

## AG „Arbeitgeberservice und Integration“

### Tagesordnung

Dienstag, 18. Februar 2014,  
 JobCenter Essen  
 Raum 3.33A  
 STADT ESSEN  
 Ruhrallee 175, 45136 Essen

10:00 Uhr	Begrüßung durch das Jobcenter Essen Bodo Kalveram, Bereichsleiter JobService
10:15 Uhr	Aktuelles aus den Arbeitgeber-Services
11:15 Uhr	Nachbetreuung für (ehemals) Langzeitarbeitslose (INA) Bianca Cristal, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der BA
11:45 Uhr	Kurze Pause
12:00 Uhr	„Integration durch Qualifizierung“ – IQ Netzwerk NRW Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrantinnen und Migranten Lars Czommer, G.I.B.
12:45 Uhr	Imbiss
13:30 Uhr	Verschiedenes und Absprachen
14:00 Uhr	Ansätze zur Entwicklung eines „Sozialen Arbeitsmarktes“, Studie des IAT e.V. Prof. Dr. Matthias Knuth, Institut Arbeit und Qualifikation, Uni Duisburg-Essen
15:30 Uhr	Veranstaltungsende

**Zusammenfassung:**

- Die Bundesagentur benötigt die konkreten Angaben zum Lohn, um einerseits passgenau vermitteln zu können und andererseits dem gesetzlichen Auftrag zu erfüllen, nicht in Stellen zu vermitteln, die nach der Rechtsprechung des BAG sittenwidrig sind.
- Die Abfrage erfolgt nur für interne Zwecke. eine Veröffentlichung erfolgt nur auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitgebers

**Im Einzelnen:**

Nach § 36 Abs. 1 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III dürfen die BA und die gemeinsamen Einrichtungen nicht vermitteln, sofern ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt. Ein Verstoß gegen ein Gesetz liegt vor, wenn z. B. tarifliche Regelungen oder Mindestarbeitsbedingungen nicht eingehalten werden, obwohl die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hierzu verpflichtet ist. Ein Verstoß gegen die guten Sitten liegt vor, wenn z. B. in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis die Höhe der Vergütung in einem auffälligen Missverhältnis zur Arbeitsleistung steht.

**Insofern ist die Lohnhöhe ein wesentlicher Teil eines Stellenangebots, ohne den die BA und die gemeinsamen Einrichtungen keinen Vermittlungsauftrag annehmen können, da ansonsten die Einhaltung der o. g. gesetzlichen Vorgaben nicht sichergestellt ist.**

Aus der Transparenz über die Lohnhöhe ergeben sich Zusatznutzen im Vermittlungsprozess: So sind passgenauere Vermittlungsvorschläge möglich, welche die Chancen auf einen Vermittlungserfolg erhöhen. Dies ist auch im Sinne der Arbeitgeberkundinnen und Arbeitgeberkunden der BA und der gemeinsamen Einrichtungen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die die Vermittlungsdienste der BA oder der gemeinsamen Einrichtungen in Anspruch nehmen wollen, sind nach § 39 Abs. 1 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III verpflichtet, die für eine Vermittlung notwendigen Auskünfte zu erteilen, worunter aus den oben genannten Gründen auch das Lohnangebot fällt. Sie können jedoch frei entscheiden, ob das Lohnangebot veröffentlicht wird und somit auch für Bewerberinnen und Bewerber einsehbar ist. Unter den Bedingungen zunehmender Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte kann ein attraktives Lohnangebot ein entscheidender Wettbewerbsvorteil der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers sein, den es hervorzuheben lohnt. **Wird keine Veröffentlichung seitens der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gewünscht, wird das Lohnangebot durch die Beratungs- und Vermittlungsfachkraft des Arbeitgeber-Service nur in den internen Stelleninformationen vermerkt**, um die ordnungsgemäße Prüfung der Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu dokumentieren. Die Informationen zum Lohnangebot werden nicht an Bewerberinnen und Bewerber weitergegeben und erscheinen nicht in der JOBBÖRSE. Es handelt sich für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber lediglich um eine Auskunfts-, nicht um eine Veröffentlichungspflicht.

Die Prüfung der Lohnhöhe in Bezug auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ist seit jeher Aufgabe der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte. Um die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte dabei zu unterstützen, Lohnangebote im Vermittlungsprozess anhand nachvollziehbarer Kriterien zu prüfen und einheitlich zu dokumentieren, wurde im Januar dieses Jahres eine Arbeitshilfe bereitgestellt. So wird für alle am Vermittlungsprozess Beteiligten mehr Transparenz und Verlässlichkeit hergestellt. Für Arbeitnehmerkundinnen und Arbeitnehmerkunden wird gewährleistet, dass durch die BA und die gemeinsamen Einrichtungen nur seriöse Stellenangebote vermittelt werden. Arbeitgeberkundinnen und Arbeitgeberkunden können sich erfolgreich im Wettbewerb um Fachkräfte platzieren und werden vor Wettbewerbsverzerrungen, wie etwa durch unzulässig niedrige Lohnangebote, geschützt.

# Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess

Arbeitshilfe für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte

ZENTRALE – MI12, PEG 11, NOVEMBER 2013

INTERN

Gesetzliche Grundlagen

---

Prüfverfahren

---

Informationen und Quellen

---



**Bundesagentur  
für Arbeit**

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
1. Grundsatz der Vermittlung .....	4
1.1. Rechtliche Aspekte.....	4
1.1.1. Verstoß gegen ein Gesetz.....	4
1.1.2. Verstoß gegen die guten Sitten.....	5
1.1.3. Einstellung der Vermittlungsbemühungen.....	6
2. Verfahren zur Prüfung der Lohnangaben.....	6
2.1. Lohn- und Gehaltsangaben im stellenorientierten Vermittlungsprozess.....	6
2.1.1. Prüfverfahren.....	9
2.1.1.1. Prüfung der Anwendbarkeit eines Tarifvertrags.....	9
2.1.1.2. Prüfung auf Anwendbarkeit eines Mindestlohn- bzw. allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags .....	9
2.1.1.3. Prüfung der Üblichkeit des Tariflohns .....	10
2.1.1.4. Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung .....	11
3. Informationsquellen .....	11

## Vorwort

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die gemeinsamen Einrichtungen müssen sich bei der Vermittlungsarbeit innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen bewegen. So ist es ihnen untersagt zu vermitteln, wenn ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt (**§ 36 Abs. 1 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II** i. V. m. **§ 36 Abs. 1 SGB III**). Die Ablehnung eines Vermittlungsauftrags auf dieser Grundlage muss dabei zwingend auf einer fundierten und nachvollziehbaren Prüfung beruhen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzend zum erzielten Arbeitsentgelt Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II beziehen, haben bei gesetzes- bzw. sittenwidriger Entlohnung Anspruch auf Zahlung der Differenz zur üblichen Vergütung. Die gemeinsamen Einrichtungen sind in diesen Fällen gemäß **§ 33 SGB II i.V. m. § 115 SGB X** zur Durchsetzung übergegangener Arbeitsentgeltansprüche gegen Arbeitgeber angehalten.

Diese Arbeitshilfe regelt das Vorgehen bei der Prüfung von Lohnangeboten und arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütungen zur Feststellung eines Gesetzesverstoßes oder von Sittenwidrigkeit im Sinne des § 36 Abs. 1 SGB III. Sie bietet eine Übersicht über seriöse Quellen, die dabei genutzt werden können.

Aus der Transparenz über die Lohnhöhe ergeben sich außerdem noch zahlreiche Zusatznutzen im Vermittlungsprozess: So sind passgenauere Vermittlungsvorschläge möglich, welche die Chancen auf einen Vermittlungserfolg erhöhen. Höhere Vermittlungsquoten bei zu besetzenden Stellen können wiederum entscheidend zu einer höheren Zufriedenheit seitens der Arbeitgeberkundinnen und Arbeitgeberkunden beitragen.

Im SGB III-Bereich wird außerdem eine rasche Klärung der Zumutbarkeit eines Stellenangebots für Arbeitnehmerkundinnen und Arbeitnehmerkunden ermöglicht. Im SGB II-Bereich kann eine angemessene Entlohnung zur Reduzierung oder zum Wegfall der Hilfebedürftigkeit beitragen.

Letztendlich wird der Prozess mit dieser Arbeitshilfe transparent, einheitlich und somit nachvollziehbar gestaltet.

## 1. Grundsatz der Vermittlung

Nach **§ 36 Abs. 1 SGB III** bzw. **§ 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II** i. V. m. **§ 36 Abs. 1 SGB III** dürfen die BA und die gemeinsamen Einrichtungen nicht vermitteln, sofern ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

### 1.1. Rechtliche Aspekte

#### 1.1.1. Verstoß gegen ein Gesetz

Ein Verstoß gegen ein Gesetz liegt vor, wenn z. B. tarifliche Regelungen oder Mindestarbeitsbedingungen nicht eingehalten werden, obwohl die Arbeitgeberin bzw. der hierzu verpflichtet ist.

Zu unterscheiden ist, ob Tarifverträge für bestimmte Branchen, Wirtschaftszweige oder Unternehmen lediglich von tarifgebundenen Arbeitgebern anzuwenden sind, oder ob ein tariflich festgelegter Mindestlohn aufgrund einer gesetzlichen Regelung oder durch Festschreibung in einem allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag von allen Arbeitgebern einer Branche verbindlich anzuwenden ist.

Im Rahmen der Arbeitsvermittlung sind bei Entgegennahme, Veröffentlichung und Bearbeitung von Stellenangeboten als zwingende Arbeitsbedingungen die Mindestlöhne und gegebenenfalls für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge zu beachten.

Ein Mindestlohn ist ein in der Höhe festgelegtes, niedrigstes rechtlich zulässiges Arbeitsentgelt. Die Festsetzung erfolgt durch eine gesetzliche Regelung oder durch eine Festschreibung in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag. Rechtliche Grundlagen dafür sind das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), das Tarifvertragsgesetz (TVG) oder das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Der mit HEGA 05/10 – 01 / GA Nr. 19/2010 „Arbeitsvermittlung in Verbindung mit dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG); Beachtung Mindestlöhne und zwingende Arbeitsbedingungen“ veröffentlichte „Leitfaden Mindestlöhne/zwingende Arbeitsbedingungen“ stellt ein regelmäßig aktualisiertes Verzeichnis der nach TVG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, der Mindestlöhne nach dem AEntG und der Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung entsprechend AÜG zur Verfügung.

Werden Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines im Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder einer Rechtsverordnung nach dem AEntG fallen, so ist das dort vorgeschriebene Mindest(stunden)entgelt für die im jeweiligen Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden zwingend zu zahlen (§ 8 Abs. 3 AEntG). Weitere Voraussetzung ist, dass auch die Entleiherin bzw. der Entleiher in den Geltungsbereich des entsprechenden Tarifvertrages / der entsprechenden Rechtsverordnung fällt.

Für die Prüfung der Arbeitsbedingungen nach § 8 AEntG sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig (§ 16 AEntG). Insofern ist bei der Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter nur die Einhaltung der dort geltenden Lohnuntergrenze zu prüfen. Zuständig für die richtige Lohnzahlung durch die Entleiherin bzw. den Entleiher ist die Verleiherin bzw. der Verleiher als Vertragsarbeitgeberin bzw. Vertragsarbeitgeber.

