

Newsletter Markt & Integrationen

13/2011

07. Februar 2011, ergänzt 07.07.11

Verteiler

Geschäftsführung
Geschäftsstellenleitungen
Teamleitung Integration
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Teams
Integration des Jobcenters Bremen

Az II – 1224

Beschäftigungszuschuss gem. § 16e SGB II

1. Situation

Mit der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zum 01.01.2009, wurde das Instrument Leistungen zur Beschäftigungsförderung (Beschäftigungszuschuss (BEZ)) im § 16e SGB II geregelt. Mit diesem Instrument soll nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers **Menschen mit mehreren (multiplen), besonders schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, denen der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt auch durch den Einsatz anderer arbeitsmarktpolitischer Instrumente verwehrt bleibt,** eine längerfristige bzw. dauerhafte Perspektive eröffnet werden.

2. Umsetzung im Jobcenter Bremen

2.1 Allgemeines

Am 31.12.2010 befanden sich 202 Kunden/innen in einer BEZ-Förderung; 42 davon erhalten eine Dauerförderung.

Im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2011 sind Neufälle grundsätzlich nicht mehr vorgesehen. Eine sinnvolle Umsteuerung auf eine AGH-Entgeltvariante scheint angemessener zu sein. Im absoluten Ausnahmefall und nur nach Absprache über den TL mit dem GBL 1 kann eine Arbeitsaufnahme mit BEZ gefördert werden.

Für diese Fälle gilt das unter 2.2 beschriebene Verfahren:

Eine besondere Bedeutung kommt der Auswahl entsprechender Teilnehmer/innen zu. Von daher sind alle Entscheidungen im sogenannten „**4-Augen-Prinzip**“ zu treffen. Dies bedeutet, dass die individuelle Förderungsentscheidung der Integrationsfachkraft durch den/ die vorgesetzte/n Teamleiter/in (bei Abwesenheit Vertreter/in) mit zu zeichnen ist. Hierfür ist der in der Anlage aufgeführte Prüfbogen BEZ von der vorgesetzten Teamleitung auszufüllen und dem Antrag vor Übersendung an das Maßnahmenmanagement beizufügen. Liegt der unterschriebene Prüfbogen nicht vor, erfolgt keine Bearbeitung im Maßnahmenmanagement.

Der Haushalt wird durch langfristige BEZ-Förderung belastet. Bei Dauerförderfällen muss geprüft werden, ob sich die Minderleistung verringert und daher eine Degression erforderlich ist. Die Weiterbewilligung von erneut 75 % muss sehr genau begründet werden.

Alle Entscheidungen über Dauerförderungen sind daher, nach Stellungnahme der IFK und Abzeichnung durch TL, der jeweiligen Gst.Ltr. zur Mitzeichnung vorzulegen. Diese Regelung ist seit dem 13.07.2010 in Kraft, der Laufzettel ist entsprechend (Hdz., OrgZ, Gst.Ltg.) zu ergänzen.

2.2 Auswahl des förderungsfähigen Personenkreises

Der Auswahlprozess vollzieht sich regelmäßig in drei Phasen. Zunächst ist der potentiell förderungsfähige Personenkreis unter Beachtung der gesetzlich definierten Kriterien Vollendung des 18. Lebensjahres, Erwerbsfähigkeit, Hilfebedürftigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit sowie zwei weiterer Vermittlungs-

hemmnisse im persönlichen und/oder Umfeld-Profil individuell zu bestimmen (**Phase 1**) und in VerBIS entsprechend zu dokumentieren.

