

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2023

Jobcenter Dessau-Roßlau

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unterstützt unsere Kommunikation innerhalb des Jobcenters und gegenüber unseren Partnern und Kundinnen und Kunden.

Impressum

Jobcenter Dessau-Roßlau
Seminarplatz 1
06846 Dessau-Roßlau

Telefon: +49 (0340) 502 2011
Mail: jobcenter-dessau-rosslau@jobcenter-ge.de
Geschäftsführerin: Ines Blaschczok



Vorwort der Geschäftsführung

Das vorliegende Arbeitsmarktintegrationsprogramm beschreibt unsere grundsätzliche geschäftspolitische Ausrichtung für das Jahr 2023 und stellt die wesentlichen Schwerpunkte in Verbindung mit unseren Zielen dar.

Die seit nunmehr 2 Jahren andauernde Situation mit und um Corona hat das Arbeiten mit unseren Kundinnen und Kunden stark verändert.

Maßgeblich haben wir dazu beigetragen, dass Existenzsicherung für unsere Kundinnen und Kunden über die Grundsicherungsleistungen gelingt. Gleichzeitig sind wir in der Kommunikation nach innen und außen über uns hinausgewachsen und haben uns wiederkehrend auf Veränderungen erfolgreich eingestellt.

Wir gehen für 2023 davon aus, dass sich die pandemische Lage beruhigt.

Insbesondere der Rechtskreiswechsel von Asylbewerberleistungen zur Grundsicherung für geflüchtete Menschen aus der Ukraine hat uns in der Übergangszeit von Juni bis September 2022 mit einer noch nie dagewesenen Arbeitsverdichtung in der Eingangszone, der Telefonie, im Leistungsbereich und im Vermittlungsbereich besonders gefordert.

Wir haben die Herausforderungen gemeistert und mein Dank gilt Mitarbeitenden des Jobcenters Dessau-Roßlau, der Stadt Dessau-Roßlau, Netzwerkpartnern und Beratungsstellen in der Stadt Dessau-Roßlau!

Mit Zuversicht können wir unsere gute Arbeit bei hoher Arbeitszufriedenheit fortsetzen und uns weiter daran messen lassen, was wir für unsere Kundinnen und Kunden getan haben und tun werden.

Die Einführung und Umsetzung des Bürgergeldgesetzes in 2023 stellt uns erneut vor große Herausforderungen. Ein neues „Normal“ ist rückblickend noch nicht erreicht und gleichzeitig gilt es, die wohl größte Bewährungssituation seit der Einführung der Grundsicherung in 2005 in unserem Hause zu bestehen.

Wir planen, steuern und handeln in unsicheren Zeiten, das ist unser Auftrag.

Das Jahr 2023 wird von Unsicherheiten – Kriegsfolgen, Pandemie, Energieknappheit und -kosten, hohen Preisen und Klimawandel – geprägt sein. Je nach Eintreten und Betroffenheit werden sie sich auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen und uns fordern. Die Politik, aber auch die Menschen werden sich auf uns verlassen und wir wollen weiterhin ein Garant gerade in unsicheren Zeiten sein.

Lassen Sie uns zusammenhalten, einen kühlen Kopf bewahren und professionell Zukunft gestalten.

Wir haben uns folgerichtig auf konkrete Handlungsfelder und Ansätze verständigt.



1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Der Ukraine-Krieg hat in Deutschland weitreichende gesellschaftliche, wirtschaftliche und soziale Auswirkungen. Durch Produktionsausfälle und Handelseinschränkungen werden die schon infolge der Covid-19-Pandemie vorhandenen Unsicherheiten und deren Einflüsse auf Lieferketten verstärkt. Wie sich dies und die Energiekrise im Einzelnen auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage in der Region Dessau-Roßlau auswirken werden, bleibt abzuwarten.

