

Jobcenter

Erfolgreiche Arbeit im Jobcenter-Beirat

– Fakten, Hintergründe, Handlungswissen –

Ein Handlungsleitfaden
für (nicht nur gewerkschaftliche) Mitglieder
im Jobcenter-Beirat

Erfolgreiche Arbeit im Jobcenter-Beirat

– Fakten, Hintergründe, Handlungswissen –

Ein Handlungsleitfaden
für (nicht nur gewerkschaftliche) Mitglieder
im Jobcenter-Beirat



VORWORT

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG WAHRNEHMEN.

Mit den Hartz-Reformen wurde das Instrument der Arbeitslosenhilfe abgeschafft. Arbeitslose erhalten seitdem nur das befristete Arbeitslosengeld I und anschließend die an die Sozialhilfe angelehnte Grundsicherung Hartz IV.

Dies war der weitgehendste Einschnitt in die soziale Sicherung seit Bestehen der Bundesrepublik. Die Leistungen sind niedrig, Vermögen müssen verbraucht werden, eine Wohnung und ein Auto werden nur in einem bestimmten Rahmen akzeptiert. Andererseits hat Hartz IV weitreichende Konsequenzen auf dem Arbeitsmarkt. Tarifliche Bezahlung oder die persönliche Qualifikation spielen oft bei der Vermittlung keine Rolle. Fast jede Beschäftigung ist zumutbar, auch Leiharbeit, auch Minijobs. Die Ausbreitung des Niedriglohnssektors und das Vordringen prekärer Arbeit sind die Folge.

Für viele Menschen ist dies eine große Belastung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben das klare Ziel, Hartz IV zu überwinden. Dafür gibt es zwei Ansätze:

1. durch Verbesserungen der sozialen Sicherungssysteme muss erreicht werden, dass weniger Menschen in Hartz IV abrutschen und
2. durch verbesserte Angebote der Jobcenter, insbesondere durch Weiterbildung und Förderung von Beschäftigung sowie durch nachhaltige Integration in existenzsichernde Arbeit müssen die Menschen aus dem Leistungsbezug herausgeholt werden.

Dabei können und sollen die Beiräte die Jobcenter beraten und mit ihrer Expertise zum regionalen Arbeitsmarkt die Arbeitsmarktpolitik vor Ort mitgestalten. Je besser die Arbeit in den Beiräten funktioniert, je fundierter der regionale Arbeitsmarkt analysiert wird und je intensiver die Vorbereitung der Beiratssitzungen erfolgt, umso professioneller wird der Beirat in seiner Beratungsfunktion durch das Jobcenter wahrgenommen.

Zwar haben die Beiräte keine direkten Eingriffsrechte, aber sie haben den Auftrag, staatliches Handeln zu überwachen. Die Beiräte vertreten in gewissem Maße die Zivilgesellschaft gegenüber staatlichem Handeln. Ihnen kommt insofern eine hohe Verantwortung zu.

Die Wirksamkeit der Arbeit der Beiräte hängt wesentlich davon ab, wie sie sich engagieren, untereinander abstimmen, Strategien entwickeln und sich darüber informieren, was am Arbeitsmarkt passiert.

Grundlegende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beiratsarbeit sind daher die enge Abstimmung der Mitglieder untereinander, die Netzwerkarbeit – insbesondere bei der Fokussierung auf wichtige Themen des regionalen Arbeitsmarktes – sowie klare Erwartungen an die Rolle des Jobcenters im Beirat.

Mit dem Leitfaden kommen wir dem vielfachen Wunsch nach, Arbeitsmaterial und Hilfen für die Arbeit in den Beiräten bereitzustellen. Er soll helfen, die Arbeit in den Beiräten weiter zu professionalisieren und zugleich die Zusammenarbeit in den Beiräten zu verbessern.

Insofern richtet er sich an alle gewerkschaftlichen Mitglieder der Beiräte der Jobcenter, aber auch an alle, die die gewerkschaftliche Zielsetzung einer auf „Gute Arbeit“ ausgerichteten Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik der Jobcenter zum Nutzen für die Betroffenen im Hartz-IV-System unterstützen.

IMPRESSUM

Herausgeber
DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
info@dgb.de
www.dgb.de
verantwortlich: Annelie Buntenbach

Autorin und Redaktion
Dr. Renate Kuhn

Layout
zang.design

Fotos
shutterstock.com / nitpicker_[M]jzang (Titel),
Jacob Lund (S. 13), rui vale sousa (S. 23), Andrei Korzhyts (S. 30)

Infografik
Klaus Niesen

Druck
BWH GmbH, Hannover

Stand: August 2019

	Seite
Teil 1 Gesetzliche Grundlagen	
1. Gesetzlicher Auftrag	8
2. Zusammensetzung der örtlichen Beiräte	10
3. Die Geschäftsordnung	11
4. Vorsitz im örtlichen Beirat	12
5. Sitzungen des Beirats	13
6. Beratungsergebnisse	14
7. Möglichkeiten des örtlichen Beirats	15
8. Themenspektrum	16
9. Der Sitzungskalender	17
Teil 2 Handlungsfelder für die örtlichen Beiräte im SGB II	
1. Das Eingliederungs- und Verwaltungsbudget	20
2. Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters	21
3. Arbeitsmarktanalyse vor Ort	23
4. Zielsteuerung im SGB II	24
Teil 3 Arbeitsmarktpolitische Instrumente und Maßnahmen	
1. Beratung	26
2. Stellenvermittlung	27
3. Leistungen und Instrumente des SGB II mit Ansätzen für die Beiratsarbeit	29

TEIL 1: GESETZLICHE GRUNDLAGEN

ROLLE, AUFGABEN UND KOMPETENZEN DER BEIRÄTE

1. GESETZLICHER AUFTRAG

Mit Aufnahme des §18d in das Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) wurde die Bildung von Beiräten in allen Jobcentern verbindlich vorgeschrieben.

Aufgabe der Beiräte ist es, die Jobcenter bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente und -maßnahmen zu beraten.

Die gesetzliche Regelung zielt darauf ab, dass über alle Beteiligten am örtlichen Arbeitsmarkt hinweg über Angemessenheit und Zweckmäßigkeit des Einsatzes von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und Maßnahmen diskutiert und dadurch zugleich Transparenz über die Gesamtheit der aktiven Arbeitsmarktleistungen hergestellt wird.

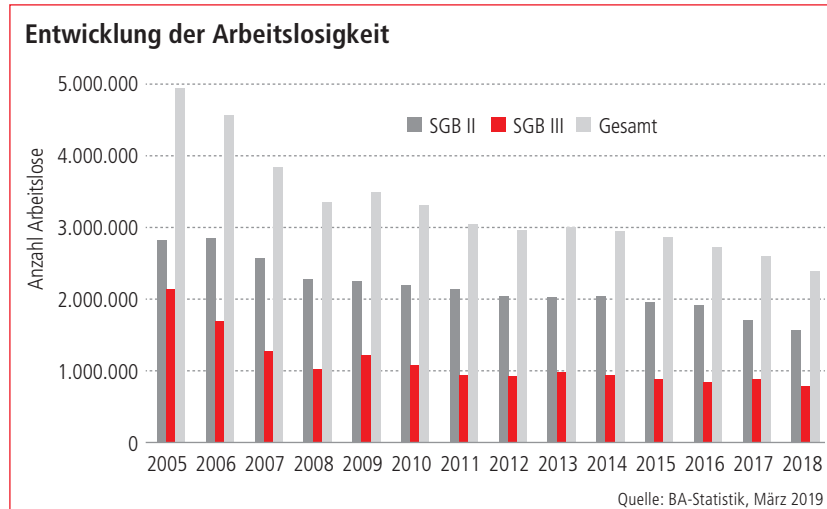
Die Jobcenter betreuen mehr als 2/3 aller Arbeitslosen. Von diesen 2/3 sind mehr als 50 Prozent langzeitarbeitslos. Hinzu kommen die Erwerbstätigen, die trotz geregelter Arbeit ihr Einkommen durch Leistungen aus dem SGB II aufstocken müssen sowie die nichterwerbstätigen Personen aus den Bedarfsgemeinschaften. Das zeigt die große Bedeutung der Beiräte.

Der hohe Anteil von Arbeitslosen mit besonderem Unterstützungsbedarf erfordert den ständigen Abgleich

- mit den Bedarfen am örtlichen Arbeitsmarkt,
- mit den Möglichkeiten und Wirkungen von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und Maßnahmen.

§ 18d SGB II Örtlicher Beirat

Bei jeder gemeinsamen Einrichtung nach § 44b wird ein Beirat gebildet. Der Beirat berät die Einrichtung bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente und -maßnahmen; Stellungnahmen des Beirats, insbesondere diejenigen der Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, hat die gemeinsame Einrichtung zu berücksichtigen. Die Trägerversammlung beruft die Mitglieder des Beirats auf Vorschlag der Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, insbesondere den Trägern der freien Wohlfahrtspflege, den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie den Kammern und berufsständischen Organisationen. Vertreterinnen und Vertreter von Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, die Eingliederungsleistungen nach diesem Buch anbieten, dürfen nicht Mitglied des Beirats sein. Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die zugelassenen kommunalen Träger mit der Maßgabe, dass die Berufung der Mitglieder des Beirats durch den zugelassenen kommunalen Träger erfolgt.



Das Jobcenter muss dem Beirat die notwendigen Informationen zur Verfügung stellen.

