

F r a g e n H i n w e i s e K r i t i k

zum

ESF-Bundesprogramm

für langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte

Die niedersächsischen Landkreise, insbesondere die Optionskommunen haben sich angesichts der massiven Probleme bei der Umsetzung des avisierten Förderprogramms für Langzeitarbeitslose intensiv mit dem Entwurf der Förderbedingungen, den zusätzlichen Erläuterungen des BMAS und dem Messkonzept zur Langzeitarbeitslosigkeit der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) befasst.

Insbesondere wurden erneut der AK aktive Leistungen, der AK Daten und Kennzahlen sowie der AK Option befasst. Neben der grundsätzlichen Problemanzeige vom 13.10.2014 (**Anlage**) wurden daraus folgende Fragen, Hinweise und Kritik erarbeitet, die sowohl dem niedersächsischen Wirtschaftsministerium und dem niedersächsischen Sozialministerium als auch dem Deutschen Landkreistag vorgelegt werden.

I. Zum Hintergrund des Förderprogramms

Aus unserer Sicht wirft das Verhalten des BMAS und der BA hier zum wiederholten Male ein Problem auf, dass eine essentielle Grundsatzfrage in der gleichberechtigten Wahrnehmung der arbeitsmarktpolitischen Aufgaben der Optionskommunen und der BA darstellt. Es stellt sich nämlich die grundsätzliche Frage nach dem Verständnis der Zusammenarbeit der Mitglieder des Ausschusses nach § 18c in zentralen Fragen der Arbeitsmarktpolitik. Bereits in den vergangenen Jahren hat sich dabei eine stetige Tendenz der Bundesseite gezeigt, in diesem Bereich unabgestimmt und ohne vorherige Information von Ländern und Kommunen grundlegende Weichen für die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik zu stellen. Dafür gibt es vielfältige Beispiele die stets seitens des Bundes mit Bedauern und Versprechen zur Besserung beschwichtigt worden sind.

Diese Tendenz findet aber aktuell in der Entwicklung des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose einen vorläufigen Höhepunkt. Dieser kommt besonders drastisch darin zum Ausdruck, dass die zuständigen Arbeitsgruppen des Ausschusses auf konkrete Nachfragen nach dem Bundesprogramm keine Antworten erhielten, während innerhalb der BA die Details seit dem 23.06.2014 bereits bis auf die Arbeitsebene kommuniziert wurden. Der NLT geht mit dem Land Niedersachsen in seinem Verständnis der Aufgaben des SGB II davon aus, dass es zu den zentralen Aufgaben des Ausschusses nach § 18c gehört, Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktprogramme gemeinsam abzustimmen.

Es geht dabei selbstverständlich auch um Chancengleichheit und gleiche Startbedingungen für die BA und die Optionskommunen, die ansonsten immer wieder dadurch benachteiligt werden, dass die BA sich Monate früher auf Veränderungen vorbereiten, ja diese mutmaßlich sogar mitgestalten kann. Durch die Ungleichbehandlung wird massiv die Zielerreichung im Rahmen der Zielvereinbarungen für die Optionskommunen beeinträchtigt.

Zusammengefasst: Das BMAS verletzt die Grundsätze der Zusammenarbeit mit Ländern und Kommunen und befasst nicht die dafür vorgesehenen Gremien. Es beteiligt einseitig die BA, wodurch diese Start- und Chancenvorteile erhält während die Optionskommunen wiederholt benachteiligt werden. Das beeinträchtigt den Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsprozess nachhaltig negativ.

Das BMAS bindet Teile der ohnehin äußerst knappen Mittel des Eingliederungsbudgets im SGB II ohne Mitbestimmung der Länder und der Optionskommunen und sorgt damit einerseits für Engpässe in der Finanzausstattung. Andererseits bestimmt der Bund damit einseitig die Mittelverwendung und „diktiert“ arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen. In diesem Fall hat der Bund offenbar die bisherigen Mittel für Bürgerarbeit (im Titel 685 11 des Bundes bisher 150 Mio. €) einfach weiter annektiert und bindet im Jahr 2015 rund 120 Mio. € für das neue Bundesprogramm.