Diese Herausforderungen sind vor dem Hintergrund folgender Prämissen zu bewältigen:

- Unterstützung geflüchteter Menschen bei der Integration in den Arbeitsmarkt
- Berücksichtigung des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels
- Reform der Grundsicherung durch Einführung des Bürgergeldes
- gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern

Unter Berücksichtigung des Zugangs geflüchteter Menschen aus der Ukraine gab es im September 2022 4.939 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB Monatswert). Gegenüber dem Vorjahresmonat ist das ein Plus von 211 Personen. Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften (BG) liegt mit 3.728 BG knapp 8,6% unter dem Vorjahr mit 4.077 BG. Hier ist jedoch die Wartezeit von 3 Monaten zu beachten, so dass sich der Aufwuchs der ELB-Zahlen erst zeitverzögert auf die Anzahl der BG's auswirken wird.

Die konjunkturelle Entwicklung ist von Unsicherheiten geprägt. Die aktuell vorliegenden Prognosen (IAB, Gemeinschaftsdiagnose) gehen 2023 von einem robusten Arbeitsmarkt aus. Sie erwarten keinen Einbruch des deutschen Arbeitsmarktes, aber dämpfende Effekte. Am Ausbildungsmarkt können viele Stellen aufgrund regionaler und berufsfachlicher Disparitäten am Ausbildungsmarkt nicht besetzt werden.

Der ELB-Rückgang im Jobcenter Dessau-Roßlau wird in 2022 durch den Zugang von geflüchteten Menschen aus der Ukraine gebremst. Für 2023 wird eine geringe ELB-Senkung von 0,4 Prozent erwartet. Inwieweit das geplante Bürgergeldgesetz (insb. die höheren Regelsätze) oder die Energiekrise zu einem Anstieg der Leistungsempfängerzahlen führen werden, kann derzeit noch nicht quantifiziert werden.

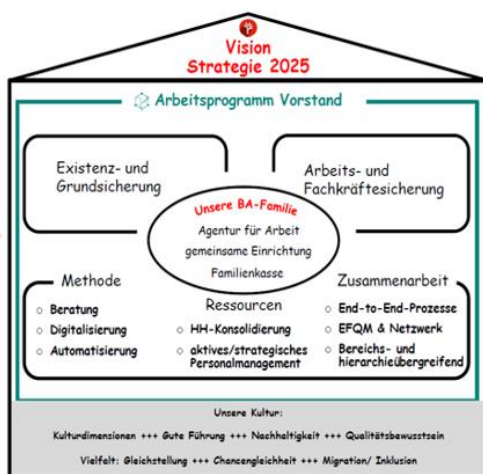
Die bereits in den Vorjahren erkannten Megatrends bleiben erhalten. Der Bestand gemeldeter Stellen ist ggü. dem Vorjahr (Sep. 2021) deutlich um 36,2% (1.129 Stellen) gestiegen. Jedoch wächst auch die Abweichung von Angebot und Nachfrage weiter. Erkennbar wird dies am



deutlichen Aufwuchs der Vakanzenzeiten um 19% auf nunmehr 225 Tage. Die TOP-TEN-Berufe unserer Kundinnen und Kunden decken 60% aller Arbeitslosen ab, aber gleichzeitig nur 17,4% des aktuellen Stellenbestands. Der Anteil marktnaher Kundinnen und Kunden im Bestand sinkt dabei kontinuierlich weiter (2018 = 3,5% / 2022 = 1,1%). Der Aufwand zur Integration einer im Jobcenters Dessau-Roßlau gemeldeten Person maximiert sich daher weiter und das Thema Fachkräftesicherung über Qualifizierung steigt weiter an Bedeutung

2. Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Die Ziele Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit, die Verbesserung des Übergangs Schule-Beruf sowie die Arbeits- und Fachkräftesicherung sind zunehmend im Kontext des demografischen Wandels, der Digitalisierung, der Flexibilisierung und Individualisierung sowie sozialer Ungleichheit zu realisieren. Bei allen Aktivitäten ist dabei auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Förder- und Integrationsmaßnahmen zu achten. Zur Operationalisierung in 2023 wurden aus den acht Handlungsfelder der Vision BA 2025 sechs operative Handlungsfelder für unsere Arbeit abgeleitet.



Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

Kunden*innen

- ✓ Nach längerer Arbeitslosigkeit brauchen die Kunden*innen andere Blickwinkel, hier setzen wir noch intensiver auf Alternativerschließung, Unterstützung Dritter sowie jede Form der Teilhabe auf dem Weg in Beschäftigungsaufnahme.
- ✓ [Um die Bedürfnisse unserer Kunden noch besser kennenzulernen wird unser Kundenbeirat in 2023 ausgebaut]

Mitarbeiter/Innen:

- ✓ Als Schwerpunktregion LZA agieren wir mit positiver Haltung und erkennen die Stärken und Motivatoren unserer Kunden*innen. So inspirieren wir sie, neue Wege zu gehen.
 - ✓ Wir lassen uns Neu ein!
- ✓ Wir erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, bedarfsgerechte und stärkenorientierte Beratung und wirksame Förderung, um Langzeitbezug zu verringern.
- ✓ Wir nutzen die neuen Möglichkeiten des Bürgergeld-Gesetzes.

Auftrag: Kundenorientierung in der Integrationsarbeit

Wir richten den Ressourceneinsatz mit individuellen Strategien an den Bedarfslagen und Marktchancen der Kunden*innen aus.

- Zur Verfügung stehende Ressourcen werden integrationsorientiert eingesetzt. Anlassbezogen priorisieren wir unsere Aufgaben.
- Innovation als Schwerpunktregion LZA treiben wir
- Wir nutzen alle Möglichkeiten der Beratung (persönliche Beratung, Telefonberatung, Videoberatung)

Prozesse:

- ✓ Wir arbeiten an Interventionspunkten bewerberorientierter Integrationsarbeit auf der Basis gemeinsam definierter Handlungsleitsätze (einfach, verbindlich, nachhaltig, beständig – gehen in Verantwortung)
- ✓ Der individuelle und längerfristige Instrumenteneinsatz für Kunden*innen mit langer Arbeitslosigkeit erfolgt bedarfsorientiert.
- ✓ Die Betreuungsdichte ist individuell an den Kundenbedarfen auszurichten, steigt mit zunehmender Arbeitslosigkeit über individuelle Teilhabeoptionen.
- ✓ Für unsere U28-Kunden schreiben wir „Geschichten“

Arbeits- und Fachkräftesicherung

Kunden*innen

- ✓ Wir garantieren unseren Kunden*innen zügigen Zugang zu Beratung und Vermittlung sowie eine intensive Betreuungsdichte.
- ✓ Kein Kunde „verlässt unser Haus“ bzw. die telefonische / Video- Beratung ohne klaren (dokumentierten) individuellen Fahrplan und Folgetermin.
- ✓ Wir beraten / unterstützen professionell das Kunden*innenanliegen (und holen direktes Feedback ein).
- ✓ Besondere Personengruppen (u.a. Frauen, (Allein)Erziehende, F/A sbM, U25,) unterstützen wir intensiver.

Mitarbeiter/Innen:

- ✓ Die Chancen unseres Arbeitsmarktes erschließen wir für unsere Kunden*innen kreativ und individuell durch mehrere (Berufsweg)Alternativen.
- ✓ Mit regionalen Vermittlungskampagnen schaffen wir Mehrwerte für unsere Kunden*innen und erhöhen unser positives Image.
 - ✓ Wir vermitteln und halten nach.
- ✓ Wir qualifizieren alle IFK im Thema „Verbindlichkeit im Vermittlungshandeln“

Auftrag: Kundenorientierung

Wir nutzen alle gesetzlichen Möglichkeiten und Arbeitsmarkt-Chancen, um Fachkräfte zu entwickeln und LZA/LZB zu beenden.

Indem wir:

- Verbindlichkeit und Konsequenz in der Arbeit mit unseren Kunden*innen wirkungsvoll einsetzen.
- Die Beratungskompetenz in den Kunden*innenkontakten ausbauen,
- Die gesetzlichen Möglichkeiten und Arbeitsmarktchancen im Interesse der Kunden*innen gezielt nutzen,
- Die gleichberechtigte Teilhabe besonderer Personengruppen realisieren

Prozesse:

- ✓ Erkannte Handlungsbedarfe setzen wir in der Regel spätestens nach 4 Wochen um.
- ✓ Vereinbarungen gelten, wir werten diese zügig und kontinuierlich mit dem Kunden*innen aus. Dabei nutzen wir auch alternative Kontaktformate, diese vereinbaren wir vorher.
- ✓ Wir pflegen eine aktive Zusammenarbeit im/ mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice und gestalten Integration im Tagespendelbereich.
- ✓ Die Jobbörse und der Suchassistent unterstützen uns durch Vermittlungsvielfalt.



