungsberatung

Nur sehr wenige Migrantinnen und Migranten in Deutschland sind über die Anerkennungsmöglichkeiten ihrer im Ausland erworbenen Berufs- und Studienabschlüsse informiert. Dies hat zum zur Folge, dass mitgebrachte berufliche Erfahrungen und Qualifikationen kaum oder nicht optimal genutzt werden und viele Menschen mit Migrationserfahrung arbeiten weit unter ihrem Qualifikationsniveau - oftmals im Niedriglohnbereich.
Da es der Anerkennungsstelle in Wolfsburg mit Ablauf des Jahres 2023 nicht mehr möglich war, das Kooperationsangebot der Betreuung von Menschen aus dem Landkreis Gifhorn aufrechtzuerhalten, wurde ab 1. Januar 2024 eine eigene Anerkennungsberatung im Jobcenter Gifhorn implementiert sowie die notwendigen Verfahrensabläufe erarbeitet und mit den Mitarbeitenden kommuniziert.
In einem ersten Schritt erkennt die verantwortliche Integrationsfachkraft bei seiner Kundin oder seinem Kunden mit ausländischem Berufs- oder Studienabschluss einen Bedarf zur Anerkennungsberatung. Liegen zudem Sprachkenntnisse von mindestens Niveau B2 (oder kurz davor) nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen vor, dann klärt die Integrationsfachkraft die berufliche Zukunftsperspektive in dem voraussichtlichen Referenzberuf ab und schlägt der Anerkennungsberatung die Übernahme in die Nebenbetreuung vor.
Nach erfolgtem Erstgespräch und weiteren bilateralen Beratungen zur Erfolgsexpertise mit der bislang verantwortlichen Integrationsfachkraft leitet die Anerkennungsberatung in der Folge das Anerkennungsverfahren mit allen notwendigen Anträgen und Nachweisen eigenverantwortlich ein und betreut das Verfahren in diesem Sinne bis zum positiven oder auch negativen Abschluss.

VI. Ressourcen des Jobcenters Gifhorn

VI.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organisationsstruktur

Im November 2025 waren im Jobcenter Gifhorn 141 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter-Hauptgebäude im Ribbesbütteler Weg 2, der Jugendberufsagentur sowie der Akademie am Steinweg tätig und arbeiteten insbesondere in den Bereichen „Markt und Integration“, „Leistungsgewährung“ sowie in zentralen Bereichen (Stab, Unterhaltsteam und Widerspruchstelle). Der Anteil der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lag bei 2,1 % (drei Personen).
Der Betreuungsschlüssel im Bereich der unter 25-jährigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) lag 2025 bei einem persönlichen Ansprechpartner zu 86 ELB (Soll nach dem SGB II: 1 zu 75). Bei den über 25-jährigen ELB betrug die Betreuungsrelation 1 zu 106 (Soll nach dem SGB II: 1 zu 150), und im Bereich der Leistungsgewährung lag der Betreuungsschlüssel bei einer Fachkraft im Leistungsbereich zu 94 Bedarfsgemeinschaften (hier kein Richtwert des BMAS vorhanden). Für die im Jahr 2026 zu erwartenden Kundenzahlen beschäftigt das Jobcenter Gifhorn nach dem aktuellen Stand ausreichend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

VI.2 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Gifhorn sieht es als ihre zentrale Aufgabe, die berufliche Teilhabe von Frauen -insbesondere von Alleinerziehenden- zu fördern und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern. Die in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm formulierten strategischen Ziele und Maßnahmen sind unerlässlich, um die Geschlechtergleichheit voranzutreiben und insbesondere das Risiko von Altersarmut zu minimieren. Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit.
Die BCA wird die Prozesse aktiv begleiten, indem sie als Brückenbauerin zwischen Arbeitgebern, Frauen und dem Jobcenter Gifhorn fungiert. Ihre Unterstützung fokussiert sich auf folgende Bereiche:

- **Förderung der Erwerbsbeteiligung und beruflichen Entwicklung:** Frauen - insbesondere Alleinerziehende - sollen Zugang zu passenden Arbeitsplätzen finden, die flexibel und familienfreundlich gestaltet sind. Die BCA unterstützt die gezielte Beratung und Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, um finanzielle Unabhängigkeit zu fördern.

- **Nutzung von Netzwerkern und Kooperationen:** Durch den Ausbau von Netzwerken und Mentoring-Programmen schafft die BCA eine Plattform, auf der Frauen sich gegenseitig stärken und unterstützen können. Dies fördert den Erfahrungsaustausch und ermöglicht es Frauen, gemeinsam Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln.

- **Beratung zu Prävention von Altersarmut:** Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit der BCA liegt in der Bewusstseinsbildung für die Risiken von Rentenlücken und Abhängigkeiten. Die BCA wird Frauen gezielt darüber informieren, wie sie durch kontinuierliche Erwerbstätigkeit und zusätzliche Vorsorgemaßnahmen ihre finanzielle Absicherung im Alter verbessern können und damit gleichzeitig als Vorbild für ihre Kinder fungieren.