Zusammengefasst: Es geht nicht nur darum, die Mittel ausschließlich für das SGB II zu verwenden, sondern auch um die massive Beeinträchtigung der an Zielen orientierten, individuellen Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel. Das darf vom Bund nicht ständig eingeschränkt oder in eigene Zielgruppenpolitik umgelenkt werden.

II. Zum Förderprogramm und Erläuterungen des BMAS

Entlang dem Entwurf der Förderbedingungen und unter Berücksichtigung der Fragen/Antworten-Liste des BMAS liegen folgende Fragen und Hinweise vor:

Zu 2.1 Förderfähige Zielgruppe

Die Definition der Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des Förderprogramms weicht wesentlich von der Legaldefinition der Langzeitarbeitslosigkeit nach § 18 SGB III ab. Gesetzlich beginnt Langzeitarbeitslosigkeit unter anderem bereits nach einem Jahr, während das Förderprogramm eine Zeitdauer von mindestens zwei Jahren Arbeitslosigkeit verlangt. Dieser Umstand der abweichenden Definitionen und Ausnahmetatbestände erscheint zum einen äußerst verwirrend und sorgt zum anderen auch für weitere, massive Probleme bei der Identifizierung der Zielgruppe im jeweiligen Jobcenter:

a. Messkonzept der BA-Statistik zur Langzeitarbeitslosigkeit nach § 18 SGB III (LZA)

Das Messkonzept der Statistik der BA zur gesetzlichen LZA wurde angeblich auch bisher schon so angewandt, ist aber nun erstmals bekannt geworden. Gegen einige Rechtsinterpretationen (z. B. Teilnahme an einer Maßnahme = Teilnahme an 1 (eins) Maßnahme) bestehen grundsätzliche Bedenken, so dass bereits dieses Konzept noch einmal grundsätzlich hinterfragt werden muss.

Bereits mit dieser Messlogik aber ist es weder der Statistik der BA noch den Optionskommunen möglich, die im Förderprogramm vorgesehene Zielgruppe zu identifizieren, weil dafür keine hinreichenden Verfahrensparameter vorliegen. Dies hat die Statistik der BA

b. Feststellung der Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des Förderprogramms (LZA-F)

In § 18 Abs. 2 SGB III sind Tatbestände geregelt, die bei der Berechnung der Arbeitslosigkeit innerhalb einer Zeitspanne von 5 Jahren unberücksichtigt bleiben. Die Förderrichtlinie enthält eine solche Zeitspanne nicht.

Sind ggf. jeweils nur die letzten 2 Jahre zu berücksichtigen und wenn ja, ab welchen Zeitpunkt beginnt die zurückreichende Frist (tatsächliche Aufnahme der Person in das Förderprogramm oder Beginn des gesamten Förderprogramms im Jobcenter)?

Entgegen § 18 Abs. 2 Nr. 4 SGB III zählen im Förderprogramm Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit durch Beschäftigung von weniger als 3 Monaten pro Jahr dennoch als Zeiten der Arbeitslosigkeit. Es erschließt sich nicht, aus welchem Grund eine solche Ausnahme erforderlich wäre.

Krankheitszeiten von bis zu 6 Wochen pro Jahr gelten als Arbeitslosigkeit und unterbrechen damit die Gesamtzeit nicht. Warum der grundsätzliche Ausschluss von Krankheitszeiten des § 18 Abs. 2 Nr. 2 SGB III nicht übernommen wurde, ist nicht nachvollziehbar.

Im Umkehrschluss bedeutet diese Ausnahme, dass eLb mit einer Krankheitszeiten von mehr als 6 Wochen nicht zum förderungsfähigen Personenkreis zählt, obwohl gerade darin ein Personenkreis mit besonderem Förderbedarf steckt. Welchen Sinn hat der Ausschluss von Kunden, welche länger als 6 Wochen/Jahr erkrankt waren? Ist tatsächlich beabsichtigt, Kundengruppen mit (erheblichen) gesundheitlichen Einschränkungen vom Förderprogramm auszuschließen?

Während AGH- Teilnahmen nach § 16d SGB II sowie Förderungen nach § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III wiederum als Arbeitslosigkeitszeiten gelten, stellen alle anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik einen Unterbrechungstatbestand dar und damit einen evtl. Förderungs Ausschluss. Auch dies steht im Gegensatz zu § 18 Abs. 2 Nr. 1 SGB III.