In der sich anschließenden, mindestens 6 monatigen Aktivierungsphase ist es das Ziel, durch eine intensive Betreuung unter Nutzung aller vorhandenen Förderinstrumente (§§ 16 – 16d sowie § 16f SGBII) festzustellen, welche Intensität die vermittlungshemmenden Merkmale aufweisen, welche negativen Auswirkungen sie bei der Arbeitssuche haben und ob, ggf. wie sie behoben werden können. In der Aktivierungsphase wird das „Prinzip der Zwei-Chancen“ umgesetzt: in der ersten und vorrangigen Chance soll durch eine intensive Betreuung und unter Nutzung der vorhandenen Eingliederungsinstrumente eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Gelingt eine Integration innerhalb der Aktivierungsphase nicht, besteht die zweite Chance darin, eine Integration durch Nutzung der Leistungen der Beschäftigungsförderung zu verwirklichen. In der Aktivierungsphase ist daher die Kontaktdichte zum Kunden zu erhöhen (mindestens 3 Kontakte). Die innerhalb der Aktivierungsphase eingeleiteten Integrationsschritte/-maßnahmen und das abschließende Ergebnis dieser Phase sind in VerBIS ausführlich zu dokumentieren. (**Phase 2**).

Im Anschluss an die Aktivierungsphase ist zu beurteilen, ob und welche Fortschritte durch die intensive Betreuung ggf. erzielt werden konnten. Ebenso ist die Feststellung zu treffen, ob sich die Eingliederungschancen verbessert haben und eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit oder ohne eine weitere Förderung möglich ist.

Erst wenn festgestellt wird, dass voraussichtlich in den nächsten 24 Monaten keine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden kann ist als Ergebnis der Aktivierungsphase festzuhalten, welche abstrakte Leistungsfähigkeit noch vorhanden ist und dass der eHb für einen Beschäftigungszuschuss in Betracht kommt (Prognose). Die nach diesem Schritt identifizierten eHb sind in VerBIS mit einer internen Kennung zu versehen, um etwaige BEZ-Plätze im Rahmen einer Poolbildung schnellstmöglich besetzen zu können. Die interne Kennung **vbez** wird in VerBIS in den Kundendaten eingegeben. Nach Einmündung eines eHb in einen BEZ-Platz, ist die interne Kennung wieder zu löschen. (**Phase 3**).

2.3 Zielgruppe

Wie bereits erwähnt müssen neben der Langzeitarbeitslosigkeit mindestens zwei weitere Vermittlungshemmnisse in der Person oder im Umfeld des eHb vorliegen, durch die in ihrer Gesamtbetrachtung die Erwerbsmöglichkeiten im Einzelfall besonders schwer beeinträchtigt sind. Nicht das Vorhandensein eines Merkmals ist ausreichend; vielmehr muss der Hilfebedürftige tatsächlich in seinen Erwerbsmöglichkeiten besonders schwer beeinträchtigt sein. Abzustellen ist jeweils auf die konkrete Situation des Betroffenen.

In die Auswahl sind ausschließlich erwerbsfähige Hilfebedürftige einzubeziehen

- bei denen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe unter Anwendung des 4-PM festgestellt worden sind,
- die dem Stabilisierungs- und Unterstützungsprofil zugeordnet sind,
- bei denen die Handlungsstrategien zu keinen Integrationsfortschritten geführt haben und
- die vornehmlich im Fallmanagement betreut werden oder bei denen die Betreuung im Fallmanagement ohne das Erzielen von Integrationsfortschritten beendet worden ist.

Darüber hinaus sind die Empfehlungen der beigefügten Arbeitshilfe ([HEGA 08/2012 – 11](#), ab Seite 11) zu beachten.

Bei folgenden Handlungsstrategien kann ein Einsatz der Leistungen zur Beschäftigungsförderung in Betrachtung kommen:

- Berufserfahrung ermöglichen
- Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen)
- Arbeits- und Sozialverhalten stärken
- Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen
- Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren.

Soweit im Einzelfall gesundheitliche Einschränkungen einschließlich psychischer Dispositionen festgestellt werden, **ist** vorab durch Einschaltung des Reha- Trägers nach § 6a SGB IX das Vorliegen eines Rehabilitationsbedarfs zu prüfen. Bei bestehenden Suchtproblemen **ist** durch den Träger der medizinischen Reha zu prüfen, ob Leistungen der medizinischen Rehabilitation in Frage kommen.

2.4 Fachliche Hinweise

Der Verlauf der Betreuung, die erreichten Ergebnisse, Gründe, die einer Eingliederung in den Arbeitsmarkt entgegen stehen sind transparent darzustellen und im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung sowie in VerBIS **ausführlich zu dokumentieren** und festzuhalten.

