

# Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021

Jobcenter Dahme-Spreewald

Stand: 11.02.2021



## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	3
	1.1 Arbeitsmarkt .....	5
	1.2 Ausbildungsmarkt .....	6
	1.3 Unternehmensstruktur/ Konjunktur .....	7
	1.4 Kundenstruktur .....	8
2.	Zielsystem.....	10
	2.1 Geschäftspolitische Ziele .....	10
	2.2 Freie Ziele der Agentur für Arbeit Cottbus.....	12
	2.3 Kommunale Ziele des Landkreises .....	12
3.	Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen .....	13
	3.1 Junge Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren .....	13
	3.2 Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden, Langzeitleistungsbeziehende (LZB)/ Langzeitarbeitslose (LZA) aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen ...	14
	3.2.1 Teilhabechancengesetz .....	15
	3.3 Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kund*innen mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern .....	15
	3.3.1 Alleinerziehende .....	15
	3.3.2 Schwerbehinderte Kund*innen.....	16
	3.4 Kund*innen ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren 16	16
	3.5 Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren .....	17
	3.6 Pflegebereich stärken – Pflegenotstand verhindern (Pflegeoffensive).....	18
	3.7 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen.....	18
4.	Finanzielle Ressourcen für arbeitsmarktpolitische Instrumente .....	20
	4.1 Verfügbare Mittel im Eingliederungstitel.....	20
	4.2 Bewirtschaftung des Eingliederungstitels – Instrumenten- und Budgetverteilung ..	20
	4.2.1 Ausrichtung des Eingliederungsbudgets und Instrumentenansatz .....	20
	4.2.2 Netzwerkpartner .....	21

## 1. Einleitung

Die grundsätzliche Strategie für das Jobcenter Dahme-Spreewald wird auch im Jahr 2021 fortgesetzt. Die geschäftspolitischen Handlungsfelder als strategische Ausrichtung für 2021 bieten somit für die fachliche Arbeit im Jobcenter Dahme-Spreewald (JC LDS) Orientierung und auch Kontinuität.

*Die geschäftspolitischen Schwerpunkte für das Jahr 2021 bleiben:*

- **Kultur und Führung**  
...wir wollen den Menschen mit ihren Ansprüchen und in Notlagen gerecht werden und dazu beitragen, dass sie den Weg in die Arbeitswelt finden. Dafür brauchen wir individuelle Lösungen, statt schematischer Vorgaben. Das bedingt eine andere Zusammenarbeit und Führungskultur. Die mitarbeiterorientierte (transformationale) Führung wird wichtiger. Dafür ist ein gemeinsames Menschenbild eine entscheidende Voraussetzung.

### **Dieses Menschenbild leitet uns**

- wir akzeptieren unser Gegenüber in seiner Vielfalt
- jeder Mensch hat Stärken
- jeder Mensch trägt Selbstverantwortung
- und strebt danach, besser zu werden

**Das gilt für Kundinnen und Kunden,  
Mitarbeitende und Führungskräfte**

- **Selbststeuerung**  
...soll dazu beitragen, dass durch mehr Eigenverantwortung der Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen neue Ideen und Wege eingeschlagen werden, um den Kund\*innen Perspektiven aufzuzeigen und diese mit Unterstützung nachhaltig zu integrieren, Langzeitleistungsbezug zu vermeiden und abzubauen, Jugendliche in qualifizierte Ausbildung zu vermitteln und die passiven Leistungen weiter zu senken.
- **Qualität der Arbeit**  
...bedeutet, das in guten wirtschaftlichen Zeiten mit großem Arbeitskräftemangel und vergleichsweise noch wenigen vorhandenen Kund\*innen die Arbeitsqualität immer wichtiger wird, um die „verfestigten“ Kundenstrukturen aufzubrechen und erfolgreiche Integrationsarbeit zu leisten
- **Optimierung der Vermittlung**  
...bedeutet insbesondere die Sicherstellung einer qualitativen und konsequenten Vermittlungsarbeit mit dem Ziel, die vorhandenen Kundenpotentiale noch besser zu heben. Hierzu müssen die Kund\*innen bedarfsgerecht für den Arbeitsmarkt qualifiziert werden und das Kerngeschäft - die Vermittlung – Ziel des Handelns aller Mitarbeiter\*innen sein

Ein operativer Schwerpunkt liegt auch weiterhin in der **Förderung von Jugendlichen** im JC LDS. Ziel ist es, dass alle jugendlichen alo-Kund\*innen auch 2021 mit Maßnahmen versorgt werden.

Auf die **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern** an Förder- und Integrationsmaßnahmen wird weiterhin ein besonderer Schwerpunkt gelegt. Insbesondere soll geschlechtsspezifischen Nachteilen entgegengewirkt werden. Ziel ist, die Differenz zur Mindestbeteiligung von Frauen nach § 1 Abs. 2 Nr.4 SGB III entsprechend ihrer absoluten und relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit weiter zu erhöhen. 2019 wurde die Mindestbeteiligung in Höhe von 36,6% mit einem tatsächlichen Förderanteil von 38,8% übertroffen (vgl. Eingliederungsbilanz 2019).

Nicht vernachlässigt und damit im Fokus bleiben auch die Herausforderung der **Integration von Flüchtlingen** in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Den Mitarbeiter\*innen werden die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele und Handlungsfelder vorgestellt und damit Orientierung und Unterstützung für die tägliche Arbeit gegeben.

Die Integrationsziele werden transparent pro Team im Jahresverlauf aufgezeigt. Alle Mitarbeiter\*innen kennen ihren persönlichen Beitrag zur Zielerreichung. In den Teambesprechungen werden die Soll/ Ist- Vergleiche motivationsfördernd diskutiert.

Die Auswertung der Ergebnisse, die Ursachenanalyse und die zu ergreifenden Steuerungsmaßnahmen werden auf allen Ebenen besprochen:



## 1.1 Arbeitsmarkt

Auch im Jahr 2021 werden die Aus- und Nebenwirkungen der Corona-Pandemie weiter deutlich spürbar sein.

Das IAB und weitere führende Wirtschaftsinstitute gehen von einem Aufwärtstrend für den Rest des Jahres 2020 aus, der sich auch in 2021 fortsetzen wird. Die ökonomischen Eckwerte der Bundesregierung gehen von einem Anstieg des BIP von 4,4 Prozent in 2021 aus, verbunden mit einer Senkung des Bestandes der Arbeitslosen und einem Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen. Die Auswirkungen des Lockdowns im Frühjahr 2020 werden aber nicht nur im Jahresverlauf 2020 fortwirken sondern auch darüber hinaus. Auch das Risiko einer zweiten Rezession ist deutlich gestiegen. Sollte die Regierung den Lockdown über den November 2020 hinaus verlängern, dürfte eine Rezession kaum zu vermeiden sein und die o.g. Prognose müsste angepasst werden.

Während sich das Entlassungsniveau wieder normalisiert hat, liegt die Neueinstellungsdynamik noch immer deutlich unter dem Stand vor der Krise. Neu sind zudem die unmittelbaren Ausfälle von Wirtschaftstätigkeit gerade in Bereichen, die üblicherweise geringen Konjunkturschwankungen ausgesetzt sind. Bei den hier oft betroffenen, eher kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen, Einfacharbeitsplätzen und Minijobs sowie in der Zeitarbeit ist ein Horten der Arbeitskräfte weniger ausgeprägt und es kommt zum Freisetzen entsprechender Arbeitskräfte.