Die BA definiert die Phasen der unschädlichen Unterbrechung gem. § 18 SGB III anhand der Teilnahme an lediglich einer (als Zahl 1 und nicht als unbestimmter Artikel) Maßnahme.

Demnach könnte die Teilnahme an einem Coaching vor Arbeitsaufnahme sowie die Teilnahme an einer vorherigen Qualifizierung ein Ausschluss am Projekt bedeuten? Inwieweit ist eine Teilnahme an mehreren Maßnahmen nach § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III unschädlich?

Im Text heißt es: „...einer Teilnahme an einer nach § § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III geförderten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung...“

Die Maßnahmeteilnahme ist freiwillig: Die Inhalte des Förderplans gleichen de Inhalten einer Eingliederungsvereinbarung. Letztere ist mit Rechtsfolgen versehen.

Was passiert, wenn sich der Arbeitnehmer nicht an Absprachen/ Bedingungen aus dem Förderplan hält? Kann ein Arbeitnehmer wegen fehlender Mitwirkung aus dem Programm genommen werden und was passiert dann mit den erbrachten Leistungen bzw. mit den Leistungen, die dem Arbeitgeber bereits zugesagt/bewilligt worden sind?

Weitere Fragen zur Zielgruppe und deren Voraussetzungen sind:

Wann ist ein vorhandener Berufsabschluss nicht (mehr) verwertbar? In der Praxis könnte ein gerade erst erworbener Berufsabschluss in einer besonderen Einrichtung aus Sicht der Arbeitgeber schon allein deshalb nicht verwertbar sein). Der Begriff der Verwertbarkeit ist unbestimmt und seine Auslegung eröffnet erhebliche Schwierigkeiten.

Müssen die Maßnahmeteilnehmer zum Zeitpunkt des Programmbeginns, bzw. unmittelbar davor arbeitslos sein? Die Frage bezieht sich auf Krankheiten oder Maßnahmen nach 16d SGB II bzw. § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III, die bis einen Tage vor Maßnahmebeginn enden, weil in den Fällen keine Arbeitslosigkeit vorliegt.

Wird die Definition „arbeitslos“ geknüpft an den Begriff gemäß SGB III (keine Beitragszahlung in die Arbeitslosenversicherung)? Hintergrund: Sind Bürgerarbeiter potentielle Zielgruppe des Förderprogramms, obwohl sie bis zu 3 Jahre in einer Beschäftigung auf dem "2. Arbeitsmarkt" gestanden haben?

Werden Fördermaßnahmen nach § 16 f SGB II als Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik entsprechend der Maßnahmen nach § 16 d SGB II und § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III als Ausnahmen betrachtet und wären sie damit unschädlich für eine Teilnahme am Förderprogramm oder führen diese zum Ausschluss?

Wurde ein Kunde über die Förderrichtlinie integriert und wird nach mindestens 4-monatiger Beschäftigung wieder entlassen, stellt sich die Frage, ob damit der Kunde aus der Zielgruppe heraus fällt oder erneut von der Förderrichtlinie partizipieren kann?

Welche Aspekte können für die erforderliche Prognoseentscheidung herangezogen bzw. werden vom Zuwendungsgeber akzeptiert? Reichen bereits Defizite in der Erscheinung des eLb, wie z. B. desolante Kleidung, sanierungsbedürftige Zähne, deren Behebung die eLb sich aufgrund Bezug von ALG II nicht leisten können, aus? Handelt es sich bei der Prognoseentscheidung um eine Momentaufnahme unter Berücksichtigung zurückliegender Erkenntnisse?

Bei weiterer Auslegung der „erweiterten Prognoseentscheidung“ könnten verhaltensauffällige oder in der Intelligenz geminderte und damit nicht ausbildungsgerechte Jugendliche zum förderungsfähigen Personenkreis gehören. Ist das so gewollt oder welche „härteren“ Kriterien könnten angelegt werden um den unbestimmten Rechtsbegriff „aus in der Person liegenden Gründe“ näher zu bestimmen?

Insgesamt muss also darauf hingewiesen werden, dass eine ganze Reihe von Fragen ungeklärt ist. Die Diskrepanz zwischen LZA und LZA-F insbesondere die Schaffung eines eigenen Tatbestandes LZA-F macht eine einfache Identifizierung der Zielgruppe in den Jobcentern unmöglich.

