

SGGB II

Kompendium

Aktive Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB II

1. Auflage | Stand September 2004



Bundesagentur für Arbeit

Gliederung

Einleitung	4
1 Fallmanagement	6
1.1 Rechtliche Grundlagen	6
1.2 Inhaltliche Konzeption (Orientierungspunkte)	7
2 Persönliche Ansprechpartner	9
2.1 Rechtliche Grundlagen	9
2.2 Inhaltliche Konzeption (Orientierungspunkte)	9
2.3 Aufgaben des persönlichen Ansprechpartners:	10
3 Eingliederungsvereinbarung	11
3.1 Rechtliche Aspekte	11
3.2 Orientierungspunkte	12
3.3 Inhalte der Eingliederungsvereinbarung	13
4 Angebote für junge Menschen	14
4.1 Erste Schritte zur Umsetzung des Acht-Punkte-Plans im Rahmen des SGB II	14
4.2 Anlage Wege in Arbeit und Beruf – Acht-Punkte-Plan zur Integration von jungen Menschen (Kurzfassung)	19
5 Übergang der Daten zur Beratung und Vermittlung von Alg II-Kunden und den zugehörigen Bedarfsgemeinschaften	22
5.1 Ausgangslage	22
5.2 Problemaufriss/Handlungsbedarf	22
5.3 Lösungsansätze zum Umgang mit Problemen	23
5.4 Voraussetzungen und Risiken	23
5.5 Datenschutzrechtliche Voraussetzungen	25

6	Eingliederungsleistungen nach § 16 SGB II	26
6.1	Allgemeines	26
6.2	Übersicht der Eingliederungsleistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II	26
6.3	Kurzinformationen über die in § 16 Abs. 1 SGB II geregelten Eingliederungsleistungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige	32
6.3.1	Eingliederungsleistungen nach § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II („herkömmliche SGB III-Leistungen“)	33
6.3.2	Eingliederungsleistungen nach § 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II (Reha-Leistungen)	58
6.4	Kurzinformationen über die in § 16 Abs. 2 SGB II geregelten neuen Eingliederungsleistungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige	58
6.5	Informationen über die in § 16 Abs. 3 SGB II geregelte neue Eingliederungsleistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige	63
6.5.1	Ausgangslage bei der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten	63
6.5.2	Welche Ziele können mit Hilfe der Arbeitsgelegenheiten erreicht werden?	65
6.5.3	Varianten der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	66
6.5.4	Eckpunkte (EP) zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	67
6.5.5	Anlage Alte und neue Wege gehen – Wo und für welche Zielgruppen können Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden?	70
6.6	Einbeziehung Dritter	71
6.7	Weitere Vorgehensweise	73

Einleitung

„Es ist wohl nichts sozialer als die unbedingte Anstrengung, Menschen wieder in die Lage zu bringen, selbst für ihren Lebensunterhalt und den der Familie Sorge tragen zu können.“

(Bundesarbeitsminister Wolfgang Clement über die Zielsetzung des Gesetzes über die Grundsicherung für Arbeitssuchende (Sozialgesetzbuch – Zweites Buch – SGB II)).

Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu einer einheitlichen Grundsicherung für alle Arbeitssuchenden wird die Philosophie des „Förderns und Forderns unter einem Dach, aus einer Hand“ Wirklichkeit. Langzeitarbeitslose sollen in Zukunft dauerhafter und schneller als bisher in Arbeit vermittelt werden.

Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes ist eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg des Gesetzes. Um Missverständnissen vorzubeugen: Aktive Arbeitsmarktpolitik unterstützt und begleitet Integrationsprozesse, sie ist Mittel zum Zweck – nicht Selbstzweck. Sie muss ihre Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit kontinuierlich rechtfertigen. Im Vergleich mit Ausbildung und Arbeit am Ersten Arbeitsmarkt ist Aktive Arbeitsmarktpolitik nachrangig.

Je besser der Arbeitsmarkt funktioniert, je stärker die Eigeninitiativen der Bewerber, je intelligenter die Vermittlung zwischen Stellen- und Bewerberangebot organisiert ist, um so mehr kann arbeitslosen Arbeitnehmern und ihren Familien geholfen werden. Jede Organisationsform und alle Instrumente dienen letztendlich einer erfolgreichen Vermittlung in Arbeit.

Das vorliegende Kompodium gibt einen Überblick über das „Fördern im Rahmen des SGB II“. Es bietet eine erste knappe und übersichtliche Darstellung der Instrumente, mit denen die Integration in Arbeit beziehungsweise die Überwindung der Hilfebedürftigkeit unterstützt werden kann:

Fördern – Persönliche Ansprechpartner/ Fallmanager helfen

Durch ein intensives Betreuungskonzept kann die Zahl der Menschen, die auf staatliche Hilfe angewiesen sind, deutlich sinken. Das bestätigen auch die Erfahrungen aus europäischen Nachbarländern.

Im Kompodium werden Mustervorstellungen zu den wichtigen Aufgaben des persönlichen Ansprechpartners und des Fallmanagers beschrieben, gegeneinander abgegrenzt und wesentliche Tätigkeitsschwerpunkte erläutert. Das Kompodium empfiehlt eine klare Beschäftigungs- und Vermittlungsorientierung beider Funktionen, die jedoch im Sinne einer ganzheitlichen Betreuung auch grundlegende leistungsgewährende Aufgaben einschließen kann.

❖ **Fördern – Angebote für junge Menschen**

Förder-Angebote für junge Menschen (erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahren (U25)) werden besonders detailliert beschrieben. Für diese Zielgruppe wird zudem ein Acht-Punkte-Katalog vorgestellt. Arbeitsgemeinschaften und Agenturen sollten diese Vorschläge gemeinsam mit den Partnern vor Ort diskutieren und je nach Bedarfslage in einem regional abgestimmten „Integrationskonzept Jugend“ umsetzen.

❖ **Fördern – Leistungen der aktiven Arbeitsförderung**

In der gemeinsam zu erarbeitenden Eingliederungsvereinbarung werden alle Anforderungen an die Eigenbemühungen des Arbeitssuchenden und die Eingliederungsleistungen der Träger der Grundsicherung aufgenommen. Alle Arbeitssuchenden erhalten die Leistungen, die für ihre Eingliederung in Arbeit erforderlich sind. Das sind zunächst und insbesondere Leistungen, die im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt sind.

❖ **Fördern – Wiederherstellung beziehungsweise Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung**

Die Ausführungen zu den Arbeitsgelegenheiten fassen den derzeitigen Stand zu Fragestellungen der Ausschreibung, der Finanzausstattung und dem Verhältnis der Leistungen nach § 16 SGB II untereinander zusammen. Sie bieten eine schnelle Orientierung und ermöglichen den Arbeitsgemeinschaften, den Kommunen und Agenturen vor Ort, bereits zum

jetzigen Zeitpunkt ihre entsprechenden Maßnahmen zu planen. Beispiele für optimale Verfahren („Good Practice“) können ab Oktober von einer Internetplattform unter www.netzwerk.sgb2.info abgerufen werden, die sich derzeit noch im Aufbau befindet.

Die deutsche Arbeitsmarktpolitik ist auch im SGB II den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union und den Empfehlungen des Rates der EU verpflichtet. Diese haben ausdrücklich die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe und den Ausgleich von Benachteiligungen als spezielle Aufgabe der Mitgliedsstaaten definiert.

Das Kompodium gibt Hinweise zu den Integrationsleistungen des SGB II, darunter Leistungen zur Eingliederung im Rahmen des SGB III sowie erste Informationen zu weiteren und/oder neuen Leistungen (Fallmanagement und persönliche Betreuung, Schuldnerberatung, Suchtberatung, psychosoziale Betreuung, Betreuungsmöglichkeiten für minderjährige und/oder behinderte Kinder, Betreuungsmöglichkeiten bei der Pflege von Angehörigen, Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz, Einstiegsgeld, Arbeitsgelegenheiten).

Es wendet sich in erster Linie an die Mitarbeiter der Agenturen und Arbeitsgemeinschaften.

Das Kompodium wird bis Ende des Jahres aktualisiert werden.

Im Interesse besserer Lesbarkeit wird auf die weibliche Form bei Kunden, Mitarbeitern und Personengruppen verzichtet. Die genannten Ausführungen beziehen sich selbstverständlich auch auf Frauen.

1 Fallmanagement

1.1 Rechtliche Grundlagen

Im SGB II, ebenso im SGB III, finden sich keine unmittelbaren Hinweise auf „Fallmanager“ oder „Fallmanagement“. In den §§ 4 und 14 SGB II wird lediglich auf einen „persönlichen Ansprechpartner“ im Zusammenhang mit den SGB II-Regelungen zu Leistungsarten und dem Grundsatz des Förderns hingewiesen.

In der Begründung geht der Gesetzgeber jedoch wesentlich detaillierter auf Funktion und Aufgaben des Fallmanagements ein. So strebt er ein Verhältnis zwischen Fallmanagern und Leistungsempfängern von 1:75 an und bezeichnet „Fallmanagement zur schnellstmöglichen Überwindung der Hilfebedürftigkeit“ als Kernelement der neuen Leistung. Er weist darüber hinaus dem Fallmanagement spezifische Funktionen zu, wie zum Beispiel die Festlegung und Erbringung des Einstiegsgeldes (BT-Drucksache 15/1516, S.46/47) oder die Festlegung, welche Eingliederungsleistungen generell erforderlich sind (BT-Drucksache 15/1516, S.51). Dieses umfassende Verständnis von Fallmanagement verdeutlicht, welche hervorgehobene Position der Gesetzgeber dem Fallmanager als Akteur in einem schwierigen Arbeitsmarktumfeld zuweist und dass es auch in einem schwierigen Beschäftigungsumfeld nicht darum gehen kann, die Risiken des Arbeitsmarktes einseitig zu Lasten der betroffenen Hilfebedürftigen zu verschieben.

Ausgehend davon, dass die §§ 4,14 SGB II die Funktionen des persönlichen Ansprechpartners beschreiben, stellt Fallmanagement eine spezifische Ausprägung/Aufgabe dieser Funktion dar. Der Fallmanager ist somit immer auch persönlicher Ansprechpartner.

Zu ihrem Verständnis von Fallmanagement, den Zielen und Inhalten sowie den Qualifizierungsnotwendigkeiten werden sich Bundesagentur und Kommunen im Rahmen eines gemeinsam erarbeiteten Fachkonzeptes noch detaillierter positionieren¹.

Zwischenzeitlich hat die Zentrale der Bundesagentur das hauseigene Bildungsinstitut beauftragt, ein Schulungskonzept zu erarbeiten, das auf folgender modularer Grundstruktur aufbaut:

- 2004 Basisqualifikation der Fachkräfte
- 2005 Aufbauqualifikation, zum Beispiel Vertiefung sozialer Komponenten
- 2006 Vertiefung, zum Beispiel Netzwerke, interkulturelle Beratung

Mit einer Grundschulung für 2000 BA-Mitarbeiter und 1000 kommunale Mitarbeiter wurde im August 2004 begonnen.

¹ Am 11.11.2004 soll das Fachkonzept im Rahmen eines internationalen Symposiums an der Fachhochschule Mannheim präsentiert werden.

1.2 Inhaltliche Konzeption (Orientierungspunkte)

Definition²

„Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung ist ein auf die nachhaltige Arbeitsmarktintegration der Kunden ausgerichteter Prozess, bei dem vorhandene individuelle Ressourcen und vielschichtige Problemlagen methodisch erfasst werden. In diesem kooperativen Prozess werden Versorgungsangebote und Dienstleistungen geplant, implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert. So wird der individuelle Versorgungsbedarf eines Kunden im Hinblick auf das Ziel der mittel- und unmittelbaren Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Klärung der verfügbaren Ressourcen abgedeckt. Zudem wird bei dem Verfahren die Mitwirkung des Kunden eingefordert.“

Orientierungspunkte, die sich für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit in einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE) zwischen Kommune und BA anbieten, sind:

1. Im Fallmanagement wird differenziert zwischen einem **koordinierenden Systemmanagement** und einem auf die Betreuung der einzelnen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bezogenen, **aktivierenden Fallmanagement**. Das koordinierende Systemmanagement wird organisatorisch der Leitungsebene der ARGE übertragen. Dies schließt eine übergreifende Verantwortung ein, die versucht, auf die Bereitstellung von flankierenden Beratungsangeboten in der jeweiligen Region Einfluss zu nehmen. Die Führungskräfte unterstützen dabei die kommunale Sozialplanung. Diese

zusätzlichen Aufgaben auf Führungsebene stellen sicher, dass das beschäftigungsorientierte Fallmanagement für den einzelnen nicht ins Leere läuft.

2. Das aktivierende Fallmanagement wird von speziell geschulten Fachkräften aus Kommunen und Agenturen sowie von beauftragten Dritten ausgeübt.
3. Aktivierendes Fallmanagement ist eine ganzheitliche Aufgabe. Die Übernahme eines Falles in die Betreuung durch einen Fallmanager richtet sich nach der Schwere der Integrationshemmnisse des Kunden. Die Aufgabe beinhaltet eine hohe Komplexität von individuellberaterischer Betreuung und systematischer Fallsteuerung. Die eindeutigere Ausrichtung des SGB II auf die Arbeitsmarktintegration (vgl. §§ 1 Abs. 1; 2 Abs. 1; 3 Abs. 1; bes. 4 Abs.1 Nr. 1 SGB II) verlangt eine solche Ausrichtung dieser Funktion. Fallmanagement umfasst in diesem Sinne die ganzheitliche Betreuung bis zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Es betrifft demnach alle sozialen und arbeitsmarktorientierten Hilfen. Fallmanager können in diesem Sinne auch zuständig sein für Entscheidungen mit leistungsrechtlichen Auswirkungen. Sie sind jedoch nicht zuständig für die Auszahlung und Berechnung der Leistungen, komplexe leistungsrechtliche Prüfungen sowie die Erstentscheidung über das Vorliegen der Hilfebedürftigkeit.
4. Fallmanager rekrutieren sich möglichst zu gleichen Teilen aus kommunalen und agentureigenen Fachkräften und bilden „Tandems“ innerhalb der ARGE. Nur so können Synergieeffekte erzielt werden, nur so kön-

² Es handelt sich hierbei um einen ersten Entwurf des Arbeitskreises „Fachkonzept Fallmanagement“, der die Basis für die weitergehenden Überlegungen bildet, jedoch noch der weiteren Abstimmung bedarf. Der Arbeitskreis setzt sich aus Vertretern von BMWA, Kommunen, Bundesagentur, Hochschulen und Wohlfahrtsverbänden zusammen.

nen die beiden „Kulturen“ schnell zusammenwachsen.

5. Bei der Schulung von Fallmanagern arbeiten Kommunen und Bundesagentur an einem einheitlichen Verständnis dieser Aufgabe und einem daraus abgeleiteten Schulungskonzept. Dies sichert, dass die Aufgabe „Fallmanagement“ einheitlich ausgelegt wird. Standards sind, unabhängig von der jeweiligen Ausprägungsform vor Ort, nicht beliebig veränderbar. Die Bundesagentur und kommunale Vertreter werden gemeinsam bis Anfang 2005 ein Fachkonzept (Referenzmodell) zum Fallmanagement erarbeiten.
6. Ob im Rahmen des Fallmanagements ein frei verfügbares Budget auf der Grundlage des § 16 Abs. 2 SGB II zur Verfügung gestellt werden kann, welches bedarfsangepasst im Einzelfall für die Bedarfsgemeinschaften und den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen eingesetzt werden kann, bedarf noch einer Prüfung. Analoge Regelungen gibt es beispielsweise im britischen „Job-Center-Plus“. Dort verfügen die „Personal Advisor“ (=persönlicher Ansprechpartner) über einen „Discretionary Fund“³ in Höhe von umgerechnet 500 €. Diese können durch die Fachkräfte als besondere Leistungen zur Eingliederung in das Erwerbsleben erbracht werden.
7. Die Dienstleistung Fallmanagement setzt notwendigerweise eine an Wirtschaftlichkeits- und Wirksamkeitskriterien orientierte Vorgehensweise voraus. Fallmanagement ist auch eine Methode der Qualitätssicherung und des Qualitätsnachweises.

Es gibt eine Reihe von Schnittstellen zu internen (Agentur/Kommune) und externen Dienstleistern, die im Rahmen eines Netzwerkes eingebunden werden, das die Kunden und das Fallmanagement unterstützt. Hinweise zu der Frage, ob und wie der Ärztliche oder Psychologische Dienst bei der Umsetzung des SGB II im Einzelfall eingeschaltet werden muss, finden sich im „Grobkonzept zum Fallmanagement – persönlicher Ansprechpartner-Eingliederungsvereinbarung“. Die Hinweise basieren auf den langjährigen Erfahrungen der BA-internen Kooperation. Nähere Hinweise (Stand Juni 2004) finden Sie im Intranet unter Leistungen nach dem SGB II/Markt und Integration.

Derzeit steht leider noch keine adäquate IT-Unterstützung für das Fallmanagement zur Verfügung. Die entsprechenden Anforderungen an das Beratungs- und Vermittlungssystem der BA (Verbis) sind gestellt und werden Zug um Zug umgesetzt. Bis dahin werden in den alten IT-Verfahren (coArb/COMPAS) Vordrucke eingestellt, die den Prozess Fallmanagement unterstützen (neue Vordrucke zum Profiling/Sozialanamnese, zum Hilfeplanverfahren und zur Eingliederungsvereinbarung).

Die Programme der Kommunen haben keine Anbindung zu den Fachverfahren der BA; eine Nutzung dieser Programme in der Übergangszeit würde den doppelten Erfassungs- und Aktualisierungsaufwand mit sich bringen.

³ Der „**Adviser Discretion Fund**“ stellt den Fallmanagern etwa 500 € für jeden Bewerber zur Verfügung, die ohne Durchführungsanweisungen oder Leistungskatalog zum Abbau von Vermittlungshemmnissen eingesetzt werden können. Neben den nach den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen möglichen vermittlungunterstützenden Leistungen (zum Beispiel Fahrtkosten für Vorstellungsgespräche oder Ausrüstungsbeihilfe) können auch Kosten für Kleidung oder Friseurbesuch bezahlt werden, wenn der Fallmanager und der Arbeitsuchende einschätzen, dass dies die Aussichten einer Integration in den Arbeitsmarkt verbessert.

2 Persönliche Ansprechpartner

2.1 Rechtliche Grundlagen

Im SGB II wird der persönliche Ansprechpartner in den §§ 4 und 14 erwähnt. Er soll die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und ihre Bedarfsgemeinschaften durch Information, Beratung und umfassende Unterstützung mit dem Ziel der Eingliederung in Arbeit betreuen.

Die Trennung zwischen Fallmanagement und persönlichem Ansprechpartner in der Gesetzesbegründung bleibt unscharf, wenn Funktion und Begriff des persönlichen Ansprechpartners mit Fallmanagement gleichgesetzt werden (vergleiche BT-Drucksache 15/1516, S. 46).

Die Funktion des persönlichen Ansprechpartners wird als übergreifend betrachtet, unter der sich Teilaufgaben konstituieren können. So unter anderem das Fallmanagement, die Leistungsgewährung für bestimmte Personengruppen oder stärkervermittlungsorientierte Aufgaben (Integrationsfachkräfte). Im letzteren Sinne wird hier der persönliche Ansprechpartner definiert.

Die Bundesagentur schließt sich der in den Qualitätsstandards formulierten Auffassung des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge an, dass Fallmanagement sich nicht an alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und ihre Bedarfsgemeinschaften richtet, sondern nur an erwerbsfähige Hilfebedürftige mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die in der familiären beziehungsweise persönlichen Situation begründet sind. Von daher betreuen persönliche Ansprechpartner den Personenkreis mit geringeren Vermittlungshemmnissen sowie Personenkreise, deren Vermittlungshemmnisse eher marktbe-

dingt eingeschätzt werden.

Kriterien zur genaueren Abgrenzung werden im Rahmen des bereits angesprochenen Fachkonzeptes zum Fallmanagement noch bis Ende des Jahres erarbeitet.

2.2 Inhaltliche Konzeption (Orientierungspunkte)

Definition⁴

Der persönliche Ansprechpartner ist Lotse im Sozialsystem und arbeitsmarktorientierte Integrationsfachkraft für erwerbsfähige Hilfeempfänger und die zugehörigen Bedarfsgemeinschaften.