Die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt in Gifhorn aktiv voranbringen

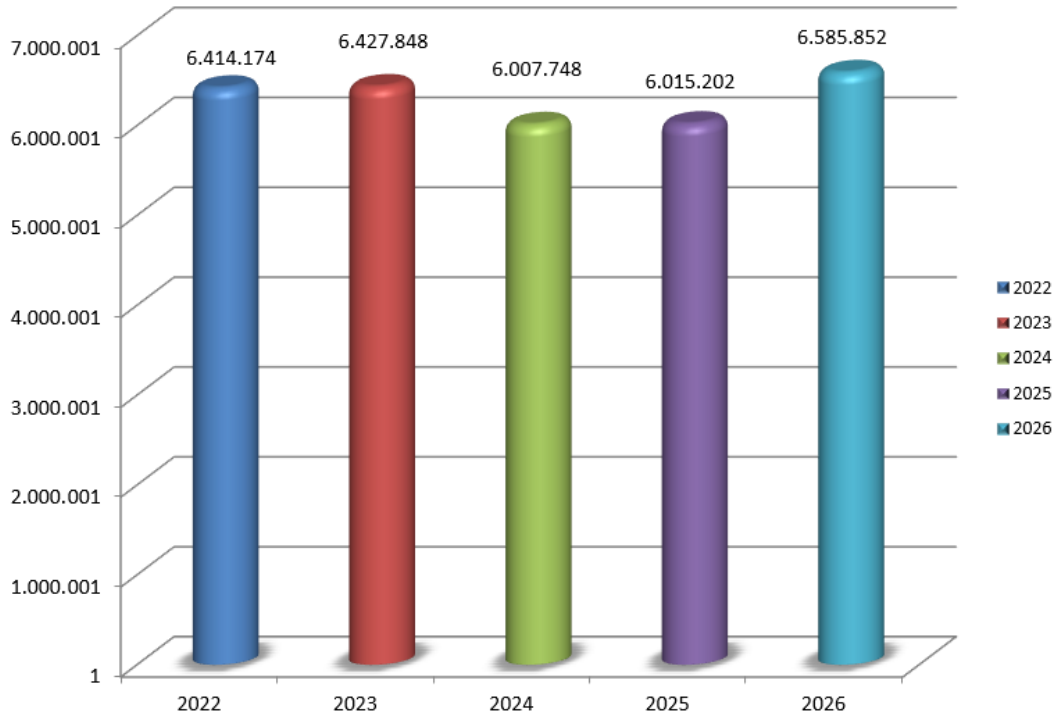
Die BCA möchte durch ihre Arbeit erreichen, dass mehr Frauen den Schritt in eine langfristig sichere und erfüllende Erwerbstätigkeit schaffen, die sie nicht nur finanziell absichert, sondern auch Karrieremöglichkeiten eröffnet. Dabei sollen Frauen in allen Branchen, insbesondere in zukunftsorientierten Bereichen, wie der Digitalisierung oder Technik, stärker vertreten sein und sich selbstbewusst weiterentwickeln können. Langfristig sollen die Risiken von Altersarmut bei Frauen deutlich reduziert werden, weil sie während ihres gesamten Erwerbslebens faire Chancen und eine angemessene Bezahlung erhalten haben.
Die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt ist nicht nur eine moralische Verpflichtung, sondern auch ein entscheidender Hebel für den sozialen Fortschritt. Frauen - insbesondere Alleinerziehende - sehen sich häufig mit erheblichen Hürden konfrontiert, sei es durch mangelnde Betreuungsmöglichkeiten, unflexible Arbeitszeiten oder Einkommensunterschiede. Die Beseitigung dieser Barrieren und die Schaffung von Chancen für Frauen stärken nicht nur ihre individuelle wirtschaftliche Sicherheit, sondern wirken sich auch positiv auf die gesamte Gesellschaft aus.

VI.3 Gemeinsamer Arbeitgeberservice (gAGS)

Im gemeinsamen Arbeitgeber-Services (gAGS) mit der Agentur für Arbeit GIfhorn in der Winkeler Straße 1 sind vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Gifhorn beschäftigt. Gemeinsames Ziel ist es, für Arbeitgeber ein umfassendes Dienstleistungssystem anzubieten - schnell, kompetent und zuverlässig. Dabei ist dieses Beratungsangebot für Arbeitgeber/-innen kostenfrei. Jedem Unternehmen wird eine Vermittlungsfachkraft als konkrete/r Ansprechpartner/in zur Verfügung gestellt. Auf diesem Weg begleitet und unterstützt der gAGS die Unternehmen aktiv bei den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen: Strukturwandel, Transformation, Digitalisierung und Fachkräftebedarf.
„Personal finden“, „Personal binden“ und „Personal weiterbilden“ sind hier die zentralen Schlagworte, die das Dienstleistungsangebot des gemeinsamen Arbeitgeberservices treffend beschreiben.