Bezogen auf den **Agenturbezirk Cottbus**, zu welchem auch das Jobcenter Dahme-Spreewald gehört, wird im Jahresdurchschnitt mit einem weiteren Rückgang der Arbeitslosen um 7,6% gerechnet. Gleichzeitig sollen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten um durchschnittlich 0,8% steigen. Insgesamt wird die stark positive Arbeitsmarktentwicklung der vergangenen Jahre durch eine nachlassende Konjunktur geschwächt. Das prognostizierte bundesweite Beschäftigungswachstum ist zwar weiterhin positiv, liegt aber auf deutlich niedrigem Niveau als in den Vorjahren.

Die Arbeitsmarktlage des Landkreises Dahme-Spreewald (LDS) unterscheidet sich dabei weiterhin zwischen den Bereichen Nord und Süd.

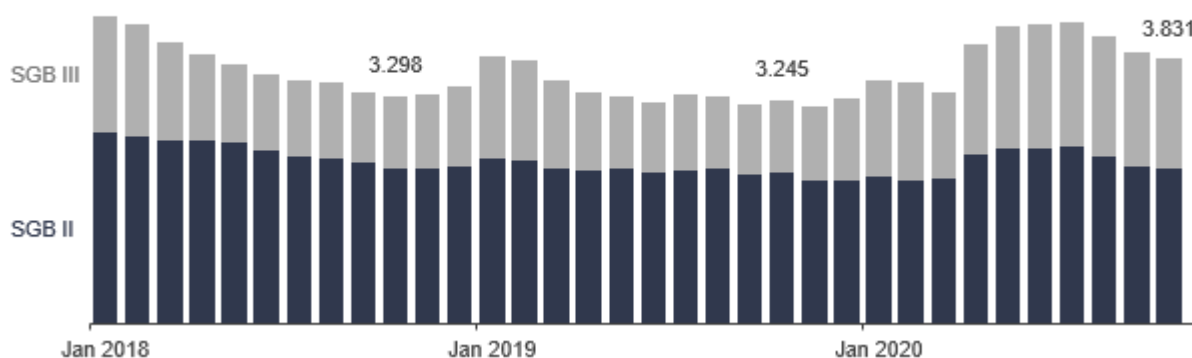
Im Norden des Landkreises ist durch die Berlinnähe, die verkehrsgünstige Lage und eine große Branchenvielfalt - ohne Saisonabhängigkeit - Stabilität gegeben. Hier wird von einer weiterhin großen Arbeitskräftenachfrage, überwiegend an Fachkräften, ausgegangen. Die Nachfrage nach Arbeitskräften aus dem Kundenpool des Jobcenter mit einem beträchtlichen Anteil an Hilfskräften, ist in den meisten Branchen weiterhin gering. Ursächlich sind hierfür, neben den oft hohen Qualifizierungsvoraussetzungen, auch die von Arbeitgebern gewünschten flexiblen Arbeitszeitmodelle.

Ländlich geprägt sind die berlinferneren Regionen Lübben und Luckau mit einem regional und saisonal eingeschränkteren Angebot an Arbeitsstellen. Neben einem hohen Qualifizierungsbedarf sind die Anforderungen an die Mobilität und Flexibilität der Arbeitssuchenden hier nach wie vor sehr hoch.

Die Arbeitslosigkeit hat sich im Oktober um 86 auf 3.831 Arbeitslose (beide Rechtskreise) verringert. Im Vergleich zum Vorjahresmonat gab es 586 Arbeitslose mehr. Die Arbeitslosenquote auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen betrug im Oktober 2020 4,2%; vor einem Jahr belief sie sich auf 3,5%.

Im Rechtskreis SGB II gab es 2.259 Arbeitslose, das ist ein Minus von 30 gegenüber September; im Vergleich zum Oktober 2019 waren es 69 Arbeitslose mehr. Die anteilige SGB II-Arbeitslosenquote betrug 2,4%.

### Entwicklung des Bestandes an Arbeitslosen nach Rechtskreisen

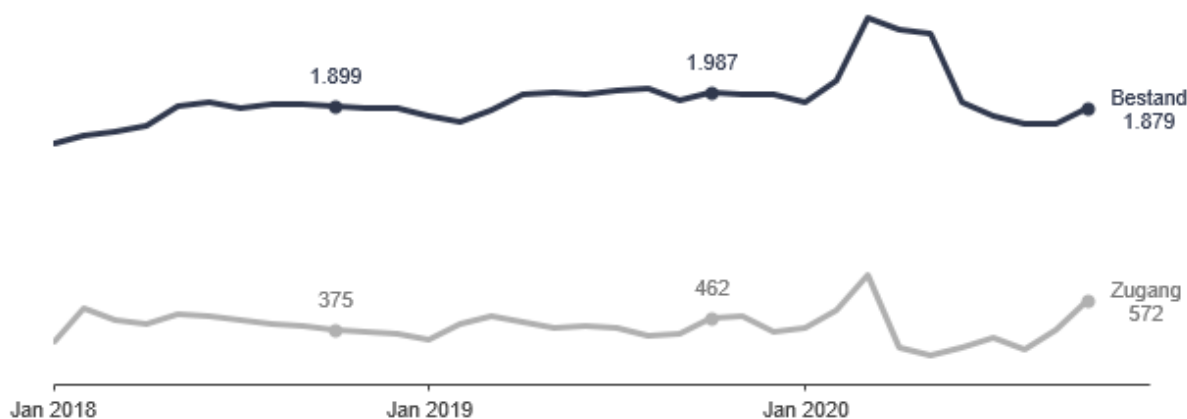


Quelle: [Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Oktober 2020.](#)

Im Oktober waren 1.879 Arbeitsstellen gemeldet, gegenüber September ist das ein Plus von 98 oder 6%. Im Vergleich zum Vorjahresmonat gab es 108 Stellen weniger (-5%). Arbeitgeber meldeten im Oktober 572 neue Arbeitsstellen, das waren 110 oder 24% mehr als ein Jahr zuvor.

Seit Jahresbeginn sind damit 3.889 Stellen eingegangen, das ist eine Abnahme gegenüber dem Vorjahreszeitraum von 76 oder 2%. Zudem wurden im Oktober 484 Arbeitsstellen abgemeldet, 76 oder 19% mehr als im Vorjahr. Von Januar bis Oktober gab es insgesamt 4.066 Stellenabgänge, im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist das ein Zuwachs von 193 oder 5%.

### Zugang und Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen



Quelle: [Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Oktober 2020.](#)

## 1.2 Ausbildungsmarkt

Die Situation am Ausbildungsmarkt war für Bewerber\*innen auch im Jahr 2020 günstig. Im Vergleich zum Vorjahr wurden 78 betriebliche Berufsausbildungsstellen mehr gemeldet (+9,2%). Gleichzeitig hat sich die Zahl der gemeldeten Bewerber zum Vorjahr nur um fünf Bewerber erhöht (+0,6%). Somit standen den Bewerbern mehr Stellen zur Verfügung als im Jahr 2019.