Folgende Orientierungspunkte können sich für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit in einer ARGE zwischen Agenturen, Kommunen und gegebenenfalls beauftragten Dritten ergeben:

Ebenso wie im Fallmanagement ist die Funktion des persönlichen Ansprechpartners nach dem Willen des Gesetzgebers nicht teilbar. Das heißt eine zeitgleiche „Betreuung“ von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durch Fallmanager und persönliche Ansprechpartner ist schon aus Gründen der Personalkapazität und der Betreuungsrelation grundsätzlich nicht möglich.

Die Besonderheiten der neuen Vorschriften des SGB II und die Einbeziehung der Bedarfsgemeinschaften mit ihren spezifischen Problemlagen machen eine Schulung der Mitarbeiter erforderlich, die als persönliche Ansprechpartner in der ARGE

4 Definition der Projektgruppe SGB II, Teilprojekt Markt&Integration

tätig sind. Hierbei muss insbesondere die Stärkung der Beratungskompetenz beachtet werden.

Schwerpunkt der Aufgabenwahrnehmung von persönlichen Ansprechpartnern ist die Konzentration auf eine möglichst rasche bewerberorientierte Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsvermittlung. Für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und die Bedarfsgemeinschaft übernimmt der persönliche Ansprechpartner bei sozialen Fragestellungen und Problemen eine „Lotsenfunktion“. Er bearbeitet nicht selbst die Vielzahl von Problemen, sondern nutzt beziehungsweise verweist auf vorhandene Netzwerke. Er prüft, ob die Einschaltung des Fallmanagers erforderlich ist. Die Entscheidung zur Übernahme der Betreuung trifft jedoch der Fallmanager.

Der persönliche Ansprechpartner profitiert ebenfalls von den im Fallmanagement verankerten Netzwerken zur sozialen Unterstützung. Nähere Hinweise hierzu finden Sie im Intranet unter Leistungen nach dem SGB II/Markt und Integration (Stand Juni 2004).

2.3 Aufgaben des persönlichen Ansprechpartners:

- Auskünfte in Fragen routinemäßiger Leistungserbringung nach dem SGB II
- Hilfestellung bei weitergehenden sozialen Problemstellungen im Sinne einer „Lotsenfunktion“ (Miet-/Energiekostenrückstände, Schuldenproblematik, drohende Obdachlosigkeit, Kinderbetreuung), sofern nicht eine Überleitung an das Fallmanagement ratsam ist

- Tiefenanalyse unter Berücksichtigung der gesamten Situation der betroffenen Bedarfsgemeinschaft
- Bewerberorientierte Vermittlung unter Berücksichtigung der fachlichen Qualitätsstandards zur Arbeits- und Ausbildungsvermittlung in der BA
- Entscheidung, die zu Leistungskürzungen oder -einstellungen führen können
- Entscheidung über eine aktive Förderung nach dem § 16 SGB II
- Arbeitgeberkontakte in Absprache mit den verantwortlichen Teams der Agenturen (koordinierende Funktion des Bereichsleiters/ Teamleiters AG)
- Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen
- Entscheidung über den Einsatz von Arbeitsgelegenheiten
- Nachgehende Betreuung von integrierten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bis zu einer Dauer von sechs Monaten

Damit er diese Aufgabe erfüllen kann, benötigt der persönliche Ansprechpartner fundierte Rechtskenntnisse aus dem Bereich SGB II und III, weil Leistungen zur Eingliederung gemäß § 16 SGB II nicht nur aus dem SGB II selbst kommen, sondern weitestgehend auf das SGB III verwiesen wird.

Weil in beiden Bereichen immer wieder auch angrenzende Bücher des Sozialgesetzbuches (insbesondere SGB I, IV, IX, X, XII) betroffen sind, sollte der persönliche Ansprechpartner auch hier die Grundzüge kennen, um für den Kunden zielgerichtet Unterstützung zu organisieren. Der Aufbau eines persönlichen Netzwerks zu internen und externen Partnern ist von entscheidender Bedeutung.

3 Eingliederungsvereinbarung

3.1 Rechtliche Aspekte

Der Rechtscharakter der Eingliederungsvereinbarung (EinV) zeigt im SGB II eine deutlich andere Natur als im SGB III. Es war erklärter Wille des Gesetzgebers mit der Eingliederungsvereinbarung im SGB III kein neues Rechtsverhältnis zwischen den Agenturen und ihren Kunden zu schaffen. Die Regelung des § 35 Abs. 4 SGB III enthält zwar Vorgaben zur Gestaltung der Eingliederungsvereinbarung (gemeinsame Erstellung, festgelegter Zeitraum, Eigenbemühungen des Arbeitslosen, Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, Mehrexemplar, Fortschreibung), jedoch normiert sie weder eine rechtliche Verpflichtung zum Abschluss noch leistungsrechtliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung. Dies stellt sich im SGB II anders dar.

Bereits im § 2 Abs. 1 SGB II zeigt sich, dass der erwerbsfähige Hilfebedürftige zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung verpflichtet ist. Die Ausführungen im § 15 SGB II regeln ebenfalls die oben genannten Gestaltungsdimensionen, legen darüber hinaus jedoch auch fest,

- ❖ dass bei fehlender Zustimmung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zur Eingliederungsvereinbarung ein Verwaltungsakt erlassen werden soll (Sollbestimmung Abs.1, letzter Satz),
- ❖ dass Leistungen für die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften mit vereinbart werden können (Abs. 2),
- ❖ welche Schadensersatzpflicht sich für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ergibt, wenn er schuldhaft eine vereinbarte Bildungsmaßnahme abbricht (Abs.3).

Die Formulierung in § 15 Abs. 1 S. 1 („soll“) verweist darauf, dass ein **gebundenes Ermessen** hinsichtlich des Abschlusses der EinV eingeräumt wird. Das heißt die Vorschrift ist für den zuständigen Mitarbeiter grundsätzlich verbindlich wie eine Muss-Vorschrift, lässt aber ausnahmsweise beim Vorliegen besonders atypischer Umstände ein Abweichen von der angeordneten Regel zu. Der Gesetzgeber hat leistungsrechtliche Konsequenzen festgelegt, wenn der Hilfeempfänger sich trotz Belehrung über die Rechtsfolgen weigert, eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen (§ 31 Abs. 1 Nr. 1a SGB II) beziehungsweise nicht oder nicht ausreichend den vereinbarten Pflichten nachkommt (§ 31 Abs. 1 Nr.1b SGB II) und hierfür keinen wichtigen Grund nachweisen kann.

Die Eingliederungsvereinbarung im SGB II hat demnach einen wesentlich stärkeren verbindlichen Charakter.

Es ist hervorzuheben, dass die in der Eingliederungsvereinbarung vereinbarten Ziele und Maßnahmen das Ergebnis eines kooperativen Aushandlungsprozesses sein sollen. Hierdurch soll erreicht werden, dass eine im Wege der Verhandlung gemeinsam erarbeitete Eingliederungsstrategie, innerlich eher akzeptiert wird und motivationsfördernder ist, als eine durch einseitiges hoheitliches Handeln gesetzte Verwaltungsentscheidung.

3.2 Orientierungspunkte

Mit Einführung des SGB II zum 01. Januar 2005 soll durch besonders intensive Beratung und Betreuung eine schnellere Integration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Beschäftigung erfolgen (Fördern).

Um für jeden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen die individuell beste Strategie zu erarbeiten, wird die individuelle Situation des Kunden in einem intensiven Gespräch mit seinem persönlichen Ansprechpartner eingehend analysiert („Profiling“). Dieses Vorgehen dient, wie schon im SGB III, der Standortbestimmung des Kunden im Hinblick auf seine Chancen, möglichst schnell eine Beschäftigung aufzunehmen. Hierbei werden Eignung, Kenntnisse, Fähigkeiten und Neigung untersucht und bewertet. Eine Chancen/Schwächen-Analyse zeigt dann Lösungswege für eine erfolgreiche Arbeitsmarkteingliederung auf. Diese (sowie angrenzende Aspekte der Bedarfsgemeinschaft) für die Zusammenarbeit zwischen dem Kunden und seinem persönlichen Ansprechpartner wichtigen sach- und personenbezogenen Aspekte werden zusammengefasst und bilden die Grundlage für die Eingliederungsvereinbarung.

Diese Eingliederungsvereinbarung muss in Zusammenarbeit mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und gegebenenfalls mit weiteren Vertretern der Bedarfsgemeinschaft erarbeitet und abgeschlossen werden, soweit die Angehörigen nicht selber als erwerbsfähige Hilfebedürftige erfasst werden und damit ein eigenes Rechtsverhältnis über die Eingliederungsvereinbarung zum Ausdruck kommen muss. Sind Angehörige in Ziele und Maßnahmen eingebunden, müssen sie beteiligt werden (§ 15 Abs. 2 SGB II).

Eine Entwurfsvorlage im Sinne einer Empfehlung an die ARGE muss berücksichtigen, dass:

- der erwerbsfähige Hilfebedürftige alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung seiner Hilfebedürftigkeit und seiner Bedarfsgemeinschaft nutzen muss (§ 2 SGB II),
- die Eingliederungsvereinbarung für die folgenden sechs Monate⁷ bestimmen soll,
 - welche Leistungen der erwerbsfähige Hilfebedürftige zur Eingliederung in Arbeit und Ausbildung erhält und
 - welche Bemühungen der erwerbsfähige Hilfebedürftige in welcher Häufigkeit zur Eingliederung in Arbeit und Ausbildung mindestens unternehmen muss und in welcher Form er die Bemühungen nachzuweisen hat (§ 15 Abs. 1 SGB II)
- § 15 Abs. 2 SGB II vorsieht, dass auch die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft einbezogen werden können, wenn dies dazu führt, dass der erwerbsfähige Hilfebedürftige dadurch schneller integriert werden kann.

Wie bei der bereits bekannten Eingliederungsvereinbarung nach § 35 Abs. 4 SGB III werden Leistungen des Hilfetragers und die Pflichten des Kunden festgehalten. Die Eingliederungsvereinbarung konkretisiert das Sozialrechtsverhältnis zwischen dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und dem Träger. Die verbindliche Vereinbarung soll regelmäßig überprüft und gegebenenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst werden. Dabei sind gemachte Erfahrungen einzubringen.

⁷ Nach § 65 Abs. 6 SGB II können Eingliederungsvereinbarungen bis zum 31. Dezember 2006 auch für eine Dauer von zwölf Monaten abgeschlossen werden. Arbeitsgemeinschaften und optierende Kommunen sollen so in der Anfangsphase entlastet werden.

Die Eingliederungsvereinbarung stellt die Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen persönlichem Ansprechpartner/Fallmanager und erwerbsfähigen Hilfebedürftigen dar (Arbeitsbündnis). Sie wird mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen beziehungsweise weiteren Angehörigen der Bedarfsgemeinschaft zusammen erarbeitet. Die Arbeitsagentur soll die Eingliederungsvereinbarung mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen **im Einvernehmen mit dem kommunalen Träger** abschließen. Hierdurch soll erreicht werden, dass die Rechte und Kompetenzen des kommunalen Trägers gewahrt werden, soweit diese durch die Vertragsregelung berührt werden. Der Vertragsabschluss ist damit der rechtlichen Mitbestimmung des kommunalen Trägers unterworfen (§ 15 Abs. 1 SGB II).

Kommt eine Eingliederungsvereinbarung nicht zustande, soll durch einen Verwaltungsakt gemäß § 31 SGB X festgelegt werden, welche Leistungen der Erwerbsfähige zur Eingliederung in Arbeit erhält und welche Bemühungen der erwerbsfähige Hilfebedürftige in welcher Häufigkeit zur Eingliederung in Arbeit mindestens unternehmen muss und in welcher Form er die Bemühungen nachzuweisen hat.

3.3 Inhalte der Eingliederungsvereinbarung

Die Erarbeitung der inhaltlichen Gestaltung einer Eingliederungsvereinbarung nach den Vorschriften des SGB II muss sich an folgenden Eckpunkten orientieren:

1. Das potenzielle Leistungsspektrum der aktiven Arbeitsförderung bezieht sich auf den Leistungskatalog des SGB II und die über § 16 Abs. 1 SGB II eingebundenen Leistungen des SGB III beziehungsweise die originären SGB III-Leistungen.
2. Die Eingliederungsvereinbarung erfasst auch soziale Unterstützungsleistungen, die für die Eingliederung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in das Erwerbsleben erforderlich sind (§ 16 Abs. 2 SGB II).
3. Die Eingliederungsvereinbarung hat die erheblichen rechtlichen Konsequenzen eines Verstoßes für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und seine Bedarfsgemeinschaft in allgemein verständlicher Form darzustellen. Die persönlichen Ansprechpartner/Fallmanager sind gehalten, die Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung der in der EinV vereinbarten Pflichten zu erläutern.

Profiling, Hilfeplan und Eingliederungsvereinbarung weisen inhaltliche Überschneidungen auf, müssen jedoch fachlich auseinander gehalten werden.

Bis zum 31. 10. 2004 erstellt die Bundesagentur im Zusammenwirken mit dem BMWA neue Vordrucke zur EinV und zum Profiling einschließlich einer Interpretationshilfe zur EinV .

4 Angebote für junge Menschen

4.1 Erste Schritte zur Umsetzung des Acht-Punkte-Plans im Rahmen des SGB II

Die Gruppe der Jugendlichen (erwerbsfähige Hilfebedürftigen unter 25 Jahren (U25)) soll nach dem Willen des Gesetzgebers (§ 3 Abs. 2 SGB II) besonders betreut werden. Diese besondere Betreuung soll auf sofortige Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder in eine Arbeitsgelegenheit ausgerichtet sein. Dabei ist vor allem die Beratung wichtig.

Ziel ist, Jugendliche und junge Erwachsene vor dem Hintergrund des persönlichen Umfeldes durch arbeitsmarkt- und sozialintegrative Aspekte in Arbeit oder Ausbildung zu vermitteln. Hemmnisse für eine erfolgreiche Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme müssen erkannt (Nutzung von fachdienstlicher Hilfestellung – Psychologischer Dienst, Ärztlicher Dienst, Beratungsstellen) und sukzessive abgebaut werden.

Die fachlich fundierte Sozial- und Berufsberatung spielt dabei eine zentrale Rolle. Jugendliche und junge Erwachsene benötigen Hilfen und Unterstützung bei der Bewältigung ihrer persönlichen Integrationssituation. Der Unterschied liegt im Ausprägungsgrad (Intensität der Betreuung) der notwendigen Hilfen und der sich daraus ableitenden Maßnahmen.

Die Instrumente können aber nur dann sinnvoll und zielgerichtet eingesetzt werden, wenn angemessene Maßnahmen, soziale Angebote und Netzwerkstrukturen vorhanden sind und auf diese zugegriffen werden kann. Diese gilt es vor Ort zu entwickeln beziehungsweise vorhandene Strukturen der Agenturen zu nutzen (BvB). Folgende Handlungsempfehlungen sollten berücksichtigt werden:

4

I. Abstimmungsgespräch mit Kommunen

mit folgender Aufgabenstellung:

Bestandsaufnahme

- Abgleich der Personenkreise
- Austausch vorhandener Informationen über die Kunden
- Kundensteuerung
- Fallverantwortlichkeit definieren – Vermeidung von Doppelbetreuung –
- Definition von besonderen Zielgruppen (Migranten, junge Mütter)

Maßnahmen

- Welche Maßnahmen gibt es?
- Welche Träger arbeiten erfolgreich mit diesem Personenkreis?
- Erkennen von Defiziten und Entwicklung neuer Angebote

Eine Benennung von verbindlichen Koordinatoren für Jugendintegration scheint notwendig. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Jugendliche auch in der Betreuung der regionalen Jugendämter stehen können (§ 13 SGB VIII).

Bei der Maßnahmeplanung sollte die Aktivierungsquote des BMWA von 52 Prozent für die geförderte Integration berücksichtigt werden.

**Empfohlener Zeitrahmen für die Durchführung:
September/Oktober 2004**

Im SGB II ist in § 18 die örtliche Zusammenarbeit festgelegt, sowie in § 44b Abs. 1 die Berücksichtigung regionaler Besonderheiten. Aus diesem Grund wird da, wo es sinnvoll und notwendig erscheint, empfohlen, dass die Träger der Grundversicherung alle Träger der regionalen Jugendarbeit zu einer Jugendkonferenz einladen.

II. Jugendkonferenz

mit folgender Aufgabenstellung:

- Informationsaustausch
- Informationen über SGB II und die Umsetzung in der Region
- Zahlen und Fakten
- Vorstellung aktueller Programme (Acht-Punkte-Plan, Ausbildungspakt Bundesregierung)
- Vorstellung von Grundzügen der Maßnahmenplanung (aus dem Abstimmungsgespräch)
- Optimierung vorhandener Netzwerkstrukturen
- Schwerpunktsetzung für schwierige Zielgruppen innerhalb des U25-Spektrums

- Entwicklung von Konzepten für besonders benachteiligte Jugendliche, zum Beispiel im Rahmen von Jugendwerkstätten (Die Jugendwerkstätten werden zum überwiegenden Teil aus Fördermitteln des Landesjugendamtes und der Kommunen (Amt für Soziales) gefördert. Weitere Finanzierungsquellen müssen regional erschlossen werden).

Das Ergebnis der Jugendkonferenz wird dokumentiert.

Bereits entwickelte Aktivitäten mit ähnlicher Zielsetzung können übernommen werden, wenn sie unter die Instrumente des § 16 SGB II fallen. Diese Aktivitäten müssen dokumentiert werden.

**Empfohlener Zeitrahmen für die Durchführung:
4. Quartal 2004**

III. Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung

Mit jedem erwerbsfähigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen sollte innerhalb des 1. Quartals 2005 eine gemeinsam getragene Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen werden.

Als Anhaltspunkte für die inhaltliche Ausgestaltung der Eingliederungsvereinbarung (ergänzt um regionale Angebote) und Planung passgenauer Angebote kann die nachfolgende Übersicht genutzt werden. Dabei dient die Einteilung der Kunden nach Markt, Beratungs- und Betreuungskunden als Hilfestellung.

**Empfohlener Zeitrahmen für die Durchführung:
1. Quartal 2005**

Tabelle Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung			
Kundengruppe	Instrumente	Integrationstermine	
Marktkunde	Ausbildung (duale)	1. August 2005; 1. September 2005; 1. Oktober 2005	
	Studium	1. April 2005; 1. Oktober 2005	
	Arbeit (Erster Arbeitsmarkt)	laufend	
	PSA	laufend, oder feststehender Termin	
	Praktikum (freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr)	August 2005; September 2005; Oktober 2005	
	Bundeswehr	Stichtage	
	Berufsfindung/-orientierung	laufend	
	EQJ (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher)	laufend, frühestens 1. Oktober 2004	
	Spezifische Länderprogramme	Terminvorgabe des Landes	
	Betriebliche Trainingsmaßnahme	laufend	
	Beratungskunden	Ausbildung (duale)	1. August 2005; 1. September 2005; 1. Oktober 05
		BVJ	August 2005; September 2005
BGJ		August 2005; September 2005	
Spezifische Länderprogramme		Terminvorgabe des Landes	
EQJ		laufend	
BvB (originäre SGB III-Leistung)		September 2005; Oktober 2005	
Berufsfindung/-orientierung		laufend	
PSA		laufend, ohne feststehenden Termin	
Betriebliche Trainingsmaßnahme		laufend	
Träger Trainingsmaßnahme		laut Ausschreibung	
ABM (Einzelfall)		laut Bewilligung	
§ 421i		laut Ausschreibung	
Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwand		laut Bewilligung	
Arbeitsgelegenheiten mit Entgelt (Einzelfall)		laut Bewilligung	
§ 37		laut Ausschreibung	
EGZ/EZN	laufend		

Betreuungskunden	Ausbildung (außerbetrieblich)	September 2005
	BvB (originäre SGB III-Leistung)	August 2005; September 2005
	Nachholen des Hauptschulabschlusses	Schuljahresbeginn
	EQJ (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher)	laufend, frühestens 1. Oktober 2004
	Berufsorientierung	laufend
	§ 37	laut Ausschreibung
	PSA	laufend, oder feststehender Termin
	TM	laut Bewilligung
	ABM	laut Bewilligung
	§ 421i	laut Ausschreibung
	Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwand	laut Bewilligung

Ergänzend zu dem Katalog der bewährten Maßnahmen werden die im Rahmen der Jugendkonferenz entwickelten regionalen Angebote eingebun-

den. Besondere Berücksichtigung sollte dabei die Zielgruppe der besonders benachteiligten Jugendlichen finden.