Daraus ergeben sich konkrete Aufgaben der örtlichen Beiräte

- Den lokalen und regionalen Arbeitsmarkt zu beobachten und zu analysieren,
- Empfehlungen an das Jobcenter zu geben,
- Stellungnahmen zu Vorhaben der Jobcenter zu erarbeiten und abzugeben,
- Projekt- oder Konzeptvorschläge zu initiieren und bei deren Durchführung zu unterstützen,
- das Jobcenter bei der lokalen bzw. regionalen Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

Unterschiede zu den Verwaltungsausschüssen bei den Agenturen für Arbeit

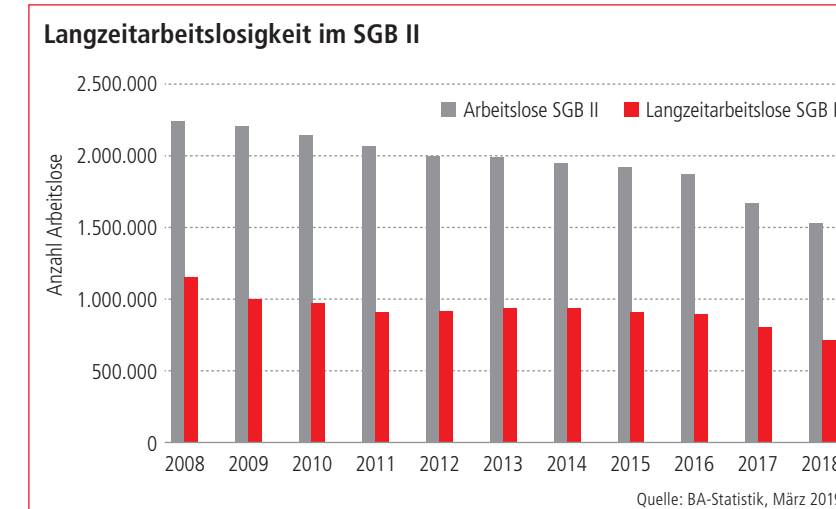
- Entscheidungsbefugnisse oder eine Kontrollfunktion – wie bei der Selbstverwaltung der Arbeitsagenturen – haben die Beiräte nicht. Sie geben Rat und Empfehlung.
- Sie haben nicht die Möglichkeit, Auskünfte zu erzwingen oder ein Veto einzulegen.

Das Jobcenter muss die Empfehlungen des Beirates nicht umsetzen

Position des Jobcenters

- Es muss Stellungnahmen des Beirates zur Kenntnis nehmen und soll diese bei der weiteren Entscheidung berücksichtigen.
- Stellungnahmen von Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen besonders berücksichtigt werden, insbesondere im Zusammenhang mit öffentlich geförderter Beschäftigung
- „Berücksichtigen“ bedeutet aber nur, dass sich das Jobcenter mit den Stellungnahmen auseinandersetzen muss. Es ist nicht verpflichtet, den Empfehlungen des Beirates zu folgen und diese umzusetzen.
- Beim neuen Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II, siehe Seiten 30, 32 und 33) haben die Sozialpartner erstmals erweiterte Mitspracherechte: Das Jobcenter muss begründen, warum es Empfehlungen der Sozialpartner nicht berücksichtigen will.

Die fehlende gesetzliche Klarstellung zur Aufgabenerledigung der örtlichen Beiräte lässt Handlungsmöglichkeiten offen, die in der Geschäftsordnung verankert werden können. So soll den örtlichen Gegebenheiten Rechnung getragen werden. Allerdings besteht dadurch auch Unsicherheit, wie und bei welchen Themen die Mitglieder des örtlichen Beirats ihre Fachkompetenz einbringen können und sollen.



2. ZUSAMMENSETZUNG DER ÖRTLICHEN BEIRÄTE

Die Beiratsmitglieder werden insbesondere durch

- Träger der freien Wohlfahrtspflege,
- Vertretungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen,
- politische Parteien, Kommunen und Landkreise,
- Wohlfahrtsverbände,
- sowie durch Kammern und berufsständische Organisationen vorgeschlagen.

Darüber hinaus können Vertreterinnen und Vertreter besonderer Zielgruppen am Arbeitsmarkt wie Gleichstellungsbeauftragte, Migrationsbeauftragte, Arbeitsloseninitiativen und Mitarbeitende der Sozial- und Jugendämter am örtlichen Beirat beteiligt werden.

- Vertreterinnen und Vertreter von Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, die selbst Eingliederungsleistungen nach dem SGB II anbieten, dürfen nicht Mitglied des Beirats sein, um Interessenkonflikte möglichst auszuschließen. Unabhängig davon können sie jederzeit als Sachverständige in die Beiratsarbeit eingebunden werden.

Verbindliche Vorgaben für die Zusammensetzung der Beiräte gibt es nicht. Somit kann die Zahl der Beiratsmitglieder deutlich variieren.

Die formale Berufung der Beiratsmitglieder erfolgt durch die Trägerversammlung, bzw. bei Jobcentern in kommunaler Trägerschaft durch den kommunalen Träger der Grundsicherung.

Die im örtlichen Beirat vertretenen Organisationen sind zumeist in der Geschäftsordnung des Beirats festgelegt.

Gesetzlich ausgeschlossen!

HINWEIS

→ Um die Aufgaben im Beirat wahrnehmen zu können, sollten die Mitglieder über ein Mindestmaß an Praxisnähe und mindestens über Grundkenntnisse im Bereich SGB II verfügen.

→ Ebenso wichtig sind gute arbeitsmarktbezogene Kenntnisse der jeweiligen Region, weshalb die Schnittstelle zum jeweiligen Verwaltungsausschuss der regionalen Agentur für Arbeit besonders im Blick sein sollte. Optimal ist die Vertretung in beiden Gremien in Personalunion.

→ Hilfreich ist, wenn es in der Geschäftsordnung eine Regelung gibt, dass turnusmäßig über die Besetzung des Beirats neu entschieden werden muss. Dann können „Fehlbesetzungen“ korrigiert werden.

→ Damit der Beirat seine unabhängige Beratungsfunktion erfüllen kann, sollte das Jobcenter im Beirat nicht stimmberechtigt sein.

In den örtlichen Beiräten treffen sozial- und arbeitsmarktpolitische Akteurinnen und Akteure aufeinander und beraten das Jobcenter gemeinsam aus unterschiedlichen Perspektiven.

3. DIE GESCHÄFTSORDNUNG

Gerade weil durch das Gesetz keine konkreten Regelungen zu Rahmenbedingungen und zur inhaltlichen Arbeit des Beirats vorgenommen werden, ist die Aufstellung von entsprechenden Richtlinien in einer Geschäftsordnung notwendig und wurde entsprechend gesetzlich verankert.

HINWEIS

→ Im Internet findet sich sowohl eine *Mustergeschäftsordnung* https://harald-thome.de/fa/harald-thome/files/Arbeitshilfe_MusterGO.pdf, als auch die *Geschäftsordnung einiger Jobcenter*.

Die Geschäftsordnung sollte als Arbeitsgrundlage des Beirats mindestens enthalten:

- Wahl, Amtszeit und Aufgaben der/des Vorsitzenden
- Zusammensetzung, Häufigkeit und Terminierung sowie Einberufung und Ablauf von Sitzungen, Stimm- und Wahlrecht, Protokollführung, die Nichtöffentlichkeit der Sitzungen sowie Rechte und Pflichten der Beiratsmitglieder
- Abstimmungsregeln und Beschlussfähigkeit
- Funktionen besonderer Personen (z.B. Vorsitzende/r, Protokollführende)
- Regularien bezüglich der Mitgliedschaft im Beirat
Sinnvoll ist die konkrete Angabe der Organisationen und der Anzahl der Personen. Auch die Vorgehensweise für den Fall, dass Anbieter*innen von Eingliederungsleistungen im Beirat Mitglied sind und ein Interessenkonflikt befürchtet wird, sollte enthalten sein.
- Regularien zur Beteiligung von Externen (z.B. Sachverständige, Experten)
- Konkretisierung des Aufgabenspektrums des Beirats und
- Regelungen zur Verbindlichkeit gefasster Beschlüsse sowie zur Übergabe dieser an die Trägerversammlung bzw. bei Jobcentern in kommunaler Trägerschaft an den kommunalen Träger der Grundsicherung
- Regelungen zur Teilnahme und zu Aufgaben der Geschäftsführung des Jobcenters an den Sitzungen des Beirates.

HINWEIS

→ Gerade bei der Erarbeitung bzw. Anpassung der Geschäftsordnung ist die aktive Beteiligung im Interesse einer umfassenden, gut überlegten und akzeptablen Regelung zu Mindeststandards der Beiratsarbeit wichtig.

→ Regelungen zur Vertraulichkeit der Beratungen im Beirat, die die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit einschränken können, sollten vermieden werden.

4. VORSITZ IM ÖRTLICHEN BEIRAT

Der Beirat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende und einen Stellvertreter bzw. eine Stellvertreterin (z.B. alternierend Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter) oder ein anderes Mitglied aus dem Kreis der beteiligten Organisationen. Damit wird die größtmögliche Legitimation des Vorsitizes erreicht.

**Größtmögliche
Legitimation**

Möglichkeiten sind auch:

- Analog zum Verwaltungsausschuss der Agenturen für Arbeit wird der Vorsitz alternierend aus Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewählt, die abwechselnd den Vorsitz und die Stellvertretung übernehmen.
- In der Geschäftsordnung werden konkrete Personen (z.B. Zugehörigkeit zu den Trägern des Jobcenters, also Kommune oder Arbeitsagentur) für den Vorsitz benannt.
- Der oder die GeschäftsführerIn des Jobcenters übernimmt den Vorsitz, dabei besteht allerdings ein Interessenkonflikt, wonach sich das Jobcenter quasi selbst berät! Deshalb ist dringend von dieser Variante abzuraten.

HINWEIS

→ Für die beiden zuletzt benannten möglichen Modelle empfiehlt sich die zusätzliche Wahl eines Sprechers/Koordinators aus der Mitte der Beiratsmitglieder, welcher die Koordination von Vorabstimmungen übernimmt (analog zu den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit), damit der Beirat seine Beratungsfunktion unabhängig von den Trägern des Jobcenters bzw. unabhängig vom Geschäftsführer des Jobcenters wahrnehmen kann.

Wie der bzw. die Vorsitzende gewählt wird, die Dauer der Amtszeit und Regelungen zu den konkreten Aufgaben werden in der Geschäftsordnung geregelt.

Aufgaben, die der bzw. die Vorsitzende (ggf. mit Unterstützung des JC) übernimmt, sind:

- Vorbereitung der Beiratssitzungen (Einladung, Erstellung der Tagesordnung in Abstimmung mit der Geschäftsführung des Jobcenters)
- Moderation der Sitzung
- Leitung von Abstimmungsverfahren
- Versand der Protokolle

5. SITZUNGEN DES BEIRATS

- Es sollte eine Mindestzahl von Sitzungen festgelegt und durchgeführt werden. Bewährt haben sich mindestens 4 Sitzungen pro Jahr.
- Die Mindestanzahl sollte an den Rahmenbedingungen der Jahresplanung der Jobcenter und an thematischen Schwerpunkten ausgerichtet sein.
- Die Sitzungen sollten Einblicke in den örtlichen Arbeitsmarkt ermöglichen.
- Gerade die Jahresplanung der Jobcenter bietet eine gute Möglichkeit der eigenen Vorbereitung auf die Sitzungen, strukturiert zugleich thematische Fragen. Deshalb sollte der Sitzungskalender zugleich eine Grundlage für die Jahresplanung der anstehenden Themen bilden, wobei für zusätzliche aktuelle Themen immer ein Tagesordnungspunkt zur Verfügung stehen sollte.
- Der Sitzungskalender (Punkt 9/Seite 17) zeigt, welche Themen wann auf der Tagesordnung der örtlichen Beiräte stehen sollten und welche Fragen bzw. Beratungsgegenstände sich anbieten.