VI.4 Budget für die Arbeitsmarktpolitik in Gifhorn und Schwerpunkte bei den Eingliederungsleistungen 2026

Der Einsatz des verfügbaren Budgets wird so geplant, dass ganzjährig eine wirkungsorientierte, an den Bedürfnissen der Kunden und des Arbeitsmarktes ausgerichtete Förderung umgesetzt werden kann. Gleichzeitig und damit verbunden wird, ausgehend von der Maßnahmeneintrittsplanung, der Umfang der erwarteten Integrationen in den Arbeitsmarkt mit vorausgegangener oder begleitender Förderung geplant. In der Eintritts- und Budgetplanung reflektiert sich die arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzung des Jobcenters.
Für das Eingliederungsbudget des Jahres 2026 sind dem Jobcenter Gifhorn noch keine Haushaltsmittel zugeteilt worden. Jedoch kann aufgrund des seitens der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Finanzplanung 2026 übermittelten vorläufigen Schätzwertes von einem Budgetansatz in Höhe von 5.463.438 € ausgegangen werden.[14]
Danach würden sich die für Eingliederungsleistungen bereitgestellten Mittel vor Umschichtung (6.585.852 €) gegenüber dem Jahr 2025 um 570.650 € bzw. 9,4 % erhöhen.



[14] Schätzwerttabelle zur Budgetverteilung 2025 vom 8. Oktober 2025

Als Vorbelastung muss zum Jahresanfang 2026 voraussichtlich ein Betrag von 775.973 € berücksichtigt werden; des Weiteren plant das Jobcenter Gifhorn noch mit einem Umschichtungsbetrag von 3.234.219 € in das Verwaltungsbudget - der Handlungsspielraum an Neumitteln würde sich bei einer leichten Überplanung um 1% noch auf 2.609.908 € belaufen.
Eine detaillierte Aufteilung des geplanten Eingliederungstitels des Jobcenters Gifhorn für das Jahr 2026 auf die einzelnen Zweckbestimmungen ist nachfolgend der Anlage „Planung Budget und Eintritte 2026“ zu entnehmen.

VI.5 Kommunale Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II

Unterstützt wird die Integrationsarbeit des Jobcenters Gifhorn ferner durch die kommunalen Eingliederungsleistungen des Landkreises Gifhorn nach §16a SGB II.
Dies sind in der Regel ergänzende Hilfen des Sozialgesetzbuchs II (Bürgergeld), die über die reine Existenzsicherung hinausgehen und eine ganzheitliche Betreuung bei der Eingliederung in Arbeit ermöglichen, wie z.B.

- Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen
- Schuldnerberatung
- Psychosoziale Betreuung
- Suchtberatung.

Diese Leistungen werden im Auftrag des Jobcenters durch den Landkreis Gifhorn erbracht, um eine umfassende Unterstützung zu gewährleisten und sind ein wichtiger Baustein im SGB II, der sicherstellt, dass auch familiäre, soziale oder psychische Hürden angegangen werden, um die Erwerbsfähigkeit der Kundinnen und Kunden des Jobcenters nachhaltig zu stärken.

VII. Anlage: Planung Budget und Eintritte 2026

Vorläufige EGT- Planung 2026 - Jobcenter Gifhorn

Planungsgröße Budget 2026 nach Schätzwert		6.585.852 €
Abzüglich Umschichtung Verwaltungsbudget	3.234.219 €	
Verfügbares Ausgabebudget auf Basis 100 %		3.351.633 €
Überplanung des Eingliederungs-budgets auf	101%	

Budget 2026 3.385.881 €

Eingliederungsleistung	Budgetplanung 2026	Vorbelastung Vor-jahre*	Neumittel 2026	Eintritte
Förderung der berufl. Weiterbildung	60.000 €	60.000 €	0 €	-
Eingliederungszuschüsse	311.075 €	65.000 €	246.075 €	48
Maßnahmen bei einem Träger	1.468.355 €	160.000 €	1.308.355 €	370
Maßnahmen bei einem Arbeitgeber	9.752 €	0 €	9.752 €	160
Eingliederung LZA (§16e)	39.000 €	27.000 €	12.000 €	1
Teilhabe am Arbeitsmarkt (§16i)	213.250 €	165.000 €	48.250 €	2
Assistierte Vermittlung	38.000 €	16.000 €	22.000 €	-
Vermittlungsbudget	312.000 €	0 €	312.000 €	-
Einstiegsgeld	16.926 €	9.564 €	7.362 €	16
Begl. Hilfen für Selbständigkeit (§16c)	5.000 €	0 €	5.000 €	-
Freie Förderung (§16f)	24.500 €	0 €	24.500 €	-
Arbeitsgelegenheiten	444.216 €	369.804 €	74.412 €	84
BaE	152.562 €	127.562 €	25.000 €	-
Einstiegsqualifizierung	36.000 €	11.000 €	25.000 €	-
Ganzheitliche Betreuung (§16k)	200.245 €	66.847 €	133.398 €	-
Berufliche Reha und SB-Förderung	43.000 €	31.000 €	12.000 €	-
Reisekosten Meldepflicht	12.000 €	0 €	12.000 €	-
Summe	3.385.881 €	1.108.777 €	2.277.104 €	681

* (Hochrechnung bis Jahresende 2025)