Mit allen Jugendlichen, die bis zum 4. Quartal 2005 kein Angebot haben, sollte der persönliche Ansprechpartner eine alternative Eingliederungsstrategie erarbeiten (Nachbesetzung in Ausbildung, berufsvorbereitende Maßnahmen oder eine Maßnahme der Einstiegsqualifizierung für Jugendliche, Vermittlung in eine Arbeitsgelegenheit mit Qualifizierungsanteil).

Statistische Erhebungen erfolgen über die bisherigen Verfahren, sofern coArb, COMPAS und coSach genutzt werden.

Die Berichte werden zunächst quartalsweise nach folgenden Indikatoren erstellt:

Teilnehmer-Zahlen von

- eingeleiteten Maßnahmen
- abgeschlossenen Maßnahmen
- Ausbildungsverhältnissen nach Differenzierung betrieblich, überbetrieblich, schulisch

- berufsvorbereitenden Maßnahmen (BVI/BG)
- Arbeitsaufnahmen
- Arbeitsgelegenheiten
- ehrenamtlichen Tätigkeiten
- Angebote für besondere Zielgruppen (Frauen, Migranten, Behinderte) sowie
- die Anzahl abgeschlossener Eingliederungsvereinbarungen.

(Anmerkung: spätestens ab dem Jahr 2006 ist eine monatliche Statistik nach Sofortprogramm/EQJ-Muster notwendig.)

Zur Vertiefung des Themas wird an dieser Stelle eine Auswahl interessanter und weiterführender Links angeboten:

Acht-Punkte-Plan siehe BA-Intranet:
Leistungen nach dem SGB II/Markt und Integration

Konzept Fallmanagement siehe BA-Intranet:
Leistungen nach dem SGB II/Markt und Integration

BMWA:
<http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/>

Initiative für Beschäftigung:
<http://www.initiative-fuer-beschaeftigung.de>

Förderung betrieblicher Einstiegsqualifizierung:
<http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/>

Berufsorientierung und Qualifizierung, in Jugendwerkstätten, zum Beispiel:
<http://www.jugendserver-niedersachsen.de/index.php?id=1136>
<http://www.f01.fh-koeln.de/forschung/archiv/jugendwerkstaetten/>
<http://www.schure.de/2113300/000028.htm>

„STELLWERK“-Berufsausbildung für jugendliche Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger:

<http://www.jbth.de/leistung/projekte/stellwerk.html>

Vermittlung in kurzfristige Beschäftigung für Jugendliche, zum Beispiel:

<http://www.jobboerse-berlin.de/>

Ehrenamtliche und soziale Tätigkeiten:

<http://www.foej.de/>

<http://www.pro-fsj.de/>

Förderung von beruflicher Bildung für Migrantinnen und Migranten:

http://www.wbv.de/verlag/hs_preis2002.html

<http://www.kausa.de>

Jobbörse für Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende:

<http://www.arbeitsagentur.de/vam/index.jsp?typ=arbeitsnehmer&rqc=1&ls=false&ut=0>

Machs richtig

Ein fundiertes Angebot der Bundesanstalt für Arbeit zur Berufswahl online:

<http://www.machs-richtig.de>

Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen:

<http://berufenet.arbeitsamt.de/>

Startseite der Bundesagentur für Arbeit:

<http://www.arbeitsagentur.de/>

4.2 Anlage Wege in Arbeit und Beruf – Acht-Punkte-Plan zur Integration von jungen Menschen (Kurzfassung)

Vorbemerkungen

Für die Gruppe der Jugendlichen (erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren (U25)) sieht der Gesetzgeber in § 3 Abs. 2 SGB II eine besondere Betreuung vor. Diese Betreuung ist auf sofortige Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder in eine Arbeitsgelegenheit ausgerichtet. Dem Prinzip des „Förderns und Forderns“ (Sanktionen gemäß § 31 SGB II) wird somit Rechnung getragen.

Für einen wirksamen und wirtschaftlichen Einsatz der unterschiedlichen Produkte ist eine flexible und differenzierte Kundensteuerung notwendig. Die Integrationsstrategie des Fallmanagers sollte vor dem Hintergrund der individuellen Biographie des Hilfebedürftigen die persönliche Integrationsfähigkeit und Integrationsbereitschaft des Einzelnen angemessen berücksichtigen (eingehende Standortbestimmung – Profiling). Es sollten nur mögliche, gegebenenfalls auch erst mittel- oder langfristig realisierbare, Bildungs- und Qualifizierungsansätze im Hinblick auf eine nachhaltige soziale und arbeitsmarktliche Integration verfolgt werden.

Der nachfolgende Acht-Punkte-Katalog soll helfen, den gemeinsamen Handlungsrahmen für die Agenturen und Sozialhilfeträger bei der Integration von jungen Erwachsenen unter 25 Jahren festzulegen.

1. Fallmanagement: Intensive Betreuung und Vermittlung – *Motto: „Wir packen an!“*

Durch einen geringen Betreuungsschlüssel für junge Erwachsene unter 25 Jahren (1:75) wird es möglich, eine Unterstützung bei der Bewältigung jugendspezifischer Probleme und einer zügigen Arbeits- oder Ausbildungsmarktintegration zu bieten. Einen wichtigen Erfolgsfaktor stellt das Abstecken von realistischen Zielen dar, in denen schrittweise das Anforderungspotential gesteigert wird, ohne die Jugendlichen zu überfordern. Sie benötigen Angebote, die auf ihre spezifische Situation zugeschnitten sind, die sie motivieren, auch weitere Lernanstrengungen zu unternehmen. Und sie müssen erkennen, dass sie an der Umsetzung der vereinbarten Ziele mitarbeiten müssen.

2. Ausbildung: Ein Berufsabschluss schützt (oft) vor Arbeitslosigkeit – *Motto: „Vorfahrt für Ausbildung!“*

Für grundsätzlich bildungsfähige und bildungswillige Jugendliche ohne Berufsabschluss soll die Möglichkeit geschaffen werden, einen Berufsabschluss zu erwerben. Jugendliche, die durch Schulmüdigkeit oder ungünstige familiäre und soziale Rahmenbedingungen nicht über optimale Schulabschlüsse verfügen, werden durch spezielle und flankierende Maßnahmen unterstützt.

3. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und EQJ (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher): Sie sollen den Boden für erfolgreiche Berufsausbildung oder Arbeitstätigkeit bereiten

– **Motto: „Berufliche Bildung braucht eine Basis“**

Eine sofortige Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme ist bei Jugendlichen aus vielfältigen Gründen oftmals nicht möglich. Berufswahlunsicherheiten, mangelnder Bildungsstand, fehlende Arbeits- und Soziantugenden erschweren den erfolgreichen Einstieg in die Arbeitswelt.

Berufsvorbereitende Maßnahmen sind hier ein wichtiges Qualifizierungsinstrument, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Eine Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit sowie eine Erhöhung der Eingliederungschancen kann insbesondere durch kooperative und betriebsnahe Qualifizierungsangebote erzielt werden.

Wenn nötig, kann sich eine außerbetriebliche Ausbildung anschließen, sofern es sich um benachteiligte Jugendliche handelt.

Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) wird als neue Qualifizierung von Betrieben angeboten. Die EQJ ist auf die Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ausgerichtet und dient als Brücke in die Berufsausbildung. EQJ kommt für Ausbildungssuchende bis 25 Jahren in Frage, die sich um eine Ausbildungsvermittlung bemüht haben, aber aufgrund individueller eingeschränkter Vermittlungsperspektiven keinen Ausbildungsplatz finden oder noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen.

4. Qualifizierungsmaßnahmen: Vielfältige Ansätze für ein zukunftsfähiges Lernen

– **Motto „Qualifizierung schafft Zukunft“**

Mit Hilfe der beruflichen Qualifizierung soll den jungen Erwachsenen der Erst- oder Wiedereinstieg in das Arbeitsleben ermöglicht werden. Junge Erwachsene mit Berufsabschluss sollen so notwendiges Vertiefungswissen erhalten, Jugendliche in Teilmodulen zu unterschwelligen oder vollständigen beruflichen Qualifizierungen geführt werden oder Jugendliche in grundständigen Qualifizierungsprojekten mit Anforderungen der Arbeitswelt vertraut gemacht werden. Vom individuellen Kenntnisstand und Leistungsvermögen des Einzelnen ausgehend, sollen möglichst passgenaue, arbeitsmarktbezogene (Teil-) Qualifizierungsschritte bis hin zur anerkannten beruflichen Vollausbildung geplant werden.

5. Aufnahme einer Arbeitstätigkeit: Zur Führung eines selbstbestimmten Lebens unerlässlich

– **Motto: „Arbeit macht selbstbewusst!“**

Erwerbsfähige junge Erwachsene, die gegenwärtig nicht bildungsfähig oder -willig sind, müssen die Chance zur eigenständigen Sicherung ihres Lebensunterhaltes durch Arbeitsaufnahme und damit auch zur sozialen Integration erhalten. Die Rahmenbedingungen für gering qualifizierte Arbeitsplätze entsprechen oft nicht den Vorstellungen der Jugendlichen, sind aber im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zumutbar. Neben Motivations- und Überzeugungsarbeit ist es hier auch erforderlich, die zumutbare Leistung zur Führung eines von öffentlichen Unterstützungssystemen unabhängigen Lebens einzufordern.

6. Arbeitsgelegenheiten: Arbeitsmarkt- anforderungen heranbringen und trainieren

– **Motto:** „Arbeitsgelegenheiten bringen voran“

In der öffentlichen Beschäftigung sind in der Vergangenheit vielfältige, auf die örtlichen Besonderheiten und auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnittene Strukturen und Dienstleistungen entstanden. Dabei geht es um die Prüfung der Bereitschaft des Hilfebedürftigen zur Mitwirkung an den vereinbarten Schritten zur (Wieder-)Eingliederung in Arbeit (Prinzip des Forderns) und auch um die Förderung der Erwerbsintegration durch ergänzende Bestandteile, die Lernprozesse sichern und Qualifizierungsmodule enthalten (Prinzip des Förderns). Die Formen und Angebote der Arbeitsgelegenheiten müssen jedoch der Bedarfs- und Entwicklungslage der jugendlichen Teilnehmer angepasst sein.

7. Ehrenamtliche Tätigkeiten: Bringen Verpflichtungen und lassen die Persönlichkeit reifen

– **Motto:** „Ehrenamt öffnet Horizonte“

Das Ehrenamt bietet Chancen für jeden Einzelnen, sich einzubringen und mitzugestalten. Neben der Hilfe für andere bedeutet es auch eine persönliche Weiterentwicklung, schafft persönliche Netzwerke, die später weiterhelfen können. Junge Menschen können darüber hinaus Hilfen und Orientierung für die Ausgestaltung ihres weiteren privaten und beruflichen Lebens finden. Ehrenamtliche Tätigkeiten sollten aber nicht mit erzieherischen und verhaltensändernden Anforderungen überfrachtet werden.

8. Modellprojekte: Innovative Ideen, insbesondere für erwerbsfähige Hilfe- bedürftige mit Migrationshintergrund

– **Motto:** „Kreativität überwindet Grenzen“

In der Zusammenführung und Bündelung der existierenden Vielfalt an Betreuungs- und Integrationsleistungen der beteiligten Institutionen liegt die Chance zur verbesserten Eingliederung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Jugendlichen müssen häufiger höhere soziale und arbeitsmarktliche Hürden überwinden.

Insbesondere sollten dabei der Spracherwerb (auch muttersprachlich) und der Erwerb interkultureller Kompetenz, speziell im Zusammenhang mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes, besondere Berücksichtigung finden.

5 Übergang der Daten zur Beratung und Vermittlung von Alg II-Kunden und den zugehörigen Bedarfsgemeinschaften

5.1 Ausgangslage

Mit Einführung des SGB II zum 1. Januar 2005 muss die Verfügbarkeit der Daten der erwerbsfähigen Alg II-Bezieherinnen und Bezieher und der erwerbsfähigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften gewährleistet sein. Schwerpunkt ist die Sicherstellung der Auszahlung finanzieller Leistungen. Gleichzeitig sollen Möglichkeiten für die vermittlerische und beraterische Betreuung der Menschen geboten werden. Hierzu müssen die vermittlerischen und statistischen Daten aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zur Verfügung stehen. Für die Aufnahme der beraterischen und vermittlerischen Daten werden die Fachverfahren coArb/COMPAS zum Einsatz kommen, da der Virtuelle Arbeitsmarkt (VAM) beziehungsweise VERBIS zum 1. Januar 2005 nicht flächendeckend zur Verfügung steht.

5.2 Problemaufriss/Handlungsbedarf

- ❖ Die Aufnahme von Informationen für die Beratung oder Vermittlung der erwerbsfähiger Hilfebedürftiger ist in A2LL nicht vorgesehen.
- ❖ Die meisten Kommunen arbeiten bereits mit spezialisierter Software zur Erfassung von Daten zum Zwecke der Betreuung und Vermittlung im Rahmen der Hilfe zur Arbeit nach den §§ 18,19 BSHG. Eine automatisierte „Übernahme“ der vorhandenen Daten aus den Kommunen ist jedoch nicht möglich und auch nicht zweckmäßig, da nur die BA-Fachanwendung coArb beziehungsweise COMPAS die

statistisch korrekte Erfassung und Auswertung der Kundendaten für die Arbeitslosen- und Berufsberatungsstatistik gewährleisten.

- ❖ Die künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Kommunen in der ARGE, die als Fallmanager oder persönliche Ansprechpartner ihren Ansatz finden, müssen sich im Extremfall in drei neue Fachanwendungen (A2LL, COMPAS, coArb) einarbeiten. Dies zieht einen erheblichen Schulungsaufwand nach sich.

Für die derzeitigen Alhi-Empfänger bestehen Bewerberangebote in den BA-Fachanwendungen. Aufgabe ist es, aussagekräftige Bewerberdatensätze für die erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger für die vermittlerische und betreuerische Tätigkeit zu erhalten, die derzeit nicht bei den Agenturen für Arbeit gemeldet sind.

Nach Schätzungen des BMWA werden Anfang 2005 insgesamt etwa 3,2 Millionen erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in der kooperativen Betreuung von Bundesagentur und Sozialhilfeträger stehen. Bei rund 2,1 Millionen erfassten Arbeitslosenhilfeempfängern könnte sich eine Datenlücke von etwa 1 Millionen Daten ergeben. Für einen Teil dieser erwerbsfähigen Hilfebedürftigen dürften dennoch bereits Daten in COMPAS/coArb existieren, denn die Meldung bei den Arbeitsagenturen vor Ort war für die erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger im Regelfall Pflicht, auch wenn sie keine Leistungen durch die Bundesagentur erhielten. Darüber hinaus haben viele Agenturen den Reaktivierungszeitraum der coArb-Datensätze auf einen längeren Zeitraum als die vorgesehenen zehn Monate festgelegt.

Eine Projektion von CF 3 (Stand 8. Juni 2004) schätzt die Zahl der zusätzlichen Arbeitslosen durch Nacherfassung in coArb auf etwa 250.000 bundesweit.

5.3 Lösungsansätze zum Umgang mit Problemen

Verschiedene Ansätze zur Erfassung der Daten sind denkbar, zum Beispiel:

- Übernahme der Daten durch manuelle Eingabe in die Fachverfahren
- durch Datenüberprüfung mit den kommunalen Sozialhilfeträgern
- durch Selbstauskunft der Kunden
- Überprüfung nach vollständiger Eingabe A2LL und Erfassung zPDV
- Bearbeitung im Rahmen eines Erstprofilings ab dem 1. Januar 2005 durch die neu angesetzten persönlichen Ansprechpartner/Fallmanager
- Beauftragung Dritter nach § 51 SGB II (nicht nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 37 SGB II)

Nach dieser Beauftragungsgrundlage werden Dritte beauftragt,

 - die Grunddaten für die Fachverfahren zu erheben und in den Fachverfahren zu erfassen.
 - mit der Erstellung eines vertieften Erstprofilings und der Ermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten beauftragt. Die Möglichkeit der automatisierten Übertragung der Ergebnisse zur Verringerung der Belastung durch Nacharbeiten durch die Fachkräfte hat hier Priorität.
- Schnellerfassung über Vorsprache in Zusammenarbeit mit den Sozialhilfeträgern
- („Pendelbriefe“).

5.4 Voraussetzungen und Risiken

Alle skizzierten Varianten weisen Vorteile, Risiken und Voraussetzungen auf, die zu beachten sind:

- Die Agenturen vor Ort werden um die Jahreswende durch die Alg II-Umstellung sowie entsprechende Jahresabschlussarbeiten erheblich belastet sein.
- Bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Möglichkeiten besteht **teilweise das Risiko eines frühzeitigen statistischen Anstieges der Arbeitslosigkeit und der Bewerber um eine Ausbildungsstelle noch vor dem Jahr 2005.**

Lösungsvorschläge zur Datenmigration im Bereich der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung sollten sich daher vordringlich an folgenden Kriterien orientieren:

- Das letzte Quartal 2004 sollte nicht zusätzlich belastet werden.
- Der Aufwand für die Fachkräfte in den Agenturen sollte möglichst gering gehalten werden.
- Die Erfassung sollte sich auf Personengruppen konzentrieren, die tatsächlich der Arbeits- oder Ausbildungsvermittlung zur Verfügung stehen.

Folgendes Verfahren wird den Agenturen empfohlen:

- ❖ In einem ersten Schritt vereinbaren die Agenturen mit den kommunalen Sozialhilfeträgern die Sichtung des potenziellen kommunalen Kundenbestandes unter der Fragestellung „aktuelle Meldung bei der Agentur“.
- ❖ Alle Zweifelsfälle im Hinblick auf eine aktuelle Erfassung werden durch die Sozialämter aufgefordert, sich kurzfristig (zum Beispiel innerhalb von zwei Wochen) bei den Agenturen zu melden und den Nachweis ihrer Meldung vorzulegen. Alternativ können auch Gruppeninformationen mit Ausgabe von vorbereiteten Arbeitspaketen angeboten werden.
- ❖ Die Agenturen stellen hierzu ein kurzes Anschreiben (Wo soll die Meldung erfolgen?, Sprechzeiten, Grund der Meldung) und einen standardisierten Anmeldebogen mit den wesentlichen Grunddaten für die Erfassung in coArb und COMPAS zur Verfügung. Auf die Bereitstellung zentraler Vordrucke kann in diesem Zusammenhang verzichtet werden, da alle Agenturen einen einfachen Erfassungsbogen entwickelt haben beziehungsweise auf den entsprechenden Zentralvordruck zurückgreifen können.

Durch einen Abgleich der Daten coArb/COMPAS/zPDV und A2LL können zur Jahreswende 2004/2005 die Kunden erfasst werden, die zwar Leistungen nach dem SGB II beziehen, von denen es jedoch keinen Datensatz in coArb/COMPAS gibt. Allerdings werden auch Kundendaten abgebildet, die für eine Erfassung als Arbeitsloser/Arbeitsuchender nicht berücksichtigt werden können (Kinder von Bedarfsgemeinschaften, Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren, Personen im Übergang zur Altersrente). Diese müssen manuell von den übrigen Daten getrennt werden. In Zweifelsfällen ist ein Rückgriff auf die Informationen des Sozialhilfeträgers erforderlich. Verbleibende potenziell erwerbsfähige Hilfebedürftige müssen dann unmittelbar zu Beginn des Jahres 2005 durch die betreuenden persönlichen Ansprechpartner/Fallmanager zu einem Erstgespräch eingeladen werden.

Je nach regionaler Gegebenheit kann nach § 51 SGB II auch eine Delegation der Aufgaben auf Dritte erfolgen. Hierbei bietet es sich an, die „Neukunden“ mit den geänderten rechtlichen Bestimmungen vertraut zu machen und sie einem vertieften Profiling zu unterziehen, um bereits grundlegende Daten für die persönlichen Ansprechpartner/Fallmanager zu erheben.

Unter Berücksichtigung der o.g. Prioritäten entscheiden die Agenturen vor Ort selbst, welche Form des Datenübergangs in die Fachverfahren COMPAS/coArb gewählt wird.

