

Praxishilfe zur Umsetzung der Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a SGB II (JobPerspektive)

Intention der Praxishilfe

Im Laufe der vergangenen Monate hat sich in der Kommunikation mit den Regionaldirektionen und den ARGEen/AAgAw gezeigt, dass bei der Umsetzung des §16a SGB II noch eine Reihe von Fragen bislang unbeantwortet geblieben sind und die ARGEen/AAgAw **Konkretisierungen zur Arbeitshilfe** „Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach §16a SGB II“ benötigen. Auch die Zentrale sieht sich veranlasst,

- die bisherigen Umsetzungshindernisse aufzugreifen,
- dafür Sorge zu tragen, dass nur der vom Gesetz erwünschte Personenkreis tatsächlich nach §16a gefördert wird
- Ideen zu entwickeln und Vorschläge zu unterbreiten, wie Arbeitgeber akquiriert werden können.

Die vorliegende Praxishilfe ist Ergebnis von zwei Workshops mit Vertretern aus den Regionaldirektionen NRW, BB, BW und SAT als Bezirke mit den bislang meisten Förderfällen und mit Beteiligung des BMAS.

Themen waren „die Auswahl des richtigen Personenkreises, Durchführung der Aktivierungsphase, Prognoseentscheidung und Dokumentation sowie die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern“

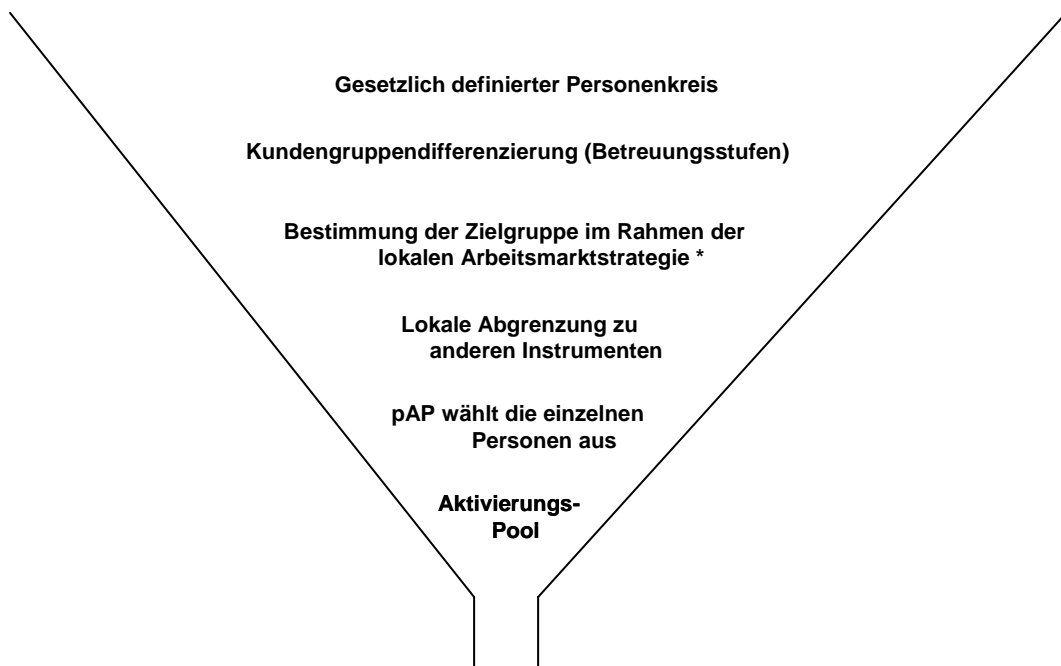
1. Auswahl des richtigen Personenkreises, Durchführung der Aktivierungsphase, Prognoseentscheidung und Dokumentation

1.1 Auswahlphase (Phase 1)

1.1.1 Das Trichter-Modell:

Für ein transparentes Vorgehen in dem Auswahlprozess wird ein **Trichter-Modell** vorgeschlagen, bei welchem die Konkretisierung fortlaufend zunimmt. Bildlich gesehen, werden von oben die Datensätze der eHb, für die die Gesetzesnorm formuliert wurde, „eingefüllt“. Diese durchlaufen dann „auf dem Weg zur Trichteröffnung“ weitere Auswahlprozesse im Sinne eines Konkretisierungsrasters. Am Ende muss eine nachvollziehbare Entscheidung für die Teilnahme einer einzelnen Person stehen.