HINWEIS

→ Um das Jobcenter zu beraten und die Mitarbeit im Beirat aktiv zu gestalten, sind Informationen notwendig. Um die richtigen Informationen zum richtigen Zeitpunkt abzufordern, ist eine gut strukturierte Jahresplanung die beste Voraussetzung.

→ Welches Themenspektrum in den Sitzungen behandelt wird, hängt wesentlich von der Arbeitsmarktexpertise und vom Engagement der Beiratsmitglieder ab.

→ Der Beirat kann seine Aufgaben bestmöglich erfüllen, wenn die Beiratsmitglieder die Tagesordnung aktiv mitgestalten.

6. BERATUNGSERGEBNISSE

Der örtliche Beirat ist ein Beratungsgremium. Ihm stehen keine gesetzlich festgelegten Mitwirkungsrechte zu. Durch die Expertise seiner Mitglieder soll das Jobcenter beraten werden. Das Jobcenter ist nicht verpflichtet, die Empfehlungen des Beirats umzusetzen.

Wenn der Beirat Einfluss nehmen will, müssen Beratungsergebnisse dokumentiert und deren Umsetzung überprüft werden. Die Dokumentation schützt auch vor der „Beteiligungsfalle“. Das bedeutet, das Jobcenter beruft sich auf die Beteiligung des Beirates, ohne dabei auf dessen Empfehlungen zu reagieren, selbst wenn dieser einer Maßnahme widerspricht.

Daher sollte die Beiratssitzung in einem **erweiterten Ergebnisprotokoll** festgehalten werden.

Inhalte des Protokolls sollten sein:

- Beratungsgegenstand
- Ergebnisse und Beschlüsse
- Wesentliche (auch abweichende) Meinungen, damit das Jobcenter die unterschiedlichen Positionen und Interessen in die Entscheidung einbeziehen kann
- Stellungnahmen der Beiratsmitglieder
- Wie konkret mit den Beschlüssen des Beirates verfahren werden soll.

Im Interesse des Beratungsauftrages sollte das Protokoll jeweils über die Geschäftsführung des Jobcenters an die Trägerversammlung bzw. bei alleiniger kommunaler Trägerschaft an die zuständige Kommune übermittelt werden. Parallel ist es sinnvoll, das Protokoll auch an die Selbstverwaltung der örtlichen Agentur für Arbeit zu übermitteln.

Das Ziel sollte eine klare **schriftliche und möglichst durch alle Beiratsmitglieder gemeinsam getragene Empfehlung an das Jobcenter sein.**

In jeder Beiratssitzung sollte das Jobcenter aufgefordert werden, über die Berücksichtigung der im Protokoll festgehaltenen Beschlüsse zu berichten.

7. MÖGLICHKEITEN DES ÖRTLICHEN BEIRATES

a) Schnittstellen zur Trägerversammlung sowie zu den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit helfen dabei, Themen aufeinander abzustimmen, da sich alle Beteiligten zwar in unterschiedlichen Rechtskreisen, aber auf dem gleichen Arbeitsmarkt bewegen. Das führt zu thematischen Überschneidungen und Anknüpfungspunkten z.B. bei Themen wie

- Sicherung des Fachkräftebedarfs
- notwendigen Entscheidungen im Rahmen struktureller Veränderungen (neue Ansiedlungen, sozialpolitische Herausforderungen etc.)
- Ausbildungsinitiativen
- mögliche andere Kooperationen

Der örtliche Beirat und die Trägerversammlung bzw. der zugelassene kommunale Träger sollten über eine gemeinsame Schnittstelle verfügen, um den vollständigen Informationsfluss zwischen beiden Gremien zu sichern.

b) Ein wichtiges Instrument des Beirates ist die Öffentlichkeitsarbeit. Sie dient entweder dazu, in Form der Kooperation Transparenz zur Arbeit des Jobcenters herzustellen, oder – im Falle des Widerspruchs – Druck aufzubauen.

Beispiele für die kooperative Öffentlichkeitsarbeit:

- Gemeinsames Vorgehen gegen eine unzureichende Finanzierung des Eingliederungs- und Verwaltungskostenbudgets
- Besondere Aktionstage (z.B. zum Ausbildungsmarkt)

Beispiele für Öffentlichkeitsarbeit bei Widerspruch

- Stellenbesetzungen erfolgen überwiegend in prekäre Beschäftigung ohne Rücksicht auf die Bedarfe des regionalen Arbeitsmarktes
- Beirat empfiehlt stärkere Unterstützung von Aufstocker*innen bei Feststellung sittenwidriger Bezahlung, indem das Jobcenter in Vertretung der Leistungsberechtigten den zustehenden Lohn einfordern soll; das Jobcenter lehnt dies aber ab.

c) Gerade für thematische Sitzungen oder Schwerpunkte empfiehlt es sich, **externe Expertinnen oder Experten** in die Sitzung einzuladen.

d) Hilfreich für den Beirat ist auch die **Kontaktaufnahme zum Personalrat des Jobcenters**. Dadurch können z.B. Probleme der Personalausstattung und Qualifizierung der Mitarbeiter hinterfragt und an die Trägerversammlung transportiert werden.

Der **Austausch mit Beiratsmitgliedern aus anderen Jobcenterbezirken** ermöglicht, gegenseitig gute Erfahrungen als best practice zu nutzen. Gerade bei der Abstimmung im Rahmen überregionaler Strukturen oder im Rahmen großer Wirtschaftsräume ist diese Schnittstelle außerordentlich wichtig.

HINWEIS

→ Die entsendenden Organisationen sind gefordert, regelmäßig Veranstaltungen anzubieten, die den persönlichen Austausch überregional fördern sollen.

8. THEMENSPEKTRUM

Hinter dem Auftrag, die Jobcenter bei der Auswahl und Gestaltung von Eingliederungs-instrumenten und -maßnahmen zu beraten, verbirgt sich ein großes Themenspektrum.

Dazu gehören zum Beispiel

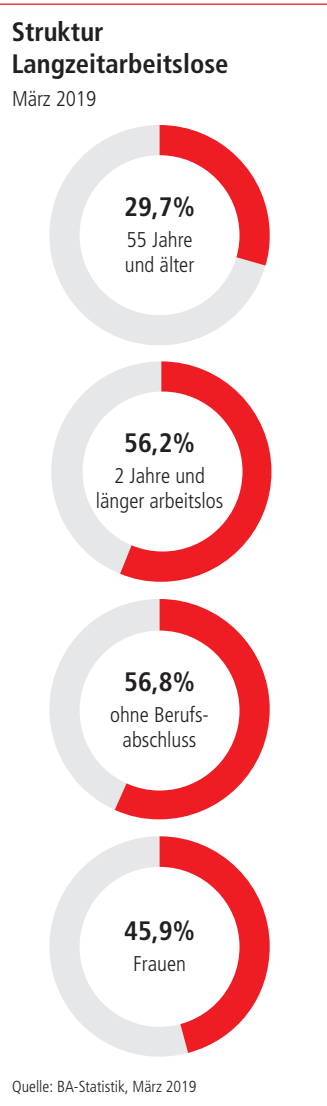
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit
- Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung
- Leistungen der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung
- Leistungen aus dem Vermittlungsbudget

Aber auch Themen, die über den unmittelbaren gesetzlichen Auftrag hinausgehen, können Gegenstand der Beratung sein. Zum Beispiel

- die aktuelle Situation besonderer Zielgruppen (Rehabilitanden, Schwerbehinderte, Migranten, Alleinerziehende, Ältere, Junge Menschen)
- die wirtschaftliche Lage vor Ort (Wirtschaftsförderung, Struktur der Bedarfsgemein-schaften, Themen der Stadtentwicklung, Quartiergestaltung...)
- die Arbeitsweise des Jobcenters (Wartezeiten, Kundenfreundlichkeit, Antragsbearbei-tungszeiten, Widerspruchsverfahren, Personal- und Haushaltssituationen des Jobcenters)
- Kosten der Unterkunft

Da die Themenauswahl der Beiratssitzungen überwiegend im Ermessen der Beiratsmitglieder und Jobcenter vor Ort liegt, haben die Beiratsmitglieder hier eine hohe Gestaltungsmöglichkeit. Auf keinen Fall sollte die Auswahl der Themen allein den Geschäftsführungen der Jobcenter überlassen bleiben. Anhaltspunkte dafür bietet der Sitzungskalender.

Ziel muss sein, alle vor Ort relevanten Fragen aus dem Bereich des SGB-II-Systems thematisch, nach zeitlicher Relevanz und strategisch geschickt aufzugreifen. Dabei sollen „Eingliederungsleistungen“ als Beratungsgegenstand nicht nur auf arbeitsmarktpolitische und gesetzlich geregelte Instrumente beschränkt sein.



9. DER SITZUNGSKALENDER

- Um das Jobcenter bei der Auswahl und Gestaltung von Eingliederungsinstrumenten und -maßnahmen fundiert zu beraten, empfiehlt es sich, pro Jahr mindestens vier Sitzungen abzuhalten (siehe Übersicht).
- Die Erstellung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms (AMIP) sowie die Beteiligung an der Zielsteuerung sollte der örtliche Beirat prozessbegleitend in jeder Sitzung behandeln.
- Weiterhin sollte regelmäßig ein Quartalsbericht über die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf Basis eines gemeinsam entwickelten Berichtssystems erfolgen.
- Daneben gibt es weitere Handlungsfelder, die sich flexibel in den Sitzungskalender integrieren lassen.
- Um zu verhindern, dass die Sitzungen reine Berichterstattung der Jobcenter sind, empfiehlt sich eine aktive Vorbereitung auf die inhaltlich aktuellen Themen durch die Beiratsmitglieder (jeweils beispielhaft aufgeführt).