5.5 Datenschutzrechtliche Voraussetzungen

In allen Szenarien (mit Ausnahme der Datenüberprüfung mit den Kommunen) handelt es sich um eine Datenerhebung beim Betroffenen. Dies ist nach § 67a SGB X zulässig, wenn die Daten zur Erfüllung einer Aufgabe nach dem Sozialgesetzbuch erforderlich sind. Der Betroffene ist nach § 67a Abs. 3 SGB X auf seine Verpflichtung zur Mitwirkung hinzuweisen. Dies könnte durch Information

- im Rahmen der persönlichen Vorsprache mündlich,
- über entsprechende Aushänge in den Agenturen
- oder in anderer geeigneter Form erfolgen.

In der Variante Datenüberprüfung mit den Kommunen sollen die erforderlichen Daten, die nicht vollständig beim Betroffenen erhoben werden konnten, durch Übermittlung vom Sozialhilfeträgern erhoben werden. Da eine Datenerhebung grundsätzlich beim Betroffenen stattfinden muss (§ 67a Abs. 2, Satz 1 SGB X), müsste der Ausnahmetatbestand für eine Datenerhebung ohne Mitwirkung des Betroffenen (§ 67a Abs. 2, Satz 2 SGB X) gegeben sein. Dies setzt voraus, dass eine solche Erhebung beim Betroffenen „einen unverhältnismäßigen Aufwand“ erfordern würde (§ 67a Abs. 2, Satz 2 Nr. 1.b SGB X). Kommentierungen zum SGB X nennen unter anderem als unverhältnismäßigen Aufwand:

- einen übermäßig hohen Zeit- und Kostenaufwand beim Betroffenen oder auch bei der erhebenden Stelle (zum Beispiel: Anfahrtskosten, Wartezeiten, Warten auf Reaktion des Betroffenen)

- Notwendigkeit zur Überprüfung und Kontrolle der erhobenen Daten (zum Beispiel Identitätsprüfung)
- Komplexität der Daten, die erhebliche Rückfragen notwendig macht, damit die Daten überhaupt vollständig eingegeben werden können
- Unvollständige Beibringung der Daten
- Erhebung einer Vielzahl von Daten zu einem bestimmten Stichtag

Kann dieser unverhältnismäßige Aufwand vor Ort dargelegt werden, wäre eine Datenerhebung direkt beim Sozialhilfeträger zulässig.

Nach § 51 SGB II ist eine Beauftragung von Dritten mit Unterstützungsleistungen bei der Datenverarbeitung zur Erfüllung von Aufgaben nach dem SGB II zulässig. Darüber

hinaus kann Dritten nach §§ 6 und 50 SGB II sogar die Wahrnehmung von Aufgaben übertragen werden. Bei dieser sehr weitgehenden Ermächtigung ist allerdings die Einschränkung des § 88 Abs. 2 Satz 2 SGB X zu beachten, wonach ein „wesentlicher Teil des gesamten Aufgabenbereichs“ beim Auftraggeber verbleiben muss. Die in diesem Konzept vorgesehene Einschaltung von Dritten ist demnach möglich, wenn bei der konkreten Ausgestaltung vor Ort jeweils der Erforderlichkeitsgrundsatz beachtet wird und beauftragte Dritte nur Zugriff auf Daten erhalten, die sie für die Erledigung ihres Auftrags benötigen.

6 Eingliederungsleistungen nach § 16 SGB II

6.1 Allgemeines

Durch das Anfang Juli 2004 verabschiedete Kommunale Optionsgesetz (KOG) wurde die im Artikel 1 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt beschlossene Einführung SGB II konkretisiert. Damit verbunden waren wesentliche Änderungen der in § 16 Abs. 1 SGB II geregelten Leistungen zur Eingliederung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger.⁸

Zur Optimierung des Prozesses der laufenden Verhandlungen zur Errichtung von Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und der anlaufenden Planungen zu Art und Umfang der Eingliederungsleistungen im Jahre 2005 werden nachfolgende erste Informationen zu den Eingliederungsleistungen zur Verfügung gestellt.

Dazu werden vorab die in § 16 Abs. 1 SGB II angesprochenen SGB III-Instrumente sowie ihre Finanzierungsgrundlage in einer Übersicht dargestellt. An diese Übersicht schließen sich Kurzinformationen über die wichtigsten SGB III-Leistungen an. Diese „Steckbriefe“ werden ergänzt durch erste Überlegungen zur Umsetzung der in § 16 Abs. 2 und 3 SGB II geregelten neuen SGB II-Eingliederungsleistungen, die in die Trägerschaft der BA fallen.

6.2 Übersicht der Eingliederungsleistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II

Die folgende Übersicht beinhaltet eine Auflistung der in § 16 Abs. 1 SGB II genannten Leistungen, die auf das SGB III verweisen. Nicht aufgeführt sind die originären SGB III-Leistungen wie zum Beispiel Berufsausbildungsbeihilfe.

Der Gesetzgeber hat in § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II klargestellt, dass die dort aufgeführten Leistungen Ermessensleistungen sind, auch wenn sie im SGB III als Pflichtleistungen geregelt sind.

Demgegenüber stellt Satz 2 klar, dass die dort genannten Leistungen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben immer dann Pflichtleistungen sind, wenn dies auch im SGB III vorgesehen ist.

Soweit im SGB II für die einzelnen Leistungen nach den Sätzen 1 und 2 keine abweichenden Voraussetzungen geregelt sind, gelten diejenigen des SGB III (§ 16 Abs. 1 Satz 3 SGB II). Wird in den Beschreibungen der folgenden SGB III-Leistungen als Tatbestandsmerkmal von „Arbeitslosen“, „von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern“ oder „Arbeitnehmern“ gesprochen, ist das Vorliegen dieser SGB III Voraussetzungen zu prüfen.

⁸ Der Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist in dieser Darstellung noch nicht berücksichtigt, da der Entwurf erst nach Redaktionsschluss vorlag.

Gemäß § 16 Abs.1 Satz 4 SGB II sind die Grundsätze der Frauenförderung (§ 8 SGB III) entsprechend anzuwenden. Außerdem können Arbeitslose ab einer Dauer der Arbeitslosigkeit von sechs Monaten die Beauftragung eines Dritten mit der Vermittlung (§ 37 Abs. 4 SGB III) verlangen.

Mit der in der folgenden Übersicht vorgenommenen Gegenüberstellung der §§ 16 Abs. 1 SGB II und 22 Abs. 4 SGB III wird auch auf die Finanzierungsgrundlage eingegangen.

⁹ Der Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist in dieser Darstellung noch nicht berücksichtigt, da der Entwurf erst nach Redaktionsschluss vorlag.

Tabelle Leistung I									
Leistung	SGB III Leistung in § 16 Abs. 1 SGB II genannt		Leistungsausschluss nach § 22 Abs. 4 SGB III		Kostenübernahme durch den Bund		Kostenübernahme durch Versicherten-gemeinschaft		
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	
SGB III – Drittes Kapitel									
1. Abschnitt Beratung §§ 29–34									
§ 29 Beratungsangebot	x			x	x)*			x)*	
§ 30 Berufsberatung	x			x	x)*			x)*	
§ 31 Grundsätze der Berufsberatung	x			x	x)*			x)*	
§ 32 Eignungsfeststellung	x			x	x)*			x)*	
§ 33 Berufsorientierung	x			x	x)*			x)*	
§ 34 Arbeitsmarktberatung	x			x	x)*			x)*	
SGB III – Drittes Kapitel									
2. Abschnitt Vermittlung §§ 35–40									
§ 35 Vermittlungsangebot	x		x)1	x	x)*			x)*	
§ 36 Grundsätze der Vermittlung	x		x)1	x	x)*			x)*	
§ 37 Beauftragung Dritter mit der Vermittlung	x		x		x				x
§ 37c Personal-Service-Agentur	x		x		x				x
SGB III – Drittes Kapitel									
2. Abschnitt Vermittlung §§ 35–40									
§ 35 Vermittlungsangebot	x		x)1	x	x)*			x)*	
§ 36 Grundsätze der Vermittlung	x		x)1	x	x)*			x)*	
§ 37 Beauftragung Dritter mit der Vermittlung	x		x		x				x
§ 37c Personal-Service-Agentur	x		x		x				x
SGB III – Drittes Kapitel									
3. Abschnitt Gemeinsame Vorschriften §§ 41–44									
§ 41 Allgemeine Unterrichtung	x			x	x)*			x)*	
§ 43 Ausnahmen von der Unentgeltlichkeit	x			x	x)*			x)*	
SGB III – Viertes Kapitel									
1. Abschnitt UBV §§ 45–47									
§ 45 Nr. 1 Bewerbungskosten	x		x		x				x
§ 45 Nr. 2 Reisekosten	x		x		x				
SGB III – Viertes Kapitel									
2. Abschnitt Trainingsmaßnahmen §§ 48–52									
§ 48 Maßnahmen der Eignungsfeststellung, TM	x		x		x				x
§ 50 Maßnahmekosten	x		x		x				x
§ 51 Förderungsausschluss	x		x		x				x

*) Doppelzuständigkeit, aber grundsätzlicher Vorrang des SGB III gem. § 5 Abs. 1 SGB II

x)1 Der Leistungsausschluss bei den §§ 35 und 36 SGB III gilt nur bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach SGB II durch zugelassene kommunale Träger

Tabelle Leistung II									
Leistung	SGB III Leistung in § 16 Abs. 1 SGB II genannt		Leistungs-ausschluss nach § 22 Abs. 4 SGB III		Kostenüber-nahme durch den Bund		Kostenüber-nahme durch Versicherten-gemeinschaft		
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	
SGB III – Viertes Kapitel									
3. Abschnitt Mobilitätshilfen §§ 53–56									
§ 53 Mobilitätshilfen	x		x		x			x	
§ 54 Mobilitätshilfen bei Aufnahme einer Beschäftigung	x		x		x			x	
§ 56 Arbeitnehmerhilfe	x		x		x			x	
SGB III – Viertes Kapitel									
5. Abschnitt Berufsausbildungsbeihilfe §§ 59–76									
§ 59 Berufsausbildungsbeihilfe (originäre SGB III-Leistung)		x		x		x	x		
SGB III – Viertes Kapitel									
6. Abschnitt Förderung der berufl. Weiterbildung §§ 77–87									
§ 77 Grundsatz	x		x		x			x	
§ 79 Weiterbildungskosten	x		x		x			x	
§ 80 Lehrgangskosten	x		x		x			x	
§ 81 Fahrkosten	x		x		x			x	
§ 82 Kosten f. auswärtige Unterbringung u. Verpflegung	x		x		x			x	
§ 83 Kinderbetreuungskosten	x		x		x			x	
SGB III – Viertes Kapitel									
7. Abschnitt Teilhabe behinderter Menschen §§ 97–115									
§ 97 Teilhabe am Arbeitsleben	x		x						
§ 98 Leistungen zur Teilhabe	x		x						
§ 99 Leistungsrahmen	x		x						
§ 100 Nr.1 Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x		x		x			x	
§ 100 Nr. 2 Verbesserung der Aussichten z. Teilhabe	x		x		x			x	
§ 100 Nr. 3 Aufnahme einer Beschäftigung (ohne Anhi)	x		x		x			x	
§ 101 Nr. 4 Förd. der Aufnahme einer selbst. Beschäftigung		x		x		x			x
§ 101 Nr. 5 Förderung der Berufsausbildung		x		x		x	x		
§ 100 Nr. 6 Förderung der beruflichen Weiterbildung	x		x		x			x	
§ 101 (1) Besonderheit Mobilitätshilfen	x		x		x			x	
§ 101 (2) Besonderheiten Weiterbildung	x		x		x			x	
§ 101 (3) Besonderheiten BAB		x		x		x	x		

Tabelle Leistung III								
Leistung	SGB III Leistung in § 16 Abs. 1 SGB II genannt		Leistungsausschluss nach § 22 Abs. 4 SGB III		Kostenübernahme durch den Bund		Kostenübernahme durch Versichertengemeinschaft	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
noch SGB III – Viertes Kapitel								
7. Abschnitt Teilhabe behinderter Menschen §§ 97–115								
§ 101 (4) Verlängerung d. Ausbildung	x		x			x	x	
§ 101 (5) Besonderheiten FbW	x		x		x			x
§ 102 Grundsatz	x		x		x			x
§ 103 Satz 1 Nr.1 Übergangsgeld		x	x			x		x
§ 103 Satz 1 Nr.2 Ausbildungsgeld		x		x		x	x	
§ 103 Satz 1 Nr.3 Übernahme von Teilnahmekosten	x		x		x			x
§ 109 (1) Satz 1 Bestimmung Teilnahmekosten	x		x		x			x
§ 109 (1) Satz 2 weitere Aufwendungen der Teilnahme		x		x		x	x	
§ 109 (2) Aufwendungen für eingliederungsbegl. Dienste	x		x		x			x
§ 111 Sonderfälle der Unterkunft und Verpflegung		x		x		x	x	
SGB III – Viertes Kapitel								
8. Abschnitt auszugsw, § 116								
§ 116 (3) Übergangsgeld bei Maßnahmen zur Teilhabe		x	x			x		x
§§ 160–162 Übergangsgeld		x	x			x		x
SGB III – Fünftes Kapitel								
1. Abschnitt Eingliederung von Arbeitnehmern §§ 217–233								
§ 218 Eingliederungszuschuss	x		x		x			x
§ 219 EGZ f. bes. betroffene schwerbehinderte Menschen	x		x		x			x
§ 226 Einstellungszuschuss bei Neugründungen	x		x		x			x
§ 229 FbW durch Vertretung	x		x		x			x
§ 232 Beauftragung u. Förder. Dritter	x		x		x			x
SGB III – Fünftes Kapitel								
2. Abschnitt berufliche Ausbildung, berufliche Weiterbildung und Teilhabe								
§ 235 Zuschüsse z. Ausbildungsverg.	x		x		x *)		x *)	
§ 235a Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung von SB	x		x		x *)		x *)	
§ 235b Erstattung d. Praktikumverg.	x		x		x *)		x *)	
§ 235c Förderung d. berufl. Weiterb.	x		x		x *)		x *)	
§ 236 Ausbildung behin. Menschen	x		x		x *)		x *)	
§ 237 Arbeitshilfen f. behind. Mens.	x		x		x *)		x *)	
§ 238 Probebeschäftigung behinderter Menschen	x		x		x *)		x *)	

*)Doppelzuständigkeit, aber grundsätzlicher Vorrang des SGB III gem. § 5 Abs. 1 SGB II

Tabelle Leistung IV									
Leistung	SGB III Leistung in § 16 Abs. 1 SGB II genannt		Leistungs-ausschluss nach § 22 Abs. 4 SGB III		Kostenüber-nahme durch den Bund		Kostenüber-nahme durch Versicherten-gemeinschaft		
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	
SGB III – Sechstes Kapitel									
1. Abschnitt §§ 240–247									
§ 240 Grundsatz	x		x		x			x	
§ 241 Förderungsfähige Maßnahmen	x		x		x			x	
§ 243 Leistungen	x		x		x			x	
§ 244 Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung	x		x		x			x	
§ 245 Maßnahmekosten	x		x		x			x	
§ 246 sonstige Kosten	x		x		x			x	
§ 246a Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen	x		x		x			x	
§ 246c Förderungsfähige Maßnahmen	x		x		x			x	
§ 246d Leistungen	x		x		x			x	
SGB III – Sechstes Kapitel									
5. Abschnitt Förderung ABM §§ 260–271									
§ 260 Grundsatz	x		x		x			x	
§ 261 Förderungsfähige Maßnahmen	x		x		x			x	
§ 262 Vergabe von Arbeiten	x		x		x			x	
§ 264 Zuschüsse zu den Lohnkosten	x		x		x			x	
§ 266 Verstärkte Förderung	x		x		x			x	
§ 270a Förderung in Sonderfällen	x		x		x			x	
SGB III – Sechstes Kapitel									
7. Abschnitt Beschäftigung schaffende Strukturmaßn.									
§ 279a Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßn.	x		x		x			x	
SGB III sonstige									
§ 417 Weiterbildungskosten für beschäftigte AN	x		x		x			x	
§ 421g Vermittlungsgutschein (falls über 31.12.04 verlängert)	x		x		x			x	
§ 421i Beauftr. v. Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	x		x		x			x	
§ 421k Beiträge zur Arbeitsförderung f. ältere Arbeitnehmer	x		x		x			x	
§ 421m Soz.päd. Begl. Berufsausbildungsvorb. nach BBiG	x		x		x			x	

Erläuterung der Änderungen im Bereich Förderung der Teilhabe behinderter Menschen

- ❖ §§ 97 bis 99 SGB III bleiben wegen ihres Grundsatzcharakters ohne Kennzeichnung im Bereich der Kostenübernahme.
- ❖ § 101 Nr. 4 SGB III wird eingefügt zur Verdeutlichung, dass die ausschließliche Förderung der Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung bei erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durch Leistungen nach § 29 SGB II erfolgt.
- ❖ § 101 Nr. 5 SGB III wird zur Klarstellung eingefügt, dass die allgemeinen Leistungen der Förderung der Berufsausbildung ausschließlich aus Beitragsmitteln erbracht werden. Durch den Verweis der Erbringung dieser Teilhabeleistungen in das SGB III wird deutlich, dass auch die besonderen Leistungen der Ersteingliederung (Ausbildung) durch Beitragmittel zu erbringen sind. Die besonderen Leistungen der Teilhabe behinderter Menschen werden gemäß § 102 Abs. 1, 1. Halbsatz SGB III anstelle der allgemeinen Leistungen erbracht. Durch den Ausschluss der Förderung der Berufsausbildung (allgemeine Leistung) aus Steuermitteln (SGB II) sind in der Folge auch die besonderen Leistungen der Ersteingliederung (Ausbildung) vollständig nach SGB III zu erbringen.
- ❖ § 101 Abs. 2, Hier wird verdeutlicht, dass nur die Weiterbildung (Wiedereingliederung) gemeint ist.
- ❖ § 101 Abs. 4. Auch eine Verlängerung der Ausbildung wird vollständig aus Beitragmitteln gefördert.
- ❖ §§ 109 Abs. 1 Satz 2, 111, 160–162 sowie 235 SGB III werden zur Vervollständigung der Liste eingefügt.

6.3 Kurzinformationen über die in § 16 Abs. 1 SGB II geregelten Eingliederungsleistungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige

Mit dem § 16 Abs. 1 SGB II werden alle wesentlichen Eingliederungsleistungen des SGB III auch den Beziehern von Arbeitslosengeld II zur Verfügung gestellt.¹⁰ In § 16 Abs. 2 und 3 SGB II werden, bis auf eine Ausnahme (Altersteilzeitgesetz), Eingliederungsleistungen geregelt, die bisher im Instrumentenkanon des SGB III nicht zur Verfügung standen.

Gegenwärtig werden die in der Bundesagentur für Arbeit vorhandenen Dienstanweisungen zur Umsetzung der SGB III-Leistungen mit dem Ziel gesichtet, Orientierungshilfen (so genannte „Leitplanken“) für die Umsetzung der SGB III-Instrumente im Rahmen des SGB II zur Verfügung zu stellen (Näheres unter Ziffer 6).

Als erste Orientierung und Information werden im Folgenden die wichtigsten SGB III-Leistungen in Form einer Kurzinfo vorgestellt. Wegen der speziellen Regelungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben werden die Leistungen nach § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II („herkömmliche“ SGB III-Instrumente) und § 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II (Reha-Leistungen) getrennt aufgeführt.

Zur Art der Darstellung der einzelnen Eingliederungsleistungen werden folgende Hinweise gegeben:

- ❖ Dem § 16 Abs. 1 Satz 3 SGB II entsprechend wurde bei der Beschreibung der SGB III-Leistungen auf die im Dritten Buch geregelten Voraussetzungen und Förderkonditionen Bezug genommen.

¹⁰ Der Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist in dieser Darstellung noch nicht berücksichtigt, da der Entwurf erst nach Redaktionsschluss vorlag.

❖ Im Folgenden wird im Wesentlichen auf den Leistungsträger Agentur für Arbeit abgestellt. Die Darstellungen können aber als Orientierungs- und Auslegungshilfe für die Arbeitsgemeinschaft (§ 44b SGB II) und die kommunalen Träger (§ 6a SGB II) dienen.

6.3.1 Eingliederungsleistungen nach § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II („herkömmliche SGB III-Leistungen“)

Mit den aufgeführten Ermessensleistungen wird dem persönlichen Ansprechpartner und dem Fallmanager ein umfangreicher Katalog zumeist finanzieller Fördermöglichkeiten zur Verfügung gestellt.