Auswahlphase



Die ARGE n/AAgAw bestimmen en potentiellen Personenkreis entsprechend der lokalen Bedürfnisse näher und nehmen eine eigene Schwerpunktsetzung vor. Die Schwerpunkte fügen sich in die lokale Geschäftspolitik, die Arbeitsmarktprogramme und die Zielgruppendefinition ein. Diese **strategische Festlegung** bietet ein hohes Maß an Flexibilität, indem sie unterjährig und jährlich an die örtlichen Gegebenheiten angepasst werden kann. Als Legitimation und zur Erhöhung der Akzeptanz empfiehlt es sich, weitere Akteure des Arbeitsmarktes in diesen Prozess mit einzubeziehen.

1.1.2 Ein Beispiel zur Personengruppenbestimmung:

Der geschäftspolitischen Planung der ARGE X zum Einsatz des §16a SGB II geht eine detaillierte Arbeitsmarktanalyse voraus. Aufgrund dieser Analyse erfolgt eine Fokussierung der Umsetzung des §16a SGB II grundsätzlich auf ungelernete Langzeitarbeitslose mit mehr als 2jähriger Arbeitslosigkeit. Innerhalb dieses Personenkreises werden aufgrund einer weiteren geschäftspolitischen Schwerpunktsetzung Förderungen auf Ältere über 50 Jahren sowie Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen fokussiert.

1.1.3 Anpassung an Betreuungsstufen:

Die primär vorgesehene Personengruppe konzentriert sich auf die Betreuungsstufe IF. Sie kann generell auf die **Betreuungsstufen** IG erweitert werden (entgegen der Empfehlung der Arbeitshilfe zum §16a SGB II). Für die Teilnahme wird die grundsätzliche Fähigkeit, ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen und dafür motiviert zu sein, vorausgesetzt.

Die Zuordnung zu einzelnen Betreuungsstufen ersetzt nicht die Prüfung der individuellen Fördervoraussetzungen des § 16a SGB II.

1.1.4 Entscheidungskriterien:

Die IFK sammelt gezielt Informationen aus verschiedenen **potentiellen Problembereichen**, deren Auswirkungen auf die Person Grund für die integrationsrelevanten Einschränkungen sein können.

Beispiele für mögliche Problembereiche und daraus resultierende integrationsrelevante Einschränkungen:

Dauer der Arbeitslosigkeit: Soziale Ausgrenzung, fehlende Tagesstruktur, mangelndes Selbstwertgefühl, mehrfaches Scheitern, Prozesse des Verlernens, geringe Einwirkungsfähigkeit...

Fehlender Schulabschluss: negative Lernerfahrungen, eingeschränkte Selbstreflexion, kein intaktes Erinnerungsvermögen...

Fehlende Sprachkenntnisse: geringe Sprachkompetenz (Lesen, Schreiben, Sprechen...), mangelnde Beherrschung der deutschen Sprache (Basissprachkompetenz, Abstraktionsvermögen...)

Alter über 50 Jahre: verringerte Leistungsfähigkeit im Vergleich zum Normalmaß, negative eigene Erfahrungen ...

Schulden: Anhaltendes oder akutes Problem, Umfang, Anlass...

Sozialisationsdefizite (Familiendition): Abwendung von Standardlebensläufen, „Sekundärtugenden“ (Stolz auf eigene Leistungen, Anstrengungsbereitschaft...), Innere Haltungen: Versorgungsmentalität...