Zur Bilanz Ende September 2020 blieben trotzdem 147 Ausbildungsstellen unbesetzt, 28 Ausbildungsstellen mehr als im vorigen Jahr. Zum selben Zeitpunkt waren noch 98 unversorgte Bewerber (zehn mehr als im Vorjahr) auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Die Lage am Ausbildungsmarkt entwickelt sich insgesamt – trotz der Corona-Folgen - auch für 2020 gut.

### 1 Gesamtübersicht

Kreis Dahme-Spreewald  
2019 / 2020  
September 2020

Merkmale	2019 / 2020	Veränderung gegenüber Vorjahr		2018 / 2019	2017 / 2018
		absolut	in %		
	1	2	3	4	5
<b>Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen</b>					
<b>Seit Beginn des Berichtsjahres *)</b>	<b>902</b>	<b>5</b>	<b>0,6</b>	<b>897</b>	<b>958</b>
versorgte Bewerber	804	-5	-0,6	809	874
einmündende Bewerber	442	10	2,3	432	405
andere ehemalige Bewerber	321	-7	-2,1	328	434
Bewerber mit Alternative zum 30.9.	41	-8	-16,3	49	35
unversorgte Bewerber zum 30.9.	98	10	11,4	88	84
<b>Gemeldete Berufsausbildungsstellen</b>					
<b>Seit Beginn des Berichtsjahres *)</b>	<b>925</b>	<b>76</b>	<b>9,0</b>	<b>849</b>	<b>987</b>
betriebliche Berufsausbildungsstellen	925	78	9,2	847	987
außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen	-	0	-	*	-
Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen im Monat	147	28	23,5	119	114
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	1,03			0,95	1,03
unbesetzte Berufsausbildungsstellen je unversorgter Bewerber	1,50			1,35	1,36

Quelle: [Statistik der Bundesagentur für Arbeit Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, September 2020](https://www.wfg-lds.de/aktuelles/news/hwk-herbstumfrage-konjunktur-hat-sich-abgekuehlt/)

### 1.3 Unternehmensstruktur/ Konjunktur

Größtenteils befinden sich im Landkreis Klein- und mittelständische Unternehmen (bis 249 Beschäftigte). Nur wenige Unternehmen haben aktuell höhere Beschäftigtenzahlen wie zum Beispiel der Landkreis selbst oder Tropical Island. Künftig wird der Flughafen Berlin-Brandenburg („BER“) am Standort Schönefeld auch dazu zählen. Es ist davon auszugehen, dass er ein Beschäftigungsmotor – auch über die Region hinaus – werden wird (sofern die Krise in der Luftfahrtbranche nicht anhaltend bleibt).

Konjunkturtreiber sind ferner vor allem das Baugewerbe und die Industrie sowie Lager und Logistik. Dazu kommt das anhaltend hohe Niveau des privaten Konsums.

Die Corona-Pandemie macht der Wirtschaft im LDS aber nach wie vor zu schaffen. Nach einer ersten Belebung im Sommer dämpfen steigende Infektionszahlen die Erwartungen wieder. Viele Unternehmen sind besorgt, wie sich ihre Geschäftslage in den kommenden Monaten entwickeln wird. Die aktuelle Herbstumfrage der HWK Cottbus<sup>1</sup> dokumentiert diesen Trend.

Die Konjunktur im südbrandenburgischen Handwerk hat sich nach einer langen Wachstumsphase erstmals wieder abgekühlt. Nur noch 80,6% der Unternehmen (Vorjahr: 95,9%) sind mit der Geschäftslage zufrieden, wie die Umfrage der Handwerkskammer Cottbus

<sup>1</sup> <https://www.wfg-lds.de/aktuelles/news/hwk-herbstumfrage-konjunktur-hat-sich-abgekuehlt/>

(HWK) zeigt. Dies ist der niedrigste Zufriedenheitswert seit elf Jahren. Die regionale Verunsicherung über den weiteren Verlauf der Corona-Pandemie bleibt hoch.

Ferner bleibt durch die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht unklar, wie viele Unternehmen aktuell tatsächlich insolvent sind und mit dem Auslaufen der Aussetzungsfrist ein Insolvenzverfahren beginnen.<sup>2</sup>

## 1.4 Kundenstruktur

Aktuell werden im Jobcenter Dahme-Spreewald (Rechtskreis SGB II) 5.234 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) betreut. Davon sind 2.259 Kund\*innen (entspricht 43%) arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote beträgt 2,4% (Vorjahresmonat 2,4%).

Die Jugendarbeitslosenquote im Rechtskreis SGB II liegt bei 1,6% (Vorjahresmonat 1,2%).

Die Arbeitslosigkeit im Jobcenter Dahme-Spreewald weist im Oktober 2020 folgende Merkmale auf:

Merkmale	Okt 2020	Sep 2020	Aug 2020	Veränderung gegenüber					
				Vormonat		Vorjahresmonat <sup>1)</sup>			
				absolut	in %	Okt 2019	Sep 2019	Aug 2019	in %
<b>Bestand an Arbeitssuchenden</b>									
Insgesamt	3.913	3.999	4.160	-86	-2,2	-112	-2,8	0,0	1,9
<b>Bestand an Arbeitslosen</b>									
Insgesamt	2.259	2.289	2.420	-30	-1,3	69	3,2	6,4	8,3
57,0% Männer	1.288	1.318	1.386	-30	-2,3	40	3,2	6,5	8,7
43,0% Frauen	971	971	1.034	-	-	29	3,1	6,4	7,7
4,9% 15 bis unter 25 Jahre	110	128	119	-18	-14,1	34	44,7	70,7	105,2
1,2% dar. 15 bis unter 20 Jahre	27	25	22	2	8,0	7	35,0	-3,8	-8,3
37,6% 50 Jahre und älter	850	837	897	13	1,6	9	1,1	1,7	4,5
26,3% dar. 55 Jahre und älter	593	581	625	12	2,1	-9	-1,5	-3,2	1,5
44,8% Langzeitarbeitslose	1.011	1.016	1.010	-5	-0,5	87	9,4	10,6	7,8
4,7% Schwerbehinderte Menschen	107	107	116	-	-	-22	-17,1	-14,4	-5,7
16,2% Ausländer	366	377	384	-11	-2,9	59	19,2	21,2	21,9

Quelle: [Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Oktober 2020.](#)

Die im Jobcenter gemeldeten Kund\*innen werden in marktnahe und nicht marktnahe Kund\*innen strukturiert. Lediglich 4% bzw. 182 der Kund\*innen im Jobcenter Dahme-Spreewald sind marktnah (eine Integration ist innerhalb von 6 Monaten zu erwarten).

Nicht marktnah sind derzeit 3.425 Kund\*innen, hier ist mit einer Integration voraussichtlich erst nach mehr als 6 Monaten zu rechnen.

In diesem Zusammenhang steht für alle Kund\*innen ein ausreichendes Budget sowohl zur Qualifizierung und Aktivierung als auch zur Integration zur Verfügung. Das heißt, jede Maßnahme die erforderlich ist, kann auch umgesetzt werden. Der Integrationsfortschritt der Kund\*innen und die Realisierung der individuellen Integrationsstrategie wird auch 2021 nicht an fehlenden Maßnahmen scheitern.