Die wichtigsten SGB III-Eingliederungsleistungen werden im Folgenden in der Reihenfolge ihrer Nennung im § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II als Kurzinformation vorgestellt.

Leistungen an Träger Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 33 SGB III
Zweck der Leistung	Die Förderung einer frühzeitigen Berufsorientierung und Eignungsfeststellung soll dazu führen, dass Schüler sich frühzeitig und intensiver als bisher mit dem Berufswahlprozess auseinandersetzen, ihre Chancen bei der Berufswahl realistischer einschätzen und Fehlentscheidungen, die zum Beispiel zum Festhalten an einem unrealistischen Berufswunsch oder zu Ausbildungsabbrüchen führen können, möglichst vermieden werden. Dies soll auch dazu beitragen, das betriebliche Ausbildungsangebot besser ausschöpfen zu können.
Förderkonditionen	<p>Die Agentur kann Schüler allgemeinbildender Schulen zur Vertiefung der Berufsorientierung fördern.</p> <p>Die Maßnahme kann bis zu vier Wochen dauern, soll regelmäßig in der unterrichtsfreien Zeit durchgeführt werden und darf 160 Stunden nicht überschreiten.</p> <p>Dritte müssen sich mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen. Dieser Anteil wird grundsätzlich als Geldleistung erbracht; gegebenenfalls können auch Personal- sowie tatsächlich entstandene Sachleistungen eingebracht werden. Eine Finanzierung der Leistung Dritter durch Teilnehmergebühren ist nicht statthaft.</p> <p>Die Teilnehmer an der Maßnahme sind von dem Dritten gegen Unfall- und Haftpflichtansprüche zu versichern, sofern nicht eine entsprechende Versicherung durch die Schule vorhanden ist.</p>
Maßnahmeträger	Träger der Maßnahmen (Dritte) können allgemein bildende Schulen, Jugend- und Sozialämter, Kammern, Bildungseinrichtungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Stiftungen, gemeinnützige Vereine und freie und öffentliche Träger der Jugend- und Jugendberufshilfe sein.
Hinweise/Besonderheiten	<p>Zuständig für den Abschluss der Dienstleistungsverträge zur Durchführung einer Maßnahme beziehungsweise den Abschluss entsprechender Kooperationsvereinbarungen ist die örtliche Arbeitsagentur.</p> <p>Die Regionaldirektionen schließen erforderlichenfalls Kooperationsvereinbarungen mit überregional tätigen Einrichtungen ab.</p> <p>Die Beauftragung Dritter unterliegt dem Vergaberecht. Da im Hinblick auf die Beteiligungspflicht des Dritten und der vorgeschriebenen Maßnahmedauer (maximal 160 Std.) der Auftragswert der einzelnen Maßnahme unterhalb des so genannten Schwellenwertes von 200 000 € liegt, hat die Vergabe daher (nur) nach Abschnitt 1 der Verdingungsordnung für Leistungen (VOL/A) zu erfolgen.</p> <p>Der Dritte ist zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen verpflichtet.</p>

Leistungen an Träger Beauftragung Dritter mit der Vermittlung	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 37 SGB III.
Zweck der Leistung	Unterstützung bei der Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsuchenden zur Intensivierung der Vermittlung und Vermeidung/Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit.
Voraussetzungen	<p>Die Agentur für Arbeit kann zu ihrer Unterstützung Dritte mit Teilaufgaben der Vermittlung oder der gesamten Vermittlungstätigkeit beauftragen.</p> <p>Die Auswahl der Bewerber erfolgt durch die Agentur für Arbeit.</p> <p>Die Agentur für Arbeit kann dem beauftragten Dritten Ausbildungssuchende und Arbeitsuchende zuweisen, wenn diese nicht aus wichtigem Grund widersprechen. Die Ausbildungssuchenden und Arbeitsuchenden sind über die Rechtsfolgen zu belehren.</p> <p>Der beauftragte Dritte hat die Grundsätze der Vermittlung einzuhalten. Auf Verlangen des Arbeitslosen ist nach sechsmonatiger ununterbrochener Arbeitslosigkeit ein Dritter mit der Vermittlung zu beauftragen.</p> <p>Die Beauftragung erfolgt über einen befristeten öffentlich-rechtlichen Vertrag.</p>
Förderkonditionen	<p>Für die erfolgreiche Vermittlungstätigkeit kann eine Vergütung vereinbart werden.</p> <p>Die Vergütung der Vermittlungstätigkeit kann auf der Basis von Honoraren erfolgen. Pauschalierungen sind zulässig.</p> <p>Bei Beauftragung mit der Stellenakquisition für noch nicht feststehende Bewerber wird die zusätzliche offene Stelle vergütet.</p> <p>Bei der Beauftragung mit Teilaufgaben der Vermittlung erfolgt eine aufwandsbezogene Vergütung. Auch hier sind Pauschalierungen zugelassen. Bei der Beauftragung mit der gesamten Vermittlung wird der Erfolg (die Vermittlung durch den Dritten) honoriert. Die Erbringung einer einmaligen Aufwandspauschale als Risikoausgleich für eine besonders schwierige Klientel kann vereinbart werden.</p>
Hinweise/Besonderheiten	<p>Träger von ABM können mit der Vermittlung der geförderten Arbeitnehmer beauftragt werden. In diesem Fall ist die Beauftragung im Rahmen der Freihändigen Vergabe nach der VOL möglich.</p> <p>Die Träger von anerkannten Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung sind gesetzlich zur Vermittlung der Teilnehmer verpflichtet (§ 84 Nr. 2 SGB III), so dass eine Beauftragung ausscheidet.</p> <p>Die Beauftragung Dritter unterliegt dem Vergaberecht.</p> <p>Der Dritte ist zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen verpflichtet.</p>

Leistungen an Träger Personalserviceagentur (PSA)	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 37c SGB III.
Zweck der Leistung	Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt soll durch Arbeitnehmerüberlassung mit dem Ziel der Vermittlung von Arbeitslosen erreicht werden (Klebeffekt). Verleihfreie Zeiten sind für Integrationsbemühungen und ggf. zur Weiterqualifizierung zu nutzen.
Voraussetzungen	Jede Agentur für Arbeit hat die Einrichtung mindestens einer Personalserviceagentur sicherzustellen (gesetzliche Mindestvorgabe). Für die Tätigkeit wird ein (auch pauschales) Honorar vereinbart. Für die Überlassung an einen früheren Arbeitgeber erfolgt keine Zahlung.
Förderkonditionen	Der PSA wird ein Honorar gezahlt, üblicherweise eine Fallpauschale und – bei erfolgreicher Integration – eine Integrations- und Vermittlungsprämie.
Hinweise/Besonderheiten	Die PSA muss (auch bei gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung) eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und eine Gewerbeanmeldung für private Arbeitsvermittlung nachweisen. Das Vergaberecht ist zu beachten.

Leistungen an Arbeitnehmer Unterstützung der Beratung und Vermittlung (UBV)	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 45 ff SGB III
Zweck der Leistung	Finanzielle Unterstützung der Beratung und Vermittlung
Voraussetzungen	Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer. Ausbildungssuchende, die als Bewerber in der Berufsberatung gemeldet sind und eine berufliche Ausbildung bei einem Arbeitgeber anstreben. Der Arbeitgeber darf gleichartige Leistungen nicht oder voraussichtlich nicht erbringen.
Förderkonditionen/ Förderumfang	Übernahme der Bewerbungskosten (Kosten für die Erstellung und Versendung von Bewerbungsunterlagen) bis zu einem Betrag von 260 € jährlich. Übernahme der Reisekosten im Zusammenhang mit Fahrten zur Vermittlung, Eignungsfeststellung und zu Vorstellungsgesprächen. Nicht für Vorstellungsreisen ins Ausland.
Hinweise/Besonderheiten	Die Bundesagentur hat von der ihr nach § 47 SGB III eingeräumten Ermächtigung Gebrauch gemacht und eine Anordnung UBV erlassen, die Näheres über Art, Umfang (Pauschalierung) der Förderung regelt.

Leistungen an Arbeitnehmer Trainingsmaßnahmen	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 48 – 52 SGB III
Zweck der Leistung	Verbesserung der Eingliederungsaussichten von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden durch Förderung von Maßnahmen der Eignungsabklärung sowie Trainingsmaßnahmen.
Voraussetzungen	Die Maßnahme muss geeignet und angemessen sein, um die Eingliederungsaussichten zu verbessern. Die Maßnahme erfolgt auf Vorschlag oder mit Einwilligung der Agentur für Arbeit.
Maßnahmeträger	Die Maßnahmen können entweder bei einem Bildungsträger oder in einem Betrieb durchgeführt werden, die festgelegten Qualitätsanforderungen z.B. hinsichtlich Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit, technischer und räumlicher Ausstattung, fachlicher und pädagogischer Eignung des Personals und der Maßnahmegestaltung genügen.
Förderkonditionen/ Förderumfang	<p>Die Förderung umfasst die Übernahme von Maßnahmekosten. Das Arbeitslosengeld II wird weiter gezahlt. Die Förderung von Arbeitslosen kann auf die Weiterleistung von Arbeitslosengeld II beschränkt werden. Es können auch Maßnahmen gefördert werden, die in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder in einem anderen europäischen Staat durchgeführt werden, mit dem die EG ein Assoziierungsabkommen abgeschlossen hat, und für die Fördermittel der EG geleistet werden.</p> <p>Förderung von Maßnahmen, die in Grenzregionen der an die BRD angrenzenden Staaten durchgeführt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Eignungsfeststellung – 4 Wochen. ❖ Klärung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit des Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden – 2 Wochen. ❖ Kenntnisvermittlung – 8 Wochen. <p>Die Kombination unterschiedlicher Maßnahmeinhalte (z.B. Eignungsabklärung und Kenntnisvermittlung) ist möglich; insgesamt darf die Förderung die Dauer von 12 Wochen nicht übersteigen.</p> <p>Maßnahmekosten sind</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ erforderliche und angemessene Lehrgangskosten und Prüfungsgebühren, ❖ berücksichtigungsfähige Fahrkosten für die tgl. Hin- und Rückfahrt des Teilnehmers zwischen Wohnung und Maßnahmestätte und ❖ Kosten für die Betreuung von aufsichtsbedürftigen Kindern des Arbeitslosen in Höhe von 130 € monatlich je Kind.

Hinweise/Besonderheiten	<p>Die Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Maßnahme zu einer Einstellung bei einem Arbeitgeber führen soll,</p> <p>der den Arbeitslosen oder den von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden in den letzten 4 Jahren bereits mehr als 3 Monate versicherungspflichtig beschäftigt hat,</p> <p>der dem Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung angeboten hat,</p> <p>von dem eine Beschäftigung üblicherweise ohne solche Tätigkeiten oder Maßnahmen erwartet werden kann oder</p> <p>dem geeignete Fachkräfte vermittelt werden können.</p>
--------------------------------	---

Leistungen an Arbeitnehmer Mobilitätshilfen (MOBI)	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 53–55 SGB III.
Zweck der Leistung	Mit den Mobilitätshilfen soll die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder eines versicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnisses ermöglicht werden.
Voraussetzungen	Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende. Ausbildungssuchende, die bei der Agentur für Arbeit als Bewerber gemeldet sind. Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder eines versicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnisses.
Förderkonditionen/ Förderumfang	<p>Übergangsbeihilfe für den Lebensunterhalt bis zur ersten Arbeitsentgeltzahlung als zinsloses Darlehen bis zur Höhe von 1.000 €.</p> <p>Ausrüstungsbeihilfe für Arbeitskleidung und -gerät bis zu 260 € als Zuschuss.</p> <p>Reisekostenbeihilfe für die Fahrt zum Antritt einer Arbeitsstelle die berücksichtigungsfähigen Fahrkosten bis zu 300 €.</p> <p>Fahrkostenbeihilfe (nicht für Auszubildende) für tägliche Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle die berücksichtigungsfähigen Fahrkosten für die ersten sechs Monate der Beschäftigung.</p> <p>Trennungskostenbeihilfe (nicht für Auszubildende) für eine getrennte Haushaltsführung monatlich bis zu 260 € als Zuschuss für die ersten sechs Monate der Beschäftigung.</p> <p>Umzugskostenbeihilfe für einen Umzug unter bestimmten Voraussetzungen bis zu einem Betrag von 4.500 €.</p>
Hinweise/Besonderheiten	Mobilitätshilfen können an Bezieher von Arbeitslosengeld II auch zur Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland erbracht werden. Auf die Leistungen besteht kein Rechtsanspruch. Sie dürfen nur erbracht werden, wenn Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Eine Förderung ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber keine gleichartigen Leistungen erbringt. Die Leistungen müssen vor der Arbeitsaufnahme oder dem Eintritt in ein Ausbildungsverhältnis bzw. bei Umzug (innerhalb von zwei Jahren nach Arbeitsaufnahme) vor der Kostenentstehung beantragt werden.

Leistungen an Arbeitnehmer Förderung der beruflichen Weiterbildung	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 77ff. SGB III.
Zweck der Leistung	Berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erhalten, erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen, einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, einen beruflichen Abschluss zu vermitteln oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen.
Voraussetzungen	<p>Weiterbildung muss notwendig sein, um Arbeitslosigkeit zu beenden, eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder einen fehlenden Berufsabschluss zu erlangen.</p> <p>Die Teilnahme an der Weiterbildung muss mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt führen.</p> <p>Vor Beginn der Teilnahme muss eine Beratung durch die Agentur erfolgt sein.</p> <p>Der Träger und die Maßnahme müssen für die Förderung nach Maßgabe der AZWV zugelassen sein.</p>
Förderkonditionen/ Förderumfang	<p>Übernahme der Weiterbildungskosten</p> <p>Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung</p> <p>Fahrkosten</p> <p>Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung</p> <p>Kosten für die Betreuung von Kindern</p>
Hinweise/Besonderheiten	<p>Zeiten einer der beruflichen Weiterbildung folgenden Beschäftigung zur Erlangung einer staatlichen Anerkennung oder der Erlaubnis zur Ausübung eines Berufes können nicht gefördert werden.</p> <p>Ausgeschlossen sind Maßnahmen, in denen überwiegend Wissen allgemeinbildender Schulen, berufsqualifizierender Studiengänge an Hochschulen oder ähnlichen Bildungsstätten vermittelt wird. Gleiches gilt für Maßnahmen mit nicht berufsbezogenen Inhalten.</p>

Leistungen an Arbeitgeber Eingliederungszuschüsse (EGZ)	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 217 ff. SGB III.
Zweck der Leistung	Mit dieser Förderung wird einem Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen die Chance geboten, seine Wiedereingliederungschancen durch Zahlung eines Zuschusses an den Arbeitgeber zu verbessern.
Voraussetzungen	Vermittlungshemmnisse, die in der Person des Arbeitnehmers liegen. Die Einstellung muss in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden erfolgen.
Förderkonditionen/ Förderumfang	<p>Die Höhe beträgt maximal 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts bzw. bei schwerbehinderten oder sonstigen behinderten Menschen maximal 70 %.</p> <p>Die maximale Dauer beträgt 12 Monate. Bei Schwerbehinderten verlängert sich die mögliche Dauer der Förderung bis 24 Monate, wobei nach 12 Monaten eine Verminderung des Zuschusses entsprechend den abnehmenden Eingliederungserfordernissen um mind. 10 % zu erfolgen hat.</p> <p>Sonderregeln existieren für ältere Arbeitnehmer (§ 421f SGB III): Ab dem 50. Lebensjahr kann die Förderdauer auf bis zu 36 Monaten angehoben werden; nach 12 Monaten ist die Förderhöhe um 10 % jährlich abzusenken.</p> <p>Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beträgt die maximale Förderhöhe 70 %; ab Vollendung des 55. Lebensjahres beträgt die Förderdauer mindestens 36 und maximal 96 Monate.</p> <p>Berücksichtigungsfähig sind die regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelte (tarifliches Arbeitsentgelt oder ortsübliches Arbeitsentgelt) und der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (20 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts).</p>
Hinweise/Besonderheiten	<p>Für Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt gezahlt wurde (Krankengeld/ unbezahlter Urlaub) erfolgt keine Förderung.</p> <p>Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird nicht berücksichtigt.</p> <p>Die Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass ein Arbeitsverhältnis beendet wurde, um einen EGZ zu erhalten oder wenn die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor der Förderung mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war (Ausnahme: befristete Beschäftigung schwerbehinderter Menschen).</p> <p>Eingliederungszuschüsse sind teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Ausnahme: Wenn ein personenbedingter oder verhaltensbedingter oder betrieblicher Kündigungsgrund bestand oder der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Rente erreicht hat.</p>

Leistungen an Arbeitgeber Einstellungszuschuss bei Neugründungen (EZN)	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 225 ff. SGB III.
Zweck der Leistung	Mit dieser Förderung können Arbeitgeber, die vor nicht mehr als zwei Jahren eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben, für die unbefristete Beschäftigung eines zuvor arbeitslosen förderungsbedürftigen Arbeitnehmers auf einem neu geschaffenen Arbeitsplatz einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.
Voraussetzungen	<p>Es muss sich um eine Existenzneugründung handeln, bloße Umgründungen bereits bestehender Betriebe, Betriebsübernahmen oder die Eröffnung von unselbständigen Filialen sind von der Förderung ausgeschlossen.</p> <p>Die Einstellung muss in eine sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung erfolgen.</p> <p>Die Förderung kann erbracht werden, wenn der erwerbsfähige Hilfebedürftige ohne die Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden kann.</p> <p>Der Arbeitgeber darf nicht mehr als fünf Arbeitnehmer am Tag der Antragstellung beschäftigen.</p> <p>Es werden höchstens zwei Arbeitnehmer gleichzeitig gefördert.</p>
Förderkonditionen/ Förderumfang	Die Dauer der Förderung beträgt höchstens zwölf Monate und wird in Höhe von 50 % des berücksichtigungsfähigen Entgelts geleistet.
Hinweise/Besonderheiten	<p>Bei der Gewährung von EZN ist die „de-minimis“-Regelung zu beachten, nach der bestimmte Branchen (z.B. Kohle, Stahl, Schiffbau) von der Förderung ausgeschlossen sind.</p> <p>Die Förderung ist unzulässig, wenn derselbe Arbeitnehmer aufgrund eines anderen Lohnkostenzuschusses nach § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. dem SGB III gefördert wird.</p>

Leistungen an Arbeitgeber Eingliederungszuschuss bei Vertretung (EZV)	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 229 ff. SGB III.
Zweck der Leistung	Mit dieser Förderung wird einerseits die Freistellung des Beschäftigten zur beruflichen Weiterbildung ermöglicht und andererseits einem Arbeitslosen eine Chance geboten, seine Wiedereingliederungschancen zu verbessern, wenn er als Vertreter für den in beruflicher Weiterbildung befindlichen Arbeitnehmer eingesetzt wird (Job-Rotation).
Voraussetzungen	Arbeitgeber, die einem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und dafür einen Arbeitslosen einstellen, können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt des Vertreters erhalten. Wird ein Arbeitsloser von einem Verleiher eingestellt, um ihn als Vertreter für einen anderen Arbeitnehmer, der sich beruflich weiterbildet, zu verleihen, kann der Entleiher einen Zuschuss für das dem Verleiher zu zahlende Entgelt erhalten. Die Beauftragung Dritter mit der Vorbereitung und Gestaltung der Job-Rotation in Unternehmen ist möglich. Mit dem Vertreter muss ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden begründet werden.
Förderkonditionen/ Förderumfang	Der Einstellungszuschuss wird für die Dauer der Beschäftigung des Vertreters in Höhe von mindestens 50 und höchstens 100 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 218 Abs. 3 SGB III geleistet. Die Dauer der Förderung für die Beschäftigung eines Vertreters bei demselben Arbeitgeber darf zwölf Monate nicht überschreiten. In der Regel sollte die Dauer mindestens vier Wochen betragen. Bei der Höhe des Zuschusses soll die Höhe der Aufwendungen, die der Arbeitgeber für die berufliche Weiterbildung des Stammarbeitnehmers tätigt, sowie eine mögliche Minderleistung des Vertreters berücksichtigt werden. Im Fall des Verleihs beträgt der Zuschuss 50 Prozent des vom Entleiher an den Verleiher zu zahlenden Entgelts. Arbeitsentgelt, das einmal gezahlt wird, ist nicht berücksichtigungsfähig.
Hinweise/Besonderheiten	Der Antrag auf betriebliche Einstellungshilfen ist vom Arbeitgeber vor Abschluss des Arbeitsvertrages zu stellen. Bei der Erbringung von Leistungen zur Förderung der Weiterbildung bei Vertretung ist die „de-minimis“-Regelung zu beachten, nach der bestimmte Branchen (z.B. Kohle, Stahl, Schiffbau) von der Förderung ausgeschlossen sind und Zuschüsse an ein Unternehmen innerhalb von drei Jahren den Betrag von 100 000 € nicht überschreiten dürfen.