Verbesserung Übergang Schule-Beruf

Kunden*innen

- ✓ Wir leisten gemeinsam mit der AA und dem Jugendamt einen hohen Beitrag zur Nachwuchskräftegewinnung in der Region
- ✓ Kein Kunde geht verloren oder bleibt unversorgt – mit gelebter Kooperation bieten wir Dienstleistungen unter einem Dach im JBZ (aus allen drei Rechtskreisen (SGB II / SGB III / SGB VIII))

Mitarbeiter/Innen:

- ✓ Für unsere Kunden*innen sind wir verlässliche Partner und schaffen durch enge Kontakte ein kontinuierliches Band der Zusammenarbeit.
- ✓ Wir unterstützen im JBZ unsere Kunden*innen mit Case Management

Auftrag: Kundenorientierung

Wir legen durch gute Beratung und Orientierung den Grundstein für gelingende Erwerbsbiografien. Indem wir:

- die Berufsorientierung und –beratung qualitativ und quantitativ weiterentwickeln,
- lokale Strategien entwickeln und unter einem Dach (JBZ) kooperativ umsetzen,
- Wir führen im JBZ Videoberatung durch

Prozesse:

- ✓ Wir bauen erlebbare Brücken zwischen Arbeitgebern und Jugendlichen.
- ✓ Jugendliche mit Startschwierigkeiten unterstützen wir monatlich intensiv und mit sinnvoller Instrumentenunterstützung.
- ✓ Wir eröffnen alle Möglichkeiten der Berufswegplanung über die Beteiligung des BPS.
- ✓ Unser Instrumentenmix richtet sich an den Bedarfen der Jugendlichen (U28) aus.
- ✓ Für unsere U28-Kunden schreiben wir „Geschichten“, z.B.:
 - ✓ Beratung „to go“ und in Sozialräumen
 - ✓ Top 10- Kunden
 - ✓ Aufsuchende Integrationsarbeit

Attraktive digitale Angebote

Kunden*innen

- ✓ Wir stärken unsere Kunden*innen in ihrer Eigenverantwortung durch Hilfe zur Selbsthilfe.
- ✓ JC digital - Unsere Kunden*innen erleben unsere Dienstleistungen auch von zu Hause aus.
- ✓ Von Anfang an digital im Neukundenprozess

Mitarbeiter/Innen:

- ✓ Durch Qualifizierungseinheiten und Arbeitshilfen kennen und nutzen wir unsere technischen Möglichkeiten intensiv und gestalten neue zielgerichtete Kundenlösungen.
- ✓ Kommunikativ können wir den Kunden*innennutzen gut beschreiben.

Auftrag: Kundenorientierung

Wir stärken unsere Argumentationsfähigkeit, um unsere Kunden*innen, Beschäftigten und Partner für die Digitalisierung zu begeistern.

- die Digitalisierung als Chance verstehen,
- Beschäftigte befähigen, digitale Angebote aktiv in die Arbeit mit dem Kunden*innen und den Arbeitsalltag zu integrieren,
- uns von Tätigkeiten entlasten, die technisch sinnvoll leistbar sind,
- Produkt- und Prozessoptimierungen durch Verbesserungsvorschläge aktiv vorantreiben.