<sup>2</sup> Quelle: IAB-Prognose 2020/2021: Arbeitsmarkt auf schwierigem Erholungskurs:  
[https://www.iab-forum.de/arbeitsmarktprognose-2020-2021\\_arbeitsmarkt\\_auf\\_schwierigem\\_erholungskurs/](https://www.iab-forum.de/arbeitsmarktprognose-2020-2021_arbeitsmarkt_auf_schwierigem_erholungskurs/)



Hinsichtlich der Anzahl der Bedarfsgemeinschaften ist gegenüber dem Vorjahresmonat wieder ein deutlicher Rückgang um 1,7% (absolut: 31) zu verzeichnen (Spalte 1). Selbst bei den Empfäng\*innen von SGB II-Leistungen (Spalte 4) ist trotz Corona-Auswirkungen ein Rückgang um 1,0% (absolut: 83) erkennbar.

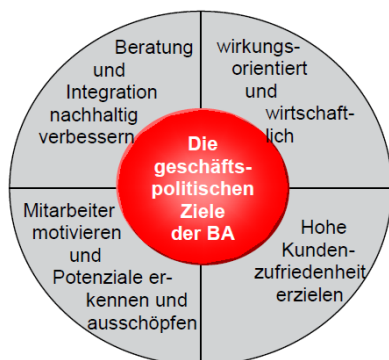
SGB II Dahme- Spreewald	Bedarfs- gemein- schaften (BG)	Personen in BGs (PERS)	darunter Regelleistungsberechtigte (RLB)					nicht erwerbs- fähige Leis- tungsberech- tigte (NEF)
			Insges.	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)			Insges.	
				Insges.	U25	55 Jahre und älter		
1	2	3	4	5	6	7	8	
Okt 19	4.296	7.687	7.259	5.287	767	1.148	824	1.978
Nov 19	4.250	7.634	7.223	5.222	777	1.153	826	1.946
Dez 19	4.245	7.603	7.193	5.226	768	1.139	816	1.958
Jan 20	4.223	7.576	7.140	5.194	768	1.129	817	1.958
Feb 20	4.190	7.602	7.157	5.151	773	1.126	814	1.918
Mrz 20	4.237	7.812	7.355	5.235	805	1.165	839	1.901
Apr 20	4.373	8.080	7.610	5.450	832	1.182	849	1.990
Mai 20	4.513	8.173	7.697	5.645	866	1.185	843	2.007
Jun 20	4.548	8.057	7.578	5.710	851	1.161	833	2.001
Jul 20	4.509	*	*	5.647	*	*	*	1.993
Aug 20	4.485	*	*	5.579	*	*	*	2.015
Sep 20	4.367	*	*	5.425	*	*	*	1.956
Okt 20	4.221	*	*	5.234	*	*	*	1.910

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport; es stehen nur revidierte Daten mit Zeitverzug von 3 Monaten zur Verfügung (siehe \*). Rot markiert Daten enthalten Pandemie-bedingten Auswirkungen.

## 2. Zielsystem

### 2.1 Geschäftspolitische Ziele

Die übergeordneten langfristigen geschäftspolitischen Ziele der Bundesagentur für Arbeit (BA) werden für das Geschäftsjahr 2021 fortgeschrieben:



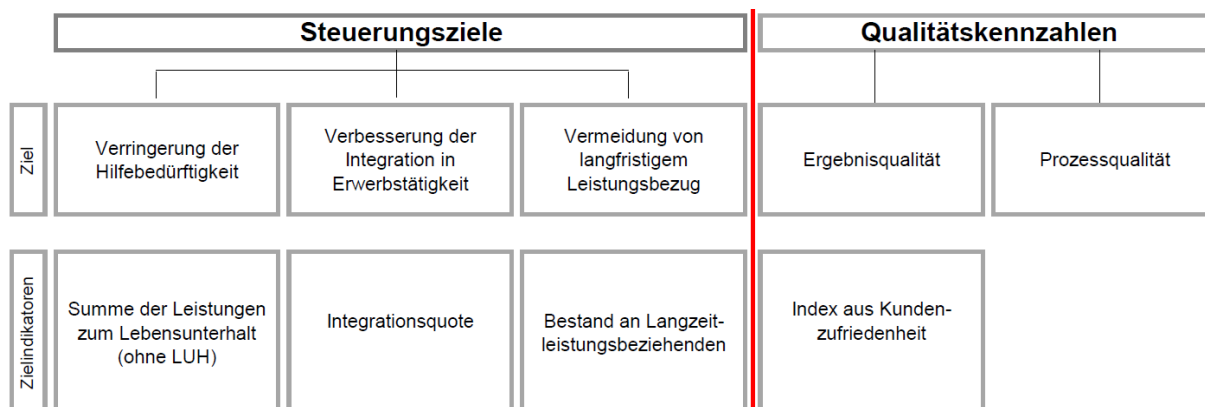
Abgeleitet aus § 1 SGB II sind nach § 48b SGB II die Steuerungsziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende

- die „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“,
- die „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ und
- die „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“

Folgende geschäftspolitische Handlungsfelder sind dabei zu beachten:

geschäftspolitische Handlungsfelder	Passive Leistungen	Integrationen	Langzeitleistungsbezug	Kundenzufriedenheit	Prozessqualität
Junge Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	✓	✓		✓	✓
Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden, Langzeitleistungsbeziehenden/ Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen	✓	✓	✓	✓	
Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kunden mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern	✓	✓	✓	✓	✓
Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren	✓	✓	✓	✓	✓
Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren	✓	✓		✓	
Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	✓	✓	✓	✓	✓

## Das SGB II – Kennzahlensystem:



Das Ziel 1 **Leistungen zum Lebensunterhalt** wird anhand aller Bundesleistungen außer den SV-Beiträgen (KV/PV) und den SV-Zuschüssen gemessen. Die Leistungen zum Lebensunterhalt werden in 2021 nicht mehr mit Zielvorgaben unterlegt.

Die **Integrationsquote** (Verhältnis der Anzahl Integrationen zum durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Prozent) bildet das Ziel 2 ab und soll in 2021 um 10,8% steigen.

Der Zielindikator Ziel 3 **Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden** (erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren) soll in 2021 um 4,5% sinken.

Die Ergebnisqualität (**Kundenzufriedenheitsindex**) wird über die Ermittlung des Index auf Basis der Gesamtzufriedenheitsfragen der vier berücksichtigten Themenblöcke Beratung und Vermittlung, Geldleistung, Mitarbeiter\*innen und Rahmenbedingungen in Schulnotensystematik dargestellt. Der derzeitige Kundenzufriedenheitsindex beträgt 2,31.

Als übergeordnete Kennzahl zur Abbildung der Prozesse im Jobcenter wird der **Index aus Prozessqualität** herangezogen. Wie in den Vorjahren umfasst er als Teilgrößen die operativen Mindeststandards „Bearbeitungsdauer“, „Erstberatung für über 25-Jährige“, „Erstberatung für unter 25-Jährige“ und „Angebot für unter 25-Jährige“ sowie den fachlichen Standard Eingliederungsvereinbarungen.