Die Möglichkeiten der datentechnischen Auswertung sind bei den Optionskommunen begrenzt. Weder war bis dato das Messkonzept der Statistik der BA zur Messung der Langzeitarbeitslosigkeit bekannt, noch bestand bisher Anlass dazu, eigene Messungen im jeweiligen Jobcenter durchzuführen. Es ist quasi unmöglich, die nun abweichend geschaffenen Parameter (s. o.) datentechnisch umzusetzen, so dass nur manuelle Prüfungen der Einzelfälle durchgeführt werden können.

Daraus resultiert, dass nur durch die intensive Prüfung jedes in Frage kommenden Einzelfalles förderberechtigte Personen überhaupt identifiziert werden können. Dies wird einerseits einen erheblichen Verwaltungsaufwand verursachen und muss andererseits im Zweifel einer Prüfung im Rahmen des ESF Programms standhalten.

Zu 2.2.1 Betriebsakquisiteure in den Jobcentern

Die personalrechtlichen Regelungen sind noch immer unklar.

Inwieweit ist es möglich, internen Personalüberhang auf Grund von Fallzahlenreduzierung anstatt in die Arbeitslosigkeit zu schicken in das ESF-Projekt zu integrieren? Wie soll mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern verfahren werden, die unbefristete Verträge haben und intern wechseln möchten, jedoch intern umgesetzte Stellen mit neuem Personal gem. Ziffer 5 der FAQ-Liste und laut Ziffer 2.2.1 nicht projektbefristet eingestellt werden dürfen?

Der folgende vierte Spiegelpunkt der Aufgabenaufzählung ist unschlüssig:

- *„Besetzung von akquirierten Stellen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Beratern der Arbeitgeber zur Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach Ende des Programms.“*

Zu 2.2.2 Individuelles Coaching

Die Anforderungen an die Qualifikationen der Coaches (und Betriebsakquisiteure) zusammen mit dem Erfordernis der zwingenden Nachbesetzung vorheriger Aufgabenbereiche und der auf 24 Monate begrenzten Beschäftigungsdauer erschwert die Projektumsetzung; vor allem da die Projekte auf einen längeren Zeitraum angelegt sind.

Eine Betreuung der Teilnehmenden beginnt im Rahmen des Coachings erst nach Aufnahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, so dass keine intensive Vorbereitung und/oder Motivation vor Projekteintritt durch die Coaches vorgesehen ist. Gerade bei diesem Klientel ist diese intensive Vorbereitung und Betreuung jedoch sinnvoll und angebracht.

Coaches sollen für jeweils 24 Monate beschäftigt werden. Bei Intensivfällen ist allerdings ein 3-jähriges Coaching vorgesehen. Auch wenn im Laufe des Projektzeitraums Kunden vermittelt werden (so wie es vorgesehen ist), werden diese über mindestens 15 Monate bzw. bei Bedarf bis zum Ende der Nachbeschäftigungspflicht oder - bei Intensivfällen - bis zu 3 Jahren Coaching erhalten müssen.

Wie soll das vorgeschaltete Coaching und das dritte Coachingjahr sichergestellt werden bzw. wer kommt dann für die Personalkosten auf?

Zu 2.2.3 Qualifizierung für Teilnehmer

Wie sind die in der Förderrichtlinie aufgeführten Qualifizierungs-/Förderelemente abzurechnen? Ist eine Förderung auf Basis der Rechtsgrundlagen § 16 SGB II in Verbindung mit §§ 44, 45 und 81 SGB III vorgesehen oder eine separate Abrechnung über die Förderrichtlinie?

Weiterhin ist unklar, ob nach Aufnahme des Kunden in die selektierte Zielgruppe zusätzliche Fördermaßnahmen auf Grundlage des § 16 SGB II in Verbindung mit §§ 44, 45, 81 und 89 ff SGB III möglich sind.

Zu 2.2.4 Mobilitätshilfen für die Teilnehmer

Da ein Führerschein und in der Regel auch vernünftige, gängige PKW den Betrag von 1500 € übersteigen, stellt sich die Frage, ob eine weitergehende, ergänzende Unterstützung aus dem Vermittlungsbudget möglich ist?