- ✓ Die Einführung Jobcenter.digital II unterstützen wir mit flankierenden Maßnahmen (Beratungs- und Marketingangebote)

Prozesse:

- ✓ In unsere Zugangs- / Bestands- und Vermittlungs- sowie Leistungsprozesse bauen wir unsere digitalen Angebote sinnvoll und für den Kunden*innen nutzenstiftend ein.
- ✓ Wir schaffen uns damit mehr Zeit für Beratung und Qualität.
- ✓ Der Suchassistent und der online-WBA sowie die online-Veränderungsmitteilung sind gute Kundenlösungen, die wir einsetzen.
- ✓ Wir prüfen, in welchem Umfang WLAN, Online Terminierung und Tablets für das JBZ zu einem neuen Kundenerlebnis führen.
- ✓ Wir qualifizieren uns regelmäßig im Thema Jobbörse und bieten dazu Kleingruppenveranstaltungen für unsere Kunden*innen an
- ✓ Wir führen für unsere Kunden Videoberatung durch



Weiterentwicklung Kultur und Führung - Werte nach innen und außen erlebbar machen - positives Image gestalten

Kunden*innen

- ✓ Wir kennen unsere Kunden*innen und ihre Anliegen / Erwartungen.
- ✓ Wir richten unser Handeln und unsere Vielfalt an Möglichkeiten individuell daran aus.

Mitarbeiter/Innen:

- ✓ Wir suchen nach Kooperation nach innen und außen und adressieren nicht an die Verantwortung eines Anderen.
- ✓ Wir arbeiten im Sinne der Sache fachbereichs- und hierarchieübergreifend.
- ✓ Wir sind und bleiben in Verantwortung für ein gutes Miteinander!

Auftrag: Kunden*innen- und Mitarbeiterorientierung

Wir gestalten den Veränderungsprozess mit verantwortungsbewusster Führungsarbeit auf allen Ebenen ausgewogen.

- das WIR-Gefühl zwischen den Organisationseinheiten stärken wir und eine offene, konstruktive und wertschätzende Kultur/ Führungskultur wird gelebt
- Durch partnerschaftlichen Austausch unterstützen wir uns systematisch und bedarfsorientiert.

Führung:

- ✓ Wir führen mit Vision, Inspiration und Integrität – Führung ist Dienstleistung und wird durch vorgelebte Werte erlebbar. Damit schaffen wir langfristig eine Kultur der Excellence.
- ✓ Veränderungen managen wir aktiv und mit hoher Beteiligung und Transparenz.
- ✓ Wir fördern Kreativität und Innovation.
- ✓ Wir sind die Möglichmacher!!!
- ✓ Wir leben resilientes Verhalten vor und stärken die Resilienz unserer Mitarbeitenden

Weiterentwicklung unserer Qualität und Performance

Kunden*innen

- ✓ Wir schaffen Nutzen für unsere Kunden*innen.
- ✓ Unsere Kunden*innen können sich auf unser rechtmäßiges Handeln und unsere professionelle Arbeit verlassen.
- ✓ Wir gestalten die Zukunft nachhaltig, indem wir einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft haben und ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig handeln.

Mitarbeiter/Innen:

- ✓ Wir erzielen dauerhaft gute Ergebnisse und werden den Ansprüchen unserer Kunden*innen & Partner gerecht.
- ✓ Wir setzen Gesetz und Weisung für unsere Auftraggeber verlässlich um.
- ✓ Wir teilen unser Wissen und lernen voneinander.

Auftrag: Kundenorientierung

Wir verorten das Thema Qualität strategisch und organisatorisch ganzheitlich und entwickeln die Prozesse der Qualitätssicherung sowie des operativen Risikomanagements systematisch unter Beteiligung aller Bereiche weiter.

- Transparenz über verfügbare Erkenntnisquellen herstellen,
- das interne Wissensmanagement für Verbesserungsmaßnahmen nutzen,
- eigenverantwortliches Handeln bei allen Beschäftigten stärken,
- trotz komplexer Rechtslagen die rechtmäßige Leistungserbringung sichern und den Wissenstransfer fördern.

Führung:

- ✓ Das Planungsangebot diskutieren wir gemeinsam und tragen es gemeinsam. Wir gehen in Verantwortung und bleiben in Verantwortung
- ✓ Wir entwickeln die Fähigkeiten unserer Organisation weiter, Kooperationen unterstützen dabei.
- ✓ Wir nutzen die Ergebnisse der „Internen Revision“ aus 2021, um uns kontinuierlich zu verbessern

Prozesse:

- ✓ Wir arbeiten in unserem JC kontinuierlich am Thema EFQM über eine Selbstbewertung auf FK - Ebene
- ✓ Unsere Aufgabenkritik haben wir gemeinsam mit dem Ziel der Steigerung des Kundennutzen umgesetzt.
- ✓ Qualitätssicherung gehört zum Alltag jedes Einzelnen.