### **1.1.2. Verstoß gegen die guten Sitten**

Sittenwidrig ist ein Lohnangebot dann, wenn in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis die Höhe der Vergütung in einem auffälligen Missverhältnis zur Arbeitsleistung steht. Zudem muss dieses Missverhältnis durch Ausnutzung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zustande gekommen sein.

Die Sittenwidrigkeit von Löhnen ist nicht durch eine gesetzliche Legaldefinition bestimmt. Die BA orientiert sich bei der Beurteilung der Sittenwidrigkeit von Lohnangeboten jedoch an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG). Ob ein auffälliges Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der Lohnhöhe vorliegt, bestimmt sich nach dem objektiven Wert der Arbeitsleistung. Nach dem Urteil des BAG vom 22. April 2009 – 5 AZR 436/08 liegt dieses auffällige Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Die Üblichkeit der Tarifvergütung liegt dann vor, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen. Ist ein Tariflohn üblich, entspricht dieser dem Wert der Arbeitsleistung.

Entspricht die verkehrsübliche Vergütung nicht dem Tariflohn, sondern liegt darunter, ist vom allgemeinen Lohnniveau (Ortsüblichkeit) im Wirtschaftsgebiet auszugehen.

Als ortsüblich wird der durchschnittliche Lohn eines Wirtschaftsgebietes bezeichnet. Im Sinne einschlägiger LAG-Entscheidungen ist es dabei plausibel, das jeweilige Bundesland als Wirtschaftsgebiet zu Grunde zu legen.

Die Sittenwidrigkeit einer Entlohnung setzt, wie bereits dargestellt, zudem voraus, dass das auffällige Missverhältnis zwischen der Arbeitsleistung und der Höhe der Vergütung durch Ausnutzung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zustande gekommen sein muss. Dies erfordert nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. Urteil vom 27. Juni 2012 - 5 AZR 496/11) eine verwerfliche Gesinnung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Das Vorliegen einer solchen verwerflichen Gesinnung muss durch Tatsachen festgestellt werden. Eine verwerfliche Gesinnung wird jedoch vermutet, wenn lediglich 50 Prozent des maßgeblichen Lohnes (siehe oben) oder weniger gezahlt werden.

### 1.1.3. Einstellung der Vermittlungsbemühungen

Wird ein Gesetzesverstoß im Sinne des § 36 Abs. 1 SGB III festgestellt oder steht die Entlohnung im Missverhältnis zum gegebenenfalls vorhandenen Tarifvertrag, zum üblichen Tariflohn oder zur ortsüblichen Entlohnung, wird mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Rücksprache gehalten. Ist sie bzw. er nicht bereit, das Stellenangebot hinsichtlich der Entlohnung anzupassen, wird unter Hinweis auf die gesetzliche Regelung des **§ 36 Abs. 1 SGB III** bzw. **§ 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II** i. V. m. **§ 36 Abs. 1 SGB III** der Vermittlungsauftrag abgelehnt. In diesem Fall wird das Stellenangebot nicht in VerBIS aufgenommen, ein ggf. bereits erfasstes Stellenangebot ist zu stornieren.<sup>1</sup>

Die Hinweise zur Rechtslage und den damit verbundenen Konsequenzen stellen eine Anhörung i. S. des **§ 24 Abs. 1 SGB X** dar. Die Ablehnung des Vermittlungsauftrags erfolgt grundsätzlich mündlich. Dieser mündliche Verwaltungsakt wird schriftlich bestätigt, wenn hieran ein berechtigtes Interesse besteht und die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dies unverzüglich verlangt (**§ 33 Abs. 2 SGB X**).

Wird im Einzelfall eine gesetz- oder sittenwidrige Entlohnung festgestellt, berechtigt dies nicht, das Unternehmen zeitweise oder dauerhaft aus der Vermittlung auszuschließen. Die Prüfung auf sittenwidrige Entlohnung stellt eine auftragsbezogene Einzelfallprüfung dar, das heißt, die Vermittlung kann nur für das maßgebliche Stellenangebot eingestellt bzw. versagt werden.

## 2. Verfahren zur Prüfung der Lohnangaben

### 2.1. Lohn- und Gehaltsangaben im stellenorientierten Vermittlungsprozess

Im Rahmen der Übernahme neuer Vermittlungsaufträge und anlassbezogen z. B. aufgrund eingehender Informationen von Bewerberinnen und Bewerbern bei laufenden Vermittlungsaufträgen wird geprüft, ob der angebotene Lohn augenfällig und offenkundig in einem auffälligen Missverhältnis zur Arbeitsleistung steht. Hierzu ist zwingend die Höhe der Entlohnung für die konkrete Arbeitsstelle zu erfragen und zu prüfen. Dabei ist die zu leistende Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Das Lohnangebot ist wesentlicher Bestandteil des Stellenangebots. Angaben wie „nach Vereinbarung“, „nach Absprache“, „ortsüblich“ usw. sind nicht zulässig. Auf Wunsch der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers kann allerdings von einer Veröffentlichung des Lohnangebots für die konkrete Stelle abgesehen werden. Eine Dokumentation im Stellenangebot erfolgt dann nur intern. Zur Klärung der mit der Vermittlungstätigkeit verbundenen rechtlichen Fragestellungen – Rechtmäßigkeit des Stellenangebots nach § 36 Abs. 1 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II und Zumutbarkeit nach § 140

konkrete Benennung der Entlohnung maßgebend

<sup>1</sup> Zum Verfahren bei der Prüfung von Stellenangeboten gilt generell die **HEGA 10/10 – 01**.

SGB III bzw. § 10 SGB II – ist mindestens die untere Grenze des Arbeitsentgelts für die angebotene Tätigkeit anzugeben. Das Fragerecht gegenüber den Arbeitgebern ergibt sich aus **§ 39 Abs. 1 SGB III** bzw. **§ 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II** i. V. m. **§ 36 Abs. 1 SGB III**, die die Mitwirkungsobliegenheiten von Arbeitgebern bestimmen.

Entscheidend für eine erfolgreiche Kommunikation mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber ist an dieser Stelle die vertriebsorientierte Vorteilsübersetzung. Den Arbeitgebern sollten die Zusatznutzen des Lohnangebots im Vermittlungsprozess erläutert werden. Transparenz über die Lohnhöhe ermöglicht zum einen vorab eine bessere Einschätzung der Besetzungschancen durch den AG-S. Zum anderen sind passgenauere Vermittlungsvorschläge möglich (z.B. durch eine vorherige Klärung der Zumutbarkeit für SGB III-Kundinnen und SGBIII-Kunden), welche die Chancen auf einen Vermittlungserfolg erhöhen. Unter den Bedingungen zunehmender Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte kann ein attraktives Lohnangebot außerdem ein entscheidender Wettbewerbsvorteil der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers sein, den es hervorzuheben lohnt. Der Verweis auf die Mitwirkungspflicht sollte in jedem Fall nur als letzte Möglichkeit genutzt werden, wenn auch durch intensive Vorteilsübersetzung keine Kooperationsbereitschaft zu erzielen ist.

Die Dokumentation erfolgt in VerBIS unter *Zeit/Gehalt* → *Vergütungsinformationen* → Tarifvertrag. Dort ist die Tarifbindung und ggf. der angewandte Tarifvertrag zu erfassen sowie das konkrete Lohnangebot durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zu benennen. Die Angabe kann in Form des Stundenlohns oder als Monatslohn erfolgen.

Möchte die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber trotz Vorteilsübersetzung nicht, dass sein Lohnangebot in der JOBBÖRSE veröffentlicht wird, ist diese Information nicht unter *Vergütungsangebot* sondern unter *Sonstige Informationen und Funktionen* → *Interne Informationen zum Stellenangebot* zu dokumentieren.

Stelleninfo
Zeit / Gehalt
Kontakt

Speichern Wir suchen Zurück zu unserem Stellenangebot

**BEFRISTUNG**

Art der Befristung

unbefristet  
 befristet  
 keine Angabe

Befristet bis (TT.MM.JJJJ) 
                         
 oder befristet für (Monate)

Eine spätere Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist möglich.

**ARBEITSZEIT / ARBEITSEINTEILUNG**

Arbeitszeiten

Anzahl Wochenstunden (nach Tarif bzw. Gesetz)

Weitere Informationen (maximal 255 Zeichen)

**VERGÜTUNGSINFORMATIONEN**

Diese Felder werden dem Arbeitssuchenden zur Information angezeigt.

Vergütungsangebot

Tarifvertrag  [Zu weiteren Tarifinformationen](#)

Geringfügige Beschäftigung/Mini-Job

Das Stellenangebot ist eine geringfügige Beschäftigung oder Mini-Job

Zusatzleistungen

Firmenwagen  
 Provision  
 Bonuszahlungen

Speichern Wir suchen Zurück zu unserem Stellenangebot

Bitte achten Sie auf Ihre Angaben, da die hier erfassten Inhalte in der JOBBÖRSE veröffentlicht werden.

Abb. 2: Wir bieten - Reiter "Zeit/ Gehalt"

### Lohn- und Gehaltsangaben bei Ausbildungsverhältnissen

Gemäß § 35 Abs. 1 BBiG ist ein Berufsausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen, wenn der Vertrag insgesamt dem BBiG entspricht – die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung ist darunter ein zu prüfender Punkt. Insgesamt obliegt die Überprüfung hinsichtlich der Übereinstimmung mit den Vorschriften den BBiG den Kammern.

### Berücksichtigung des nachgefragten Qualifikationsniveaus

Bei der Prüfung des Lohnangebots muss auch berücksichtigt werden, für welche Tätigkeit der gebotene Lohn gezahlt werden soll. Es muss in jedem Fall die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe entsprechend des von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber nachgefragten Qualifikationsniveaus berücksichtigt werden. Unterschieden werden die gängigen Qualifikationsniveaus:

Einstufung  
in entsprechende  
Entgeltgruppe

- ohne Berufsabschluss,
- mit Berufsabschluss und
- Fachhochschul-/Hochschulabschluss.