Sucht: Suchtverlauf (Auslöser), fehlende Tagesstruktur ohne Szenekontakte, Verschuldung aus dem Drogenkonsum, Kontaktverlust durch Distanzierung von der gewohnten Konsumgruppe

1.2 Aktivierungsphase (Phase 2)

1.2.1 Profiling

Vor Beginn der Aktivierungsphase ist ein **Profiling** durchzuführen und die aktuelle Zuordnung der Betreuungsstufe zu überprüfen. In dem Profiling ist insbesondere zu klären, ob und inwieweit die vorhandenen Vermittlungshemmnisse Leistungseinschränkungen darstellen und als Integrationserschwerern anzusehen sind.

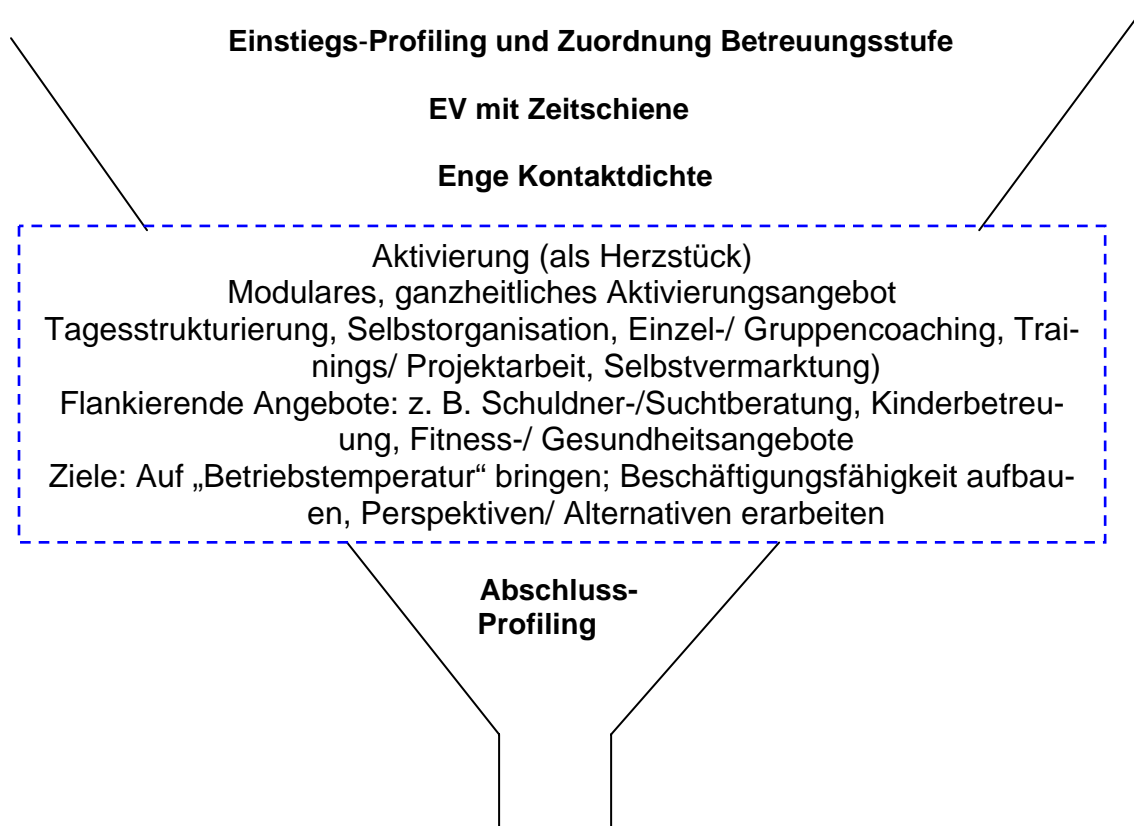
1.2.2 Beginn der Aktivierungsphase

In die Aktivierungsphase sind grundsätzlich alle im Rahmen des Profilings ausgewählten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (vgl. Pkt. 1.1.1) einzubeziehen. Wesentlich

abgeleitet aus den Erkenntnissen des Bundesprogramms „Perspektive 50+“ soll die Aktivierungsphase eine Neubetrachtung des Kunden vollziehen; die Kunden sollen nicht nur aufgrund ihres bisherigen Werdegangs beurteilt werden. Hierzu kann es u. U. auch hilfreich sein, wenn der Ansprechpartner in der ARGE wechselt.