Gleichstellungsorientierte Geschäftspolitik

Kunden*innen

- ✓ Erziehende in Partner-BG
 - ✓ Alleinerziehende
 - ✓ Migrantinnen
 - ✓ Erziehende in Elternzeit (§10SGBII)
- Diese Zielgruppen erhalten unsere intensive Unterstützung!

Mitarbeiter*innen:

- ✓ Unser Beratungs- und Integrationsprozess orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen.
- ✓ Wir erkennen die spezifischen Integrations- und Teilhabepotenziale von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.
- ✓ Wir thematisieren das Rollenverständnis im Zusammenhang mit Familienaufgaben.
- ✓ Wir beraten wertschätzend und stehen der Vielfalt von Menschen respektvoll gegenüber.

Auftrag: Chancengleichheit als durchgängiges Prinzip in unserer Arbeit für eine gerechtere Arbeitsmarktteilnahme von Frauen und Männern, eine bessere Fach- und Arbeitskräftesicherung und zur Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug

Wir nutzen alle gesetzlichen Möglichkeiten und Arbeitsmarkt-Chancen, zur Verbesserung der Aktivierung von Frauen sowie die spezifischen Integrationsquoten von Frauen und Männern in Partner-BG, Alleinerziehenden sowie Frauen mit Fluchthintergrund.

Indem wir:

- Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Förder- und Integrationsmaßnahmen unterstützen
- Potenziale erkennen und fördern
- Insbesondere Frauen in Erziehungszeiten frühzeitig informieren und beraten

Prozesse:

- ✓ Wir sorgen für eine enge Kontaktdichte im Beratungsprozess und sichern einen vertrauensvollen Beratungsprozess.
- ✓ Wir erschließen Aktivierungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zugeschnitten auf die Bedürfnisse unserer Kund*innen, passend zu den Anforderungen des Arbeitsmarkt, mit angemessenen Einstiegsmöglichkeiten (individuelle Einstiege, flexible Maßnahmezeiten – auf Familiensituation angepasst).
- ✓ Wir stehen im engen Austausch mit dem gAGS zur Erschließung von passgenauen Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt.
- ✓ Wir nutzen regionale Netzwerke zur Unterstützung unserer Beratungsdienstleistung und Erzielung von Integrationsfortschritten.
- ✓ Wir reflektieren stetig unser Handeln und Denken für eine klischeefreie und geschlechtersensible Beratung.
- ✓ Die BCA steht allen Fach- und Führungskräften zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung und wird aktiv in Prozesse und Entscheidungen eingebunden.

Schwerpunktt Themen Qualität in 2023

Markt und Integration

Im Bereich Markt und Integration liegt der Qualitätsfokus in 2023 bei der monatlichen Durchführung der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung in Kombination mit Hospitationen und den sich anschließenden Qualitätsdialogen zwischen der Teamleitung und den Mitarbeitenden. Die Hinweise aus dem Abschlussbericht 2022 der Internen Revision werden berücksichtigt.

Die Vielfalt der durch das Bürgergeld-Gesetz zu erwartenden Änderungen werden in der Einführungsphase durch gesonderte Fachaufsicht begleitet.

Leistungsbereich

Im Leistungsbereich liegt der Qualitätsfokus in 2023 auf der gesetzeskonformen Einführung des Bürgergeldgesetzes, der erneuten Etablierung leistungsrechtlicher Beratungen sowie der Erledigung der Bearbeitungsaufforderungen (in Allegro).



Weitere Schwerpunktthemen ergeben sich aus den Risikothemen der RD 2023 und diversen Revisionsberichten.

3. Investitionen

3.1 Personalressourcen

Im Jobcenter Dessau-Roßlau sind insgesamt 122,3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (90,34 BA und 32,99 Kommune). Die sich daraus ableitenden Betreuungsrelationen sind im Detail den gesonderten Ausführungen zur Personalhaushaltsplanung zu entnehmen. Befristete Einstellungen können in 2023 in Höhe von maximal 10% erfolgen.