### 2.1.1. Prüfverfahren

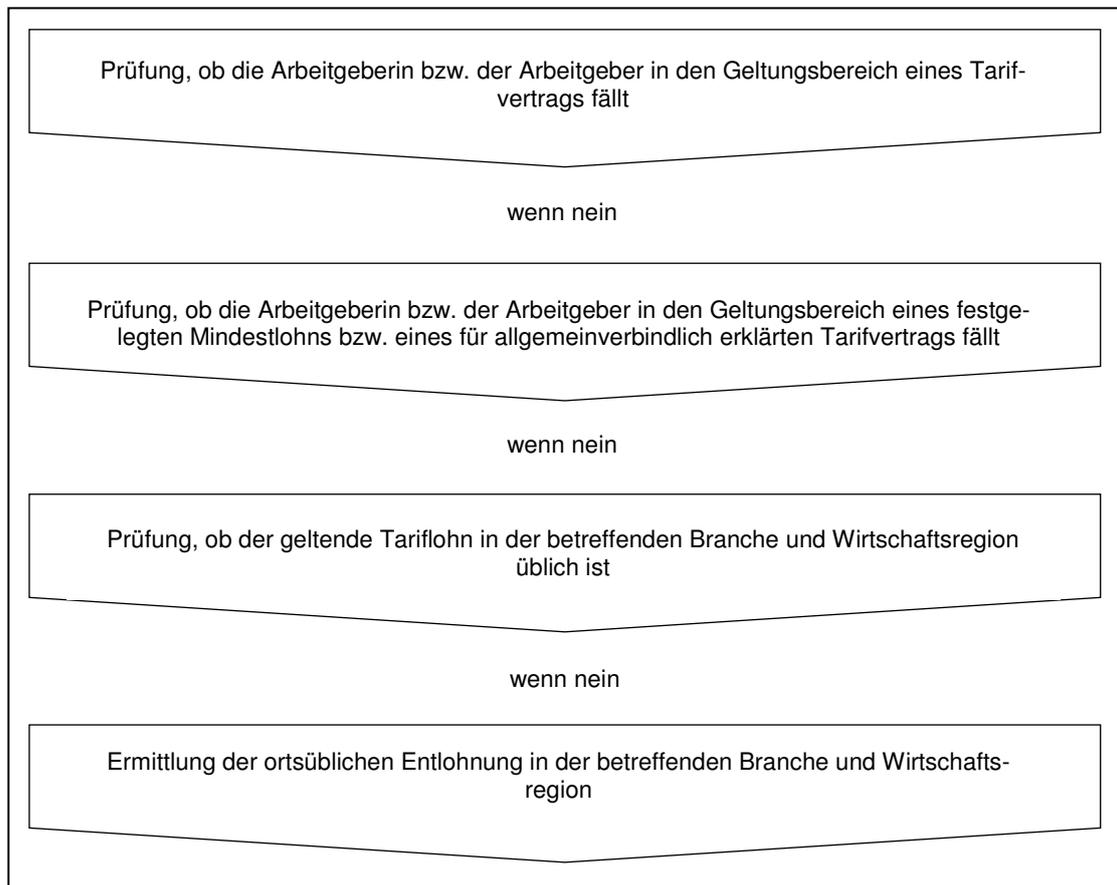


Abb. 1: Prüflogik Sittenwidrigkeit

#### 2.1.1.1. Prüfung der Anwendbarkeit eines Tarifvertrags



Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist zu befragen, ob er in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags, welcher das Entgelt regelt, fällt. Ist dies der Fall, ist das konkrete Lohnangebot mit dem Tariflohn der maßgeblichen Entgeltgruppe, welche für die ausgeschriebene Tätigkeit zur Anwendung kommt, abzugleichen.

#### 2.1.1.2. Prüfung auf Anwendbarkeit eines Mindestlohn- bzw. allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags

Prüfung, ob die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in den Geltungsbereich eines festgelegten Mindestlohns bzw. eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags fällt

Ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, ist zu prüfen, ob dieser einen Mindestlohn zu beachten oder einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag verbindlich anzuwenden hat. Hierzu ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu befragen.

Als ergänzendes Hilfsmittel dient der „Leitfaden Mindestlöhne/zwingende Arbeitsbedingungen“, welcher fortwährend aktualisiert wird. Darin sind alle aktuell gültigen und für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge sowie die durch Rechtsverordnung verbindlichen Mindestlöhne aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgeführt. Neben diesen bundesweit geltenden Mindestlohn-Tarifverträgen gibt es auch allgemeinverbindliche Tarifverträge auf regionaler Ebene. Diese sind im „**Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge**“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geordnet nach Wirtschaftsgruppen aufgelistet.

Wird die Gültigkeit eines Mindestlohns für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber festgestellt, ist zu prüfen, ob das Lohnangebot dem geltenden Mindestlohn entspricht.

### 2.1.1.3. Prüfung der Üblichkeit des Tariflohns

Prüfung, ob der geltende Tariflohn in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblich ist

Ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber weder Mitglied einer Tarifvertragspartei oder selbst Partei des Tarifvertrags noch fällt er unter den Geltungsbereich eines Mindestlohns bzw. allgemein verbindlichen Tarifvertrags, ist zu ermitteln, ob der geltende Tariflohn in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblich ist. Die Üblichkeit der Tarifvergütung liegt dann vor, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen.<sup>2</sup> Ist dies der Fall, ist der betreffende Tariflohn als Maßstab zur Prüfung heranzuziehen.

Wenn der geltende Tariflohn üblich ist, ist zu ermitteln, ob das Lohnangebot diesen üblicherweise gezahlten Lohn um nicht mehr als ein Drittel unterschreitet.

Unter Punkt 3 dieser Arbeitshilfe sind Quellen aufgelistet, auf die die Vermittlungsfachkräfte bei der Prüfung zurückgreifen können. Informationen

<sup>2</sup> s. dazu Urteil BAG 22.04.2009 – 5 AZR 436/08

zur Tarifüblichkeit können auch bei den jeweiligen Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden erfragt werden. Hierzu empfiehlt es sich, einen vertrauensvollen Kontakt zu Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern der jeweiligen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden entsprechend der betreuten Branchen aufzubauen und zu pflegen. Oft sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner aus den Gewerkschaften Mitglieder der Verwaltungsausschüsse in den örtlichen Agenturen für Arbeit. Da gerade die Gewerkschaften ein hohes eigenes Interesse an der Umsetzung von Tarifverträgen haben, empfiehlt es sich, die Möglichkeit zur Netzwerkbildung zu nutzen und somit kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu gewinnen.

#### **2.1.1.4. Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung**

Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion

Bei der Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung ist grundsätzlich auf allgemein anerkannte Quellen (z.B. Verdiensterhebung der Statistikämter, s. auch unter Punkt 3) zurückzugreifen. Eigenständige Erhebungen, die z. B. aus Erfahrungswerten der arbeitgeberorientierten Vermittlungsfachkräften und/oder auf Angaben aus EGZ-Förderanträgen hervorgehen, stellen keine ausreichende Prüfgrundlage dar und geben kein realistisches Bild des örtlichen Lohnniveaus wider.

Der ortsübliche Lohn in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion ist als Maßstab zur Prüfung des angebotenen Lohns heranzuziehen. Hierbei ist konkret zu prüfen, ob das Lohnangebot den ortsüblichen Lohn nicht mehr als ein Drittel unterschreitet.

### **3. Informationsquellen**

#### **Tarifverträge**

#### **Tarifregister der Bundesländer**

- Tarifregister Nordrhein-Westfalen  
[http://www.tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/tarifdaten\\_branchen/index.php](http://www.tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/tarifdaten_branchen/index.php)
- Tarifregister Niedersachsen  
[http://www.mw.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=5554&article\\_id=15936&psmand=18](http://www.mw.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=5554&article_id=15936&psmand=18)
- Tarifregister Hessen  
<https://hsm.hessen.de/arbeit/arbeitsrecht/tarifvertraege/tarifregister-des-landes-hessen>  
<https://hsm.hessen.de>
- Tarifregister Berlin und Brandenburg  
[http://www.berlin.de/sen/arbeit/tarifregister/#tarif\\_download](http://www.berlin.de/sen/arbeit/tarifregister/#tarif_download)

- Tarifregister Sachsen  
<http://arbeit.sachsen.de/921.html>
- Tarifregister Sachsen-Anhalt  
<http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=431>
- Tarifregister Schleswig-Holstein  
<http://www.schleswig-holstein.de/MWAVT/DE/Arbeitsmarkt/Arbeitsrecht/tarifregister.html>
- Tarifregister Mecklenburg-Vorpommern  
[http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal\\_prod/Regierungsportal/de/sm/\\_Service/Tarifregister/index.jsp](http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/sm/_Service/Tarifregister/index.jsp)
- Tarifregister Thüringen  
<http://www.thueringen.de/th6/tmwat/arbeit/recht/>
- Tarifregister Rheinland-Pfalz  
<http://www.lsjv.rlp.de/arbeit-und-qualifizierung/tarifregister/>
- Tarifregister Saarland  
<http://www.saarland.de/37060.htm>
- Tarifregister Bremen  
<http://www.arbeit.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen69.c.3286.de>

- Tarifregister Bayern

Keine Internetpräsenz.

Beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration können die in Bayern geltenden Tarifverträge als Loseblattsammlung erworben werden. Informationen unter Tel.: 089/1261-1268/-1368

- Tarifregister Baden-Württemberg  
<http://www.tarifregister.baden-wuerttemberg.de/>  
Zugang für befugte Mitarbeiter mit Passwort.

Hamburg führt (offensichtlich) keine Tarifregister

### **Tarifinformationen der Gewerkschaften**

- Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (DGB)  
[http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_4428.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4428.htm)
- Tarifinfo der IG Metall  
<http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-893FBC1A-0795317C/internet/style.xsl/tarifinfo-888.htm>
- IG Metall Baden-Württemberg  
<http://www.bw.igm.de/tarife/>

### **Allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge**

Verzeichnis der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des BMAS

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf?__blob=publicationFile)

## **Mindestlöhne**

Leitfaden Mindestlöhne/zwingende Arbeitsbedingungen

Intranet der Bundesagentur für Arbeit → Vermittlung → Arbeitgeberservice → Vermittlung → Arbeitshilfen → Mindestlöhne, Sittenwidrigkeit

## **Verdiensterhebungen der Statistikämter**

unter <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> -> Themen -> 62 Verdienste, Arbeitskosten -> 623 Laufende Verdiensterhebung -> 62321 Vierteljährliche Verdiensterhebung

An die Mitglieder  
der Konferenz der Optionsstädte  
des Deutschen Städtetages

nachrichtlich:  
Mitgliedsverbände

10.01.2014/koe

Telefon +49 221 3771-0  
Durchwahl 3771-122  
Telefax +49 221 3771-409

E-Mail

christina.stausberg@staedtetag.de

Bearbeitet von

Uschi Köhler

Aktenzeichen

56.14.50 D

Umdruck-Nr.

M 4021

## Informationen der Bundesagentur für Arbeit

### Arbeitshilfe für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte „Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bundesagentur für Arbeit hat uns die in der **Anlage** beigefügte Arbeitshilfe für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte „Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“ zur Verfügung gestellt.

Sie regelt das Vorgehen bei der Prüfung von Lohnangeboten zur Feststellung von Sittenwidrigkeit und Einhaltung tariflicher Regelungen und bietet eine Übersicht über Quellen, die dabei genutzt werden können.

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag



Christina Stausberg

Anlage

AK AG-S am 18.02.14

# Projekt INA! – Integration nachhalten



**Bundesagentur für Arbeit**

Regionaldirektion  
Nordrhein-Westfalen

# Ausgangslage und Zielsetzung

## SGB II

- Fast 40% der Integrationen sind nicht nachhaltig nach § 48a SGB II
- Knapp die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse wird innerhalb der ersten 6 Monate bereits wieder beendet
- Aktuell 2. Pilotphase in 18 JC bundesweit
- Sammlung von Daten über die Notwendigkeit, den Umfang und die Reichweite einer gesetzlichen Änderung (Förderung/Beratung auch nach Wegfall der Hilfebedürftigkeit)

## SGB III

Knapp ein Drittel der neu begründeten Beschäftigungsverhältnisse enden in den ersten 6 Monaten nach Arbeitsaufnahme.