1. Quartal (Januar - März)		
Themen	Inhalte / Fragen	
Quartalsbericht mit Vorjahresbilanz	• Welche Maßnahmen waren erfolgreich? Welche nicht? • Zielerreichung – Gründe für Erfolge / Misserfolge • Konnten die Ziele aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm erreicht werden?	Die Sitzung sollte gegen Ende des Quartals stattfinden, da die Zahlen zum Vorjahr erst dann vorliegen
Bewertung der Beiratsarbeit im Vorjahr	• Wurden die Empfehlungen des Beirats berücksichtigt? • Soll die Beteiligung des Beirats durch das Jobcenter verbessert werden? Wie?	
Jahresvorschau	• Vereinbarte Zielwerte im Rahmen der Zielsteuerung und dabei ggf. aufgetretene Konflikte • Wie sollen die Ziele erreicht werden? • Schwerpunkte der Geschäftspolitik der Jobcenter • Welche Schwerpunkte sieht der Beirat? • Bericht über die zur Verfügung stehenden Mittel aus der Eingliederungsmittelverordnung (Veröffentlicht im Dezember des Vorjahres)	
Inhaltlich aktuelle Themen des Geschäftsjahres (regelmäßige Schwerpunkte) → Initiativmöglichkeiten des Beirats	• Jahresübergang und Start des neuen Geschäftsjahres • Konkrete Planung der Öffentlichkeitsarbeit im laufenden Kalenderjahr, speziell für aktuelles und folgendes Quartal • Vorbereitung und Nutzung des saisonalen Aufschwungs (Frühjahrsbelebung am Arbeitsmarkt) • Schnittstellen zu anderen Akteuren, insbesondere zu Agenturen für Arbeit / Berufsberatung • Aktueller Stand der Ausbildungsvermittlung und Prüfung der zur Verfügung stehenden Angebote zum erfolgreichen Übergang Schule-Beruf -> ggf. Nachsteuerung • Entwicklungsstand der Jugendberufsagenturen / regionalen Arbeitsbündnisse • Planung von besonderen Aktivitäten (Arbeits- und Ausbildungsbörsen ...)	
Vorbereitung der nächsten Sitzung	• Beiträge zur Arbeitsmarktanalyse (ggf. auch Teilaspekte des örtlichen Arbeitsmarktes) • Zeitpläne für Arbeitsmarktanalyse	

2. QUARTAL (April - Juni)	
Themen	Inhalte / Fragen
Quartalsbericht	• Auswertung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen • Stand und Bewertung der Zielerreichung • Abgleich mit Vorhaben aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm
Arbeitsmarkt-analyse (aus Sicht der Beiratsmitglieder und deren Organisationen)	• Einschätzungen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung für das laufende und das Folgejahr (Entwicklung der Arbeitsplätze, Potenziale und Risiken in der Region) • Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten der eigenen Organisation • Benötigte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen
Inhaltlich aktuelle Themen des Geschäftsjahres (regelmäßige Schwerpunkte) → Initiativmöglichkeiten des Beirats	• Saisonale Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und Möglichkeiten, diese für SGB-II-Leistungsempfänger gezielt zu nutzen • Auswertung bzw. Vorbereitung von Sonderaktionen • Stand der Ausbildungsvermittlung und Unterstützungsmöglichkeiten auf dem Ausbildungsmarkt • Vorbereitung der Vermittlung und Unterstützung von Ausbildungsabsolventen, die nicht übernommen werden • Auslastung (eingekaufter) Maßnahmen • Möglichkeiten zur Verbesserung von Schnittstellen, insbesondere zur Agentur für Arbeit z.B. zum Arbeitgeberservice, zur Berufsberatung, zur Reha-Beratung ... • Aktuelles zur Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsmarktakteuren • Analyse der Entwicklung von Zielgruppen

3. QUARTAL (Juli - September)	
Themen	Inhalte / Fragen
Quartalsbericht / Halbjahresbericht zur Zielerreichung	• Stand und notwendiger Anpassungsbedarf • Stand der Verwendung der Eingliederungs- und Verwaltungsmittel, einschließlich der Schätzwerte zur vorläufigen Mittelauslastung und Bewertung durch den Beirat
Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm	• Vorlage und Präsentation der Planungsentwürfe für das Folgejahr durch das Jobcenter • Prüfung zur Berücksichtigung von Vorschlägen aus dem Beirat • Diskussion der Pläne und notwendiger Anpassungen • Weitere Impulse aus dem Beirat? • Diskussion von Unterstützungsmöglichkeiten durch den Beirat für die erfolgreiche Umsetzung
Inhaltlich aktuelle Themen des Geschäftsjahres (regelmäßige Schwerpunkte) → Initiativmöglichkeiten des Beirats	• Stand der Ausbildungsvermittlung und Vorbereitung der Nachvermittlung (Zahl der unversorgten Bewerber, besondere Problemfälle, Maßnahmeangebote, Arbeitgebersprachen, Aktionen) • Saisonale Entwicklungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt • Übernahme-situation der Ausbildungsabsolventen • Zwischenstand von speziellen Programmen (z.B. Erfolge und Erkenntnisse aus der Umsetzung des Teilhabe-chancengesetzes) • Rückmeldungen aus der Trägerlandschaft • Auswirkungen gesetzlicher Regelungen auf die Arbeit der Jobcenter • Öffentlichkeitsarbeit
Zielsteuerung	Das Jobcenter erstellt zur Vorbereitung der Sitzung im 4. Quartal das lokale Planungsdokument. Es soll zusammen mit dem Vorstandsbrief und dem finalen Entwurf des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms an alle Mitglieder des Beirats mindestens 2 Wochen vor dem Sitzungstermin versendet werden.

4. QUARTAL (Oktober - Dezember)	
Themen	Inhalte / Fragen
Quartalsbericht	Möglichst mit Schätzung bis Jahresende
Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm	1. Vorlage vor finaler Abstimmung durch die Träger-versammlung (soll vor der Sitzung allen Beiratsmitgliedern vorliegen) • Wurden die vom Beirat eingebrachten Hinweise und Empfehlungen berücksichtigt? • Warum gibt es welche Abweichungen? • Vorbereitung und Übermittlung einer Stellungnahme des Beirats zum Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm an die Träger-versammlung 2. Vorlage nach finaler Abstimmung durch die Träger-versammlung • Welche Anpassungen erfolgten durch die Träger-versammlung? • Stellungnahme des Beirats (speziell bei vorgenommenen Änderungen) • Thematisierung des Prozessverlaufs der Erstellung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms Die Sitzung sollte zum Ende des Quartals stattfinden: nach dem Erscheinen des Vorstandsbriefes, aber vor Abschluss der ersten Planungsphase des Zielsteuerungsprozesses (siehe Teil 2, Punkt 4/Seite 24.)
Aktualisierung der gemeinsamen Arbeitsmarkt-analyse (aus dem 2. Quartal)	• Aktualisierung und Anpassung der Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt im Folgejahr • Konkretisierung und Aktualisierung möglicher Handlungsbedarfe
Inhaltlich aktuelle Themen des Geschäftsjahres (regelmäßige Schwerpunkte) → Initiativmöglichkeiten des Beirats	• Vorbereitung Jahresabschluss (Ziele und Haushalt) • Saisonale und aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt • Stand der Nachvermittlung im Rahmen der Ausbildungsvermittlung und Entwicklung der unversorgten Bewerber • Auslastungsstand eingekaufter Maßnahmen • Vorbereitung Einkauf von Folgemaßnahmen • Stand der Bearbeitung von Schnittstellen zu anderen Akteuren auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt • Rückmeldungen aus der Trägerlandschaft • Öffentlichkeitsarbeit
Zielsteuerung (Prozessbeschreibung siehe Teil 2, Punkt 4/Seite 24)	• Beratung der Geschäftsführung des Jobcenters bei der Vorbereitung der jährlichen Zielplanung (auf Basis des abgestimmten Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms) -> Ziele des Jobcenters für das Folgejahr • Formulieren von Hinweisen für die Erstellung des lokalen Planungsdokuments • Geplante Maßnahmen des Jobcenters und deren Bewertung durch den Beirat

TEIL 2: HANDLUNGSFELDER FÜR DIE ÖRTLICHEN BEIRÄTE IM SGB II

1. DAS EINGLIEDERUNGS- UND VERWALTUNGSBUDGET

Die Jobcenter verfügen jährlich über zwei getrennte Budgets.

Eingliederungsbudget: dient der Finanzierung von Eingliederungsleistungen, wie z.B.

- zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
- zur Berufsausbildung,
- zur beruflichen Weiterbildung,
- zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
- zur Einrichtung Beschäftigung schaffender Maßnahmen.

Verwaltungsbudget: dient der Finanzierung der Verwaltungskosten der Jobcenter, wie z.B.

- Personal(neben)kosten
- Kosten für Mitarbeiterqualifizierung
- Kosten der Liegenschaften
- Arbeitsmittel etc.

Beide Budgets sind gegenseitig deckungsfähig, d.h. Mittel können zwischen den Titeln umgeschichtet werden. Das erfolgte bisher nur zugunsten der Verwaltungskosten.

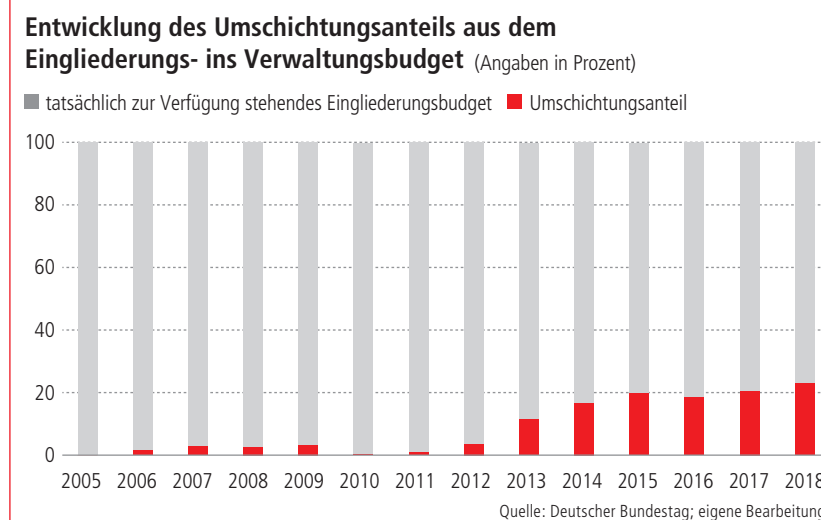
Gründe für Umschichtungen können sein:

- Steigende Personalkosten
- Steigende Mieten für Liegenschaften
- Erhöhte Sachkosten
- Das Jobcenter kann auch Dienstleistungen selbst erbringen, statt diese auszuschreiben, (z.B. Coaching, Nachhaltung von Integrationen –INA!¹⁾). Das kann – in dem Fall – oft zu gut begründeten Umschichtungen führen.