3. Förderrechtliche Hinweise

3.1 Höhe des Beschäftigungszuschusses

Die Höhe richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des eHb in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz und kann in der ersten Förderphase (24 Monate = Grundförderung) bis zu 75% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes bei entsprechender Minderleistung betragen. Bei einer höheren Leistungsfähigkeit des eHb ist der Zuschuss entsprechend niedriger, z.B. auf eine Höhe von 50% festzulegen. Bei der Begründung über die Förderhöhe sind damit als Vergleichsmaßstab die Leistungsfähigkeit und die Integrationshemmnisse des Einzelnen anzusehen. Es können die tariflichen oder ortsüGBL 1chen Anforderungen eines regulären Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an die Arbeitszeit und die Arbeitsleistung herangezogen werden, die von einem durchschnittlich arbeitenden Arbeitnehmer erwartet werden.

In der 2. Förderphase (ab dem 25. Monat = Dauerförderung) kann nach §16e Abs. 5 SGB II eine Absenkung der bisherigen Förderung um bis zu 10% erfolgen, soweit die Leistungsfähigkeit zugenommen hat und sich die Vermittlungshemmnisse verringert haben. In der Regel kann von einer Zunahme der Leistungsfähigkeit des eHb ausgegangen werden und eine Absenkung der Förderhöhe erfolgen. Von einer Degression kann nur dann abgesehen werden, wenn der Arbeitgeber plausible Gründe dafür vorbringt, dass sich die Leistungsfähigkeit gegenüber dem Einstellungszeitpunkt nicht verbessert hat.

3.2 Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt

Berücksichtigungsfähig ist das zu zahlende tarifliche Arbeitsentgelt, bei fehlender tariflicher Regelung das ortsüGBL 1che Arbeitsentgelt einschließlich möglicher Einmalzahlungen (Arbeitshilfe zu § 16e SGB II, Seite 20 und 21).

Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 18,5 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes. Hiervon ist der Beitragsanteil des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung in der jeweils gültigen Höhe abzuziehen.

3.3 Förderdauer

In der ersten Förderphase (Grundförderung) sollte die mögliche Förderdauer von 24 Monaten ausgeschöpft werden.

Vor der Bewilligung einer Dauerförderung sind alle individuellen Leistungsvoraussetzungen zu prüfen. Die Beurteilung des Arbeitgebers sollte dabei herangezogen werden.

Dazu zählt neben der Leistungsfähigkeit des eHb unter Berücksichtigung der erzielten Integrationsfortschritte, den konkreten Vermittlungshemmnissen und der Prognoseentscheidung auch die erneute Prüfung der Hilfebedürftigkeit. Zur Klärung der Bedürftigkeit ist in den Geschäftsstellen ein geeignetes Verfahren in der Schnittstelle Integration / Leistungssachbearbeitung sicherzustellen.

Das durch die Beschäftigungsförderung erzielte Arbeitsentgelt wird bei der Prüfung nicht berücksichtigt. Mögliche Gründe, die eine Bedürftigkeit ausschließen, können z.B. Heirat, Verdienst des Ehegatten, Erbschaft o.ä. sein.

Ist eine Weiterförderung des bisherigen Arbeitnehmers nach Prüfung der Voraussetzungen abgeschlossen, kann ein anderer Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen erfüllt, für eine 1. Förderperiode vorgeschlagen werden.

Eine Dauerförderung löst in der Regel eine Zahlungsverpflichtung von mehr als 50.000 € aus, daher ist bereits im Planungsverfahren bzw. bei der Vorbereitung der Entscheidung die Beauftragte für den Haushalt (BfdH-48) zu beteiligen. Die finale Entscheidung für die Dauerförderung trifft wegen der damit verbundenen finanziellen Dauerwirkung der Geschäftsführer des Jobcenters oder dessen/deren Vertreter/in.