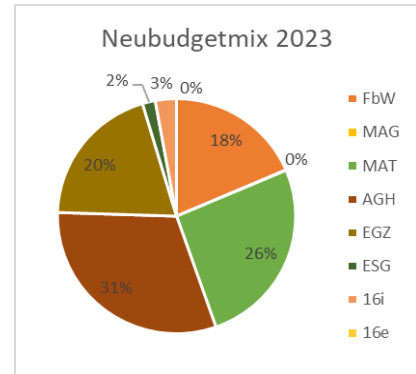
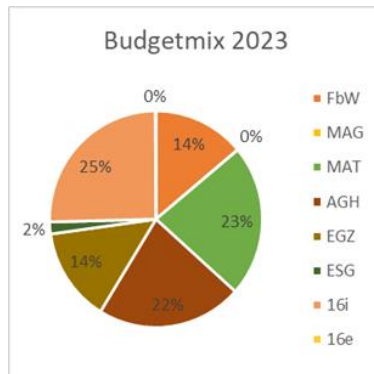
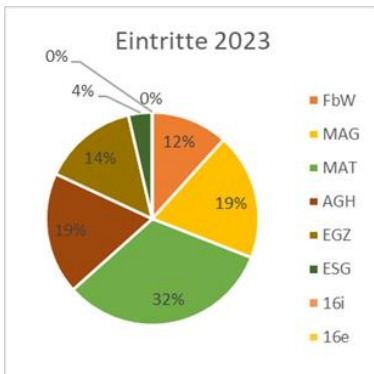
Betreuungsschlüssel/Orientierungswerte:

M&I U25:	1 zu 43
M&I Ü25:	1 zu 96
Leistungsgewährung:	1 zu 89

3.2 Budget

Die Budgetzuteilung des Bundes (Stand: 19.01.2023) fällt gegenüber der Zuteilung 2022 geringer aus. So stehen beim Eingliederungsbudget 6.264.093 € (-658.045 €) und im Verwaltungsbudget 7.722.432 € (-198.999 €) zur Verfügung. Die geringere Zuteilung im Verwaltungsbudget bei konstantem Ausgabenniveau führt dazu, dass der Umschichtungsbetrag gegenüber dem Jahr 2022 in 2023 auf 1.617.323 € ansteigt. Mit den verfügbaren 4.646.770 € im Eingliederungsbudget sollen 830 Gesamteintritte realisiert werden. Die 4.646.770 € werden um knapp 2,4 Mio. € Verbindungen reduziert. Die verbleibenden EGT-Mittel sind planerisch mit den Eintritten untersetzt. Der Instrumentenmix setzt analog 2022 auf eine Mischung von aktivierenden, qualifizierenden und beschäftigungsbegleitenden Instrumenten. Dabei sollen über niedrigschwellige Angebote und individuelle Maßnahmen Integrationsfortschritte erzielt werden. Der Bedarf an Förderketten zur Erreichung von Integrationsfortschritten wird sich vor dem Hintergrund des hohen Anteils an Langzeitleistungsbeziehenden weiter fortsetzen. Der Instrumentenmix in den Hauptinstrumenten und der Budgetmix verteilen sich wie folgt:





4. Performancepotenzial

Das Performancepotenzial und dessen Hebel lassen sich den Ausführungen zur strategischen Ausrichtung entnehmen.

5. Wirkung / Ziele

Integration in Erwerbstätigkeit und geschlechterspezifische Integrationsquote

- ✚ Die Integrationsquote (Frauen) soll 2023 um 4,1% gesteigert werden.
- ✚ Die Integrationsquote (Männer) soll 2023 maximal um -3,6% sinken.

Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

- ✚ Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (Frauen) soll 2023 um 6,7% gesenkt werden.
- ✚ Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (Männern) soll 2023 um 6,6% gesenkt werden.

Senkung der Leistungen für Unterkunft und Heizung:

- ✚ Die Gesamtausgaben für KdU sollen 2023 maximal um 35,2% steigen.

Gez. Blaschczok

10.03.2023

Unterschrift GF der gemeinsamen Einrichtung

Datum