Ziel des Jobcenters Dahme-Spreewald ist und bleibt es, die Integrationsfähigkeit von Leistungsberechtigten zu fördern und so ihre Hilfebedürftigkeit zu verringern oder zu beenden. Hiermit soll auch zur Deckung des Fachkräftebedarfs durch Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen beigetragen werden.

## **2.2 Freie Ziele der Agentur für Arbeit Cottbus**

- Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit konkretem und realistischem (Integrations-) Ziel an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten als Voraussetzung einer erkennbar systematischen Zielumsetzung.
- Anteil der erfolgreichen Vermittlungsvorschläge ANoAV SGB II an allen VV

## **2.3 Kommunale Ziele des Landkreises**

- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Sicherstellung des Budgeteinsatzes
- Steigerung der Inanspruchnahme von Leistungen aus dem Bildung und Teilhabepaket, insbesondere des Bedarfes der sozio-kulturellen Teilhabe

### 3. Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Die strategische Ausrichtung des Jobcenters Dahme-Spreewald richtet sich auch im Jahr 2021 wieder an den o.g. geschäftspolitischen Handlungsfeldern und Schwerpunkten aus. Die Strategie unterliegt keinen kurzfristigen Veränderungen, sondern ist mittel- und langfristig angelegt.

Bei der Zielerreichung orientiert sich das Jobcenter an folgender „Erfolgshierarchie“:



1. Wegfall Hilfsbedürftigkeit + Wegfall Langzeitleistungsbezug + Integration (= gesamte Bedarfsgemeinschaft)
2. Wegfall Hilfsbedürftigkeit + Integration
3. Integration + anrechenbares Einkommen
4. Wegfall Hilfsbedürftigkeit (Abmeldungen generell)

#### 3.1 Junge Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Im Landkreis Dahme-Spreewald werden junge Menschen in der Jugendberufsagentur (JBA) betreut. Die beteiligten Partner bieten dort ihre fachliche Unterstützung „aus einer Hand“ und „unter einem Dach“ an.

Die Identifikation, Kontaktaufnahme und Beratung Jugendlicher in einer Bedarfsgemeinschaft erfolgt ab dem 15. Lebensjahr. Gemeinsam mit den Eltern und den Netzwerkpartnern der Jugendberufsagentur werden rechtzeitige und regelmäßige Kontakte und eine gezielte Beratung der Schüler ermöglicht. Unterstützungsbedarfe werden dadurch frühzeitig ermittelt und bearbeitet. Ziel ist es, einen möglichst nahtlosen Übergang von der Schule in den Beruf zu ermöglichen.

Beginnend mit der Ermittlung eines realistischen Ausbildungsberufes und einer umfassenden Ausbildungsmarktrecherche werden demn Jugendlichen geeignete Ausbildungsplätze angeboten.

Konnte während der Schulbildung keine Ausbildungsreife erreicht werden, sollen Jugendliche diese zukünftig schrittweise erlangen. Dabei ist es besonders wichtig, zielgerichtet Handlungsstrategien festzulegen, passgenau geeignete Teilschritte festzulegen und diese nachzuhalten.

Mögliche Instrumente hierfür sind der Zweite Bildungsweg (ZBW) zur Verbesserung oder Erlangung eines Schulabschlusses, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), Einstiegsqualifizierungen (EQ), Maßnahmen bei Arbeitgebern und Trägern (MAT) mit aufsuchender Sozialarbeit, und Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) zum Abbau individueller Problemlagen.

Mit Erlangung des Berufsabschlusses wird eine möglichst dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt angestrebt.

Die Assistierte Ausbildung (AsA Flex) bietet Jugendlichen mit erschwertem Zugang zum Ausbildungsmarkt eine Möglichkeit, diese Hindernisse zu überwinden, unterstützt bei der Suche eines geeigneten Ausbildungsplatzes und begleitet während der Ausbildung, um so einen erfolgreichen Berufsabschluss zu ermöglichen.

Die persönliche Unterbreitung von Stellenangeboten, verbunden mit dem Abgleich der Anforderungen des Arbeitsplatzes, ist Voraussetzung für einen möglichst passgenauen und somit erfolgreichen Vermittlungsvorschlag. Dies gilt für alle Kund\*innen, ganz besonders aber für die Jugendlichen. In Absprache mit den Arbeitgebern können Instrumente wie Maßnahmen

beim Arbeitgeber (MAG), Eingliederungszuschüsse (EGZ) oder die Förderung der beruflichen Bildung (FbW) angeboten und zeitnah umgesetzt werden.

Zielgerichtet eingesetzte Bewerbungcoachings, Leistungen aus dem Vermittlungsbudget (VB), und Einstiegsgeld (ESG) sind weitere Hilfen für unsere Kund\*innen.

Die Qualität der Bewerberdaten und eine möglichst engmaschige Kontaktdichte durch die Integrationsfachkräfte ist in jeder Phase der Betreuung der Jugendlichen von wesentlicher Bedeutung, um die Integrationsstrategie erfolgreich umzusetzen.

### **3.2 Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden, Langzeitleistungsbeziehende (LZB<sup>3</sup>)/ Langzeitarbeitslose (LZA<sup>4</sup>) aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen**

Übertritte in Langzeitarbeitslosigkeit sollen verhindert und der Bestand an Langzeitarbeitslosen (LZA) weiter abgebaut werden. Dies soll durch folgende Punkte erreicht werden:

- eine stärker an den individuellen Problemlagen orientierte Förderung von Langzeitleistungsbeziehenden unter Nutzung sowohl der gesamten Bandbreite der Fördermöglichkeiten des Jobcenters als auch der verschiedenen kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II sowie weiterer kommunaler Hilfeangebote;
- das beschäftigungsorientierte Fallmanagement (bFM), welches eine wichtige Unterstützungsleistung für das Erzielen von Integrationen bzw. Integrationsfortschritten ist. Die Kund\*innen werden bedarfsorientiert intensiv betreut, im Problemlöseprozess systematisch unterstützt und erhalten auf den Einzelfall abgestimmte Leistungen. Dabei erfolgt eine enge Abstimmung in den Netzwerken und die Koordination mit den Leistungen Dritter;

Die Steigerung der Abgänge von Langzeitarbeitslosen in Erwerbstätigkeit sowie die Vermeidung von Übertritten in die Langzeitarbeitslosigkeit ist auch 2021 ein Schwerpunktthema der täglichen Arbeit der Integrationsfachkräfte.

Um die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) zu reduzieren sind insbesondere folgende Maßnahmen geplant:

- die gezielte Förderung von erwerbstätigen Langzeitleistungsbeziehenden, um ihre Integration in existenzdeckende Erwerbstätigkeit zu erreichen und
- die konsequente Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber Arbeitgeber\*innen, die sittenwidrige Löhne zahlen bzw. gegen Mindestlohnvorschriften gemäß § 115 SGB X verstoßen.

---

<sup>3</sup> **Langzeitleistungsbeziehende** im Rahmen der Kennzahlen § 48a SGB II sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren.

<sup>4</sup> **Langzeitarbeitslose** sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht (§18 Abs.1 SGB III).