Der Beginn der Aktivierungsphase kann mit der Vergabe einer internen Kennung mit Datum oder einem Sperrvermerk gekennzeichnet werden.

Aktivierungsphase



1.2.3. Eingliederungsvereinbarung

Im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung ist dem Kunden gegenüber die **weitere Integrationsplanung** versehen mit einer Zeitschiene transparent, möglichst übersichtlich und knapp schriftlich mitzuteilen.

1.2.4. Aktivierungsangebote

Geeignete Aktivierungsangebote sind neben einer sehr engen Betreuung des Teilnehmers das Herzstück, um Beschäftigungsfähigkeit aufzubauen und zeitnahe Perspektiven/ Alternativen zu erarbeiten. Wirkungsvoll erscheinen anhand der positiven Erfahrungen im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäfti-

gungspakte in den Regionen“ modulare, ganzheitliche Aktivierungsangebote (ggf. in Zusammenarbeit mit Dritten) auf der Grundlage der gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen.

Die Angebote können zu Beginn der Aktivierung tagesstrukturierende Elemente umfassen, welche die Selbstorganisation fördern. Analog Perspektive 50plus gehören hierzu Einzel-/ Gruppencoaching, Trainings/ Projektarbeiten, Selbstvermarktungsstrategien, sowie flankierende Maßnahmen kommunaler Träger wie z. B. Sucht-/Schuldnerberatung, Kinderbetreuung oder Fitness-/ Gesundheitsangebote in Kooperation mit den jeweils zuständigen Leistungsträgern mit dem Ziel, Integrationsfähigkeit wiederherzustellen.

Zur Klärung, welche Intensität die vermittlungshemmenden Merkmale aufweisen, erscheinen folgende arbeitsmarktliche Instrumente geeignet:

- Trainingsmaßnahmen nach §16 Abs. 1 SGB II i. V. mit §§ 48 ff SGB III,
- Ganzil II auf den Rechtsgrundlagen der § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 37 und 48 SGB III,
- Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung mit entsprechenden Betreuungs- und Vermittlungsangeboten des Trägers.

Die im Verlauf der Maßnahme(n) gewonnenen integrationsrelevanten Erkenntnisse über den Teilnehmer fließen in die Bewertung und Entscheidung der Integrationsfachkraft ein.

Wenn möglich sind im Rahmen der Aktivierungsphase Vermittlungsbemühungen einzuleiten. Entsprechend der Phase 1 sind auch die Aktivitäten in der Phase 2 in VerBIS nachvollziehbar zu dokumentieren.

1.2.5. Kontaktdichte

In der Aktivierungsphase ist eine sehr hohe Kontaktdichte der Teilnehmer zu den IKF sowie eine enge Zusammenarbeit der IKF mit beauftragten Dritten unerlässlich. Nähere Vorgaben hierzu erscheinen nicht empfehlenswert und liegen in der Umsetzungsverantwortung der ARGEn/AAgAw.

1.2.6. Abschluss der Aktivierungsphase

Am Ende der Aktivierungsphase ist ein erneutes **Profiling** durchzuführen und die aktuelle Zuordnung der **Betreuungsstufe** zu überprüfen. Dies soll Gewissheit darüber geben, ob mit Hilfe der Aktivierungsphase Integrationsfortschritte erzielt werden konnten oder ob sich keine Veränderung ergeben hat.