Beteiligung des örtlichen Beirats

- Das Jobcenter kann die Gesamthöhe des Haushalts nicht beeinflussen. Der Beirat kann die Umschichtung kritisch hinterfragen. Er kann das Thema aber nur durch Öffentlichkeitsarbeit aufgreifen und die Politik über die verschiedenen Organisationen auf Fehlentwicklungen aufmerksam machen.
- Unmittelbarer Einfluss ist nur auf die Verwendung der Eingliederungsmittel möglich. Hilfestellung bei der Bewertung der Verwendung der Mittel bietet die Eingliederungsbilanz.
- Die geplante Verwendung der Eingliederungsmittel ist im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm der Jobcenter festgelegt. Diese geplanten Mittel sollten ausgeschöpft werden.

Details siehe
**Verwaltungskosten-
feststellungsverordnung**
[https://www.buzer.de/
gesetz/9851/index.htm](https://www.buzer.de/gesetz/9851/index.htm)



2. DAS ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM DES JOBCENTERS

- Das jährlich durch das Jobcenter zu erstellende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMIP) ist das arbeitsmarktpolitische Strategiepapier des Jobcenters und legt die strategische Ausrichtung, die Ziele und Handlungsfelder des Jobcenters fest.
- Die Ziele werden zwischen dem Jobcenter und den Trägern der Grundsicherung ausgehandelt und vereinbart. Sie werden – über bundesweit geltende Ziele hinaus – Bestandteil der lokalen Zielvereinbarungen, die jährlich zwischen der Geschäftsführung des Jobcenters mit der Trägerversammlung bzw. bei zugelassenen kommunalen Trägern mit dem kommunalen Träger der Grundsicherung abgeschlossen werden.
- Darüber hinaus dient das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm als Grundlage für die Planung, den Ressourceneinsatz und das operative Programm des Jobcenters.

Im operativen Programm werden Ziele und Umsetzungsstrategien aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm mit konkreten Maßnahmen bzw. Handlungsansätzen detailliert und mit einer wirkungsorientierten Ressourceneinsatzplanung hinterlegt.

Gliederung und Inhalt des AMIP

TEIL 1: Darstellung der Schwerpunkte der lokalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der Träger der Grundsicherung

- Was soll lokal erreicht werden? (lokale Vision)
- Mit wem soll das AMIP umgesetzt werden? (Rolle der Träger, lokale Netzwerkpartner)

TEIL 2: Beschreibung der Struktur der Leistungsberechtigten des Jobcenters sowie der wirtschaftlichen und sozialen Lage sowie Perspektiven der Region

- Darstellung der Struktur der Leistungsberechtigten (Bedarfsgemeinschaften, besondere Zielgruppen)
- wirtschaftliche Eckdaten der Region (Arbeitslosenquote, Sozialraum, Wirtschaftsbranchen)

Beteiligung des örtlichen Beirats

- eigene Daten, Analysen und Beschreibung von Problemfeldern einbringen
- frühzeitig Transparenz eigener Vorhaben herstellen, um sie in den Planungen des Jobcenters zu berücksichtigen (z.B. Fachkräftebedarf, notwendige Aus- und Fortbildungsmaßnahmen)

TEIL 3: Darstellung von daraus abgeleiteten Handlungsfeldern, Zielen und wesentlichen Aktivitäten bzw. Maßnahmen des Jobcenters

- Darstellung Handlungsfelder und Kontext sowie Umsetzungsstrategie und Zielsetzung
- Beispielhafte Vorstellung geplanter Maßnahmen

Beteiligung des örtlichen Beirats

- Beratung zur Auswahl und Schwerpunktsetzung der Handlungsfelder, Ziele und Wirkungserwartungen

TEIL 4: Schwerpunkte beim Angebot von Eingliederungsleistungen

- Vorstellung der einzusetzenden Förderinstrumente (geplante Eintritte, verfolgte Ziele)
- Darstellung flankierender Leistungen anderer Anbieter (kommunale Eingliederungsleistungen, Integrationskurse – jeweils Bedarf und Angebot)

Beteiligung des örtlichen Beirats

- Für kommendes Jahr geplante Maßnahmen auf benötigte Platzzahlen und Zielsetzungen, erwartete Erfolgsquote prüfen, diskutieren und anpassen
- Im laufenden Geschäftsjahr regelmäßige Berichterstattung durch das Jobcenter vereinbaren, um festgestellte Fehlentwicklungen frühzeitig korrigieren zu können.

Siehe dazu: **Leitfaden der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm**

<https://docplayer.org/9972935-Arbeitsmarkt-und-integrationsprogramm-leitfaden-bundesagentur-fuer-arbeit.html>

1) siehe dazu Teil 3 Pkt. 2

**Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm –
Musterfahrplan für örtliche Beiräte**

Der Beirat sollte sich frühzeitig über den Entwurf des Strategiepapiers (AMIP) informieren lassen.

Um Änderungswünsche einbringen zu können, sollte sich der Beirat bereits zum finalen Entwurf des AMIP **vor Abstimmung der Trägerversammlung** informieren lassen.

Daraus ergibt sich folgender **PLANUNGSKALENDER**:

1. QUARTAL	
Ziel	Aktivitäten des Beirats
Resümee und Planung	● Bewertung der Arbeit des letzten Jahres hinsichtlich – Zielerreichung – Ausschöpfung der Mittel
	● Reflektion der eigenen Beratungsarbeit des Beirats
	● Festlegung des Zeitplans für das laufende Jahr -> Sitzungskalender
2. QUARTAL	
Ziel	Aktivitäten des Beirats
Arbeitsmarkt- und Potenzialanalyse	● Arbeitsmarktanalyse – eigene Daten und Studien einbringen – Analyse der Bedarfsgemeinschaften (Struktur) – Zielgruppen identifizieren – Angebot vor Ort feststellen
	● Handlungsfelder identifizieren – Prognose für das kommende Jahr erstellen (besondere Problemlagen, erwartete Entwicklungen, Chancen und Risiken) – Möglichkeiten neuer gesetzlicher Regelungen ausloten und Vereinbarungen treffen (z.B. Teilhabechancengesetz) – eigene Ressourcen feststellen, die im Folgejahr zur Verfügung gestellt werden können – Aufträge bzw. Rolle aller Netzwerkpartner festlegen – Konsens über Erwartungen an Inhalte des AMIP herstellen
3. QUARTAL	
Ziel	Aktivitäten des Beirats
Vorlage des AMIP durch das Jobcenter	● Diskussion des vorgelegten Entwurfs – Prüfung: wurden Vorschläge des Beirats aufgenommen? – Einbringen von Änderungsvorschlägen
	● Erhalt des AMIP nach Versand durch die Trägerversammlung
4. QUARTAL	
Ziel	Aktivitäten des Beirats
Unterstützung des Jobcenters bei Umsetzung des AMIP	● Umsetzung des eigenen im AMIP festgehaltenen Auftrags
	● Fokus legen auf Erstellung des lokalen Planungsdokuments für die Zielsteuerung -> Operatives Programm

GANZJÄHRIG:
– *Regelmäßige Bericht-
erstattung durch das
Jobcenter*
– *Nachsteuerungsbedarf
durch kritische Fragen
feststellen und
Änderungen anregen*
– *Kontrolle der Zielerreichung*

3. ARBEITSMARKTANALYSE VOR ORT

Damit der Beirat das Jobcenter bei Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente und -maßnahmen beraten kann, ist eine fundierte Arbeitsmarktanalyse erforderlich, die vor allem Aufschluss geben über bestehende Problemlagen und Potenziale, die den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen begründen.

HINWEIS

→ *Das Jobcenter ist verantwortlich für die Lieferung von Zahlen, Daten und Fakten. Diese sollten aber ergänzt werden um eigene Daten und um Insiderwissen. Die aus diesen Informationen abgeleitete Analyse kann nur in der gemeinsamen Diskussion im Beirat und mit dem Jobcenter erstellt werden.*

Die Arbeitsmarktanalyse sollte basieren auf:

- Daten zur Struktur der Leistungsberechtigten vor Ort (Altersstruktur, Qualifikations-niveau, Struktur der Bedarfsgemeinschaften, Zahl der Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbezieher)
- Daten zur Struktur der Profillagen der Leistungsbezieher (Zusammenhang von Integrationsprognose und vermittlerisch relevantem Handlungsbedarf)
- Daten zur Betriebsstruktur und zu wesentlichen Entwicklungen
- Prognose der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Region, jeweils aus Sicht der Beiratsmitglieder und ihrer Organisationen
- Daten zur Trägerstruktur und zu vorhandenen Angeboten
- Örtliche Gremien und Stakeholder für Beschäftigung schaffende Maßnahmen.

Ziel der Arbeitsmarktanalyse:

- Qualitative und quantitative zielgruppengerechte Auswahl von Eingliederungsinstrumenten und -maßnahmen.

Informationsmöglichkeiten für Beiratsmitglieder:

SGB II-Infoplattform: www.sgb2.info

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: www.statistik.arbeitsagentur.de

Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de

SGB II-Vergleichstypen: www.sgb2.info/node/1260

4. ZIELSTEUERUNG IM SGB II

Die Steuerung im SGB II erfolgt über Zielvereinbarungen, die sich an den im §48b SGB II dokumentierten drei Zielen orientieren und anhand von Kennzahlen nachgehalten werden.