### 3.2.1 Teilhabechancengesetz

Mit der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes (THCG) im Jahr 2019 wurden durch die Neuorganisation der §§ 16e/i SGB II weitere Fördermöglichkeiten geschaffen. Mit der Erweiterung der bestehenden Förderinstrumente wird den komplexen Handlungsbedarfen von besonders marktfernen Kund\*innen in noch stärkerem Umfang Rechnung getragen.

Über den §16e SGB II werden erhöhte Lohnkostenzuschüsse für Kund\*innen mit mindestens zwei Jahren Arbeitslosigkeit zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen der Förderung zum neuen § 16i SGB II soll besonders marktfernen Kund\*innen mit einem Leistungsbezug nach dem SGB II von mindestens sechs Jahren innerhalb der letzten sieben Jahre, die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsmarkt gegeben werden.

Zur Umsetzung des Teilhabechancengesetzes werden auch im Jahr 2021 die potentiellen Kund\*innen vorbereitet und gemeinsam mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S) gezielt Arbeitgeber\*innen angesprochen und zu den Förderinstrumenten beraten. Dabei soll das bisherige Förderniveau gehalten werden.

### 3.3 Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kund\*innen mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern

Das arbeitsmarktliche Wissen zu den zu vermittelnden Berufsbereichen steht bei den Integrationsbemühungen im Vordergrund und wird durch eine intensive Zusammenarbeit mit dem gAG-S unterstützt.

#### 3.3.1 Alleinerziehende

Die Zahl der langzeitarbeitslosen Alleinerziehenden im Zuständigkeitsbereich des Jobcenters Dahme-Spreewald ist im Jahr 2020 leicht gestiegen. Mit Stand Oktober 2020 sind im Bereich SGB II 69 alleinerziehende Langzeitarbeitslose gemeldet (Stand Oktober 2019 = 66).<sup>5</sup>

Insgesamt werden derzeit 199 arbeitslose Alleinerziehende im Jobcenter Dahme-Spreewald betreut, das sind 7 mehr, als im Vorjahresmonat.

Langzeitarbeitslose Alleinerziehende werden weiterhin im JC LDS im Rahmen der vorhandenen Instrumente gefördert. Hierbei werden die speziellen Belange Alleinerziehender (Kinderbetreuung inklusive Randzeitenbetreuung) berücksichtigt. Die vorhandenen Richtlinien des Landkreises bilden hierfür eine gute Grundlage der Unterstützung. Die zunehmend angespannte Lage im Bereich freier Kinderbetreuungsplätze ist weiter spürbar und somit problematisch in Hinblick auf eine erfolgreiche Integration in Ausbildung oder Arbeit.

Erschwerend sind im Bereich der Alleinerziehenden die Auswirkungen der Pandemie durch die Notwendigkeit der Betreuung der Kinder zu Hause während des Lockdowns im Frühjahr aber auch durch gegenwärtige Teilschließungen der Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen bzw. Horte sowie durch notwendige häusliche Absonderungen im Rahmen der Regelungen des IFSchG, zu berücksichtigen.

Geplante Informationsformate zur frühzeitigen Aktivierung von Alleinerziehenden aber auch Eltern mit Kindern im Vor- und Grundschulalter konnten im Jahr 2020 nicht stattfinden. Hier

---

<sup>5</sup> [file:///\\dst.baintern.de\dfs\901\Ablagen\D90167-StS-Ost\01\\_Bereitstellung\02\\_Datenportal\\_BB\2020\202010\02\\_Arbeitsmarkt\RD\\_Zusätzliches\DA\\_250910\\_LZA+Alleinerz\\_Schul+Beruf\\_BE+BR\\_2010.xlsx](file:///\\dst.baintern.de\dfs\901\Ablagen\D90167-StS-Ost\01_Bereitstellung\02_Datenportal_BB\2020\202010\02_Arbeitsmarkt\RD_Zusätzliches\DA_250910_LZA+Alleinerz_Schul+Beruf_BE+BR_2010.xlsx)

wurden stattdessen Einzelberatungen zu den verschiedenen Themen durchgeführt. Die Zusammenarbeit mit anderen Trägern und Netzwerkpartnern (z.B. Mehrgenerationenhäuser, Netzwerk „gesunde Kinder“, Landkreis und Gemeinden) wurde aufrechterhalten und weiter ausgebaut. So ist das Jobcenter seit 02. März 2020 ordentliches Mitglied des „Bündnis für Familie Königs Wusterhausen“.

Die für das Jahr 2020 geplanten Veranstaltungen werden nunmehr für das Jahr 2021 avisiert. Hinsichtlich der Absprache zur Planung und Durchführung aber auch der Suche nach gegebenenfalls alternativen Formaten ist die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) im engen Austausch mit den Trägern und Netzwerkpartnern. Je nach Art der Veranstaltung (in Abhängigkeit von den herrschenden Umgangsregeln) wird der potenzielle Teilnehmerkreis in Absprache festgelegt und entsprechend eingeladen.

Das für 2020 geplante Strategietreffen für die noch engere Vernetzung der Akteure innerhalb des Landkreises ist nunmehr, in Abstimmung mit dem Landkreis, für 2021 geplant.

### **3.3.2 Schwerbehinderte Kund\*innen**

Im Jobcenter Dahme-Spreewald werden Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 sowie diesem Personenkreis gleichgestellte Menschen gemäß SGB IX von spezialisierten Integrationsfachkräften betreut.

Für Kund\*innen mit gesundheitlichen Einschränkungen stehen alle Förderinstrumente des Rechtskreises SGB II zur Verfügung. Diese werden entsprechend der bestehenden Handlungsbedarfe und unter Berücksichtigung der speziellen Problemlagen der Kund\*innen, passgenau und zielgerichtet eingesetzt.

Hierzu gehören zum Beispiel

- Arbeitsgelegenheiten
- Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine
- Förderung der beruflichen Weiterbildung und der
- Eingliederungszuschuss

Die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt ist sehr erfolgreich. Aus diesem Grund wurde die, im November 2016 begonnene Kooperationsvereinbarung auch für 2021 verlängert.

### **3.4 Kund\*innen ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren**

Nach wie vor besteht in verschiedenen Branchen und Berufsfeldern ein Fachkräftemangel. Es ist auch im Jahr 2021 eine der wichtigsten Aufgaben des Jobcenters, das noch nicht für den 1. Arbeitsmarkt erschlossene Potential an Kund\*innen zu identifizieren. Eine deutliche Mehrheit der Kund\*innen des Jobcenters hat keine unmittelbare Arbeitsmarktnähe. Der Anteil der Kund\*innen ohne Schulabschluss bzw. ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist außerordentlich hoch. Ohne eingliederungsbegleitende bzw. unterstützende Maßnahmen gestaltet sich eine Integration auf den 1. Arbeitsmarkt schwierig.

Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung wird der Fokus auf Qualifizierungen in Branchen und Berufen mit Wachstumspotential gelegt sowie der Erwerb von Berufsabschlüssen favorisiert.