1.2.7. Übergangsregelung gem. § 71 Abs.2 SGB II

Für die im Gesetz vorhandene Ausnahmeregelung, dass in besonders begründeten Einzelfällen die Aktivierungsphase bereits vor dem 1. Oktober 2007 liegen kann, gilt, dass die Maßnahmen in einer vor dem 1. Oktober 2007 liegenden Aktivierungsphase

in einem angemessenem zeitlichen Rahmen vor der Prognoseentscheidung durchgeführt wurden und geeignet sein müssen, eine Prognoseentscheidung treffen zu können. Das bedeutet in Einzelnen, dass

- eine zielgerichtete Integrationsplanung,
- ein kausaler, zeitlicher Zusammenhang von intensiver Betreuung des Kunden und dem unmittelbaren Beginn der Förderung nach §16a sowie
- erfolglose Förderbemühungen nachvollziehbar dokumentiert sind
- und aus Gründen einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung eine weitere Aktivierungsphase nicht zweckmäßig ist.

1.2.8. Anerkennung bereits durchgeführter Aktivierungs-/Integrationsaktivitäten

Im Einzelfall kann es vorkommen, dass bei einem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Rahmen des laufenden Aktivierungs- bzw. Integrationsprozesses- auch zunächst ohne konkreten Bezug zu § 16a SGB II – festgestellt wird, dass die Voraussetzungen nach § 16a SGB II vorliegen. In diesem Fall können die bereits zurückgelegten Maßnahmen/Maßnahme-Abschnitte als Aktivierungsphase nach § 16a SGB II gewertet werden, sofern die Betreuung und der Instrumenteneinsatz der Aktivierungsphase (vgl. 1.3) entspricht und aus Gründen einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung eine weitere Aktivierungsphase nicht zweckmäßig ist.

1.3 Bewertung der Aktivierungsphase/Prognose (Phase 3) -

1.3.1 Erfolg der Aktivierungsphase

Der **Erfolg der Aktivierungsphase** bemisst sich analog den Aussagen der Arbeitshilfe nicht allein daran, ob die Förderung mit §16a SGB II sinnvoll erscheint, sondern auch daran, ob andere Maßnahmen außerhalb des §16a SGB II zur (ggf. schrittweisen) Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich sind (Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Qualifizierung, Prüfung der Erwerbsfähigkeit).

1.3.2 Prognose

Grundsätzlich ist festzuhalten: Die Aussagekraft einer Prognose, ob eine Erwerbstätigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt voraussichtlich innerhalb der nächsten 24 Monate nicht möglich erscheint, hängt wesentlich von den in der Aktivierungsphase gewonnenen Erkenntnissen ab. Unerlässlich ist daher der enge persönliche Kontakt der IFK zu dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Je mehr integrationsrelevante Informationen in der Aktivierungsphase eingeholt werden konnten und je besser die Dokumentation der Phasen 1 und 2 gelingt, umso leichter ist eine Vorher-Nachher-Analyse und Prognose zu erstellen.