Leistungen an Arbeitgeber Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 235 SGB III.
Zweck der Leistung	Arbeitgeber können Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung erhalten, sofern während der betrieblichen Ausbildungszeit ausbildungsbegleitende Hilfen (§ 241 Abs. 1 SGB III) durchgeführt werden oder die Ausbildung durch Abschnitte der Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung ergänzt wird.
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fortzahlung der Ausbildungsvergütung durch den Arbeitgeber, ❖ Ausbildungsbegleitende Hilfen fallen in die betriebliche Ausbildungszeit.
Förderkonditionen/ Förderumfang	Die Zuschüsse können in Höhe des Betrages erbracht werden, der sich als anteilige Ausbildungsvergütung einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbetrag errechnet.

Leistungen an Arbeitgeber Förderung der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 235a SGB III.
Zweck der Leistung	Bezuschussung von betrieblicher Aus- und Weiterbildung für schwerbehinderte Menschen.
Voraussetzungen	Für schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 u. 3 SGB IX). Ohne Zahlung eines Ausbildungszuschusses ist die Aufnahme einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung nicht zu erreichen.
Förderkonditionen/ Förderumfang	Für die Dauer der Ausbildung wird ein Zuschuss erbracht, der bis zu 80 % der monatlichen Ausbildungsvergütung oder vergleichbarer Vergütung für das letzte Ausbildungsjahr (einschl. AG-Anteil zur Sozialversicherung) betragen kann. In begründeten Ausnahmefällen (z.B. gravierende Behinderung bedingt besondere Aufwendungen des Ausbildungsbetriebes) kann der Zuschuss bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr erbracht werden
Hinweise/Besonderheiten	Bei Übernahme eines schwerbehinderten Menschen im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung kann ein Eingliederungszuschuss von bis zu 70 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (§ 217 ff SGB III) für die Dauer von einem Jahr erbracht werden, wenn auch die Aus- oder Weiterbildung gefördert wurde.

Leistungen an Arbeitgeber Erstattung der Praktikumsvergütung	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 235b (61 Abs. 4 SGB III).
Zweck der Leistung	<p>Noch nicht ausbildungsgerechten Jugendlichen sollen im Rahmen eines Praktikums, das mit einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme in Teilzeit verbunden ist (§ 61 Abs. 4 SGB III), Grundkenntnisse und –fertigkeiten vermittelt werden, die für eine Berufsausbildung förderlich sind.</p> <p>Mit der Kombination aus sozialversicherungspflichtiger praktischer Tätigkeit und begleitender berufsvorbereitender Bildungsmaßnahme wird Jugendlichen ein stärker betriebsorientiertes Angebot unterbreitet.</p>
Voraussetzungen	<p>Förderungsfähig sind Praktikumsverhältnisse, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> – hierin noch nicht ausbildungsgerechte Jugendliche qualifiziert werden, – dem Jugendlichen durch den Betrieb berufs- oder berufsbereichsbezogene Kenntnisse und -fertigkeiten vermittelt werden, die für die Berufsausbildung förderlich sind und sie mit einer berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme in Teilzeit verbunden sind.
Förderkonditionen/ Förderumfang	<p>Arbeitgebern werden die Kosten für die an den Jugendlichen gezahlte Praktikumsvergütung bis zu 192 € zuzüglich des darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeitrags erstattet.</p> <p>Sehen Tarifverträge oder die ortsübliche Entlohnung für vergleichbare Tätigkeitsbereiche eine geringere Ausbildungsvergütung vor, so ist die Praktikumsvergütung entsprechend zu mindern.</p> <p>Die Förderdauer beträgt max. zwölf Monate.</p>
Hinweise/Besonderheiten	<p>Weil die Förderung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen nicht zum Leistungsumfang des § 16 Abs. 1 SGB II gehört, können entsprechende Maßnahmen nur unter Beteiligung der AA eingerichtet werden.</p>

Leistungen an Arbeitgeber Förderung der beruflichen Weiterbildung Zuschuss zum Arbeitsentgelt für Ungelernte	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 235c SGB III.
Zweck der Leistung	Erwerb eines beruflichen Abschlusses im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für Menschen, die bisher keinen beruflichen Abschluss haben.
Voraussetzungen	Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses. Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber für die Dauer der Weiterbildungsteilnahme.
Förderkonditionen/ Förderumfang	Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Die Höhe orientiert sich am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung nicht erbringbaren Arbeitsleistung.
Hinweise/Besonderheiten	Unter bestimmten Voraussetzungen (§ 417 Abs.1 SGB III) können auch beschäftigte Arbeitnehmer in kleineren und mittleren Unternehmen die Weiterbildungskosten ganz oder teilweise erhalten, wenn sie bei Beginn der Teilnahme das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Leistungen an Träger Förderung von benachteiligten Auszubildenden (BNF)	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 240 – 246 SGB III
Zweck der Leistung	Durch zusätzliche Maßnahmen zur betrieblichen Ausbildung in Form von <ul style="list-style-type: none"> – ausbildungsbegleitenden Hilfen – außerbetrieblichen Ausbildungen – Übergangshilfen soll lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Auszubildenden eine berufliche Ausbildung ermöglicht und deren Eingliederungsaussichten verbessert werden.
Voraussetzungen	Förderung von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Auszubildenden, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne eine Förderung <ul style="list-style-type: none"> – eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen, erfolgreich beenden können, – nach dem Abbruch einer Berufsausbildung eine weitere Ausbildung nicht beginnen oder – nach erfolgreicher Beendigung einer Ausbildung ein Arbeitsverhältnis nicht begründen oder festigen können.
Förderkonditionen	Die erbrachten Leistungen sind Zuschüsse und umfassen <ul style="list-style-type: none"> – die Ausbildungsvergütung inklusive der Sozialversicherungsbeiträge – die Maßnahmekosten sowie die – sonstigen Kosten (z.B. Ausbildungs- und Betreuungspersonal, Fahrkosten, Pauschalen für erfolgreiche Vermittlung).
Hinweise/Besonderheiten	Die §§ 240 bis 246 SGB III beinhalten eine Vielzahl von Maßnahmentypen und Förderungsmöglichkeiten, die hier nur schwerpunktmäßig aufgeführt werden können.

Leistungen an Träger Förderung von benachteiligten Auszubildenden (BNF) – Aktivierungshilfen –	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 240 bis 246 SGB III (insbesondere §§ 240 Nr. 2, 241 Abs. 3a, 242 Abs. 1 Nr. 4 und 243 Abs. 2 SGB III)
Zweck der Leistung	Besonders benachteiligte Jugendliche sollen durch zusätzliche soziale Betreuungsmaßnahmen an Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung herangeführt und für diese motiviert werden.
Voraussetzungen	<p>Förderung von Jugendlichen, die keine Beschäftigung haben und nicht ausbildungsuchend oder arbeitsuchend gemeldet sind und Angebote zur beruflichen Eingliederung nicht oder nicht mehr in Anspruch nehmen oder mit diesen noch nicht eingegliedert werden können.</p> <p>Niedrigschwellige Angebote im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung für Jugendliche, die auf andere Weise nicht erreicht werden können.</p> <p>Eine Förderung ist nur möglich, wenn Dritte sich mindestens zur Hälfte an der Finanzierung beteiligen und die Dauer der Maßnahme 6 Monate nicht übersteigt.</p>
Förderkonditionen	<p>Die gewährten Leistungen sind Zuschüsse und umfassen Maßnahmekosten für</p> <ul style="list-style-type: none"> – erforderliches Ausbildungs- und Betreuungspersonal, – erforderliches Leitungs- und Verwaltungspersonal – sowie angemessene Sach- und Verwaltungskosten.
Hinweise/Besonderheiten	Maßnahmen auf der Basis des vom BMFSFJ entwickelten Fachkonzepts des Freiwilligen sozialen Trainingsjahres (FSTJ) können im Rahmen der Aktivierungshilfen gefördert werden.

Leistungen an Träger Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 246a bis 246d SGB III.
Zweck der Leistung	Durch die Bereitstellung zusätzlicher Hilfen für förderungsbedürftige jüngere Arbeitnehmer soll diesen die betriebliche Integration ermöglicht und deren Aussicht auf dauerhafte berufliche Eingliederung verbessert werden.
Voraussetzungen	<p>Förderungsfähig sind jüngere Arbeitnehmer, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne die Förderung ein Arbeitsverhältnis nicht begründen oder festigen können.</p> <p>Es können Maßnahmen gefördert werden, die die betriebliche Einarbeitung begleiten und über das hinausgehen, was üblicherweise vom Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Einarbeitung erwartet werden kann.</p> <p>Hierzu gehören Maßnahmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, 2. zur Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie und 3. zur sozialpädagogischen Begleitung.
Förderkonditionen/ Förderumfang	<p>Der Träger erhält Maßnahmekosten erstattet. Das sind die angemessenen Aufwendungen für das zur Durchführung der Maßnahme eingesetzte</p> <ul style="list-style-type: none"> ••••• erforderliche Fachpersonal, ••••• erforderliche Leitungs- und Verwaltungspersonal <p>sowie die angemessenen Sach- und Verwaltungskosten.</p> <p>Die Förderdauer beträgt maximal sechs Monate.</p>
Hinweise/Besonderheiten	Leistungen zum Lebensunterhalt werden nicht gewährt.

Leistungen an Träger Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. §§ 260 – 271 und 434j SGB III.
Zweck der Leistung	Förderung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten für förderungsbedürftige Arbeitnehmer.
Voraussetzungen	<p>Die auszuführenden Arbeiten müssen</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ im öffentlichen Interesse liegen. Ein Nutzen für die Allgemeinheit muss klar erkennbar sein, erwerbswirtschaftliche oder Interessen begrenzter Personenkreise liegen nicht im öffentlichen Interesse. ❖ zusätzlich sein. Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang, oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Arbeiten, die aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt werden. ❖ so angelegt sein, dass eine Beeinträchtigung der Wirtschaft als Folge der Förderung nicht zu befürchten ist. Insbesondere im gewerblichen Bereich sind hierzu Kammern oder Fachverbände zu beteiligen. <p>Mit den von der Agentur für Arbeit zugewiesenen Arbeitnehmern müssen sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse begründet werden. Arbeitnehmer sind förderungsbedürftig, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ arbeitslos sind und allein durch eine Förderung in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme eine Beschäftigung aufnehmen können und die Voraussetzungen erfüllen, um Entgeltersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit oder bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erhalten.

Förderkonditionen	<p>Zuschüsse zu den Lohnkosten werden in pauschalierter Form erbracht. Die Höhe des Zuschusses bemisst sich nach der Art der Tätigkeit des geförderten Arbeitnehmers in der Maßnahme. Der Zuschuss beträgt bei Tätigkeiten, für die in der Regel erforderlich ist</p> <ul style="list-style-type: none">••••• eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung höchstens 1300 €,••••• eine Aufstiegsfortbildung höchstens 1200 €,••••• eine Ausbildung in einem Ausbildungsberuf höchstens 1100 €,••••• keine Ausbildung höchstens 900 € <p>monatlich.</p> <p>Für Sachkosten, pauschalierte Beiträge oder Beitragsanteile des Arbeitgebers und die Qualifizierung der zugewiesenen Arbeitnehmer können unter gewissen Voraussetzungen Zuschüsse in Höhe von bis zu 300 € pro Arbeitnehmer und Fördermonat erbracht werden.</p> <p>Die Förderung darf in der Regel nur 12 Monate dauern.</p> <p>Die Förderung darf bis zu 24 Monaten dauern, wenn an der Durchführung der Arbeiten ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht oder der Träger die Verpflichtung übernimmt, dass die zugewiesenen Arbeitnehmer oder die an ihrer Stelle ersatzweise zugewiesenen Arbeitnehmer in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden.</p> <p>Die Förderung darf bis zu 36 Monaten dauern, wenn zu Beginn der Maßnahme überwiegend ältere Arbeitnehmer zugewiesen sind, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.</p>
--------------------------	--

Leistungen an Träger Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung (BSI)	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 279a SGB III
Zweck der Leistung	Förderung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten für förderungsbedürftige Arbeitnehmer in Wirtschaftsbetrieben.
Voraussetzungen	<p>Öffentlich-rechtliche Träger können bis zum 31. Dezember 2007 durch einen angemessenen Zuschuss zu den Kosten von Arbeiten zur Verbesserung der Infrastruktur und zur Erhaltung und Verbesserung der Umwelt gefördert werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ••••• der Träger mit der Durchführung der Arbeiten ein Wirtschaftsunternehmen beauftragt, das sich verpflichtet, für eine zwischen der Agentur für Arbeit und dem Träger festgelegte Zeit eine bestimmte Zahl von Arbeitslosen zu beschäftigen, die von der Agentur für Arbeit zugewiesen werden, ••••• die Arbeitslosen die Voraussetzungen für Entgeltersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit, bei beruflicher Weiterbildung oder bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfüllen, ••••• das Wirtschaftsunternehmen die Arbeitnehmer weit überwiegend bei der Erledigung der geförderten Arbeiten einsetzt, ••••• der Anteil der zugewiesenen Arbeitslosen 35 Prozent der voraussichtlich beschäftigen Arbeitnehmer nicht übersteigt, ••••• der Träger die Mittel der Förderung bei der Auftragsvergabe zusätzlich zu den sonst eingesetzten Mitteln verwendet und der Verwaltungsausschuss der Förderung nicht widerspricht.
Förderkonditionen	<p>Die Förderung ist so zu bemessen, dass in der Regel ein Anteil von 25 Prozent der voraussichtlichen Gesamtkosten der Arbeiten nicht überschritten wird und die Fördermittel im Verhältnis zu den zugewiesenen Arbeitnehmern angemessen sind.</p> <p>Die Agentur für Arbeit kann einen förderungsbedürftigen Arbeitnehmer für die Dauer der Förderung in die Maßnahme zuweisen.</p>
Hinweise/Besonderheiten	Es besteht ein Vorrang gegenüber einer Förderung als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme durch Vergabe (§ 262 SGB III).

Leistungen an Arbeitnehmer Weiterbildungskosten für beschäftigte Arbeitnehmer	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 417 Abs.1 SGB III.
Zweck der Leistung	Unterstützt wird die berufliche Weiterbildung von Mitarbeitern ab 50 Jahren. Durch den Erwerb von arbeitsmarktnahen Kenntnissen sollen qualifikationsbedingte Entlassungen verhindert werden.
Voraussetzungen	Arbeitnehmer können durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn <ul style="list-style-type: none"> – sie bei Beginn der Teilnahme das 50. Lebensjahr vollendet haben, das Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf Arbeitsentgelt während der Weiterbildung fortbesteht, – der Betrieb, dem sie angehören, nicht mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt, – die Maßnahme außerhalb des Betriebes, dem sie angehören, durchgeführt wird, – die Maßnahme nach § 85 SGB III zugelassen ist sowie – Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
Förderkonditionen/ Förderumfang	Übernommen werden die notwendigen Lehrgangsgebühren, Kosten für die Eignungsfeststellung, Fahrkosten, Kosten für die auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie Kinderbetreuungskosten.
Hinweise/Besonderheiten	Die Förderung ist befristet für Maßnahmen, die bis zum 31.12.2005 beginnen.

Leistungen an Arbeitgeber Weiterbildungskosten für beschäftigte Arbeitnehmer	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 417 Abs. 2 SGB III.
Zweck der Leistung	Damit Arbeitslosigkeit vermieden wird, sollen gekündigte Arbeitnehmer bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit noch während des bestehenden, jedoch bereits gekündigten Arbeitsverhältnisses an Maßnahmen teilnehmen können, die die Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.
Voraussetzungen	Konkret von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer, Teilnahme an einer Maßnahme der Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahme oder an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, die für die Weiterbildung anerkannt ist, Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, wegen der Teilnahme an der Maßnahme wird die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbracht.
Förderkonditionen/ Förderumfang	Bei Teilnahme eines von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmers kann ein Zuschuss an den Arbeitgeber für Zeiten ohne Arbeitsleistung während der Maßnahme erbracht werden. Der Zuschuss kann bis zur Höhe des Betrages, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag errechnet, geleistet werden.
Hinweise/Besonderheiten	Die Förderung ist befristet für Maßnahmen, die bis zum 31.12.2005 beginnen.

6

Leistungen an Arbeitnehmer Vermittlungsgutschein	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 421g SGB III.
Zweck der Leistung	Durch die kostenlose Inanspruchnahme eines privaten Vermittlers sollen die Eingliederungschancen des Arbeitssuchenden verbessert werden.
Bemerkung	Die Regelung zum Vermittlungsgutschein ist gesetzlich bis zum 31.12.2004 befristet (§ 421g Abs. 4 Satz 1 SGB III). Über eine Nachfolgeregelung, die nur per Gesetz erfolgen kann, ist noch nicht entschieden. Gegenwärtig ist daher noch keine Aussage zur Rechtslage ab 01.01.2005 möglich. Die Darstellung der bisherigen Regelung ist daher nicht sinnvoll.

Leistungen an Träger Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 421i SGB III.
Zweck der Leistung	Zur Verbesserung der Eingliederungschancen kann die Agentur für Arbeit Träger mit der Durchführung von Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung von Zielgruppen des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts beauftragen.
Voraussetzungen	<p>Personen mit Vermittlungshemmnissen, für die nach Profiling der angebotene Eingliederungsweg zielführend sein kann.</p> <p>Personen, für die andere Regelinstrumente nicht gegriffen haben oder voraussichtlich nicht greifen werden.</p> <p>Die Maßnahme wird in einem wettbewerbsrechtlichen Vergabeverfahren vergeben. Maßnahmeinhalt/Eingliederungskonzept stehen erst im Ergebnis des Vergabeverfahrens fest. Der Träger reicht nach vorgeschaltetem Teilnahmewettbewerb auf Aufforderung in Kenntnis der Zielgruppe, Vertragslaufzeit, Eingliederungsquote und der Konditionen für Bonus/Malus sein Eingliederungskonzept ein und benennt in seinem Angebot den Preis für die Aufwandspauschale je zuzuweisenden Teilnehmer.</p>
Förderkonditionen	<p>Vergütung in Form einer einmaligen Aufwandspauschale für jeden zuzuweisenden Teilnehmer für die gesamte Vertragslaufzeit.</p> <p>Eingliederungshonorar- und Maluskomponente Für jeden beruflich eingegliederten Teilnehmer wird ein Eingliederungshonorar gezahlt. Für jeden entsprechend der Zielvorgabe nicht beruflich eingegliederten Teilnehmer hat der Träger eine „Maluskomponente“ zu leisten.</p>
Hinweise/Besonderheiten	<p>Vergabeart: Freihändige Vergabe mit vorgeschaltetem Teilnahmewettbewerb.</p> <p>Der Träger ist mit Vertrag zu verpflichten, datenschutzrechtliche Bestimmungen einzuhalten.</p> <p>Wegen der gesetzlichen Befristung muss die Eingliederungsmaßnahme bis 31.12.2005 begonnen haben.</p>

Leistungen an Arbeitgeber Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 421k SGB III.
Zweck der Leistung	Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer durch Befreiung der Arbeitgeber von Beiträgen zur Arbeitsförderung.
Voraussetzungen	Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitslosen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, erstmalig begründen.
Förderkonditionen	Befreiung des Arbeitgebers vom Arbeitgeberbeitragsanteil in der Arbeitslosenversicherung.
Hinweise/Besonderheiten	Vom 01.01.2006 kann die Regelung nur noch angewendet werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis vor dem 01.01.2006 begründet worden ist.