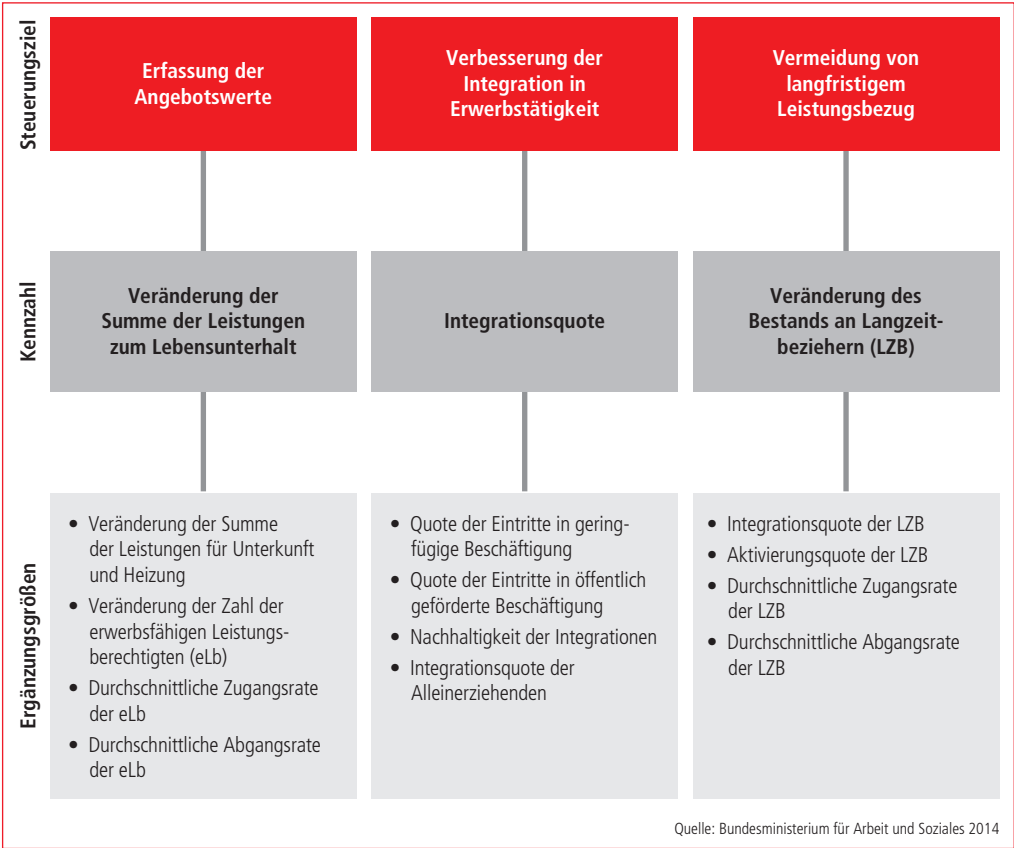
- Ziel 1:** Verringerung der Hilfebedürftigkeit – messbar an der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt
- Ziel 2:** Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit – messbar an der Integrationsquote
- Ziel 3:** Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug – messbar an der Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)

Die Zielwerte, die zugleich Grundlage der Zielvereinbarungen sind, werden in einem umfangreichen Planungsverfahren festgelegt.

SCHRITT 1:
Planungsdokument der Bund-Länder-Arbeitsgruppe beschreibt bundesweite Schwerpunkte und erwartete Rahmenbedingungen

SCHRITT 2:
Abschluss von Zielvereinbarungen:

1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Bundesagentur für Arbeit (BA)
Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Jobcentern (gemeinsame Einrichtung)
2. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit jeweiligem Bundesland
Das jeweilige Bundesland mit den Jobcentern (in kommunaler Trägerschaft)



Eine formale Beteiligung des örtlichen Beirats ist grundsätzlich nicht vorgesehen.

Frühestmöglich, aber spätestens mit Erscheinen des Planungsbriefes sollte dieser Prozess stattfinden.

ANSATZPUNKTE FÜR DIE BEIRATSTÄTIGKEIT:

Obwohl formal nicht vorgesehen, ist die Beratung zu Teilbereichen der Zielsteuerung die Kernaufgabe der örtlichen Beiräte.

Die Schwerpunktsetzung im Rahmen der Zielsteuerung beeinflusst die Auswahl der zielgruppenorientierten arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Maßnahmen wesentlich.

Da diese auf der Grundlage des zentralen Planungsdokuments im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm festgeschrieben und im örtlichen Planungsdokument mit konkreten Kennzahlen untersetzt werden, ist eine aktive Mitgestaltung der Beiräte bei der Schwerpunktsetzung im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm der größtmögliche Einfluss, den Beiräte wahrnehmen können und sollten.

Idealprozess der Beteiligung (Best practice):

Gegen Ende des dritten Quartals – in Erwartung des Planungsbriefes – beginnen sowohl in den Agenturen für Arbeit, als auch in den Jobcentern die Vorbereitungen für die Planung des folgenden Geschäftsjahres.

Ausgehend davon, dass Arbeitsagenturen und Jobcenter Akteure eines gemeinsamen Arbeitsmarktes sind, sollten hier bereits gemeinsame Abstimmungen erfolgen.

Ein Auftakt in Form einer gemeinsamen Arbeitstagung oder eines Workshops unter Beteiligung der Agentur für Arbeit und des Verwaltungsausschusses sowie des Jobcenters und des Beirats bietet die beste Grundlage für eine gemeinsame Arbeitsmarktanalyse, die wiederum als Basis für die Festlegung gemeinsamer aber auch differenzierter Schwerpunkte für das kommende Jahr dient.

VORTEILE:

- Herstellung größtmöglicher Transparenz für alle Beteiligten
- Beiratsmitglieder können frühzeitig ihre Expertise, aber auch ihre Interessen und Schwerpunkte einbringen (z.B. Interesse an Stärkung „Gute Arbeit“ in der Region)
- Der Beirat wird hinsichtlich der Expertise dem Verwaltungsausschuss der Agentur gleichgestellt
- Der Beirat wird nicht erst im Nachgang über festgelegte und vereinbarte Ziele informiert, sondern weiß, wie diese zustande gekommen sind
- Stärkung des Jobcenters für die Verhandlungen zur Zielvereinbarung, weil es sicher ist, dass Beirat Rückhalt bietet
- Ermöglichung gemeinsamer Absprachen z.B. zur Nutzung und Schwerpunktsetzung gemeinsam genutzter Einheiten (z.B. Arbeitgeberservice)
- Gemeinsame Diskussion der Möglichkeiten der Umsetzung der Ziele vor dem Hintergrund der örtlichen Gegebenheiten
- Der Beirat sollte Empfehlungen aussprechen, auf welche Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung das Jobcenter seinen Schwerpunkt legen sollte, hinsichtlich Zielgruppen und Gestaltung von Maßnahmen

TEIL 3: ARBEITSMARKTPOLITISCHE INSTRUMENTE UND MASSNAHMEN

1. BERATUNG (§14 ABS. 2 SGB II IN ERGÄNZUNG MIT §§ 29 – 33 SGB III)

Die Agenturen für Arbeit haben schon immer den Auftrag, jungen Menschen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Beratung anzubieten, nunmehr auch, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und um individuelle berufliche Perspektiven zu entwickeln.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich auch als Leistung für Leistungsberechtigte nach dem SGB II festgeschrieben.

In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Die Stärkung des Beratungsauftrags der BA in den Bereichen Weiterbildung und Qualifizierung richtet sich auch an erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II. Sie können Beratungsleistungen unter den gleichen Bedingungen in Anspruch nehmen wie Personen im Rechtskreis des SGB III. Die Beratungspflicht der Jobcenter nach § 14 Absatz 2 SGB II bleibt davon unberührt.“

Die Beratung soll u.a. dazu dienen, die Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen zu erhalten oder zu verbessern bzw. der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

Besonders um Vorbehalte gegen Weiterbildung abzubauen und um zukunftsorientierte berufliche Perspektiven zu entwickeln, die nachhaltig aus der Hilfebedürftigkeit herausführen, kann die Berufsberatung durch die Agentur für Arbeit einen wichtigen Beitrag leisten.

Die BA hat das Modell der Beratung von SGB-II-Leistungsempfängerinnen und -empfängern im Rahmen der Pilotierung der Lebensbegleitenden Berufsberatung an einem der Standorte erprobt und hohe Resonanz bei den Betroffenen erzielt.

Berufliche Beratung nach dem Qualifizierungschancengesetz ist zu empfehlen für:

- Arbeitslose mit erweitertem beruflichen Beratungs- und Orientierungsbedarf
- insbesondere mit niedriger Qualifikation
- in oft wechselnden bzw. immer wieder kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen

Um berufliche Beratung wirkungsvoll einzusetzen, ist es hilfreich, jeweils mit der Agentur für Arbeit zu vereinbaren, nach welchen Kriterien die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA als Leistung zur Eingliederung im Rahmen der beschäftigungsorientierten Betreuung durch die Jobcenter gezielt angeboten werden soll.

ANSATZPUNKTE FÜR DIE BEIRATSTÄTIGKEIT

- Im Interesse der gesetzlich verankerten engen Zusammenarbeit der Träger der Arbeitsförderung auf dem gemeinsamen Arbeitsmarkt sollte der Abschluss einer Vereinbarung zwischen Jobcenter und der jeweiligen Agentur für Arbeit empfohlen werden.
- Im Rahmen der Diskussion zum Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm sollte das Angebot der Beratung thematisiert werden.
- In den Beiratssitzungen kann die Inanspruchnahme der Beratung hinterfragt werden.
- Insbesondere im Zusammenhang mit der Mittelauslastung kann und sollte die Beratung unterstützend für die Jobcenter genutzt werden.

Zentrale Aufgabe der Jobcenter ist die Eingliederung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Arbeit sowie Erhalt, Verbesserung und Wiederherstellung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Um diese Aufgabe zu erfüllen, können sie Eingliederungsleistungen nach § 16 ff erbringen.

Wird Leiharbeit über diesen Weg subventioniert?

Zumutbarkeit:
Rechtliche Grundlage:
§10 SGB II

2. STELLENVERMITTLUNG (§16 ABS.1, PKT.1 SGB II)

Bei vielen Arbeitsaufnahmen von Hartz-IV-Empfängerinnen und Hartz-IV-Empfängern reicht das erzielte Einkommen nicht zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit aus. Sie sind als „Aufstockerinnen und Aufstocker“ weiterhin auf Hilfeleistungen angewiesen.

ZAHLEN – DATEN – FAKTEN²⁾

- Im August 2018 – neuere detaillierte Daten liegen nicht vor – war mehr als ein Viertel (1,1 Millionen) der 4,1 Millionen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erwerbstätig. Davon waren 93 Prozent abhängig beschäftigt.
- Gut zwei Fünftel der erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten waren ausschließlich geringfügig beschäftigt. Etwas mehr als die Hälfte ging einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach (davon wiederum ein Drittel in Vollzeit und zwei Drittel in Teilzeit).
- In den zwölf Monaten Dezember 2017 bis November 2018 konnten fast 1,8 Millionen erwerbsfähige Leistungsberechtigte den Leistungsbezug (vorübergehend) beenden. Fast 23 Prozent der Abgänge bekamen allerdings innerhalb von drei Monaten erneut Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

Ein Grund ist, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse, allen voran Leiharbeit, den Vermittlungsprozess dominieren. Dementsprechend gering ist die Nachhaltigkeit der Integrationen.