Zur Förderung von Umschulungen sind die Integrationsfachkräfte angehalten, vorrangig die Möglichkeit einer betrieblichen Einzelumschulung zu prüfen. Angesichts der besonderen



Lernbedingungen und individuellen Unterstützungsbedarfe können umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) zur Lernprozessbetreuung und -unterstützung eingesetzt werden. Um Bildung auch Leistungsberechtigten mit Familienpflichten zu ermöglichen, werden zusätzlich Teilzeitmaßnahmen angeboten. Sofern dies für das Bildungsziel geeignet ist, können Maßnahmen oder -abschnitte als eLearning-Variante durchgeführt werden.

Modulare Weiterbildungsangebote sowohl für geringqualifizierte Kund\*innen als auch für Menschen mit Migrationshintergrund, deren Abschlüsse nicht oder nur teilweise anerkannt werden können, runden dieses Handlungsfeld ab.

Der Übergang in Arbeit nach der Weiterbildung wird im Rahmen des Absolventenmanagements (Betreuung der Maßnahmeteilnehmer frühzeitig vor Abschluss der Maßnahme und insbesondere nach einer Maßnahme mit dem Ziel der zeitnahen Integration) unter Einbeziehung des gAG-S unterstützt und realisiert.

#### Inhalte des ersten Folgegesprächs im Absolventenmanagement:

- Überarbeitung des Kundenprofils (Erfassung der erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie evtl. erworbener Abschlüsse/Zertifikate/Nachweise)
- Ausrichten/ Ausweiten der Bewerbungsstrategie/ Stellensuche auf angestrebten Tätigkeitsbereich
- Einforderung von Eigenbemühungen
- Sichtung der Bewerbungsunterlagen der Kund\*innen
- Abschluss einer neuen Eingliederungsvereinbarung (Qualität und Quantität der Eigenbemühungen sind in der Eingliederungsvereinbarung konkret festzulegen)
- Einbeziehung von Rückmeldungen des Bildungsträgers/ Arbeitgebers
- Prüfung von Übernahmechancen bei Arbeitgeber/ Praktikumsbetrieb
- Prüfung von Initiativvorschlägen entsprechend der Qualitätsstandards des gAG-S
- Vereinbarung eines Folgetermins

### **3.5 Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren**

Auch 2021 wird sich das Jobcenter Dahme-Spreewald um die Integration von geflüchteten Menschen kümmern. Alle zur Verfügung stehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente stehen uneingeschränkt zur Verfügung.

Es ist kein nennenswerter Zugang von geflüchteten Menschen mehr zu verzeichnen. Die Kund\*innen mit Fluchthintergrund werden, wie auch schon 2020, in die „normale“ Integrationsarbeit eingebettet. So wird es in 2021 keine gesonderten Maßnahmen für diesen Personenkreis geben und die Kund\*innen werden in die reguläre Betreuung der Integrationsfachkräfte gegeben. Auch dies wird als Beitrag der Integration in die Gesellschaft gesehen.

Eine enge Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie mit den lokalen Akteuren ist neben der Arbeit der Integrationsfachkräfte jedoch weiter unabdingbar.

Nachdem der Fokus in den letzten Jahren primär auf der Erlangung von notwendigen Sprachkenntnissen lag, wird 2021 wie auch schon 2020 die Förderung der beruflichen Weiterbildung, sowie die Einmündung in eine betriebliche oder schulische Ausbildung vermehrt in den Fokus rücken. Ziel ist es, einen möglichst großen Teil von erwerbsfähigen Leistungsempfänger\*innen in eine zukunftssichere Aus- oder Weiterbildung zu bringen. Nur so können im Anschluss nachhaltige, bedarfsdeckende Integrationen gelingen.

Kund\*innen, welche nicht für eine Aus- oder Weiterbildung zur Verfügung stehen, werden umgehend in alle anderen Vermittlungsaktivitäten einbezogen.

### **3.6 Pflegebereich stärken – Pflegenotstand verhindern (Pflegeoffensive)**

Im Jahr 2021 gilt es weiterhin, Fach- und Hilfskräfte für den Pflegebereich zu qualifizieren und integrieren, um dem Pflegenotstand in der Region entgegen zu wirken.

Derzeit sind im Landkreis Dahme-Spreewald **127** sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen und **13** Ausbildungsstellen im Gesundheits-/ Pflegebereich gemeldet.

Die gemeldeten Stellen können mit dem vorhandenen Potential an Bewerbern nur sehr schwer besetzt werden. Die Stellenrelation von 1:5 (Stand: 2019) im Land Brandenburg zeigt, dass alle Landkreise bei diesem Thema vor einer ähnlichen Herausforderung stehen. Das Jobcenter Dahme-Spreewald stellt sich dieser Situation und versucht verstärkt Kunden zum Thema berufliche Weiterbildung zu beraten.

Durch die aktuellen Ereignisse der Corona-Krise und deren Auswirkungen waren die Aktivitäten in diesem Zusammenhang eingeschränkt. Dennoch haben die Vermittlungsfachkräfte sowohl ihre Bestandskunden, als auch im Rahmen der Krise Neukunden zum Thema Pflege beraten und Integrationen generiert.

Derzeit sind im Jobcenter 18 Fachkräfte und 64 Helfer im Pflegebereich (überwiegend mit Migrationshintergrund) arbeitslos gemeldet. Sobald die aktuellen Vermittlungshindernisse (z.B. keine ausreichenden Sprachkenntnisse, fehlende Prüfung oder Abschluss des Anerkennungsverfahrens, zunächst Wohnungssuche erforderlich, fehlende Kinderbetreuung) ausgeräumt wurden, werden Vermittlungsaktivitäten eingeleitet.

Für das Jahr 2021 setzt das Jobcenter sich als **Ziel, 40 Bildungsmaßnahmen (FbW) zu initiieren (darunter fünf abschlussorientierte FbW), 15 Fachkräfte und 25 Helfer im Pflegebereich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.**

### **3.7 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen**

Das Erreichen der vorgegebenen Ziele und die Sicherstellung der Rechtmäßigkeit in der Aufgabenerledigung sind Kernaufgaben des Jobcenters. Hierfür ist eine hohe Qualität in der Aufgabenerledigung unabdingbar.

Qualitätssicherung ist Aufgabe jeder/jedes Einzelnen. Die Fachaufsicht im Jobcenter Dahme-Spreewald ist das zentrale Instrument, um Mitarbeiter\*innen im Zusammenwirken mit ihren Führungskräften geeignete Instrumente zur Qualitätsverbesserung an die Hand zu geben. Sie ist Mittel zum Aufzeigen von bereits guten Ergebnissen und vorhandenen Verbesserungspotentialen.

Die Fachaufsicht ist somit ein zentraler Bestandteil zur Qualitätssicherung im Rahmen des internen Kontrollsystems und damit des Risikomanagements im Jobcenter Dahme-Spreewald.

Nach vorgegebenen Kriterien werden - durch die Verantwortliche für das Datenqualitätsmanagement (VDQM) - den Führungskräften monatlich Kundendatensätze zur verlaufsbezogenen Prüfung zur Verfügung gestellt. In den Dienstberatungen mit der Bereichsleitung erfolgt die risikoorientierte Auswertung von Auffälligkeiten im Rahmen der Fachaufsicht. Der / die Bereichsleiter\*in tragen anschließend die Ergebnisse dem Geschäftsführer vor. Im Rahmen der Besprechung der Geschäftsführung erfolgt eine Risikobewertung. Je nach Dringlichkeit und geschäftspolitischer Bedeutung wird die weitere Entwicklung beobachtet, die Fachaufsicht in diesen Bereichen verstärkt oder Themen aus der Fachaufsicht herausgenommen und durch andere ersetzt.