§ 31 Abs. 2 SGB III bietet zur Festigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit AN auch nach Arbeitsaufnahme auf Wunsch des Kunden zu beraten

Erprobung des Konzeptes im SGB III in 9 AA bundesweit

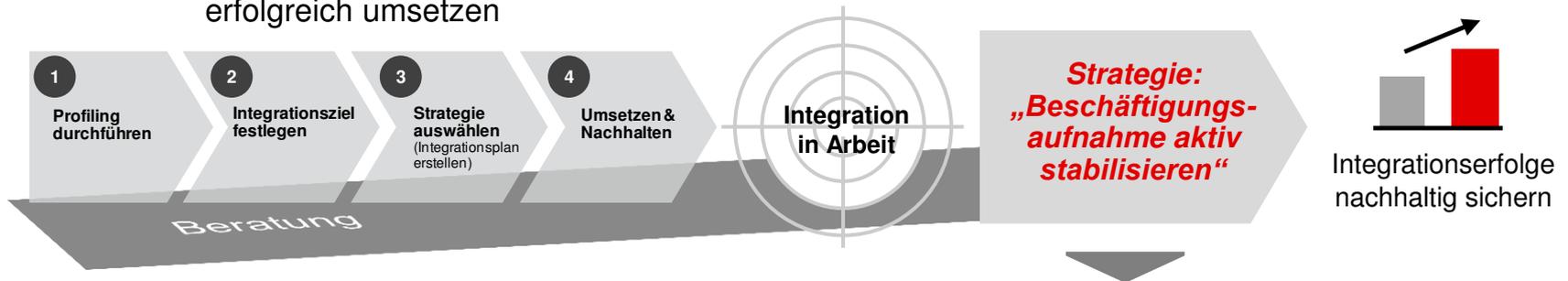
## Ziel

**Entwicklung einer Strategie zum weiteren Ausbau der Stabilität von neu begründeten Beschäftigungsverhältnissen**

# Beratung der AN-Kunden nach Arbeitsaufnahme – die BA geht neue Wege!

## 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit

Integrationsstrategie erarbeiten und erfolgreich umsetzen



### **Fortsetzung der Betreuung von Kunden nach Arbeitsaufnahme**

- Arbeitsbündnis ohne Zuständigkeits- bzw. Betreuerwechsel fortsetzen

### **Das Angebot beinhaltet für Arbeitnehmer z. B.:**

- Hinweise und Hilfestellungen insbesondere für die ersten 100 Tage
- Feststellung von Beschäftigungsrisiken und gemeinsame Erarbeitung von Lösungen
- Übernahme einer Lotsenfunktion im lokalen Hilfenetzwerk

### **Das Angebot für Arbeitgeber beinhaltet z. B.:**

- Beratung zu Fragen der Einarbeitung, **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**, Qualifizierung etc.

# Beispiele von Handlungsoptionen im Rahmen der Nachbetreuung

## Vereinbarkeit

### Familie u. Beruf

Lotse zu Netzwerkpartnern,  
ggf. Einbindung des Arbeitgebers

## Einarbeitung

Beratung zu Fragen und Herausforderungen  
der Einarbeitungsphase; ggf. Anpassungs-  
qualifizierung unter Einbindung des Arbeitgebers

## Qualifizierung

Weiterbildungsberatung, ggfs. unter  
Einbindung des Arbeitgebers;  
Bildungsgutschein; WeGebAU

## Mobilität

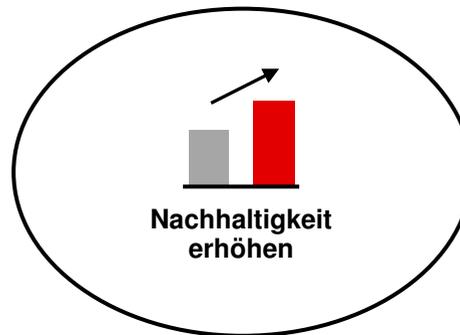
Beratung zur Erhöhung der Mobilität (z.B.  
Fahrgemeinschaft, ÖPNV, Shuttle-Service);  
ggf. unter Einbindung des Arbeitgebers

## Arbeitnehmer- überlassung

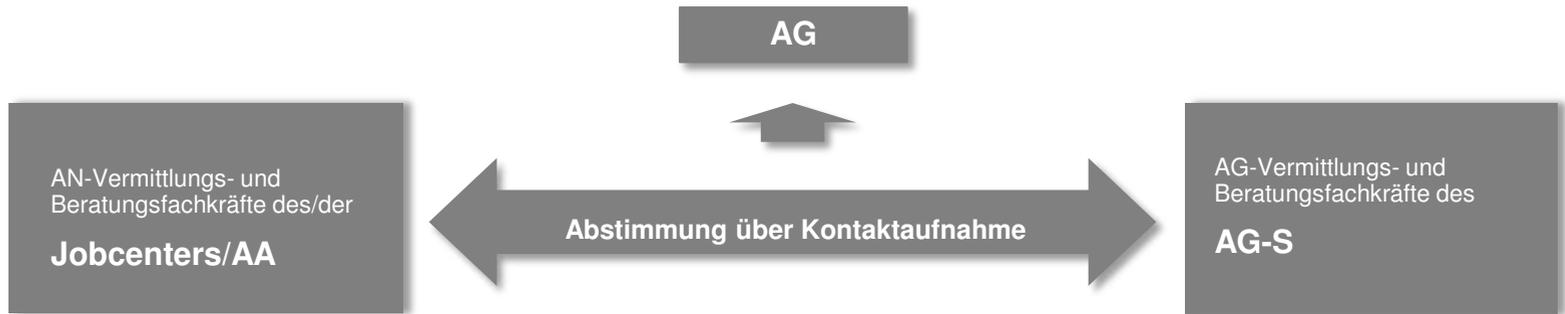
Brückenfunktion nutzen; ggfs. Weiter-  
vermittlung unter Berücksichtigung der  
neu gewonnenen Stärken initiieren

## befristete Beschäftigungs- verhältnisse

Entfristungs-/Verlängerungsoptionen  
unter Einbindung des Arbeitgebers  
prüfen; ggf. Weitervermittlung initiieren

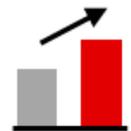
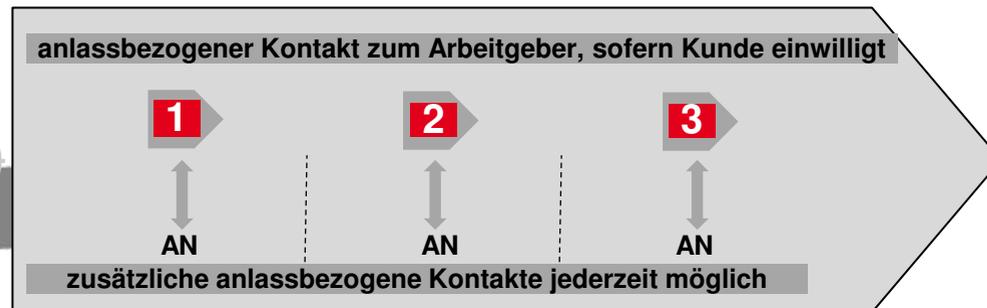
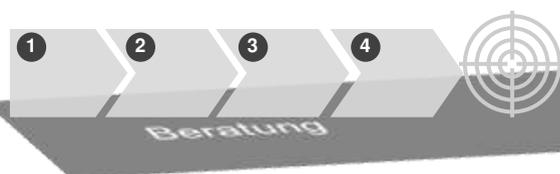


# AG-Kontaktaufnahme mit Einwilligung des Kunden durch den AG-S bzw. in Absprache mit dem AG-S



Rückmeldung zu Verlauf, Inhalt und Ergebnis durch die AN-VFK/IFK an den Kunden

## 4-Phasen-Modell



Nachhaltigkeit erhöhen

# Kompetenzen des AG-S für Nachbetreuung nutzen, um Lösungsräume zu erschließen

Mögliche Sachverhalte für eine Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber\* sind:

- **Befristete Beschäftigungsverhältnisse**  
→ Austausch über Erfahrungen mit der Be-/Entfristungspraxis des AG, ggf. Vereinbarung zur Kontaktaufnahme mit AG um Möglichkeiten/Voraussetzungen für eine Entfristung zu klären; mögliche Weitervermittlung mit dem AG-S thematisieren
- **Geförderte Beschäftigungsverhältnisse**  
→ Entwicklung der bei Beginn der Förderung bestehenden Minderleistung sowie Weiterbeschäftigung abklären
- **Fehlende oder nicht ausreichende Qualifikationen des AN**  
→ Fördermöglichkeiten hinsichtlich einer Qualifizierung mit dem AG-S besprechen und dem AG vorstellen
- **Mobilität des AN**  
→ ggf. Vereinbarung zur Kontaktaufnahme mit dem AG zum Beispiel zur Klärung von Möglichkeiten der Flexibilisierung der Randzeiten, Organisation von Fahrgemeinschaften, Shuttleservice durch (größere) AG bei fehlender Anbindung an ÖPNV
- **Arbeitszeit/Probleme bei Vereinbarkeit von Familie und Beruf**  
→ Kontakt zum AG zur Klärung von Möglichkeiten zur Aufstockung der Arbeitszeit (Teilzeit → Vollzeit) oder einer Flexibilisierung der Arbeitszeit (z.B. bei Wegfall der Kinderbetreuung)
- **Ansatz des AN unterhalb seines Qualifikationsniveaus**  
→ ggf. Vereinbarung zur Kontaktaufnahme mit dem AG zur Klärung von Einsatzmöglichkeiten entsprechend der Qualifizierung; mögliche Weitervermittlung mit dem AG-S thematisieren

\*Kontakt zum AG nur mit Einwilligungserklärung des Kunden und nach Vereinbarung mit dem zuständigen AG-Betreuer im AG-S

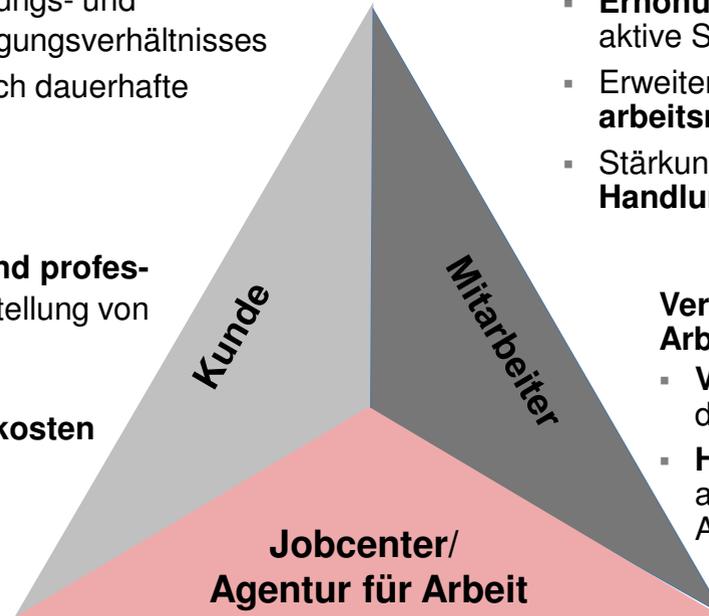
# Vorteile und Chancen der neuen Dienstleistung