Leistungen an Arbeitgeber Sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 421m SGB III
Zweck der Leistung	Die Betriebe sind gesetzlich verpflichtet, eine sozialpädagogische Begleitung für die Teilnehmer an Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung sicherzustellen. Mit der Förderung soll das Engagement von Betrieben in der Berufsausbildungsvorbereitung gesteigert und die Chance benachteiligter Jugendlicher auf einem Ausbildungsplatz erhöht werden.
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche, die sich in einer betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung befinden. ❖ Inhalt, Art, Ziel und Dauer der Maßnahme entspricht den besonderen Erfordernissen einer sozialpädagogischen Begleitung für diesen Personenkreis.
Förderkonditionen	Übernahme der Kosten für eine sozialpädagogische Begleitung, soweit diese nicht nach § 61 SGB III oder im Rahmen anderer vergleichbarer, öffentlich geförderter Maßnahmen durchgeführt wird.
Hinweise/Besonderheiten	keine

6.3.2 Eingliederungsleistungen nach § 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II (Reha-Leistungen)

Mit der Neufassung des § 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II wurde klargestellt, dass die dort genannten Leistungen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben immer dann Pflichtleistungen sind, wenn dies auch im SGB III vorgesehen ist.

Bei Umsetzung der Eingliederungsleistungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige ist neben dem SGB II und SGB III auch das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX) zu beachten. Eine Übersicht über die – wegen des Zusammenspiels dreier Sozialgesetzbücher – komplexen Rechtsbeziehungen wird zur Zeit erarbeitet und befindet sich im Abstimmungsprozess mit dem zuständigen Ministerium.

6.4 Kurzinformationen über die in § 16 Abs. 2 SGB II geregelten neuen Eingliederungsleistungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige

Der § 16 Abs. 2 SGB II enthält eine Generalklausel für weitere Leistungen zur Beseitigung von Vermittlungshemmnissen. Die dort genannten Beispiele unterscheiden sich zunächst durch ihre Trägerschaft. Während für die Finanzierung der sozialintegrativen Leistungen des § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 4 SGB II (Kinderbetreuung/Pflege, Schuldner- und Suchtberatung, psychosoziale Betreuung) die kreisfreien Städte und Kreise zuständig sind, liegt die Trägerschaft für die folgenden Eingliederungsleistungen bei der Bundesagentur für Arbeit (§ 6 Abs. 1 SGB II):

- sogenannte „Sonstige weitere Leistungen“ (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II),
- Einstiegs geld (§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 i.V.m. § 29 SGB II),
- Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 SGB II).

Obwohl es sich bei den Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz um ein „klassisches“ Instrument handelt, werden – da es in § 16 Abs. 2 SGB II geregelt ist – hierzu ebenfalls Kurzinformationen zur Verfügung gestellt.

Leistungen an Arbeitnehmer/Arbeitgeber/Träger „Sonstige weitere Leistungen“	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II
Zweck der Leistung	Gewährung sonstiger weiterer, über die Regelleistungen hinaus gehender Leistungen, die für die Eingliederung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen erforderlich sind.
Voraussetzungen	Die Regelinstrumente nach Absatz 1 und die in Absatz 2 Satz 2 beispielhaft genannten Leistungen führen nicht bzw. nicht gleich zum Erfolg. Es handelt sich um eine individuelle, auf die Besonderheit des Einzelfalles ausgerichtete Leistung. Die Leistung ist für die Eingliederung des Hilfebedürftigen erforderlich. Die Regelinstrumente dürfen nicht durch gleichgerichtete „sonstige weitere Leistungen“ umgangen, unterlaufen oder ersetzt werden. Eine Aufstockung der Regelinstrumente darf nicht erfolgen.
Förderkonditionen	Es sind grundsätzlich zwei Leistungsbereiche möglich Einzelfallhilfe an erwerbsfähige Hilfebedürftige Einzelfallhilfe an Arbeitgeber oder Träger für erwerbsfähige Hilfebedürftige Innerhalb dieser Leistungsbereiche kann die einzelne Leistungsart ausgerichtet sein auf: <ul style="list-style-type: none"> ••• betriebliche Eingliederung ••• berufliche Ausbildung ••• Existenzgründungshilfen ••• unterstützende Einzelfallhilfen (kleine Qualifizierungselemente, Berechtigungen) ••• zusätzlicher betreuerischer Aufwand bei der Teilnahme an Maßnahmen ••• Förderung der regionalen Mobilität.
Hinweise/Besonderheiten	Bei größeren Fördersummen ist die Erbringung eines Darlehens bzw. eine Kombination Zuschuss/Darlehen zu erwägen.

Leistungen an erwerbsfähige Hilfsbedürftige Einstiegs geld	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 2 Nr. 5, § 29 SGB II
Zweck der Leistung	Förderung der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> ••• Erwerbsfähigkeit und Hilfebedürftigkeit ••• Arbeitslosigkeit ••• Bezug von Arbeitslosengeld II ••• Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit ••• Erforderlichkeit der Leistungsgewährung zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt
Förderkonditionen (Förderumfang)	<ul style="list-style-type: none"> ••• Maximale Förderungsdauer 24 Monate soweit eine Erwerbstätigkeit besteht ••• Leistung wird als Zuschuss zum Arbeitslosengeld II gewährt ••• Die sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit soll mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassen; die selbständige Erwerbstätigkeit soll hauptberuflichen Charakter haben. ••• Bei der Bemessung der Höhe der Leistung sollen die vorherige Dauer der Arbeitslosigkeit, Vermittlungshemmnisse sowie die Größe der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt werden, in der der erwerbsfähige Hilfsbedürftige lebt. Grundsätzlich beträgt der Fördersatz 50 Prozent der Regelleistung nach § 20 Abs. 2 SGB II und erhöht sich für jedes zusätzliche Mitglied der Bedarfsgemeinschaft prinzipiell um 10 Prozent der Regelleistung. Weist der erwerbsfähige Hilfsbedürftige gravierende Vermittlungshemmnisse auf, kann der Fördersatz erhöht werden. Der Zuschuss soll insgesamt 100 Prozent der Regelleistung nicht übersteigen.
Hinweise/Besonderheiten	<ul style="list-style-type: none"> ••• Bezüglich Förderhöhe und -dauer kann die örtliche Arbeitsgemeinschaft bzw. die optierende Kommune ermessenslenkende Weisungen erarbeiten. Es wird empfohlen zur Frage der Förderdauer und der Zuschussdegression Regelungen zu treffen. Die Förderdauer soll dem Schwierigkeitsgrad des Einzelfalles angemessen Rechnung tragen. Bei Förderungen von über 12 Monaten Dauer wird eine Zuschussdegression empfohlen, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Marktfähigkeit der geförderten Bewerber mit zunehmender Dauer der Erwerbstätigkeit steigt.

Leistungen an Arbeitgeber Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz	
Gesetzliche Grundlage	§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 SGB II i.V.m. dem Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), zuletzt geändert durch Artikel 2d des Gesetzes über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 602).
Zweck der Leistung	Förderung eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand älterer Arbeitnehmer und Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer und Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung sowie von Ausbildungsmöglichkeiten für Auszubildende in Kleinunternehmen.
Voraussetzungen	<p>Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer- die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Altersrente beansprucht werden kann – über die Verminderung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.</p> <p>Versicherungspflichtige Vorbeschäftigungszeit des älteren Arbeitnehmers von mindestens 3 Jahren innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit (Zeiten des Bezuges von Alg, Alhi und Alg II sind gleichgestellt).</p> <p>Der Arbeitgeber muss das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 % aufstocken.</p> <p>Darüber hinaus muss der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichten, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts entfällt (begrenzt auf 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze).</p> <p>Wiederbesetzung des freigemachten Arbeitsplatzes mit</p> <ul style="list-style-type: none"> – einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder – einem Ausgebildeten bzw. – Beschäftigung eines Auszubildenden (in Kleinunternehmen mit nicht mehr als 50 Arbeitnehmern) – Die Anerkennung eines Beziehers von Alg II als Wiederbesetzer erfordert eine vorherige Kostenzusage nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 SGB II.

<p>Förderkonditionen</p>	<p>Die BA erstattet dem Arbeitgeber für längstens sechs Jahre</p> <ul style="list-style-type: none"> – den Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des Regelarbeitsentgelts sowie – den zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts entfällt (begrenzt auf 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze). <p>Der Anspruch auf die Förderleistungen erlischt, mit Ablauf des Monats, in dem der ältere Arbeitnehmer die Altersteilzeit beendet oder das 65. Lebensjahr vollendet, ab dem Zeitpunkt, ab dem der ältere Arbeitnehmer eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann oder eine (ggf. auch geminderte) Altersrente tatsächlich bezieht.</p> <p>Der Anspruch auf die Förderleistungen besteht nicht, wenn der Wiederbesetzer ausscheidet, es sei denn, der Arbeitsplatz wird innerhalb von drei Monaten erneut wiederbesetzt oder der Arbeitgeber hat bereits für vier Jahre Förderleistungen erhalten.</p> <p>Der Anspruch auf die Förderleistungen ruht während der Zeit, in der der ältere Arbeitnehmer (neben der Altersteilzeitarbeit) Beschäftigungen bzw. selbständige Tätigkeiten ausübt (oder Mehrarbeit leistet), die die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Dies gilt nicht bei Nebentätigkeiten, die bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt wurden.</p>
<p>Hinweise/Besonderheiten</p>	<p>Bezieht ein Arbeitnehmer, für den die BA Förderleistungen erbracht hat Krankengeld oder eine vergleichbare Leistung, erbringt die BA anstelle des Arbeitgebers die Aufstockungsleistungen zum Regelarbeitsentgelt und entrichtet auch die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge.</p> <p>Der Arbeitgeber kann bei Krankengeldbezug des älteren Arbeitnehmers für die BA in Vorleistung treten und sich bei Vorliegen der Voraussetzungen die verauslagten Beträge von der BA erstatten lassen.</p>

6.5 Informationen über die in § 16 Abs. 3 SGB II geregelte neue Eingliederungsleistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige

6.5.1 Ausgangslage bei der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten

Der Abbau von Arbeitslosigkeit generell, die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit sowie die Re-Integration Langzeitarbeitsloser in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben stellen die größte Bewährungsprobe für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik dar. Gebraucht werden arbeitsmarktpolitische Instrumente, die den Betroffenen eine echte Integrationsperspektive eröffnen. Deshalb wurde im Rahmen des SGB II das Verhältnis von Eigenverantwortung und staatlicher Unterstützung nach dem Grundsatz des „Förderns und Forderns“ neu austariert.

Wer aufgrund zu langer Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründen absehbar nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann, muss Angebote bekommen, die die Chance auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erhöhen. Hierbei können nachrangig auch Formen gemeinnütziger Arbeit in Feldern gesellschaftlichen Bedarfs in Betracht kommen, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeitsmöglichkeit eine echte Integrationsperspektive bietet und eine Verdrängung regulärer Arbeitsplätze ausgeschlossen werden kann.

Gefordert sind hierbei alle Akteure am Arbeitsmarkt, insbesondere die künftigen Arbeitsgemeinschaften mit ihren Partnern Agenturen für Arbeit und Kommunen in der Zusammenarbeit vor Ort.

Die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten – also öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen – im Sinne des SGB II hat für die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mehrfache Funktion:

• Sie ist Ausdruck des Grundsatzes von „Fördern und Fordern“ (§§ 2 u. 3 SGB II) und damit der (zumutbare) Mitwirkungsbeitrag des Hilfeempfängers zur Reduzierung seiner Hilfebedürftigkeit.

• Sie kann weiterhin dazu dienen, einerseits die „soziale“ Integration zu fördern als auch die Erwerbsfähigkeit aufrecht zu erhalten bzw. wiederherzustellen, und damit die Chancen einer Integration in den regulären Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die Träger der Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige können bei der Schaffung von öffentlich geförderter Beschäftigung auf Basis des SGB II auf den Erfahrungen aus vielen öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen der letzten beiden Jahrzehnte aufbauen. Auf der gesetzlichen Grundlage des SGB III (ABM; SAM) und der §§ 18–20 BSHG haben Agenturen, Kommunen und freie Träger eine Vielzahl an Maßnahmen im Bereich Qualifizierung, Training und gemeinnützige Beschäftigung durchgeführt. Dabei wurde das Ziel einer Heranführung von langzeitarbeitslosen Leistungsempfängern nach dem SGB III und Sozialhilfeempfängern an den Arbeitsmarkt verbunden mit der Erbringung von Dienstleistungen und gesellschaftlichem Nutzen, die der reguläre Beschäftigungssektor nicht geboten hätte.

Dabei ist zu beachten, dass sowohl die Formulierung des § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II („Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden.“) als auch die Rangfolge im Rahmen der Eingliederungsleistungen des § 16 SGB II den Schluss zulässt, dass eine Zuweisung in eine Arbeitsgelegenheit nach dem Willen des Gesetzgebers nachrangig zur Eingliederung in Arbeit zu sehen ist.

Es ist also davon auszugehen, dass im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung nach § 15 SGB II zunächst geprüft wird, ob eine Eingliederung in Arbeit

- ohne spezielle Eingliederungsleistungen
- mit den in § 16 Abs. 1 SGB II genannten Eingliederungsleistungen aus dem SGB III und/oder in Kombination
- mit den in § 16 Abs. 2 SGB II genannten weiteren Leistungen, insbesondere der Kinderbetreuung, der Schuldnerberatung, der psychosozialen Betreuung, der Suchtberatung oder einem Einstiegs geld nach § 29 SGB II

zu erreichen ist.

Besonderer Handlungsbedarf im Hinblick auf die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten ergibt sich für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, aufgrund der Vorschrift des § 3 Abs. 2 SGB II. Nach dieser ist diese Kundengruppe zukünftig unverzüglich nach Antragstellung auf Leistungen in eine Arbeit, eine Ausbildung oder eben eine Arbeitsgelegenheit zu vermitteln. Bei unveränderter Arbeitsmarktlage ist davon auszugehen, dass eine Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung nicht immer sofort möglich ist und daher neben berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen eine ausreichende Anzahl

von Arbeitsgelegenheiten, insbesondere für Jugendliche zur Verfügung stehen muss.

Mit Blick hierauf besteht auf Basis der rechtlichen Vorgaben des SGB II die Chance,

- Arbeitsgelegenheiten als Instrument der öffentlich geförderten Beschäftigung, insbesondere im Rahmen des Fallmanagements, zur Erreichung der genannten Ziele einzusetzen,
- die Vielfalt öffentlich geförderter Beschäftigung mit Hilfe der Kompetenzen sowohl der Agenturen für Arbeit als auch der Kommunen und Freien Träger zu erhalten und weiter zu entwickeln,
- öffentlich geförderte Beschäftigung dabei dezentral und passgenau auf die Erfordernisse der lokalen und regionalen Strukturen anzupassen und
- mit Hilfe der Schaffung und des Einsatzes von Arbeitsgelegenheiten bestehende gesellschaftliche Problemlagen zu mindern und gleichzeitig den dort beschäftigten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen neue Perspektiven zu geben.

Über die klassischen Einsatzgebiete öffentlich geförderter Beschäftigung hinaus, die auch weiterhin wichtig sein werden, ist es unstrittig, dass es

- eine Vielzahl von gesellschaftlich sinnvollen Aufgaben gibt, die ohne den Einsatz von öffentlich geförderter Beschäftigung aktuell nicht erbracht werden können und dass es
- auf der anderen Seite gerade auch unter den zukünftigen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen eine Vielzahl an Menschen geben wird, die eine sinnvolle Beschäftigung dem Nichtstun vorziehen („Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren“).

Es stellt sich also die Herausforderung für die Arbeitsgemeinschaften, mit Hilfe eines kreativen und passgenauen lokalen Angebots an öffentlich geförderter Beschäftigung ab dem 01.01.2005 bewährte und neue Wege im Hinblick auf die

- ❖ Sozial- und Erwerbsintegration von Langzeitarbeitslosen sowie die
- ❖ gleichzeitige Minderung offensichtlicher gesellschaftlicher Problemlagen zu gehen.

6.5.2 Welche Ziele können mit Hilfe der Arbeitsgelegenheiten erreicht werden?

Davon ausgehend, dass große Teile der künftigen erwerbsfähigen Hilfeempfänger so genannte Betreuungskunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen sind, die kurzfristig keine Chance zur Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt haben, können mit Arbeitsgelegenheiten drei wesentliche Ziele verfolgt und erreicht werden:

- ❖ Erhalt und Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit und Motivation (Anwesenheit, Pünktlichkeit, Einfügen in eine Arbeitsorganisation, Spaß an der Arbeit etc.)
- ❖ Schrittweise Steigerung der individuellen Belastbarkeit und Produktivität (genau und schnell arbeiten, vollen Arbeitstag durchstehen usw.)
- ❖ Verbesserung des Bewerbungsauftritts (Bewerbungs- und Sprechtraining).

Die Steuerung dieser Schritte mittels geeigneter Arbeitsgelegenheiten in Verbindung mit entsprechenden Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen obliegt in den Arbeitsgemeinschaften dem persönlichen Ansprechpartner bzw. dem Fallmanager.

Je nach bisheriger Dauer der Arbeitslosigkeit, Marktnähe und Schwere der Vermittlungshemmnisse sind Maßnahmen in Form kombinierter Arbeitsgelegenheiten sinnvoll. Erfolge und Zielerreichung können aus Sicht des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen der Einstieg in die nächste Zielstufe oder die Integration in reguläre Beschäftigung sein.

Bisherige Zahlen aus den Kommunen (bisherige Hilfe zur Arbeit – HzA) zu den Integrationsquoten zeigen unterschiedliche Ergebnisse. Es gibt kaum belastbare Evaluationen. Daher muss man auf Einzelangaben bzw. vorhandene Benchmarking-Studien zurückgreifen. Folgende Ergebnisse liegen vor:

- ❖ Beschäftigungsgesellschaft eines Landkreises in Bayern: Integrationsquote 2003: 48 %
- ❖ Durchschnittliche Integrationsquote: ca. 40 % bzw. 37 % (Zitat: „Das sind gute, aber teure Beschäftigungsgesellschaften“)
- ❖ Nach dem BIK-Benchmarkingbericht der Bertelsmann-Stiftung (Beschäftigungsförderung in Kommunen) lagen die Ergebnisse zwischen 23,9 % und 47 %
- ❖ Schätzungen einzelner Kommunen sprechen davon, dass von den in Arbeit integrierten Sozialhilfeempfängern nur etwa ein Drittel wieder in Sozialhilfe zurückfällt.

Der BIK-Benchmarking-Bericht identifiziert folgende Faktoren für die Höhe der Integrationsquote durch Arbeitsgelegenheiten:

- ❖ Aufnahmefähigkeit des lokalen Arbeitsmarktes
- ❖ Beschickungsstruktur (Grad der Nähe zum Arbeitsmarkt der Teilnehmer)
- ❖ Verfolgte Integrationsstrategie (soziale Integration oder Vermittlung 1. Arbeitsmarkt)
- ❖ Qualität der Maßnahmen

6.5.3 Varianten der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II

Nach § 16 Abs. 3 SGB II sollen für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden (Mehraufwand- und Entgeltvariante). Werden Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten nicht als ABM nach § 16 Abs. 1 SGB II oder in der Entgeltvariante gefördert, ist den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzüglich zum Alg II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen.

a) Arbeitsgelegenheit – Mehraufwandvariante

- ❖ § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II
- ❖ in der Regel gemeinnützige, zusätzliche Arbeiten
- ❖ Sozialversicherung über Weiterzahlung der Grundsicherung gewährleistet

Im Rahmen von nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen (im sog. Sozialrechtsverhältnis) können gemeinnützige und zusätzliche Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden, für die dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzüglich zum Alg II eine angemessene Mehraufwandsentschädigung gezahlt wird. Bei nachvollziehbarer Begründung der Verbesserung der Integrationsfähigkeit können auch marktnahe Einsatzfelder genehmigt werden.

b) Arbeitsgelegenheit – Entgeltvariante

- ❖ § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II
- ❖ Erweiterte Einsatzgebiete möglich
- ❖ sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Nach § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II sollen für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden („Entgeltvariante“).

Bei diesen Arbeitsgelegenheiten handelt es sich um (vom Träger geschaffene, vermittelte, akquirierte) sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bei Unternehmen oder sonstigen Arbeitgebern, bei denen der Hilfebedürftige das übliche Arbeitsentgelt an Stelle des Alg II erhält.

c) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)

- ❖ § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 260 ff. SGB III
- ❖ öffentliches Interesse, zusätzliche Arbeiten
- ❖ Beschäftigung ohne Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung

Die Beschäftigung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen erfolgt im Rahmen der Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) nach dem SGB III. Ein Träger führt mit von der Arbeitsgemeinschaft/Agentur für Arbeit zugewiesenen Hilfebedürftigen zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten selbst durch oder beauftragt Dritte mit der Durchführung der Arbeiten. Der Träger erhält pauschalisierte Zuschüsse zu den Lohnkosten.