Die Stellungnahme und die Entscheidung der IFK müssen daher zeitnah vor dem Eintritt in die Dauerförderung erfolgen. Team 470 legt zuerst der BfdH und anschließend dem GF alle entscheidungsrelevanten Unterlagen, nach Rücklauf von der IFK, vor. Erst nach Zustimmung BfdH und GF darf die Bewilligung der Dauerförderung erfolgen.

Bereits mit Zusendung des Verlängerungsantrages wird die Vorlage eines unbefristeten Arbeitsvertrages angefordert. Die Anträge gehen bei 470 ein, die Integrationsfachkräfte werden gebeten, eine Stellungnahme zur Verlängerung abzugeben. Das 4-Augen-Prinzip ist zu beachten. Das Ergebnis ist nachvollziehbar zu begründen und zu dokumentieren.

Die Erfassung in coSachNT und die Bescheiderteilung erfolgen durch 470.

3.4 Begleitende Qualifizierung

Es können Zuschüsse für eine auf den Arbeitsplatz bezogene, begleitende Qualifizierung, in pauschalierter Form bis zu einer Höhe von 200,-€ monatlich je gefördertem Arbeitnehmer gewährt werden. Diese sind auf zwölf Monate begrenzt und je eingestellten Arbeitnehmer/in nur einmal zulässig. (Arbeitshilfe Seiten 23+24)

3.5 Kosten zum Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten

Es ist eine einmalige Gewährung von notwendigen Kosten für einen besonderen Aufwand zum Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten möglich. An die Notwendigkeit sind strenge Maßstäbe unter besonderer Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit anzulegen. Investitionskosten sind dabei nicht förderfähig.

Beispiele:

- Umrüstung eines bestehenden Arbeitsplatzes auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers
- Kosten für die erforderliche Einschaltung eines betrieblichen Fachdienstes.

(Arbeitshilfe zu § 16e SGB II, Seite 24).

3.6 Jährliche Prüfung

Es **ist alle 12 Monate** durch die zuständige Integrationsfachkraft zu prüfen, ob die Eingliederung des/der Arbeitnehmers/in ohne eine Förderung mit einem Beschäftigungszuschuss möglich ist. Dies beinhaltet ebenfalls die Prüfung, ob Vermittlungshemmnisse abgebaut wurden, weggefallen sind oder sich verändert haben, erworbene Kenntnisse und Erfahrungen ausreichen um eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Das Ergebnis ist nachvollziehbar festzuhalten und zu dokumentieren.

Die zuständige Integrationsfachkraft erstellt hierzu eine entsprechende Wiedervorlage in VerBIS, damit die turnusmäßige Prüfung nach 12 Monaten sichergestellt wird. [Wie unter Punkt 3 „Förderrechtliche Hinweise“ beschrieben, ist hier das Verfahren \(Stellungnahme\) analog anzuwenden.](#)

4. Sonstiges

Die Arbeitshilfe SGB II – Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach §16a SGB II – ist bei der Umsetzung des Beschäftigungszuschusses anzuwenden und zu berücksichtigen. Die aktuelle Arbeitshilfe ist mit der HEGA 05/2010 – 09 veröffentlicht worden.

Weitere Informationen und die Arbeitshilfe über Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16e SGB II - JobPerspektive finden Sie im Intranet unter folgendem Link:

http://www.baintern.de/nn_47132/zentraler-Content/A-04-Vermittlung/A-044-Vermittlungshilfen/Dokument/Beschaeftigungsfoerderung-16a-SGB-2,view=nav.html

Die Arbeitshilfe zur Erfassung BEZ in coSachNT (AV) finden Sie unter:

http://www.baintern.de/nn_47132/zentraler-Content/A-06-Schaffung-und-Sicherung-von-Ausbildungs-und-Arbeitsmoeglichkeiten/A-064-Schaffung-von-Beschaeftigungsverhaeltnissen/Dokument/Arbeitshilfe-BEZ.html

Anlage: BEZ Prüfbogen:



NLI_BEZ
Prüfbogen-2011.doc

Der NL 04/2010 verliert mit diesem NL seine Gültigkeit.

Frank Münkewarf
Bereichsleiter Markt & Integration