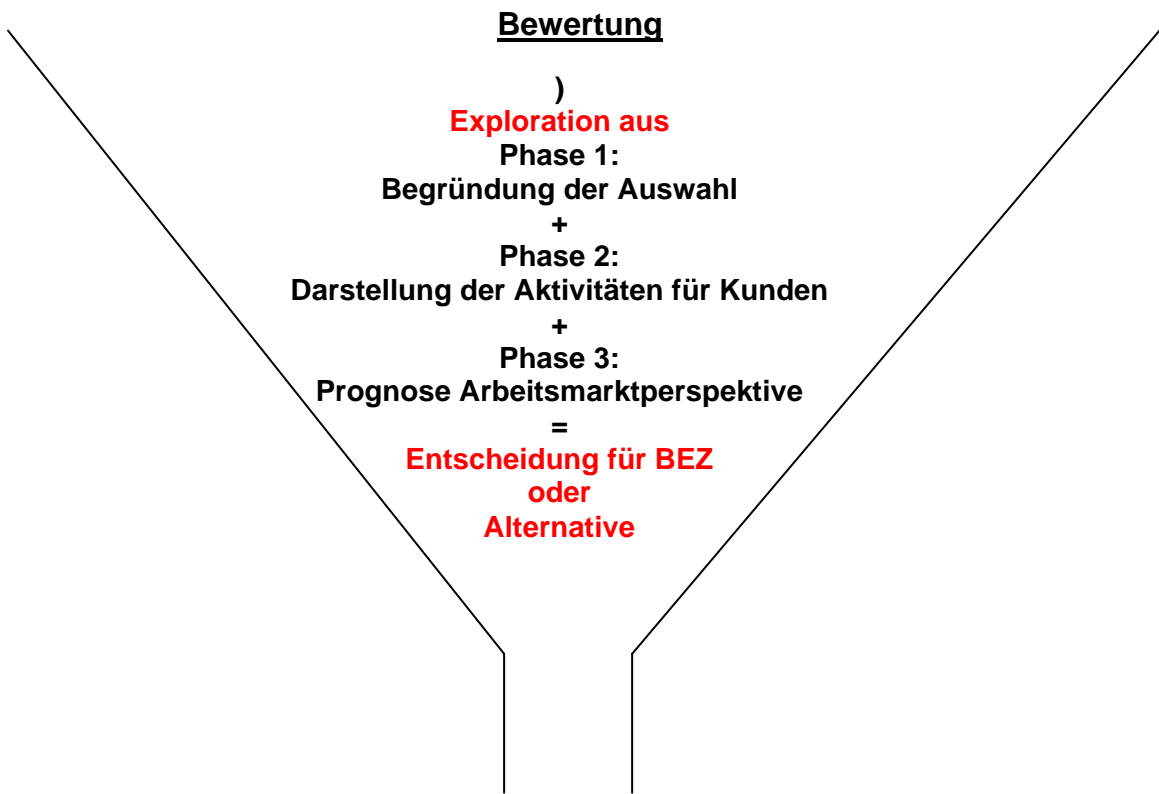
Eine aussagefähige Dokumentation erfordert einen **fundierte Umgang mit der Einschätzung von integrationseinschränkenden Merkmalen**, die bereits in der Auswahlphase angelegt ist. Eventuelle Integrationsfortschritte lassen sich feststellen,

wenn nach Abschluss der Aktivierungsphase das Profiling aktualisiert und die Zuordnung zur Betreuungsstufe erneut geprüft wird.

1.3.3. Dokumentation in VerBIS:

Die **Dokumentation in VerBIS** wird als wichtiger Prozessbaustein angesehen. Damit der entscheidungsbegründende, individuelle Vermerk präzise, erläuternd und nachvollziehbar wird (Transparenz der Entscheidung), sind hier die entscheidenden **Schlüsselmerkmale** für die Auswahl, Aktivierung und Prognose beschrieben. Diese ergänzenden Erläuterungen sollen den Integrationsfachkräften (IFK) ermöglichen, die Situation des Kunden zum Zeitpunkt der Auswahl und parallel dazu seine Potentiale und möglichen Entwicklungswege im Rahmen des Integrationsgespräches diagnostisch zu erfassen. Selbstverständlich sollten bei komplexeren Fragestellungen die Fachdienste (Psychologischer und Ärztlicher Dienst) hinzugezogen werden.