6.5.4 Eckpunkte (EP) zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II

EP 1: Mehraufwandsvariante und Entgeltvariante bei Arbeitsgelegenheiten

❖ Mehraufwandsvariante:

Im Rahmen von zumutbaren, nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen (im sog. Sozialrechtsverhältnis) können gemeinnützige und zusätzliche Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden, für die dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzüglich zum Alg II eine angemessene Mehraufwandsentschädigung gezahlt wird.

Bei nachvollziehbarer Begründung der Verbesserung der Integrationsfähigkeit kommen auch marktnahe Einsatzfelder in Betracht.

Sozialversicherung ist im Rahmen der Weiterzahlung der Grundsicherung gewährleistet. Mit dieser flexibel einsetzbaren Konstruktion sind auch sämtliche Teilzeitvarianten von Arbeitsgelegenheiten möglich.

Der Förderumfang ist gesetzlich nicht vorgegeben. Die Förderung kann aus einer monatlichen Fallpauschale bestehen, die sich wie folgt zusammensetzt:

❖ Maßnahmekostenpauschale je Teilnehmerplatz. Mit dieser maßnahmespezifisch (Inhalt, Struktur, Umfang) festlegbaren Kostenpauschale je Teilnehmerplatz kann der Aufwand des Trägers für die Maßnahmedurchführung (z. B. Betreuung, Qualifizierung, „Overhead“) abgedeckt werden.

❖ Mehraufwandsentschädigung für die Teilnehmer (maximal 1–2 Euro pro Stunde/höchstens 30 Std. wöchentliche Beschäftigungszeit, um die eigene Stellensuche noch zu ermöglichen).

Die Förderdauer sollte im Einzelfall auf der Grundlage der Eingliederungsvereinbarung festgelegt werden. Dabei ist auch eine Differenzierung, z.B. nach Alter, Qualifikation oder ähnliches denkbar.

❖ Entgeltvariante:

Nach § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II sollen für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden („Entgeltvariante“).

Bei diesen Arbeitsgelegenheiten handelt es sich um (vom Träger geschaffene, vermittelte, akquirierte) sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bei Unternehmen oder sonstigen Arbeitgebern, bei denen der Hilfebedürftige das übliche Arbeitsentgelt an Stelle des Alg II erhält. Die Arbeiten müssen nicht zwingend gemeinnützig und/oder zusätzlich sein (Mischformen möglich). Wettbewerbsverzerrungen sind zu vermeiden. Diese Variante ist für besondere Einsatzfelder geeignet. Besondere Zielgruppen sollten berücksichtigt werden.

Der Förderumfang ist gesetzlich nicht vorgegeben. Die Förderung kann aus einer monatlichen Fallpauschale bestehen, die eine pauschale Lohnkostenförderung und eine Maßnahmekostenpauschale umfasst.

Die maßnahmespezifisch flexibel festlegbare Fallpauschale umfasst alle Aufwendungen des Trägers für die Schaffung der Arbeitsgelegenheiten. Um „Fehlanreize“ (Verschiebebahn) zu vermeiden, sollte eine Förderdauer von zwölf Monaten und länger vermieden werden.

EP 2: Die Arbeitsgelegenheiten werden auf Antrag bewilligt

Die Schaffung einer Arbeitsgelegenheit erfolgt im Rahmen einer von der Arbeitsgemeinschaft/Agentur für Arbeit gegenüber einem Maßnahmeträger ausgesprochenen, rechtsmittelfähigen Bewilligung einer pauschalen Förderleistung, ist also die Erbringung einer Sozialleistung per Verwaltungsakt.

Die SGB II – Eingliederungsleistung „Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II“ kann in Anlehnung an die Konstruktion der Sonderprogramme des Bundes Jump Plus und Arbeit für Langzeitarbeitslose (AFL) bzw. durch eine entsprechende Anpassung des Verfahrens zur Umsetzung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) bewilligt werden. Regionale Besonderheiten, z.B. aufgrund der bisherigen kommunalen Beschäftigungsförderung, sollten berücksichtigt werden.

Davon unberührt bleibt die Möglichkeit, bestimmte Eingliederungsleistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. den entsprechenden SGB III-Regelungen nach einem wettbewerbsrechtlichen Vergabeverfahren zu erbringen. Dies gilt unter anderem für die Bereiche Beauftragung Dritter mit der Vermittlung, Personal-Service-Agenturen, Trainingsmaßnahmen und Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen.

EP 3: Kooperationsvereinbarungen

Nach § 18 Abs. 3 und Abs. 4 SGB II soll die Arbeitsgemeinschaft/Agentur für Arbeit mit Gemeinden, Kreisen und Bezirken auf deren Verlangen Vereinbarungen zur Erbringung von Eingliederungsleistungen (ohne § 16 Abs. 1 SGB II)

schließen. Diese Vereinbarungen müssen bestimmten, vom BMWA per Rechtsverordnung festlegbaren Mindestanforderungen entsprechen. Damit besteht – unabhängig von Planungsgesprächen und gemeinsamen Absichtserklärungen – die Möglichkeit, im Vorfeld und zur Unterstützung der Umsetzung des § 16 Abs. 3 SGB II regionalspezifische Rahmenvereinbarungen zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten abzuschließen.

EP 4: Förderantrag auf SGB II – Eingliederungsleistungen

Nach § 37 Abs. 1 SGB II werden die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (also auch die Eingliederungsleistungen – § 16 SGB II i.V.m. § 1 Abs. 2 Nr. 1 SGB II) auf Antrag erbracht. Dieser vom Maßnahmeträger bei der Arbeitsgemeinschaft/Agentur für Arbeit zu stellende Antrag auf Förderung einer Arbeitsgelegenheit muss alle für die Prüfung und Bewilligung erforderlichen Angaben sowie insbesondere eine hinreichend bestimmte Maßnahmebeschreibung enthalten. Dabei können z.B. Projekte, Einzelmaßnahmen oder Maßnahmepakete beantragt werden.

EP 5: Die Arbeitsgemeinschaft/Agentur für Arbeit bewilligt pauschale Förderleistungen

Nach § 44b Abs. 3 SGB II ist die Arbeitsgemeinschaft berechtigt, zur Erfüllung ihrer Aufgaben (Gewährung von Eingliederungsleistungen) Verwaltungsakte und Widerspruchsbescheide zu erlassen.

Mit einem rechtsmittelfähigen Bescheid werden dem Träger die Maßnahmedurchführung und eine bestimmte Zahl von Teilnehmerplätzen sowie damit verbundene pauschale Förderleistungen bewilligt. Der Träger besetzt diese bewilligten Teil-

nehmerplätze mit erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die ihm von der Arbeitsgemeinschaft/Arbeitsagentur zugewiesen werden. Freiwerdende Plätze können sofort wiederbesetzt werden. Im Bewilligungsverfahren wird Ermessen ausgeübt. Auch Ablehnungsbescheide sind möglich.

EP 6: Träger von Arbeitsgelegenheiten sind definiert/Trägereignung

Träger von Arbeitsgelegenheiten (und damit Antragsteller) können geeignete natürliche oder juristische Personen oder Personengesellschaften sein, die förderungsfähige (also insbesondere gemeinnützige und zusätzliche) Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten selbst durchführen oder durch Dritte durchführen lassen.

Der Maßnahmeträger ist verantwortlich für die Durchführung der Maßnahme, also die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei sich selbst oder bei einem Dritten. Die Zuweisung der Hilfebedürftigen erfolgt durch die Arbeitsgemeinschaft/Agentur für Arbeit. Der Träger erstellt für den Teilnehmer ein Zeugnis mit Kompetenzprofil und für die Arbeitsgemeinschaft/Agentur für Arbeit eine Teilnehmerbeurteilung zur Ergänzung des Kundenprofils.

Damit können z.B. alle Kommunen, Kreise und sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger (Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts), kommunale Beschäftigungsgesellschaften, Träger der freien Wohlfahrtspflege oder sonstige geeignete Institutionen Träger sein. Es können regionalspezifische Eignungskriterien festgelegt werden.

EP 7: Arbeitsgelegenheiten unterliegen bestimmten Fördervoraussetzungen

Für die Arbeitsgelegenheiten sollten bundesweit einheitliche (Qualitäts-) Standards als Rahmenbedingungen gelten:

- Hinreichende Bestimmtheit/konkrete Maßnahmebeschreibung (z.B. Art/Umfang/Struktur/Inhalte/Ort/Betreuung/Qualifizierung/Zahl der Teilnehmer usw./auch offene Konkretisierung möglich/Arbeitsgelegenheiten sind auch in betriebsnahen Bereichen möglich)
- Arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit/Verbesserung der Infrastruktur
- In der Regel Gemeinnützigkeit (nicht zwingend bei Entgeltvariante)
- In der Regel Zusätzlichkeit (keine Pflichtaufgaben der Kommune/nicht zwingend bei Entgeltvariante) – bei Mehraufwandvariante (Ausnahme mit besonderer Begründung)
- Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen
- Keine Gefährdung bestehender Arbeitsverhältnisse
- Zumutbarkeit nach § 10 SGB II
- Qualifizierung und Betreuung soweit notwendig und sinnvoll

EP 8: Mittelbewirtschaftung

Die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel erfolgt über das FINAS-HB Programm der Bundesagentur. Die Förderung wird von der AA an den Antragsteller auf entsprechenden Nachweis jeweils monatlich nachträglich ausgezahlt. Der Maßnahmeträger ist verpflichtet, eine ggf. gewährte Mehraufwandsentschädigung unverzüglich und in voller Höhe an den Hilfebedürftigen weiterzugeben.

EP 9: coSach/Statistik/Arbeitsmittel

- Zur Erfassung und statistischen Auswertung der geförderten Teilnehmer werden die IT-Verfahren coSach NT und coArb entsprechend ergänzt.
- Die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gelten während der Teilnahme an der Arbeitsgelegenheit als nichtarbeitslose Arbeitsuchende (sofern die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt) und sind in die Integrationsbemühungen mit einzubeziehen.
- Erforderliche Arbeitsmittel (Interpretationshilfen, Vordrucke, IT-Fachkonzepte) werden jeweils aktuell im Intranet zur Verfügung gestellt.

6.5.5 Anlage

Alte und neue Wege gehen – Wo und für welche Zielgruppen können Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden?

Es empfiehlt sich, dass über die bisherigen im Rahmen der kommunalen „Hilfe zur Arbeit“ bekannten und bewährten Einsatzgebiete hinaus, neue Bereiche für die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten erschlossen werden, die sich an folgenden Kriterien orientieren:

- Vermittlungshemmnisse der in Frage kommenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen
- Eignung im Hinblick auf die Bildungs- und Qualifikationsstruktur der Teilnehmer und die oben formulierten Ziele für die Maßnahmeteilnehmer
- Identifizierung von gesellschaftlichen Defiziten bei Angeboten und Diensten, die durch den Einsatz von Arbeitsgelegenheiten sinnvoll verbessert werden können.

Unter diesem Gesichtspunkten bieten sich u.a. folgende Einsatzgebiete an:

„Klassische“, bisherige „Hilfe zur Arbeit“

Einsatzgebiete gemeinnütziger und zusätzlicher Art

(Gebrauchtwarenkaufhäuser, Stadtwächter usw.).

Einsatz zur Verbesserung des Angebots an flexibler Kinderbetreuung

Arbeitsgelegenheiten als Tagesmütter oder in anderen Modellprojekten zur Verbesserung des Ausbaus der Kinderbetreuung

(Ausweitung des Angebots und der Öffnungszeiten)

Besonderer Nebeneffekt: Schnellere Integration von Alleinerziehenden möglich

Potential: SGB II-Leistungsempfänger aus sozialpflegerischen Berufen und Erzieher als Teilnehmer.

Schaffung von Arbeitsgelegenheiten im sozialen Dienstleistungs- und Betreuungsbereich oder im Bereich Umweltschutz

Arbeitsgelegenheiten

- im Servicebereich und im unterstützenden Pflegedienst von sozialen Einrichtungen

- zur Erhaltung und Verbesserung der Umwelt

Potential: Leistungsempfänger aus Gesundheitsberufen und Altenpflege

Leistungsempfänger aus Ingenieursberufen.

Schaffung von Arbeitsgelegenheiten im Bereich Ganztages- und Hausaufgabenbetreuung an Schulen

Potential: SGB II-Leistungsempfänger aus pädagogischen und sonstigen akademischen Berufen.

6.6 Einbeziehung Dritter

Erbringung von Eingliederungsleistungen nach dem SGB II durch die ARGE –

Die Arbeitsgemeinschaften erbringen fünf Kategorien von Eingliederungsleistungen:

- Fallmanagement und persönlicher Ansprechpartner
- analoge SGB III-Leistungen (§ 16 Abs. 1 SGB II)
- Flankierende Dienstleistungen nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1–4 SGB II sowie Einstiegsgehalt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 und § 29 SGB II) und Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 SGB II)
- Sonstige nicht näher bezeichnete „weitere“ Leistungen nach § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II
- Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II)

Grundsätzlich gilt, dass die Arbeitsgemeinschaft öffentlicher Auftraggeber im Sinne des § 98 Nr. 2 GWB ist und insoweit dem öffentlichen Vergaberecht unterliegt. Dies gilt unabhängig von der Rechtsform, in der die Arbeitsgemeinschaft gegründet wird.

Fallmanagement und persönlicher Ansprechpartner

Die Leistungen des Fallmanagements und der Bereitstellung eines persönlichen Ansprechpartners werden zunächst durch die Leistungsträger in der Arbeitsgemeinschaft erbracht. Grundlage für die Leistungserbringung bildet hierbei der ARGE-Vertrag.

Zur Unterstützung des Fallmanagements/persönlichen Ansprechpartners können Dritte mit der Vermittlung oder mit Teilaufgaben der Vermittlung beauftragt werden (§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 37 SGB III). Personelle und fachliche Ressourcen Dritter können genutzt werden, um den Vermittlungsprozess zu intensivieren.

Beauftragungen Dritter mit der Vermittlung unterliegen dem Vergaberecht.

Neben der Vergabe von Vermittlungsdienstleistungen an Dritte können auch Träger mit der Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen beauftragt werden (§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 421i SGB III). Diese Eingliederungsmaßnahmen werden nach einem wettbewerbsrechtlichen Vergabeverfahren ausgeschrieben (Freihändige Vergabe mit vorgeschaltetem Teilnahmewettbewerb). Die Definition der Zielgruppe und ihre Besonderheiten, die Zahl der Teilnehmer, das Wirkungsziel (Eingliederungsquote), die Bonus- und Maluskomponenten, die Vertragslaufzeit und der Maßnahmeort werden vorgegeben. Die Ausarbeitung und Präsentation der konkreten Maßeinhalte und Eingliederungsstrategien mit zielgerichteten vermittlerischen und betreuerischen Anteilen obliegen den Bietern im Vergabeverfahren. Erst nach Abschluss dieses Verfahrens stehen Maßeinhalte und Eingliederungsstrategie fest. Eine Konzeptberatung durch den Auftraggeber ist nicht vorgesehen.

Die Vergabeverfahren müssen damit entsprechend auch in den Arbeitsgemeinschaften durchgeführt werden.

Analoge SGB III-Leistungen

Die Maßnahmen nach dem SGB III können durch die ARGE eingekauft werden. Sofern nach dem SGB III ein wettbewerbsrechtliches Vergabeverfahren vorgeschrieben ist, gilt dieses auch für die Arbeitsgemeinschaften. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen nach § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 37 SGB III, § 37c SGB III, § 421i SGB III.

Arbeitsgelegenheiten

Die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II werden im Rahmen eines Antrags-/Bewilligungsverfahrens geschaffen, das heißt durch rechtsmittelfähige Bewilligung des Antrages eines Trägers auf Förderung einer Arbeitsgelegenheit durch die Arbeitsgemeinschaft. Bei einer in vorstehendem Sinne bewilligten Maßnahme handelt es sich nicht um einen öffentlichen Auftrag im Sinne des § 99 Abs. 1 GWB, sondern um eine Leistung, die auf Grund eines Gesetzes erbracht wird. Diese unterliegt somit nicht dem Vergaberecht. Das Verfahren findet sein Vorbild in der Praxis der Sonderprogramme des Bundes „Arbeit für Langzeitarbeitslose“ und „Jump Plus“ sowie in der Bewilligung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Trägerdefinition und Antragsvoraussetzungen

Antrag auf die Förderung von Maßnahmen kann grundsätzlich jeder Träger stellen. Träger können grundsätzlich alle geeigneten natürlichen oder juristischen Personen und Personengesellschaften sein, die förderungsfähige Maßnahmen selbst durchführen oder durch Dritte durchführen lassen. Bezüglich der Eignung des Trägers können zur Qualitätssicherung auch regionalspezifische Kriterien festgelegt werden.

Der Antrag kann auch in Bezug auf Förderung von mehr als einer Maßnahme gestellt und bewilligt werden.

Sonstige nicht näher bezeichnete

„weitere Leistungen“ (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II)

Diese Leistungen werden in der Regel auf Antrag gewährt.

Flankierende Dienstleistungen

Die Leistungen des § 16 Abs. 2, Satz 2 Nr. 1–4 SGB II obliegen den kommunalen Trägern. Bringen diese die Aufgaben nicht in die Arbeitsgemeinschaft ein, können die heute bestehenden Vergabe- und Konzessionierungsmechanismen in der Schaffung und Finanzierung dieser Angebote weiter beibehalten werden.

Rahmenvereinbarungen

Die Arbeitsgemeinschaften können mit Dritten gemäß § 17 Abs. 2 SGB II und sollen mit Gemeinden, Kreisen und Bezirken auf deren Verlangen gemäß § 18 Abs. 3 SGB II Vereinbarungen schließen, in denen Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen, die Vergütung und zu erwartende Wirkung und Wirtschaftlichkeitskriterien für die Erbringung von Leistungen festgelegt werden. Mindestanforderungen zu den Vereinbarungen gemäß § 18 Abs. 3 SGB II werden in einer Rechtsverordnung konkretisiert.

Rückbeauftragung kommunaler Leistungsträger

Für alle Leistungen des SGB II kann die Arbeitsgemeinschaft aber auch einen kommunalen Träger beauftragen, für sie diese Aufgaben durchzuführen. Den gesetzlichen Rahmen bilden hier die Regelungen des § 88 SGB X, der zwar nicht direkt (die ARGE ist keine Leistungsträger), aber analog anzuwenden ist. Hierbei gilt, dass ein wesentlicher Teil des Aufgabenbereiches beim Auftraggeber verbleiben muss. Die kommunalen Träger müssen dann im Einzelfall entscheiden, ob und wie sie Dritte (zum Beispiel kommunale Beschäftigungsgesellschaften) zur Durchführung dieser Aufgaben heranziehen und welche vergaberechtlichen Regelungen für diese Aufgabe berücksichtigt werden müssen.

6.7 Weitere Vorgehensweise

Mit diesen Informationen zu den Eingliederungsleistungen des SGB II soll eine erste Orientierung über die Möglichkeiten der Grundsicherung für Arbeitsuchende gegeben werden, erwerbsfähige Hilfebedürftige bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit zu unterstützen.

Hinsichtlich der konkreten Umsetzung der Eingliederungsleistungen vor Ort, also von der Verfügungsstellung der Leistung über die Antragstellung bis hin zur Bewilligung und Auszahlung der Leistungen und deren Erfolgskontrolle sind noch weitere Bereitstellungsarbeiten erforderlich.

So werden gegenwärtig die rechtlichen Regelungen zu den im SGB II angesprochenen SGB III-Leistungen mit dem Ziel überarbeitet, den Arbeitsgemeinschaften Orientierungshilfen an die Hand zu geben, die so wenig Verpflichtung wie nötig, aber so viel Hilfestellung wie möglich beinhalten. Diesem Leitmotiv werden auch die Umsetzungshinweise zu den neuen SGB II-Leistungen folgen. Damit verbunden wird das IT-System coSach-NT (computerunterstützte Sachbearbeitung) zur Administrierung der Eingliederungsleistungen den SGB II-Anforderungen angepasst. Die Anwendung dieses Systems wird zur Erfüllung der in §§ 51 b, 53 ff SGB II definierten Anforderungen des Gesetzgebers verpflichtend sein. Vordrucke und zielgruppenspezifische Informationsmaterialien zu den Eingliederungsleistungen stehen ebenfalls in Kürze zur Verfügung.