ZAHLEN – DATEN – FAKTEN

- 2018 führten allein 36 Prozent aller Vermittlungen im SGB-II-Bereich direkt in Leiharbeit. Diese Arbeitsverhältnisse sind oft nur von kurzer Dauer. Trotzdem wurden von Dezember 2017 bis November 2018 lt. Statistik der BA 8.300 Arbeitsaufnahmen in der Leiharbeit mit einem Eingliederungszuschuss gefördert.
- 44,7 Prozent aller durch die BA vermittelten Leiharbeitsverhältnisse endeten innerhalb der ersten drei Monate.

Rechtlich ist dieses Vorgehen möglich durch die Regelungen im §10 SGB II, die besagen:

Den Leistungsberechtigten ist jede Arbeit zumutbar, es sei denn, es gibt einen wichtigen Grund für die Ablehnung einer Arbeit oder für die Ablehnung an der Teilnahme einer Maßnahme. Diese Regelungen berücksichtigen weder einen Berufsschutz, noch einen Anspruch auf eine qualifikationsgerechte Tätigkeit und damit auch nicht einen Schutz vor beruflichem Abstieg. Ebenso kann ohne Schonfrist eine Arbeit mit deutlich geringerem Arbeitsentgelt zugemutet werden. So ist auch die Vermittlung in Minijobs kritisch zu bewerten, sofern diese nicht mit einer Nachbetreuung gekoppelt wird, um nachhaltig existenzsichernde Beschäftigung für die Betroffenen zu erreichen.

Ausgeschlossen ist nur Vermittlung in Arbeit zu gesetzwidrigen Bedingungen (z.B. Löhne, die gegen Mindestlohnbestimmungen verstoßen, sind unzumutbar).

HINWEIS

➔ Ziel der Arbeitsvermittlung im Jobcenter sollte – trotz der Zumutbarkeitsregeln – die Vermittlung in eine nachhaltige bedarfsdeckende sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit sein. Dies wird erschwert durch §10 Abs.2 SGB II, der die Anpassung der Arbeitsbereitschaft des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten an die am Arbeitsmarkt herrschenden prekären Bedingungen und Möglichkeiten erzwingt.

2) https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013434.pdf

ANSATZPUNKTE FÜR DIE BEIRATSTÄTIGKEIT:

- Die Zumutbarkeitsregelungen im Zuge der Erstellung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms mit den tatsächlichen Bedarfen am lokalen Arbeitsmarkt abgleichen, denn gerade der gegenwärtige Fachkräftemangel verträgt sich nicht mit der volkswirtschaftlich bedenklichen uneingeschränkten Vergeudung von Ressourcen vorhandener Arbeitskräfte.
- Thematisierung des Umgangs mit Arbeitgebern, die gesetzeswidrige Löhne zahlen

HINWEIS

➔ *Jobcenter können zu niedrig zahlende Arbeitgeber direkt auf Grund § 115 SGB X verklagen. Danach geht, soweit ein Arbeitgeber den Anspruch auf Arbeitsentgelt nicht (in voller Höhe) erfüllt und deshalb ein Sozialleistungsträger zur Sicherung des Lebensunterhalts einspringen muss, der Lohnanspruch gemäß § 612 Abs. 2 BGB i.V.m. § 115 SGB X auf den Sozialleistungsträger über.*
(Muster: Restlohn-Klage vor dem Arbeitsgericht: Anlage 2 zur DA zu § 33 SGB II) ³⁾

- Regelmäßige Analyse der Aufstockerinnen und Aufstocker (Arbeitszeit, Lohnhöhe, Branchen)
- Regelmäßige Analyse der Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Arbeit und Dauer der Beschäftigung als Sitzungsgegenstand festlegen
- Analyse anfordern, inwiefern Arbeitsaufnahmen zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit beitragen
- Hinterfragen der Integrationen auf Prüfung der Löhne auf Sittenwidrigkeit
- Nachhaltigkeit der Integrationen als strategisches Thema in das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm einbringen
- Analyse der offenen Stellen kann z.B. Kooperationsbeziehungen von Jobcentern mit Leiharbeitsfirmen offenlegen

HINWEIS

➔ *Der örtliche Beirat sollte die Frage diskutieren, auf welche Arbeitsplätze das Jobcenter in der Region vermittelt und welche Qualität die Beschäftigungsverhältnisse haben (Nachhaltigkeit und Eignung zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit)*

Mit dem Projekt „INA! – Integration nachhalten“ wurde bewiesen, dass durch gezielte Nachbetreuung einer zustande gekommenen Integration durch Vermittlungsfachkräfte der Jobcenter in den ersten 6 Monaten nach Arbeitsaufnahme die Beschäftigung stabilisiert werden kann.

Der Beirat kann die Grundlage für einen arbeitsmarktpolitischen Konsens aller Arbeitsmarktakeure erarbeiten, wonach Vermittlung

- ➔ entweder in Tätigkeit erfolgt, die dazu beiträgt, Hilfebedürftigkeit nachhaltig zu überwinden,
- ➔ oder eine Nachbetreuung erfolgt, die die Überführung in eine solche Beschäftigung sichert.

Lohnhöhe und Nachhaltigkeit von Vermittlung sind wichtige Betätigungsfelder für den örtlichen Beirat bei der Beratung der Jobcenter, um die Ziele lt. SGB II nachhaltig zu erreichen.

3. LEISTUNGEN UND INSTRUMENTE DES SGB II MIT ANSÄTZEN FÜR DIE BEIRATSARBEIT

Zentrale Aufgabe der Jobcenter ist die Eingliederung in Arbeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, sowie Erhalt, Verbesserung und Wiederherstellung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. **Auftrag des Beirats** ist die Beratung des Jobcenters bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsleistungen und -maßnahmen unter Berücksichtigung der lokalen Bedingungen und Gegebenheiten des lokalen Arbeitsmarktes. Voraussetzung ist die Kenntnis der Förderinstrumente des SGB II.

ÜBERSICHT: Leistungen ausschließlich für SGB-II-Leistungsempfänger

Leistung	Leistungsinhalt und -umfang
Kommunale Eingliederungsleistungen § 16a SGB II	• Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder häusliche Pflege von Angehörigen • Schuldnerberatung • Psychosoziale Betreuung • Suchtberatung ZIEL: ganzheitliche Betreuung erwerbsfähiger Leistungsbezieher Zuständigkeit liegt beim kommunalen Träger, was die Koordinierung zwischen dem durch das Jobcenter festgestellten Bedarf und dem Angebot vor Ort erfordert.
Einstiegsgeld (ESG) § 16b SGB II	Anreiz zur Aufnahme • einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit oder • einer selbstständigen Tätigkeit als Zuschuss zu nicht auskömmlichen Erwerbseinkommen der Arbeitnehmer, max. für 24 Monate
Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen § 16c SGB II	Neben dem Einstiegsgeld • Investitionshilfen – Darlehen oder Zuschüsse für notwendige Sachgüter bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit • Begleitung einer Existenzgründung
Arbeitsgelegenheiten (AGH)* mit Mehraufwandsentschädigung § 16d SGB II *Ein-Euro-Jobs	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, denen es besonders schwerfällt, Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu finden • Teilnahme ist auf max. 24 Monate innerhalb eines Fünfjahreszeitraums beschränkt • AGH müssen – nachrangig sein zu den übrigen Eingliederungsleistungen – im öffentlichen Interesse liegen – sich auf zusätzliche Arbeiten beschränken – wettbewerbsneutral sein – sich zur Eingliederung in Arbeit eignen – verhältnismäßig sein – vor Antritt ausreichend bestimmt werden (Ziel, genaue Bezeichnung und Art der Tätigkeit, Höhe der Mehraufwandsentschädigung, Tätigkeitsort, Umfang und Verteilung der Arbeitszeit) – von Trägern bestimmter Qualität angeboten werden – vom örtlichen Beirat überwacht werden
Freie Förderung § 16f SGB II	Individuelle Förderung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter, die nicht durch andere Instrumente gefördert werden können. Damit können Jobcenter innovative Ideen entwickeln und ausprobieren. Praktisch wird sie aber auf Grund rechtlicher Unklarheiten kaum genutzt.
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen § 16h SGB II	Förderung soll schwer zu erreichende junge Menschen helfen, • eine schulische, ausbildungsbezogene und berufliche Qualifikation abzuschließen oder anders in das Arbeitsleben einzumünden und/oder • Sozialleistungen zu beantragen oder anzunehmen

3) https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013434.pdf
Ein Beispiel für erfolgreiches Vorgehen ist das Jobcenter Stralsund

Leistungen nach dem Teilhabechancengesetz

Mit dem 10. SGB-II-Änderungsgesetz vom 18. Juli 2018 (Teilhabechancengesetz) wurden zwei neue Förderinstrumente in das SGB II aufgenommen. Erstmals haben die Sozialpartner erweiterte Mitspracherechte.

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen § 16e SGB IIb (Neufassung)	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen über reguläre Beschäftigung • Voraussetzung: Mindestens 2 Jahre Arbeitslosigkeit • 2 Jahre Förderung - Lohnkostenzuschuss: 75% im 1. Jahr 50% im 2. Jahr • Begleitende Betreuung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer • Förderung für alle Arbeitsplätze auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt möglich
Teilhabe am Arbeitsmarkt § 16i SGB II	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen über reguläre Beschäftigung • Voraussetzung: Mindestens 6 Jahre ALG-II-Bezug • 5 Jahre Förderung - Lohnkostenzuschuss: 100% innerhalb der ersten 2 Jahre - ab 3. Jahr Absenkung jährlich um 10% (im 5. Jahr 70%) • Begleitende Betreuung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (mögliche Weiterführung auch bei Wechsel in ungeforderte Beschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber) • Verknüpfungsmöglichkeit mit FbW, WeGebAU und Praktika in anderen Unternehmen • Kostenübernahme bei Weiterbildungsmaßnahmen bis zu 3.000 Euro Wichtig: Es wird vollständig auf bisher übliche Prüfkriterien wie Gemeinnützigkeit, öffentliches Interesse oder Zusätzlichkeit verzichtet.