## Arbeitnehmer:

- **Aktive Begleitung** in der Einarbeitungs- und Stabilisierungsphase des Beschäftigungsverhältnisses
- **Höhere Kundenzufriedenheit** durch dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt

## Arbeitgeber:

- Unterstützung durch **kostenlose und professionelle Beratung** auch nach Einstellung von Bewerbern
- **Reduzierung der Rekrutierungs-, Einarbeitungs- und Fluktuationskosten** durch dauerhafte Beschäftigung



## AN-Vermittlungsfachkräfte:

- **Erhöhung der Arbeitszufriedenheit** durch aktive Sicherung des Integrationserfolgs
- Erweiterung **berufskundlicher** und **arbeitsmarktlicher Kenntnisse**
- Stärkung der **persönlichen Beratungs- und Handlungskompetenz**

## Vermittlungsfachkräfte des Arbeitgeber-Service:

- **Vertiefung der AG-Kundenbindung** durch ein erweitertes Beratungsangebot
  - **Höhere Marktdurchdringung** durch anlassbezogene Ansprache von Arbeitgeber-Neukunden
- **Verringerung von „Drehtüreffekten“** und **Reduzierung von Verwaltungsaufwand**, insbesondere in vorgelagerten Einheiten (EZ, SC)
  - **Imagegewinn** bei Kunden und Partnern am Arbeitsmarkt durch Etablierung eines neuen Dienstleistungsangebots

## 2. Pilotierung in den AA/JC Bochum/Herne – erste Erkenntnisse

- Die Angebotsunterbreitungen liegen in NRW zwar unter dem Mittelwert Bund, jedoch ist die Zustimmungsquote in NRW höher als im Vergleich zum Bund:
  - SGB III: 53,4%
  - SGB II: 67,4%
  - Die Kundenansprache erfolgt in beiden Rechtskreisen in der Regel stimmig und aktivierend.
  - Im Rechtskreis SGB II wird die Nachbetreuung besser angenommen.
- Besondere Herausforderungen:
  - Freiwilligkeit der Dienstleistung
  - Kundenerreichbarkeit nach Arbeitsaufnahme
  - Wenig Interesse von marktnahen (kurzzeitarbeitslosen) Kunden an einer Nachbetreuung
  - Inanspruchnahme sozial-integrativer Leistungen im SGB III Bereich
  - Neuer Beratungsansatz:
    - SGB III: für reguläre AV-Teams
    - SGB II : bei Kunden, die nicht mehr hilfebedürftig sind
- Geplant: Weiterführung der Dienstleistung in Bochum/Herne bis zur Entscheidung des BMAS (Umfang und Ausgestaltung erfolgt auf dezentraler Ebene)

## DIE CHANCEN NUTZEN FÜR IHR UNTERNEHMEN!

Denken Sie schon heute an Ihre Aufträge von morgen und den damit verbundenen Fachkräftebedarf. Nutzen Sie Ihre Chance. Jetzt ist der richtige Zeitpunkt für Qualifizierung.

### Nutzen Sie die Stärken Ihrer Mitarbeiter!

Sie selbst beschäftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ihr Unternehmen, die Produkte und die Kunden gut kennen und auf die Sie sich unbedingt verlassen können. Vielleicht entspricht die Qualifikation dieser bewährten Arbeitnehmer jedoch noch nicht oder nicht mehr den Bedürfnissen Ihres Betriebes.

### Nutzen Sie unsere Unterstützung!

Haben Sie entwicklungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Dann handeln Sie jetzt – nutzen Sie das Programm WeGebAU und bringen Sie die Kompetenz Ihrer Arbeitskräfte auf den neuesten Stand! Sprechen Sie mit uns über Weiterbildungschancen für Ihre Beschäftigten und Möglichkeiten der Unterstützung.

### Machen Sie mehr aus Ihren Arbeitnehmern – und mehr aus Ihrem Unternehmen!

## PROFITIEREN SIE VON DER FÖRDERUNG:

### Sie sind am Programm WeGebAU interessiert?

Dann rufen Sie uns an. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Feststellung des unternehmensspezifischen Weiterbildungsbedarfs und klären in einem persönlichen Gespräch die grundsätzlichen Förderungsvoraussetzungen.

Wir bieten Ihnen Hilfestellung bei der Antragstellung und beraten Sie bei Fragen der Umsetzung und Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen.

### Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit Nürnberg  
Marketing  
April 2012

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

\* Festnetzpreis 3,9 ct / min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct / min

## Weiterbildung von Beschäftigten – Programm WeGebAU

INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER



## MEHR GEWINNEN DURCH QUALIFIZIERUNG – WIR HELFEN IHNEN DABEI!

Eigentlich ist dies eine ganz einfache Wahrheit: Je mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten können, desto wichtiger sind sie für das Unternehmen. Man profitiert von ihrem Können, und zwar auf vielen Ebenen.

### Qualifizierte Fachkräfte

- sind die Basis jeden Unternehmenserfolgs
- sichern die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens
- gewährleisten eine hohe Qualität der Arbeitsergebnisse
- sind für die Weiterentwicklung des Unternehmens unerlässlich
- sind motiviert und setzen sich engagiert für die Ziele Ihres Unternehmens ein

Das alles heißt: Von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben alle etwas – und Sie als Unternehmer am meisten. Geben Sie deshalb Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance, sich beruflich weiterzubilden!

### Wir helfen Ihnen dabei – und Sie profitieren!

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Weiterbildung Ihrer Beschäftigten mit dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU).

 **Bundesagentur  
für Arbeit**



### Wer wird gefördert?

1. Gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
  - ohne Berufsabschluss oder
  - mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können.
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
  - die in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind.

### Was wird gefördert?

Es können Weiterbildungen gefördert werden, die im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durchgeführt werden.

Bei geringqualifizierten Beschäftigten können Qualifizierungen gefördert werden, die

- zu einem anerkannten Berufsabschluss oder
- zu einer berufsabschlussfähigen Teilqualifikation führen.

Weiterbildungen für Beschäftigte in KMU müssen

- außerhalb des Betriebes durchgeführt werden und
- über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.

Es müssen für den allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse vermittelt werden. Ausgenommen ist zudem eine Förderung von Qualifizierungen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist.

Wir bieten zwei Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung:

- die Erstattung der Weiterbildungskosten,
- einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt für Geringqualifizierte

### Förderung der Weiterbildungskosten

Die Agentur für Arbeit erstattet der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer

- die Lehrgangskosten und
- einen Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten.
- bei Beschäftigten in KMU, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, muss der Betrieb mindestens 50 % der Lehrgangskosten tragen.

Die Arbeitnehmer können einen Bildungsgutschein erhalten. Damit können sie unter Weiterbildungsangeboten wählen, welche für die Förderung zugelassen sind.

### Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss

Für die Qualifizierung Ihrer gering qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Sie darüber hinaus

- einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt und
- eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen beantragen.

Der Zuschuss wird für den Zeitraum gezahlt, in dem Ihre Arbeitnehmer wegen der Teilnahme an der Weiterbildung keine Arbeitsleistung erbringen können.

Die Förderhöhe wird entsprechend des Qualifizierungsbedarfs und des Arbeitsausfalls individuell festgelegt. Bei innerbetrieblichen Weiterbildungen liegt die Zuschuss-höhe bei bis zu 50 %.

## IQ Netzwerk NRW

AG „Arbeitgeberservice und Integration“  
18.02.2014, Essen

Lars Czommer, G.I.B.  
Koordinierungsstelle IQ Netzwerk NRW

Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.



## IQ Netzwerk NRW

AG „Arbeitgeberservice und Integration“  
18.02.2014, Essen

Lars Czommer, G.I.B.  
Koordinierungsstelle IQ Netzwerk NRW

Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.



## Gliederung

1. Förderprogramm Integration durch Qualifizierung
2. IQ Netzwerk NRW 2011 - 2014

# 1. Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

## Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Träger: Bundesministerium für Arbeit und Soziales,  
Bundesministerium für Bildung und Forschung,  
Bundesagentur für Arbeit

Laufzeit: 01. Juli 2011 bis 31. Dezember 2014

Zielsetzung: Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von  
erwachsenen Migrant/-innen ab 25 Jahren

Bundesweit 16 Ländernetzwerke

## Ziele der IQ Ländernetzwerke

1. Mitwirkung bei der Entwicklung von regionalen Unterstützungsstrukturen im Kontext des **Anerkennungsgesetzes**
2. Aufbau **interkultureller Kompetenz** bei regionalen Akteuren der Arbeitspolitik – durch Qualifizierung, Schulung, Beratung
3. **Regionale Verzahnung von Unterstützungsleistungen** für die Arbeitsmarktintegration von Migrant/-innen  
(Prozesskette – von der Beratung bis zur Integration in Arbeit)

## 2. IQ Netzwerk NRW 2011-2014

## **IQ Netzwerk NRW**

- Start Juli 2011/Ausbau 2013/2014
- Insgesamt 19 Teilprojekte – die G.I.B.-Koordinierungsstelle arbeitet mit 18 Projektträgern zusammen.
- **Regionaler Handlungsansatz** – Arbeit in 3 IQ-Teilregionen  
Ziel: regionale Umsetzung der drei IQ Handlungsschwerpunkte
- **Landesweiter Handlungsansatz** – in 6 fachlichen Schwerpunkten  
Ziel: neue Lösungen zu erarbeiten – zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund

## Arbeit in den drei IQ Teilregionen

### Regionale Umsetzung der drei zentralen Handlungsfelder des IQ Förderprogramms :

- Unterstützungsstrukturen im Kontext des Anerkennungsgesetzes
- Aufbau interkultureller Kompetenz bei Regeleinrichtungen
- Prozesskette – regionale Verzahnung von Unterstützungsleistung

### Teilregionen sind:

- **Ostwestfalen-Lippe** (Kreis Lippe, Kreis Paderborn, Bielefeld)  
Netzwerk Lippe gGmbH, tbz Bildung gGmbH – Paderborn,  
HWK OWL zu Bielefeld, MOZAIK gGmbH
- **Stadt Duisburg**  
N.U.R.E.C. e. V., IMBSE GmbH, GfB gGmbH, VHS der Stadt Duisburg
- **Bonn/Rhein-Sieg**  
Bildungswerk für Friedensarbeit, LerNet e. V.