Ziel ist es, dass die Führungskräfte Transparenz über die Stärken und Verbesserungspotentiale in ihren Teams erlangen, um die für die Zielerreichung und Qualitätssicherung notwendigen Maßnahmen einleiten und nachhalten zu können.

Die gute Qualität in der Aufgabenerledigung und rechtmäßigen Umsetzung sind entscheidende Beiträge zur Zielerreichung, stärken die Akzeptanz des Jobcenters Dahme-Spreewald in der öffentlichen Wahrnehmung und leisten somit einen Beitrag zur individuellen Zufriedenheit jedes Einzelnen.

Die Schwerpunktthemen der Fachaufsicht werden jeweils nach fachlichem Erfordernis und Beurteilung der fachlichen und ggf. finanziellen Risiken festgelegt. Hierbei sind sowohl die Erfordernisse für die Sicherstellung der Erreichung der Ziele als auch Ergebnisse aus verschiedenen externen und internen Prüfungen (z.B. Interne Revision, Bundesrechnungshof) zu berücksichtigen.

Prüfrhythmus und Anzahl der zu prüfenden Fälle richten sich nach der vorgegebenen Schwerpunktsetzung und der zugrundeliegenden Risikobewertung. Es handelt sich hierbei um ein „lebendes“ System.

## 4. Finanzielle Ressourcen für arbeitsmarktpolitische Instrumente

### 4.1 Verfügbare Mittel im Eingliederungstitel

Für das Jahr 2021 werden dem Jobcenter Dahme-Spreewald voraussichtlich 6.513.584 Euro (2020: 6.829.632 Euro) für Eingliederungsleistungen zur Verfügung stehen<sup>6</sup>. Aus Verbindungen ergibt sich zum Jahresanfang bereits eine Reduzierung der zur Verfügung stehenden Mittel um ca. 3.150.000 Euro, so dass sich der tatsächliche Handlungsspielraum für das Neugeschäft vermindert.

Ferner wird eine Umschichtung von Mitteln des Eingliederungstitels (EGT) ins Verwaltungskostenbudget (VKB) im Laufe des Jahres 2021 unerlässlich sein, da die allgemeinen Kostensteigerungen (vor allem Personalkosten) und die Reduzierung des VKB um rund. 500.000 € nicht (kurzfristig) kompensiert werden können.

Somit beträgt der geplante Bewilligungsspielraum rund. 2.521.000 Euro (2020: 3.500.000 Euro).

Um die gesamte Bandbreite der Fördermöglichkeiten - angepasst an die individuellen Bedürfnisse der Kund\*innen - einzusetzen, wird wieder ein Instrumentenmix aufgestellt und umgesetzt.

### 4.2 Bewirtschaftung des Eingliederungstitels – Instrumenten- und Budgetverteilung

#### 4.2.1 Ausrichtung des Eingliederungsbudgets und Instrumentenansatz

Angesichts der leicht positiven Arbeitsmarktsituation werden vorrangig Leistungen zur Förderung der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarktes vorgehalten.

Die Steigerung von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit hat auch und gerade bei den gesunkenen Haushaltsmitteln für 2021 eine große Bedeutung. Ziel ist es, den Mitteleinsatz effizient und integrationsorientiert zu gestalten. Rund 13% der Eingliederungsleistungen sollen für Maßnahmen des 2. Arbeitsmarktes genutzt werden.

Die Eingliederungsquoten sollen gehalten bzw. weiter gesteigert werden. Dabei wird sich das Jobcenter Dahme-Spreewald an den Eingliederungsquoten der Agentur für Arbeit orientieren:

Förderung der beruflichen Weiterbildung	<b>55%</b>
Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert	<b>60%</b>
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	<b>45%</b>
Berufsausbildung in außerbetrieblicher Einrichtung	<b>35%</b>
Eingliederungszuschuss	<b>75%</b>

Im Jobcenter Dahme-Spreewald verwaltet jedes Team sein ihm zugeteiltes Budget. Damit kann einerseits den regionalen Besonderheiten individuell Rechnung getragen werden und andererseits können die unterschiedlichen Integrationsmöglichkeiten der jeweiligen Branchen besser berücksichtigt werden.

Wie in der strategischen Ausrichtung beschrieben, legt das Jobcenter Dahme-Spreewald in 2021 den Fokus auf Instrumente zur Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt:

<sup>6</sup> Gem. Vorabinformation BMAS vom 21.10.2020.

## Instrumente

	<b>Eintritte 2020 (zzt Prognose)</b>	<b>geplante Eintritte 2021</b>
<i>Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)</i>	186	253
<i>Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)</i>	171	222
<i>Maßnahmen bei einem Träger (MAT)</i>	654	563*
<i>Arbeitsgelegenheit (AGH) Mehraufwandvariante</i>	229	184
<i>Eingliederungszuschuss (EGZ)</i>	76	106
<i>Einstiegs geld (ESG)</i>	68	80
<i>Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL) - § 16e</i>	8	16
<i>Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM) - § 16i</i>	18	28
	<b>1.410</b>	<b>1.452</b>

### Erläuterungen:

\*) Anzumerken ist hierzu, dass der Großteil der Maßnahmen bei MAT-Vergabe mit aufsuchender Sozialarbeit erfolgt. D.h. es erfolgen kaum bzw. nur noch wenige Ersatzzuweisungen. Ferner werden vorrangig „Teilnehmer“ statt „Plätze“ eingekauft, d.h. es werden Zuweisungskorridore in Anspruch genommen statt der üblichen Nachbesetzungen (die wiederum als Eintritte zählen würden).

## 4.2.2 Netzwerkpartner

Neben dem Instrumentenkatalog werden auch andere Leistungen/Dienstleistungen/ Bundesprogramme und EU-Projekte genutzt. Eine besondere Bedeutung haben bei der täglichen Umsetzung der Zielerreichung unsere internen und externen Netzwerkpartner:

### Agentur für Arbeit

- Berufsberatung
- Servicecenter
- Berufspsychologischer Service
- Ärztlicher Dienst
- Technischer Berater

### Landkreis Dahme-Spreewald

- Sozialpsychiatrischer Dienst
- Jugendamt
- Schulamt
- Ausländerbehörde
- Schuldner -/ Suchtberatung
- Schule zweiter Bildungsweg
- Projekt „LDS integriert – in Ausbildung und Arbeit“

### Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

### weitere Einrichtungen

- HWK und IHK
- Wirtschaftsförderungsgesellschaft Dahme-Spreewald mbH (WfG)
- Bildungsträger
- ESF-Projekte (u.a. Einstiegszeit, IQ-Netzwerk)
- Integrationsfachdienst für schwerbehinderte Menschen
- Verbundausbildung

Wildau, den 11.02.2021



Volker Basche

Geschäftsführer des  
 Jobcenters Dahme-Spreewald