Wie ist „Fahrzeug“ definiert? Beinhaltet dieser Begriff z. B. auch ein Fahrrad?

Zu 2.2.5 Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber

Ein Lohnkostenzuschuss zum Ausgleich von Minderleistungen Langzeitarbeitsloser soll nur gewährt werden, wenn eine unbefristete oder aber mindestens auf 24 Monate befristete Einstellung erfolgt. Die vorgesehenen Bedingungen für die Rückforderung dieser Lohnkostenzuschüsse gegenüber Arbeitgebern greifen bereits bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den ersten drei Beschäftigungsmonaten und damit vor Verstreichen der sechsmonatigen Wartefrist nach § 1 KSchG ein, es sei denn, der Arbeitgeber kann gegenüber dem Jobcenter darlegen, dass die Voraussetzungen einer sozial gerechtfertigten Kündigung vorliegen.

Diese Bedingungen für Betriebe werden teilweise als derart unattraktiv abgesehen, dass eine erfolgreiche Durchführung des Programms zumindest gefährdet ist. Die Einstellung eines langzeitarbeitslosen Mitarbeiters, der häufig nur eine geringe Qualifikation erworben haben wird, ist für einen Betrieb eine erhebliche Herausforderung, bei der im Vorhinein mehr noch als bei anderen Neueinstellungen mit dem Risiko der fehlenden Eignung eines Bewerbers für die vorgesehene Stelle gerechnet werden muss.

Die Förderungsvoraussetzungen verlangen nun vom Arbeitgeber, bei der Einstellung zumindest die Maximalfrist von 24 Monaten für eine sachgrundlose Befristung nach dem TzBfG auszuschöpfen - anders als bei sonstigen Einstellungen, bei denen aus gutem Grunde zunächst eine kürzere Frist vereinbart und sodann auf maximal 24 Monate verlängert werden kann. Überdies besteht nur drei Monate Zeit, förderungsunschädlich eine Eignung des Bewerbers für die Stelle zu erproben, obwohl dieser Bewerber zumindest in den letzten zwei Jahren vor der Einstellung keine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat. Damit tritt für die Arbeitgeber ein ganz erhebliches Risiko ein, sich ggf. unter Inkaufnahme erheblicher finanzieller Lasten von dem neuen Mitarbeiter, der sich als nicht geeignet für die Stelle erweist, wieder zu trennen. Entsprechendes gilt, wenn die betriebliche Situation innerhalb der Zweijahresfrist einen Personalabbau erforderlich macht.

Das Ziel, eine Eingliederung des Kreises der Langzeitarbeitslosen zu erleichtern, könnte jedenfalls dann leichter verfolgt werden, wenn den Arbeitgebern einige Risiken abgenommen werden, beispielsweise durch eine dem Arbeitsverhältnis vorgeschaltete Erprobungsphase ohne Begründung kündigungsschutzrechtlichen Bestandsschutzes, ähnlich wie bei „Ein-Euro-Kräften“.

Ist die jeweilige Förderhöhe (6 x 75 % --> 9 x 50 % --> 3 x 25 %) als solches fest geschrieben oder liegen Förderhöhe und -dauer im Ermessen des Jobcenters?

Nach der Förderrichtlinie sind alle an den Arbeitgeber erbrachten Leistungen zurückzufordern, wenn die Tatbestände aus Ziffer 7.4 gegeben sind. Nach § 92 Abs. 2 SGB III sind nur anteilig die erbrachten Leistungen zu erstatten.

Ist eine Anpassung oder Klarstellung erforderlich?

Zu 2.3 Förderfähige Zielgruppe - Intensivförderung

Die so genannten „neuen Optionskommunen“, die seit 1.1.2012 die Aufgaben des SGB II eigenverantwortlich ausführen, haben beim Übergang von der gemeinsamen Einrichtung sämtliche Daten aus den Verfahren Verbis und A2LL manuell übernommen und den Umfang der Datenübernahme auf das sinnvolle und notwendige Maß beschränkt. In Bezug auf die Übernahme der Daten der Arbeitslosigkeit ist diese nicht erfolgt, weil dies über X Sozial zu einer Doppelmeldung für das Merkmal „Arbeitslosigkeit“ geführt hätte.