## Sechs fachliche Schwerpunkte – Ausbau 2013/2014

- Im Mittelpunkt stehen sechs fachliche (Themen)-Schwerpunkte rund um die berufliche Entwicklung von Migrant/-innen
  1. Erstberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
  2. Kompetenzfeststellung
  3. Berufsbezogenes Deutsch
  4. Interkulturelle Öffnung von Betrieben
  5. Berufliche Qualifizierung
  6. Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen
- Enge Verbindung mit den Förderangeboten des Landes NRW speziell: Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE)
- Umsetzung von sieben Modellprojekten

# 1. Erstberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

## Angebote in drei Teilregionen (Bonn/RSK, DU, OWL)

- Face-to-Face-Beratung durch 7 IQ Erstberatungsstellen

## Landesweite Angebote zur Anerkennungserstberatung

- Servicestelle Berufliche Anerkennung des IQ Netzwerks NRW
  - IQ Service-Telefon Berufliche Anerkennung NRW
  - Berater- und Trainerteam (Intensivberatung per Telefon und Mail)
  - Schulungen zur Anerkennungsberatung für JC, AA, Weiterbildungsträger u. a.  
Träger: A. Sutter Dialog Services GmbH, Essen
- Verzahnung mit NRW-Förderprogramm „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ (BBE) – Erstberatung zur Anerkennung
  - 80 BBE-Beratungsstellen führen die Basisberatung durch und vermitteln bei Bedarf in eine darauf aufbauende Intensivberatung durch das IQ Netzwerk NRW
  - Schulungen/Coaching durch die IQ Servicestelle NRW

## 2. Kompetenzfeststellung

### Modellprojekt „Anwendungsorientierte Kompetenzfeststellung“ - ANKOM

- Entwicklung eines Moduls zur vertieften Kompetenzfeststellung
- anwendungsorientiertes Instrument für verschiedene Berufe
- Zielsetzung: Schaffung eines hohen Informations- und Orientierungseffektes bei den Ratsuchenden (in Verbindung mit BBE)

Träger: Netzwerk Lippe gGmbH in Kooperation mit dem Technikzentrum Minden - Lübbecke e. V.

### 3. Berufsbezogenes Deutsch (I)

#### Modellprojekt „Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung“ - SPRUNQ

- Entwicklung und Umsetzung des Moduls – individuelles Sprachcoaching
- Angebot für erwerbsfähige Migranten/-innen mit beruflichem und sprachlichem Entwicklungsinteresse (in Verbindung mit BBE)

Träger: AWO KV Bielefeld e. V.

### 3. Berufsbezogenes Deutsch (II)

#### Modellprojekt „Projektverbund Kommunikation am Arbeitsplatz“ - komma NRW

- Flexible Angebote für berufsbezogenes Deutsch in Unternehmen
  - Akquise von Betrieben
  - Ermittlung des jeweiligen Sprachbedarfs
  - Entwicklung von Curricula und Unterrichtsmaterialien sowie deren Umsetzung

Träger: AWO KV Bielefeld e. V. in Kooperation mit der VHS Duisburg, dem Internationalen Bund/Sprachinstitut Bielefeld, dem Bildungswerk für Friedensarbeit, Bonn

## 4. Interkulturelle Öffnung von Betrieben im Gesundheits- und Pflegebereich (I)

### Modellprojekt „Kulturelle Vielfalt als Potenzial in Sozial- und Altenhilfeeinrichtungen“ – KuVi

- Forschungsprojekt in Alten- und Pflegeeinrichtungen
  - Durchführung von Befragungen in Altenpflegeeinrichtungen und mit Experten
  - Entwicklung eines Instrumentes zur Selbstbewertung der Unternehmenskultur in Bezug auf „kulturelle Diversity“
  - Erstellung von Handlungsempfehlungen zur Unterstützung bei der Organisationsentwicklung in Hinblick auf eine interkulturelle Öffnung

## 4. Interkulturelle Öffnung von Betrieben im Gesundheits- und Pflegebereich (II)

### Modellprojekt „Interkulturelles Fachkompetenzangebot Pflege und Gesundheit“ - IKUK

- Modellhafte Gewinnung und nachhaltiger Verbleib von interkulturellen Arbeits- und Fachkräften in Betrieben der Gesundheitswirtschaft
- Betriebliches Diversity-Training

Träger: Migrationsdienste Diakonie Wuppertal/EWEDO GmbH  
Dortmund

## 5. Berufliche Qualifizierung von Migranten/-innen

### Modellprojekt „Qualifizierung“

- Gewinnung qualifizierungsbereiter Migranten/-innen sowie einstellungs-/qualifizierungsbereiter Betriebe in drei Kammerbezirken
- Entwicklung von Übergängen und Zugängen zur beruflichen Qualifizierung (z.B. durch Anpassungs- und Nachqualifizierungsangebote)
- Zielgruppe sind überwiegend An- und Ungelernte sowie Migranten/-innen mit einer „Teilanerkennung“

Träger: WHKT in Kooperation mit der HWK OWL zu Bielefeld, der HWK Dortmund sowie der KHWK Duisburg

## 6. Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen als arbeitspolitische Akteure

### Modellprojekt „Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen aus Migrantenorganisationen in NRW“

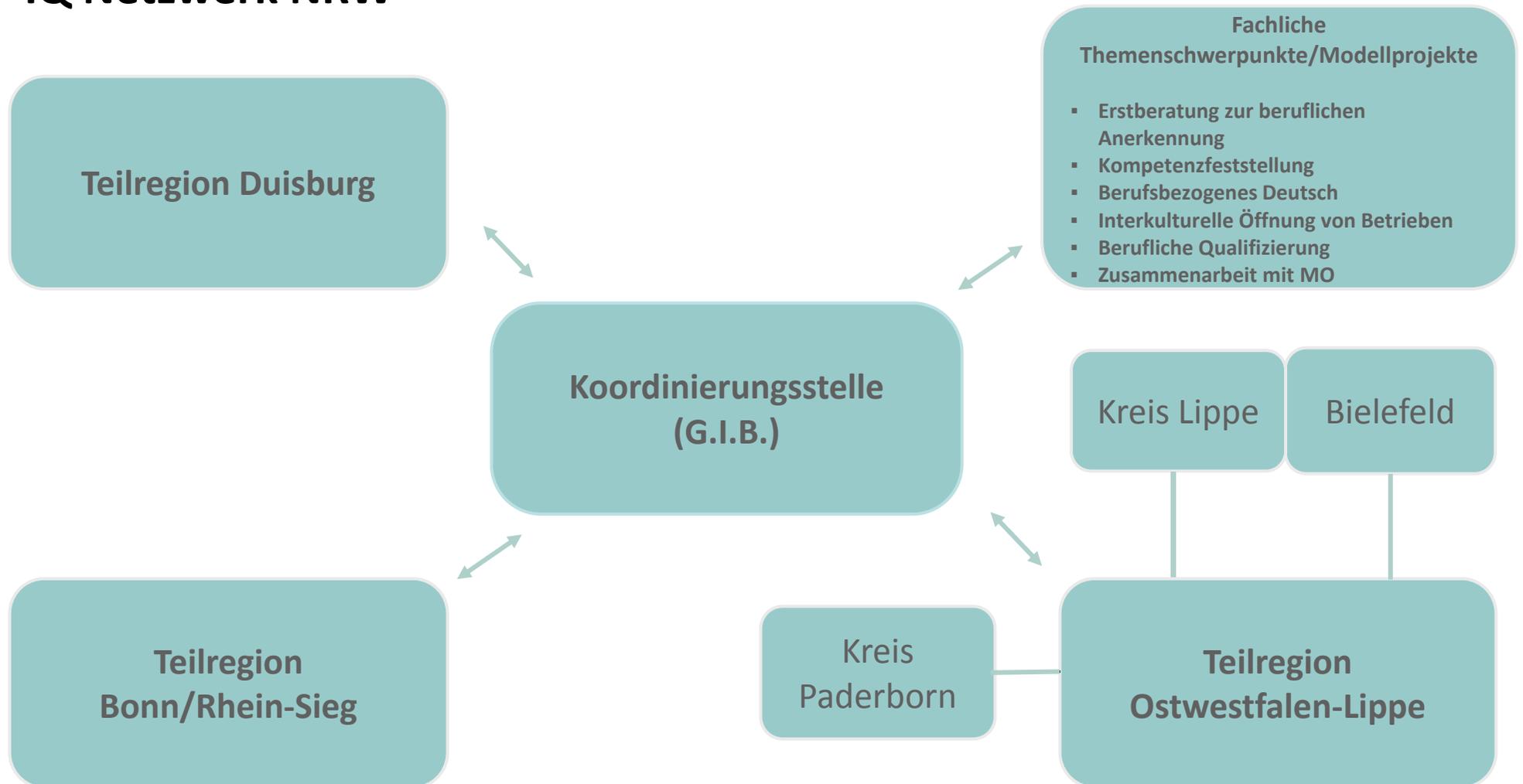
- Qualifizierung ehrenamtlicher Mitglieder von Migrantenorganisationen zu Arbeitsmarktlotsen
- Einbindung der Arbeitsmarktlotsen in regionale Netzwerke
- Landesweites Angebot in Kooperation mit Regionalagenturen und anderen integrationspolitischen Akteuren

Träger: MOZAIK gGmbH

## **G.I.B. Regionale Koordinierungsstelle IQ Netzwerk NRW**

- Steuerung des IQ Netzwerkes NRW
- Fachliche Begleitung der IQ Teilprojekte
- Wissens-und Erfahrungstransfer NRW und bundesweit
- Qualifizierung und Schulung arbeitspolitischer Akteure
- Kooperation und Informationstransfer mit der Bundesebene
- Kooperation und Informationstransfer mit den strategischen Partnern auf der Landesebene
- Verwaltungstechnische Projektabwicklung
- Öffentlichkeitsarbeit

## IQ Netzwerk NRW



## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Lars Czommer

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)

Im Blankenfeld 4

46238 Bottrop

Telefon 02041/767254

E-Mail [l.czommer@gib.nrw.de](mailto:l.czommer@gib.nrw.de)

[www.iq-nrw.de](http://www.iq-nrw.de)

[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

## **IQ Netzwerk Nordrhein-Westfalen 2013 – 2014 im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“**

### **Aufgaben und Ziele**

Im Mittelpunkt des IQ Netzwerks Nordrhein-Westfalen steht die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Seit Juli 2011 koordiniert die G.I.B. das IQ Netzwerk NRW als Teil des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gefördert von BMAS, BMBF und der Bundesagentur für Arbeit.