- Phase 1 einschl. Ergebnis Profiling: Differenzierte Beschreibung der Situation des Kunden anhand der o. g. Hinweise und Merkmale aus den Problembereichen. Aus der Beschreibung kann die Bedeutung und Intensität der potentiellen Einschränkungen für die Integration abgeleitet werden. Dem sind Vorschläge für integrationsfördernde Maßnahmen hinzuzufügen.
- Phase 2: Durch die genaue Beschreibung des Status quo in Phase 1 einschl. der Ergebnisse des Profiling lässt sich möglicherweise bereits während, auf jeden Fall aber nach der Teilnahme an einer oder mehreren Maßnahme eine fundierte Entwicklung (in den Problembereichen) nachvollziehen.
 - Darstellung der erfolglosen Vermittlungsbemühungen (auch von Suchläufen) und deren Ursachen:
 - Beschreibung, welche Tätigkeiten für den Kunden in Betracht kommen, ob während Phase 2 ein Zugewinn an Kenntnissen erfolgte und welche Fortschritte insgesamt erzielt wurden,
 - Erläuterung, wie die Chancen der Integration auf dem regionalen allgemeinen Arbeitsmarkt in Anbetracht der Vermittlungshemmnisse zu bewerten sind.
- Phase 3: Hilfreich für Aussagen zur potentiellen Weiterentwicklung des Kunden im Sinne einer Prognose sind Überlegungen, die die Dauer des Problems, die Stärke, die unternommenen Lösungsversuche und ggfs. das Scheitern, das Vorhandensein eines unterstützenden Umfeldes,...betreffen.



Für die Dokumentationen sind die entsprechenden datenschutzrechtlichen Regelungen zu beachten.

2. Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

Der Beschäftigungszuschuss muss in das lokale Arbeitsmarktprogramm eingebunden werden. Voraussetzung für einen erfolgreichen Einsatz ist es, mögliche Beschäftigungsfelder und Arbeitgeber zu identifizieren (z.B. regionale Nischenarbeitsplätze)

2.1 Marketingstrategie

Grundlage einer erfolgreichen Marketingstrategie ist die geschäftspolitische Entscheidung, ob ein bewerberorientierter oder ein arbeitgeberorientierter Ansatz realisiert werden soll oder ob beide Strategien parallel verfolgt werden sollen: :

- bewerberorientiertes aktivierendes Vorgehen (ausgehend vom Personenkreis wird für das BEZ-Kundensegment – für alle Kunden oder näher bestimmte - spezielle Arbeitsstellen bzw. Beschäftigungsfelder akquiriert) oder
- arbeitgeberorientiertes aktivierendes Vorgehen (Arbeitgebern wird das Produkt BEZ mit entsprechender Vorteilsübersetzung angeboten)

2.1.1. Öffentlichkeitsarbeit/ Partner am Markt:

- Für diese besondere Personengruppe ist es unumgänglich, einen speziellen Markt, mit neuen Arbeitsstellen, die unter Umständen vorher weggefallen sind, zu erschließen.
- Netzwerkmanagement: Kooperationen mit den lokalen Akteuren des Arbeitsmarktes (Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Vertreter, Beiräte, Politische Gremien) und mit der Agentur eingehen.
- Multiplikatoren ansprechen und neue Kontakte aufbauen (Trägerkontakte als Referenzen nutzen)
- Verbands-, Kammersitzungen aufsuchen
- Die Partner am Markt über Umfang, Struktur und Besonderheiten der BEZ-Kunden aufklären
- Veröffentlichungen, Hinweise, Werbung, Vorstellen von good-practice, Arbeitgeber - Newsletter
- Verstärkte Außendienste: Persönliche Kontakte und individuelles Beratungsangebot auf Arbeitgeber-Interessen abstimmen
- Gezielte eigene Veranstaltungen für Verbände organisieren
- Flyer erstellen und verteilen
- Im Hintergrund Informations- und Beratungsservice für weitergehende Fragen in den ARGEn sicherstellen.