HINWEIS

→ Alle Förderinstrumente nach dem SGB II sind Ermessensleistungen, d.h. es gibt keinen Rechtsanspruch auf eine bestimmte Förderung. Die Entscheidung über Art und Umfang der Förderung trifft die zuständige Vermittlungsfachkraft individuell. Gesetzlich geregelt sind die Rahmenbedingungen, die jedes Jobcenter mit Leben füllen muss. Hieraus ergibt sich ein großer Gestaltungsspielraum sowohl für die Jobcenter, als auch für die Beratungsarbeit der örtlichen Beiräte.

Leistungen aus dem SGB III

Leistung	Leistungsinhalt und -umfang
Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	→ Förderung aus dem Vermittlungsbudget (VB) - § 44 SGB III • Überwiegend finanzielle Leistungen für die Stellensuche, z.B. – Bewerbungskosten, – Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen, Pendelfahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle, für den Antritt einer Arbeitsstelle – Umzugskosten – Kosten einer doppelten Haushaltsführung – Verkehrsmittel und/oder Führerschein, wenn für Arbeitsaufnahme erforderlich – Kosten für Nachweise – Kosten für Arbeitsmittel – Kosten zur Verbesserung des Erscheinungsbildes • Der konkrete Förderungsumfang wird individuell in der Eingliederungsvereinbarung festgelegt. → Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung (MabE) – § 45 SGB III • Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) - Der Gutschein berechtigt zur Auswahl eines zugelassenen Trägers, der – eine zugelassene Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahme anbietet oder – eine erfolgsbezogen vergütete Arbeitsvermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung anbietet oder • eines Arbeitgebers, der eine entsprechende betriebliche Aktivierungsmaßnahme (betriebliches Praktikum) anbietet. → Leistungen für eine Probebeschäftigung und Arbeitshilfen behinderter Menschen – § 46 SGB III
Leistungen zur Berufsausbildung	→ Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen – § 73 SGB III → Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) - § 75 SGB III → Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) - § 76 SGB III → Assistierte Ausbildung (AsA) – § 130 SGB III → Einstiegsqualifizierung (EQ) – §54a SGB III
Leistungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	→ Eingliederungszuschüsse (EGZ) – § 88 SGB III – können an Betriebe gezahlt werden, wenn sie Personen einstellen, von denen eine erhebliche Minderleistung zu erwarten ist. • Zuschuss zum Arbeitsentgelt bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Entgelts. • Kann bis zu 12 Monate gezahlt werden (für ältere Arbeitnehmer über 50 Jahre bis zu 36 Monate) • Nachbeschäftigungspflicht
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) §§ 81 ff SGB III	→ Umschulungen und Fortbildungen, auch für Erwerbstätige – §§ 81 ff SGB III Neuregelung mit dem Qualifizierungschancengesetz – auch zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und zum Erhalt bzw. zur Erweiterungsqualifizierung Beschäftigter • Nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses • Seit dem 01.08.2016 Erwerb von Grundkompetenzen • Kurzqualifikationen

ANSATZPUNKTE FÜR DIE BEIRATSTÄTIGKEIT:

- Bericht der bestehenden Förderstruktur vom Jobcenter einfordern
- Arbeitsmarktanalyse als Grundlage, um die Bedarfe zu identifizieren
- Hinterfragen:
 - Welche **Ziele** verfolgt das Jobcenter mit den jeweiligen Maßnahmen?
 - Welche **Förderschwerpunkte** sollen gesetzt werden?
 - Welche **Zielgruppen** sollen mit welchen Maßnahmen gefördert werden?
 - Welcher **Qualifizierungsbedarf** existiert in der Region?
 - Welche **Beschäftigungsfelder** können Angebote für welche Zielgruppen bieten?
 - Welche **Entwicklungen** werden erwartet?
 - Welche **begleitenden Maßnahmen** können erfolgssichernd wirken?
 - Welche **Rahmenbedingungen** müssen mit welchen Partnern gestaltet werden?
- Bewertung der Maßnahmen auf zielgruppengerechte Förderung, Nachhaltigkeit, Verdrängungseffekten oder Wettbewerbsverzerrungen

Besonderheit zum Teilhabechancengesetz:

- Die Jobcenter sind verpflichtet, jährlich bei den Sozialpartnern eine Stellungnahme zu den Einsatzfeldern der nach § 16i geförderten Arbeitsplätze einzuholen. Folgt das Jobcenter den Empfehlungen der Stellungnahme nicht, muss es schriftlich begründen, warum es diese nicht berücksichtigen will.
- Damit die Stellungnahme wirksam wird, muss sie einvernehmlich von Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber getragen werden.

Die Neuregelung im Wortlaut (§ 16i Abs. 9 SGB II):

„Zu den Einsatzfeldern der (...) geförderten Arbeitsverhältnisse hat die Agentur für Arbeit* jährlich eine Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme muss einvernehmlich erfolgen. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder hat die Agentur für Arbeit schriftlich zu begründen.“

- Auch diese Förderung ist eine Kann-Leistung. Der Beirat sollte sich öffentlich dafür stark machen, die neue Fördermöglichkeit offensiv zu nutzen.
- Wichtig ist, durch sorgfältige Auswahl die richtigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu finden, um diesen echte Perspektiven zu eröffnen und dadurch eine nachhaltige Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.
- Gerade hier ist es unerlässlich, auf Basis der Analyse der über 25-Jährigen, die sechs Jahre und länger SGB-II-Leistungen beziehen, eine sachgerechte Zielgröße zu finden.

- Zur Bewertung der Förderumsetzung und insbesondere, um negative Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, sollten dem Beirat unter Beachtung des Datenschutzes folgende Daten durch das Jobcenter zur Verfügung gestellt werden:
 - Zahl der insgesamt geförderten, bzw. der beabsichtigten Förderungen im Jobcenter
 - Zahl der geförderten Beschäftigten pro Betrieb bzw. Einsatzfeld (ggf. in Prozent)
 - Eine Beschreibung der konkreten Einsatzfelder bzw. Tätigkeiten (der allgemeine Hinweis auf die Branche ist nicht ausreichend!)
 - Konkrete Arbeitgeber (Einverständnis der Arbeitgeber zur Weitergabe sollte vorliegen!)
- Bei der Bewertung geht es darum, Geschäftsmodelle zu verhindern, bei denen die Lohnkostenzuschüsse ausgenutzt werden können, um sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen.
- Ziele der Förderung sind:
 - möglichst Beschäftigung ohne notwendige Aufstockung von SGB-II-Leistungen und
 - die Beschäftigung und längerfristige Integration der Langzeitarbeitslosen möglichst in Betrieben auf dem regulären Arbeitsmarkt.
- Der Beirat sollte regelmäßige Berichtstermine festlegen, um die Entwicklung der Förderfälle frühzeitig und kontinuierlich bewerten zu können.
- Dabei sollte auch regelmäßig thematisiert werden, welche Erkenntnisse das Jobcenter im Hinblick auf die Entwicklung der „Beschäftigungsfähigkeit“ der geförderten Personen hat und wie die Aussicht auf Übergang in ungeforderte Beschäftigung zu bewerten ist.

Mögliche Ansätze, um Missbrauch zu verhindern und einvernehmliche Bewertungen der Sozialpartner zu erreichen (Best practice):

- ✓ Aufstellung von Kriterien zu förderfähigen bzw. nicht-förderfähigen Einsatzfeldern oder Tätigkeitsbereichen (z.B. Ausschluss von Förderung in Teilbranchen, in denen Betriebe unter Auftragsmangel und schlechter Auslastung leiden oder bei Kurzarbeit). Zu empfehlen ist daher immer eine Analyse der aktuellen Auftragssituation.
- ✓ In der öffentlichen Verwaltung (Kommunen und kommunale Tochterunternehmen) darf öffentlich geförderte Beschäftigung nicht zum Füllen von leeren Haushaltskassen dienen. Positiv kann bewertet werden, wenn neue Dienstleistungen angeboten werden, oder eine bestehende Dienstleistung deutlich ausgeweitet wird.
- ✓ Aufstellung konkreter Verfahrensregeln und Kriterien für die Förderung (Beispielsweise Jobcenter Mannheim)

Jobcenter Mannheim:

Vereinbarung zu einem „Good Governance Kodex“

(Kodex für potenzielle Arbeitgeber):

1. Entlohnung liegt über einem SGB-II-Anspruch und erfordert keine aufstockenden Leistungen mehr
2. Unternehmen mit sozialer Affinität, Integration in den betrieblichen Alltag und Eingehen auf soziale „Handicaps“
3. Betriebsrat unterstützt die Integration in den Betriebsalltag
4. Anschlussbeschäftigung ist aussichtsreich

Best practice – Beispiel einer Vereinbarung zu Verhaltensregeln und Kriterien für Förderung von Unternehmen

* In den Optionskommunen tritt die Kommune als Träger an die Stelle der Agentur für Arbeit.

MÖGLICHE PRÜF- UND CHECKLISTE ZUR VERMEIDUNG VON MISSBRAUCH ⁴⁾

Die Förderung von Arbeitgebern mit Lohnkostenzuschüssen nach § 16i SGB II kann als unschädlich für bestehende Arbeitsverhältnisse angesehen werden, **wenn . . .**

Private Unternehmen

- ■ ■ die Beschäftigung in einem privaten Unternehmen die Wettbewerbssituation des Betriebes nicht verändert. Dies kann vor allem an dem Verhältnis von Stammbesellschaft und geförderten Beschäftigten in Verbindung mit dem Tätigkeitsfeld beurteilt werden.
- ■ ■ in der Teilbranche kein Auftragsmangel herrscht / nicht Kurzarbeit angemeldet ist

Kommunen/kommunale Töchter

Bei marktrelevanten Tätigkeiten

- ■ ■ eine neue Dienstleistung angeboten wird oder eine Dienstleistung ausgeweitet wird oder
- ■ ■ die Einsatzstelle/Einsatzbetrieb ohnehin weiteres, ungeförderes Personal sucht und einstellt

Bei nicht marktrelevanten Tätigkeiten ist eine Förderung ohne Einschränkungen möglich.

Gemeinwohlorientierte Einsatzstellen

- ■ ■ die Dienstleistung / das Produkt nicht „marktgängig“ ist oder
- ■ ■ es keine Mitbewerber gibt / keine Konkurrenzsituation zu privaten Anbietern

Bei Geschäftsfeldern, die auch private Anbieter betreffen, ist die Förderung unschädlich bei deren guter wirtschaftlicher Lage – gemessen an der Entwicklung der offenen Stellen im Einsatzfeld.

4) anp-intern Nr. 01 (Extraausgabe für Jobcenterbeiräte) vom 14.02.2019