Den Ausgangspunkt für die Entwicklung des IQ Netzwerks NRW in der Förderphase 2011/2012 bildete die regionalisierte Arbeitsmarktstruktur in NRW. In drei IQ Teilregionen in NRW wurden verzahnte arbeitsmarkt- und integrationspolitische Angebote entwickelt. Landesweite Angebote konzentrierten sich auf ausgewählte Schwerpunkte, hier insbesondere auf die Information und Erstberatung rund um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Zu den drei IQ Teilregionen in NRW gehören: Ostwestfalen-Lippe mit Bielefeld, Kreis Lippe, Kreis Paderborn sowie Bonn/Rhein-Sieg und Duisburg. Hier wurden insbesondere die drei Handlungsschwerpunkte des bundesweiten Förderprogramms IQ umgesetzt:

- Mitwirkung bei der Entwicklung von regionalen Unterstützungsstrukturen im Kontext des Anerkennungsgesetzes
- Aufbau interkultureller Kompetenz bei arbeitsmarktrelevanten Akteuren durch Qualifizierung, Schulung, Beratung
- Regionale Verzahnung von Unterstützungsleistungen für die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen (Entwicklung der Prozesskette)

Im Rahmen der Ausbaustufe des Förderprogramms IQ von 2013 bis 2014 konzentriert sich das IQ Netzwerk NRW in Abstimmung mit dem MAIS NRW und der RD NRW auf zusätzlich ausgewählte fachliche Schwerpunkte entlang der „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ für erwachsene Migranten/-innen und will damit zu einer gemeinsamen Qualitätsentwicklung für die Angebotsstrukturen in NRW beitragen. Diese sechs fachlichen Schwerpunkte sind:

1. Erstberatung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen
2. Kompetenzfeststellung
3. Berufsbezogenes Deutsch
4. Interkulturelle Öffnung von Betrieben
5. Qualifizierung
6. Migrantenorganisationen als arbeitspolitische Akteure nutzen

Die Arbeit in diesen fachlichen Schwerpunkten wird seit Anfang 2013 auf drei Ebenen entwickelt und zielt auf landesweite Wirkungen. Die Ebenen sind:

- Modellprojekte zur Entwicklung nachhaltiger Handlungsansätze (in den Schwerpunkten 2 bis 6), umgesetzt werden sieben Modellprojekte
- Entwicklung von Fördermodulen für die Zielgruppe (Schwerpunkte 1, 2, 3)
- Schulungen für Beratungsstrukturen sowie Wissenstransfer auf Landes- und Bundesebene über Fachveranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit (Schwerpunkte 1 bis 6)

Parallel dazu wird die bisherige Arbeit des IQ Netzwerks NRW in den drei IQ Teilregionen fortgesetzt, hier in: Ostwestfalen-Lippe mit Bielefeld, Kreis Lippe, Kreis Paderborn, in Bonn/Rhein-Sieg und in Duisburg. Aufbauend auf den guten Erfahrungen aus der Förderphase von Juli 2011 bis Dezember 2012 wird in den drei Teilregionen weiterhin erprobt, wie über eine regionale Umsetzung – entlang der drei Handlungsschwerpunkte des Förderprogramms IQ – nachhaltige Erfolge für die Integration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in einer Arbeitsmarktregion erzielt werden können.

In der Ausbaustufe 2013 bis Ende 2014 gehören zum IQ Netzwerk NRW insgesamt 19 Teilprojekte. Die G.I.B. ist im Verbund mit 18 Teilprojekten Koordinatorin und Gesamtantragstellerin. Zu den Aufgaben der „G.I.B.-Koordinierungsstelle im IQ Netzwerk NRW“ gehören vor allem die fachliche Begleitung und Weiterentwicklung der Arbeit des IQ Netzwerks NRW sowie der inhaltliche Austausch auf der Landesebene und mit den Akteuren des Förderprogramm IQ auf Bundesebene.

Die strategischen Partner des IQ Netzwerks NRW auf Landesebene sind das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen sowie die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit.

Weitere Information zum IQ Netzwerk NRW stehen auf der Internetseite [www.iq-nrw.de](http://www.iq-nrw.de) bereit: hier insbesondere zu den Ansprechpartnern:

- Überblick zu den Ansprechpartnern in der G.I.B.-Koordinierungsstelle im IQ Netzwerk NRW
- Überblick - Ansprechpartner in den Teilprojekten/Modellprojekten im IQ Netzwerk NRW

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



Matthias Knuth

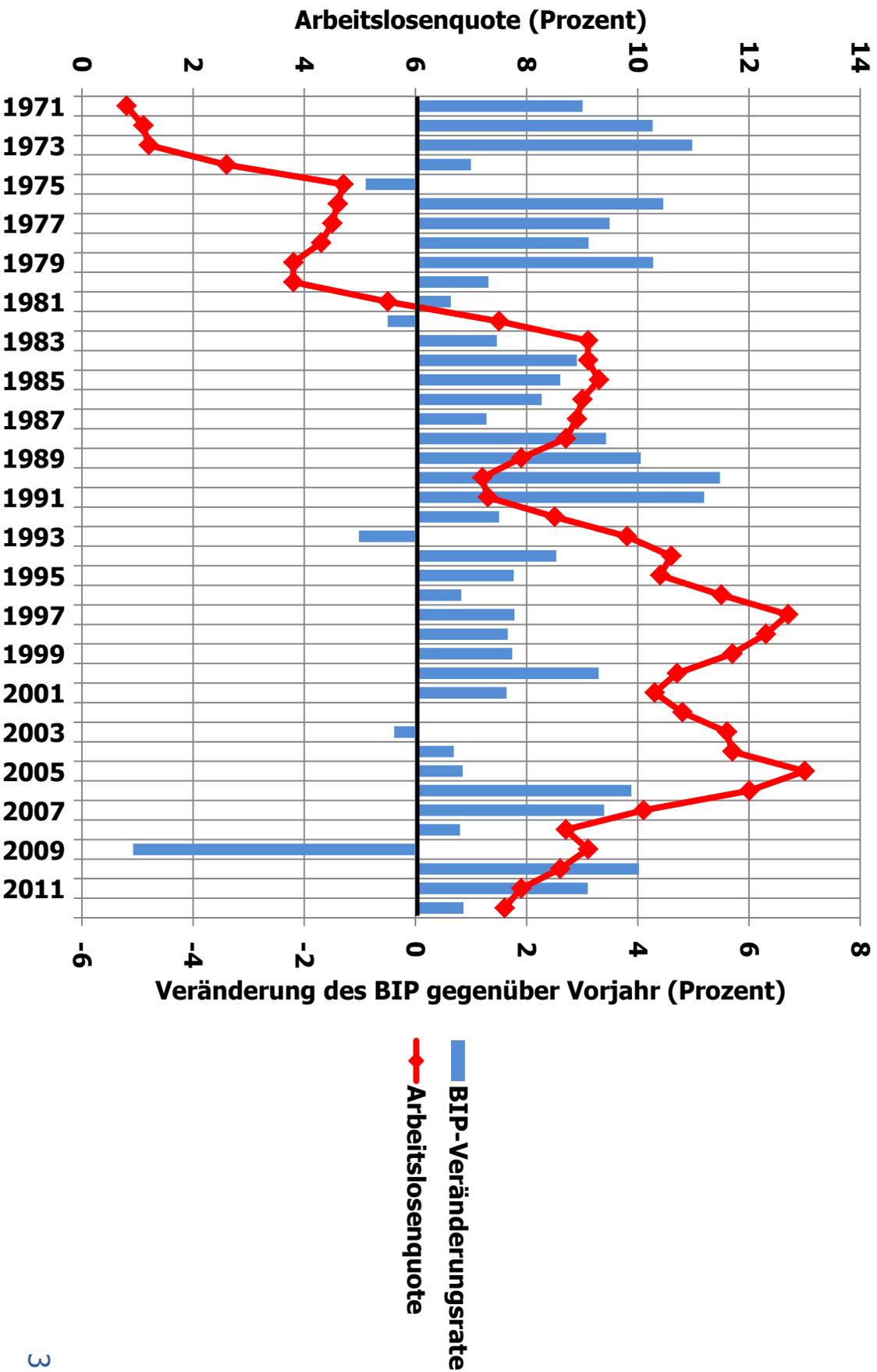
# **Ansätze zur Entwicklung eines "Sozialen Arbeitsmarktes"**

AG "Arbeitgeberservice und Integration",  
18. Februar 2014, Jobcenter Essen

# Übersicht

1. Sozio-ökonomischer Hintergrund
2. Einige statistisch erfassbare Probleme von ALG II Beziehenden
3. Teilhabeeffekte von Erwerbsarbeit
4. SAM - Ziel(gruppen)bestimmung und -größe
5. SAM - Refinanzierung durch Einsparung passiver Leistungen
6. Schlussfolgerungen und offene Fragen

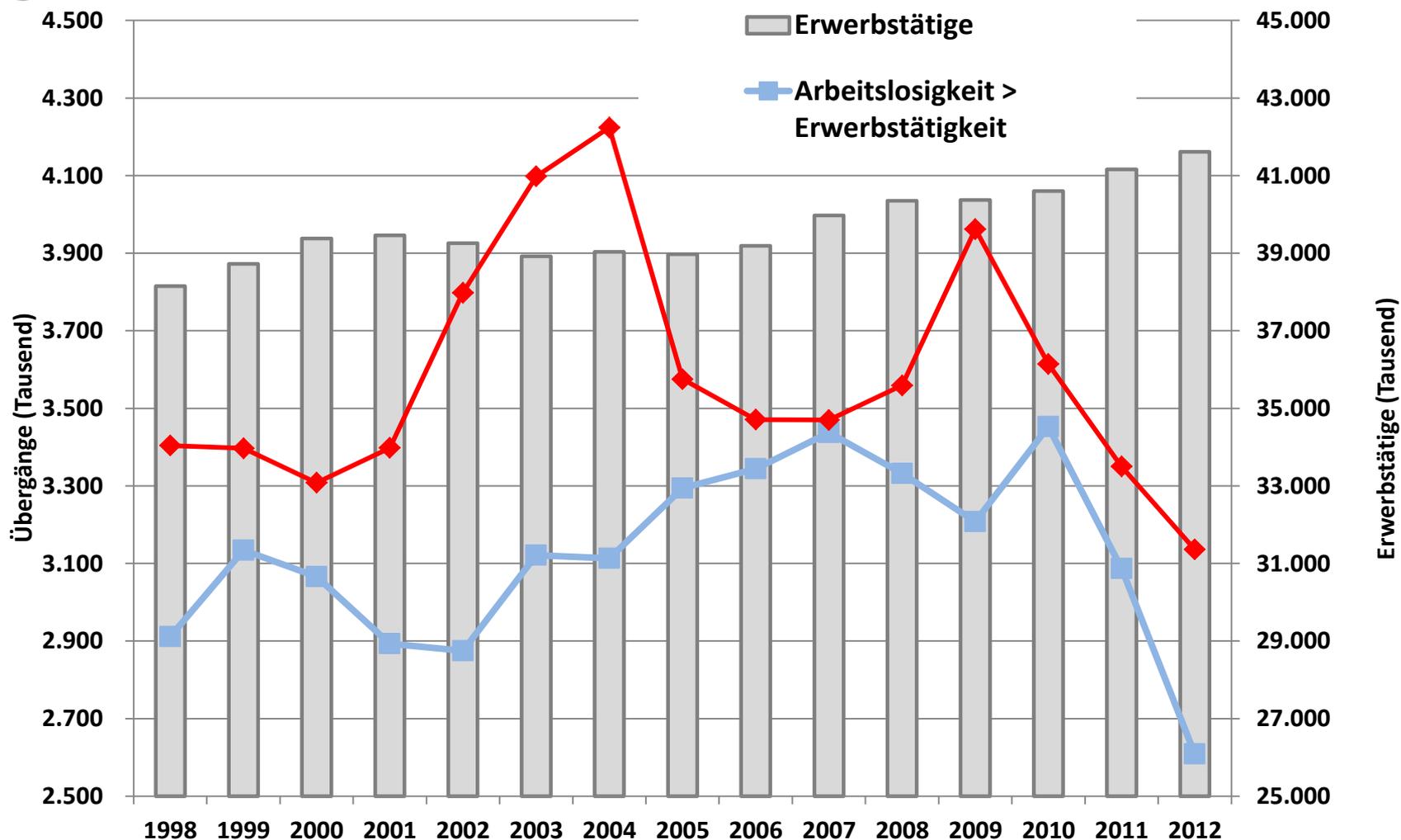
# Wachstum (BIP-Veränderungsraten) und Arbeitslosenquoten



"Der Arbeitsmarkt ist **aufnahmefähig wie selten zuvor**. Das eröffnet Chancen bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Deswegen wollen wir hier einen Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik setzen."