Es ist dringend zu empfehlen, dass Aktivitäten der Agenturen für Arbeit / Grundsicherungsstellen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu den Leistungen zur Beschäftigungsförderung (z.B. Inhalt und Zeitpunkt einer Information) **im Vorfeld mit allen zuständigen Grundsicherungsstellen in einem Agenturbezirk abgestimmt werden.**

2.1.3 Hinweise/ Argumente für die Zusammenarbeit mit den lokalen Partnern:

- Gemeinsame Verantwortung für das Gemeinwesen; die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit als Selbstverpflichtung der lokalen Akteure (insbesondere für Verbände)
- Diskussion über Einstellungshindernisse zulassen, auch über eine mögliche Wettbewerbsverzerrung (allerdings: jedes Unternehmen kann BEZ-Kunden einstellen, lediglich Minderleistungsausgleich).
- Vorteilsübersetzung für Arbeitgeber herausstellen
- Imagegewinn für Unternehmen aufzeigen: Soziales Engagement und wirtschaftlicher Vorteil sind keine Widersprüche
- Im Kontakt mit Arbeitgebern BEZ-Kunden anbieten. Den Mehrwert für die Mitarbeiter und die Unternehmenskunden aufzeigen: Mitarbeiter können Zusatzarbeiten, die nicht zum eigentlichen Aufgabengebiet der Fachkräfte gehören, an BEZ-Kollegen abgeben und Verbesserung der „Kundenversorgung“ durch zusätzliche Dienstleistungen erreichen.
- Argument für Kommune: Hilfebedürftigkeit wird gesenkt, was zur Kostensenkung führt
- Spezielle, notwendige Qualifizierung im Unternehmen wird finanziert
- Dauerförderung in Aussicht stellen

2.1.4. Hinweise zur internen Umsetzung an der Nahtstelle Arbeitgeberservice (AGS) und Integrationsfachkraft (IFK)

- Grundsätzlich wird eine enge Kooperation zwischen IFK und AGS bzgl. Stellenangebot –Akquise und –Besetzung als erfolgsrelevant eingestuft.
- Hilfreich erscheint die gemeinsame Erarbeitung einer Konzeption zur internen Zusammenarbeit mit diesen (beispielhaften) Fragestellungen:
 - Wie erfolgt die Poolbildung?
 - Wer hat Zugriff auf den Pool?
 - Wer entscheidet über die Förderfähigkeit des BEZ-Kunden?
 - Wer übernimmt die Akquise?
 - Wer verschickt und bearbeitet die Förderanträge?
 - Wie wird die Einhaltung der Auflagen z.B. AN-Beurteilung (Zwischenberichte des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis des BEZ-Kunden) sichergestellt?
 - Wie kann die Nachbetreuung sichergestellt werden?
- Hinweise zum gemeinsamen AGS: Bewerberorientierte Vermittlung für BEZ-Kunden ist hilfreich, Vereinbarung von gemeinsamen Zielen, welche Aufgaben von AG-orientierten Vermittlern und den IFK zu übernehmen sind. AGS-Mitarbeiter müssen zu den Besonderheiten der Klientel, den Anforderungen an die Arbeitsplätze und den rechtlichen Grundlagen geschult werden. Die gesetzliche Zielrichtung des BEZ muss intern und gegenüber den Arbeitgebern klar kommuniziert werden. Grundlage der erfolgreichen Marketing-Strategie ist ein stabiles Umsetzungskonzept. AGS-Mitarbeiter müssen über

die Kunden Bescheid wissen: Gemeinsame Außendienste, regelmäßige „Fallbesprechungen“.

- Hinweise zum getrennten AGS: die Akquise und Beratung erfolgt durch die ARGE, intern sind Schnittstellen zwischen AG-orientierten Vermittlern und IFK nach den gleichen Fragestellungen zu klären.
- Vorschläge aus der Praxis:
 - a) Einem stellenorientierten Vermittler können zunächst zwei BEZ-Kunden zur Betreuung im Sinne einer Kunden-Patenschaft überantwortet werden.
 - b) Einrichten einer BEZ-Projektgruppe bzw. eines BEZ-Sonder-Teams mit dem Ziel, die Anforderungen des §16a SGB II mit der Ausrichtung des AGS zu verbinden. Daraus entstand ein spezielles „BEZ-Sonder-Team“, die geeignete Arbeitsplätze für leistungsgeminderte Personen akquirieren.