Die Beschränkung der Datenübernahme war Gegenstand der Verhandlungsliste auf Bundesebene zwischen dem BMAs und dem Deutschen Landkreistag. Dies stellt sich im Zusammenhang mit dem ESF Bundesprogramm nun als unüberwindbare Hürde dar.

Über den Statistik-Service der BA kann zwar die Anzahl jener Kunden ermittelt werden, die im jeweiligen Jobcenter Leistungen beziehen und deren Beginn der Arbeitslosigkeit bereits länger als fünf Jahre zurück liegt. Es sind hierbei jedoch nicht etwaige Unterbrechungstatbestände berücksichtigt, wie Erkrankungszeiträume oder die Teilnahme an unterbrechenden Fördermaßnahmen. Weiterhin lassen sich diese Kunden auch namentlich nicht ermitteln mit der Folge, dass auch eine manuelle Überprüfung nicht erfolgen kann. Letztendlich könnte hier eine Förderung sogenannter Intensivfälle nicht erfolgen, weil sich die Fördervoraussetzungen nicht ermitteln lassen.

Sofern für diesen Fehler keine umsetzungsfähige Lösungsmöglichkeit gefunden wird, wären zumindest alle Neuooptionen faktisch von der Teilnahme am Förderprogramm ausgeschlossen. Es muss dringend geklärt werden, ob diese Jobcenter dennoch die Teilnahme am Förderprogramm beantragen können, auch wenn sie nicht chancengleich davon profitieren können.

*Ist bei dieser Zielgruppe eine Öffnung auf "unter 35-jährige" nicht gewollt?
Aus welchem Grund?*

Zu 4. Zuwendungsempfänger

Das Jobcenter soll alle „erforderlichen“ Daten von Arbeitgebern, die Lohnkostenzuschüsse nach der Förderrichtlinie erhalten, an das Bundesverwaltungsamt übermitteln.

Was umfasst der Begriff „alle erforderlichen Daten“? Worauf stützt sich die Befugnis zur Erhebung, Verarbeitung und Übermittlung dieser Daten, da sie nicht durch § 51 ff SGB II gedeckt sind? Wird eine entsprechende Datenschutzerklärung für den Datenaustausch vorgegeben?

Zu 5.2 Zuwendungsvoraussetzungen

Es dürfen nach Ziffer 5.2 keine parallelen Förderungen stattfinden. Häufig unterstützt die Wirtschaftsförderung Betriebe im Rahmen von ESF-Programmen, neu-

erdings auch von kommunalen Programmen, bei der Ansiedlung von Firmen oder bei Veränderungen von internen Prozessen oder der Anschaffung neuer Technik. Dies geschieht immer auch vor dem Hintergrund der Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Handelt es sich dabei um Förderungen, die eine Förderung im Rahmen des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose ausschließt?

Zu 6. Art und Umfang, Höhe der Zuwendungen und deren regionale Verteilung

Was ist unter dem Begriff der „stärker entwickelten Regionen“, die mit 48 % gefördert werden, zu verstehen? Welche Regionen sind gemeint? Hier ist eine klare Abgrenzung notwendig.

Zu 7.8 Anforderungen an die Qualifikation des Coaches und des Betriebsakquisiteurs

Welche Bildungsgänge fallen unter der Qualifikation „Personalwesen“?

Warum ist eine Beschäftigung von vertriebsorientierten Bewerbern wie Diplom-Kaufleute, Handelsfachwirte, Betriebswirte etc. bei der angedachten Aufgabenstellung nicht erwünscht?

Warum werden Berufseinsteiger aufgrund der Forderung nach mindestens 2-jähriger Berufspraxis prinzipiell ausgeschlossen?

Warum wird die Anforderung an Job-Coaches und Betriebsakquisiteuren gleichgesetzt, trotz differenzierter Aufgabenstellungen?

Die zusätzliche Pflichtforderung nach „Erfahrung in der Ansprache von Arbeitgebern und der Akquise von Stellen“ ist nicht kompatibel mit den zuvor festgelegten Berufsgruppen (Sozialpädagogen, Diplom-Pädagogen, Diplom-Psychologen...).

Arbeiten die Akquisiteure ausschließlich an der Besetzung der (neu) akquirierten Stellen oder können sie auch auf das im Jobcenter oder bei anderen Trägern vorhandene Portfolio an Stellen (z.B. Dauerstellen im EDV- System) zurückgreifen?

Eine Vermeidung von Doppelstrukturen erscheint nur möglich, wenn auch andere Förderprogramm zum Beratungsportfolio gehören (können) und neben diesem Programm auch das „normale“ Stellenbesetzungsgeschäft gleichzeitig betrieben wird. In der Regel bevorzugen Arbeitgeber EINEN kompetenten Ansprechpartner. Sie werden ohnehin schon von unterschiedlichen Träger (SGB II, SGB III, DRV, Bildungsträger etc.) wegen freier Stellen oder suchenden Bewerbern kontaktiert.

Es fehlt eine genauere Abgrenzung der Arbeitnehmer- Beratungsaufgaben zu den Beratungsaufgaben der Coaches, die intern festzulegen sind.

Zu 8.1 Antragsverfahren

Der Antrag auf Förderung muss unter anderem auch Aussagen und Daten zur Situation von Migranten enthalten.

Nach der Migrationshintergrunderhebungsverordnung ist den Jobcentern eine Verarbeitung der Daten zum Migrationshintergrund nicht erlaubt. Nach der § 4 Abs. 2 der MigHEV sind diese Daten zu Merkmalen des Migrationshintergrundes für eine Nutzung durch die erhebenden Stellen durch technische Maßnahmen zu sperren. Erhebungsunterlagen sind nach Speicherung der Daten zu den Merkmalen des Migrationshintergrundes zu vernichten. Soweit die Daten zu Merkmalen des Migrationshintergrundes erhoben wurden, ist dies durch die erhebenden Stellen in den zentralen Verfahren der Informationstechnik zur Vermeidung einer doppelten Erhebung zu kennzeichnen. Danach ist auch eine zweite Erhebung zu statistischen Zwecken gesetzlich nicht vorgesehen.

Gemäß § 5 der MigHEV sind die Daten zu Merkmalen des Migrationshintergrundes nach erfolgter Bereitstellung für die Zwecke der bei den erhebenden Stellen zu löschen. Die Bundesagentur für Arbeit (und damit nur die Bundesagentur) darf die Daten zu den Merkmalen des Migrationshintergrundes ausschließlich für statistische Zwecke und in ihren abgeschlossenen statistischen Einheiten verwenden.

Es ist nicht ersichtlich, wie das Antragserfordernis erfüllt werden soll.

Weitere Hinweise

a. fehlende Kostenfolgenabschätzung

Es ist absehbar, dass das Förderprogramm in seiner jetzigen Gestalt einen immensen zusätzlichen Verwaltungsaufwand sowohl in der Identifikation der förderfähigen Personen als auch im weiteren Vollzug und der Dokumentation auslöst. Erwähnt seien auch nochmals die Kosten des Vor- und Nachcoachings. Das BMAS hat zu seiner Förderkonzeption bisher keinerlei Kostenfolgenabschätzung vorgenommen.

Aus kommunaler Sicht wird befürchtet, dass hierdurch ganz erhebliche Kosten verursacht werden, die den ohnehin massiv unterfinanzierten Verwaltungskostentitel überfordern.

Hinzu kommt, dass zusätzliches Personal/Planstellen für das Förderprogramm erforderlich werden, die in den Stellenplan des jeweiligen Landkreises eingehen müssen. Dies nimmt indirekten Einfluss auf die Personalplanung schafft in der Gesamtverwaltung und stößt auf weitere Schwierigkeiten in der Umsetzung.

b. Akzeptanz bei Arbeitgebern

Einige Wirkungen wurden bereits zur Ziffer 2.2.5 dargelegt. Es muss davon ausgegangen werden, dass das vorgesehene Coaching vor, während und nach der Arbeitszeit die Vorbehalte von Arbeitgebern gegenüber diesen Menschen verstärken. Die Struktur der Lohnkostenzuschüsse und die Anforderungen an das Beschäftigungsverhältnis (vgl. Ziffer 2.2.5) wirken ebenfalls unattraktiv.

c. Risiken der Rückforderung von Förderleistungen

Die Vielzahl der Unklarheiten, Auslegungserfordernissen und unbestimmten Begriffen sorgen für ein erhebliches Risiko der Rückforderung von Förderleistungen.