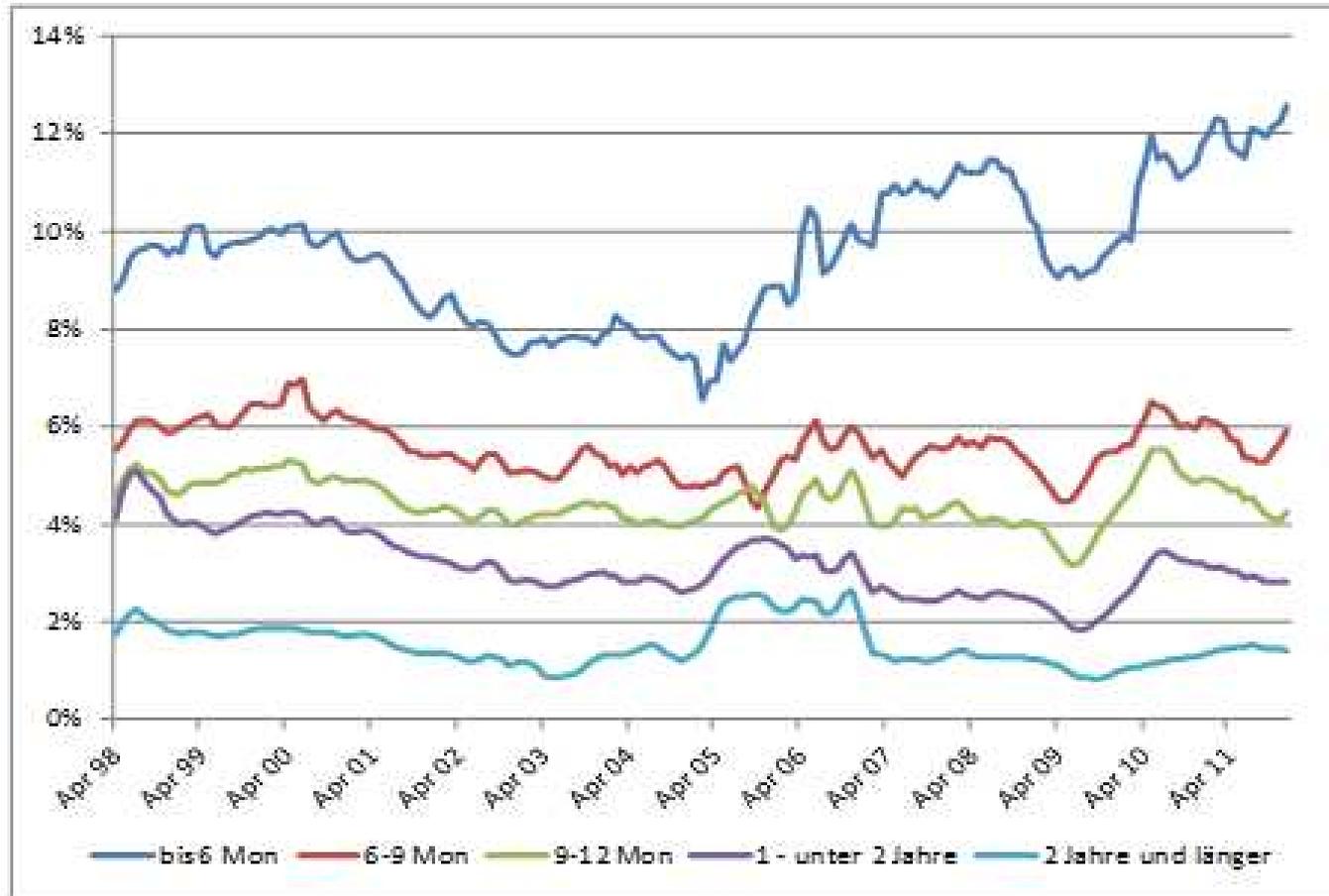
*(Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Berlin 27.11.2013)*

# Jährliche Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit und umgekehrt



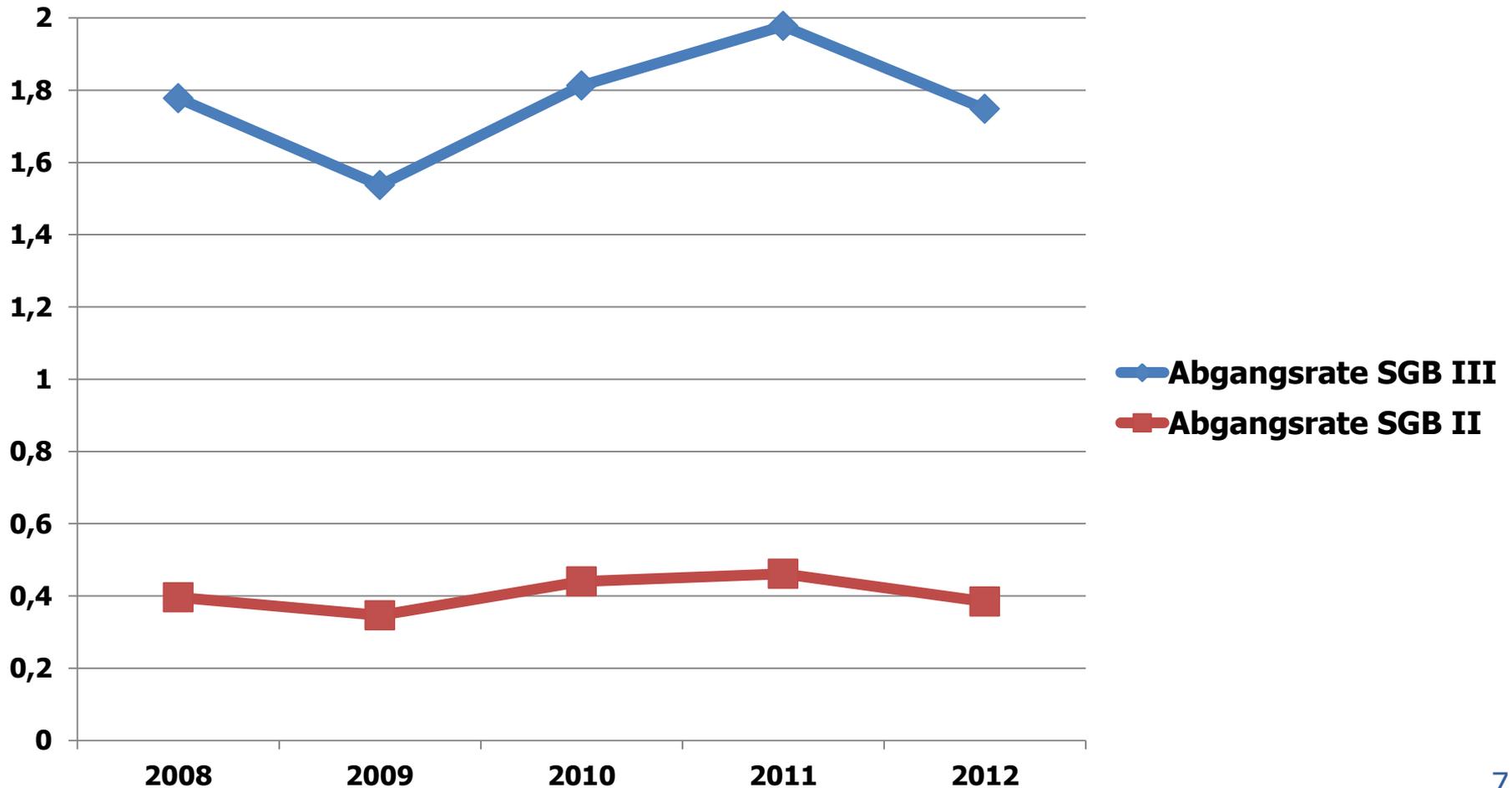
Bundesagentur für Arbeit (2013): Arbeitsmarkt 2012. Nürnberg (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 60. Jahrgang, Sondernummer 2).

## Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt nach Dauer vorangegangener Arbeitslosigkeit – Westdeutschland 1998 – 2011



Quelle: Ursula Jaenichen / Thomas Rothe, Beschäftigungsstabilität und Entlohnung nach Arbeitslosigkeit 1998 bis 2010, WSI-Mitteilungen 3/2014 (im Erscheinen) - Arbeitslose zwischen 25 und 54 Jahren, gleitender 3-Monatsdurchschnitt saisonbereinigter Monatswerte, ohne Daten der zKT

# Jährliche Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit am 1. Arbeitsmarkt (o. Ausbildung), nach Rechtskreisen



# Übersicht

1. Sozio-ökonomischer Hintergrund
- 2. Einige statistisch erfassbare Probleme von ALG II Beziehenden**
3. Teilhabeeffekte von Erwerbsarbeit
4. SAM - Ziel(gruppen)bestimmung und -größe
5. SAM - Refinanzierung durch Einsparung passiver Leistungen
6. Schlussfolgerungen und offene Fragen

# Sozialrechtliche Zuordnung von Personen im Erwerbsalter nach dem Grad ihrer Erwerbsfähigkeit

Kat.	tägliche Arbeitsfähigkeit	Bezeichnung	Erfüllung rentenrechtlicher Voraussetzungen	sozialrechtliche Zuordnung
<b>1</b>	< 3 Std.	voll erwerbsgemindert	ja	Rente wegen voller Erwerbsminderung
			nein	Grundsicherung bei Erwerbsminderung (SGB XII)
<b>2</b>	3 – < 6 Std.	teilweise erwerbsgemindert	ja	Rente wegen teilweiser EM
			nein	<b>erwerbsfähig im Sinne des SGB II</b>
<b>3</b>	6 Std. u. mehr	voll erwerbsfähig	<b>keine gesundheitsbedingte Verrentungsmöglichkeit</b>	

## Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von ALG II Beziehenden (in Prozent der Antwortenden)

		<b>tägliche Arbeitsfähigkeit in Stunden</b>				
		8 u. mehr	6 ... <8	3 ... <6	<3	<b>Zeilen-Σ</b>
<b>gesundheitliche Befindlichkeit</b>	sehr gut	18,9	3,1	1,0	--	<b>23,2</b>
	gut	28,2	7,0	2,7	0,2	<b>38,2</b>
	zufriedenstellend	12,8	5,9	4,4	0,5	<b>23,7</b>
	weniger gut	2,4	2,2	<b>3,7</b>	<b>1,0</b>	<b>9,3</b>
	schlecht	0,9	0,7	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>	<b>5,7</b>
<b>Spalten-Σ</b>		<b>63,3</b>	<b>19,0</b>	<b>13,8</b>	<b>3,9</b>	<b>100</b>
<b>"harter Kern"</b>		<b>8,8 Prozent ≈ 400.000 Personen</b>				
<b>"gefährdet"</b>		<b>16,6 Prozent ≈ 800.000 Personen</b>				
<b>möglicherweise problematisch</b>		<b>22,5% ≈ 1 Mio. Personen</b>				

## Rangfolge der Einflussstärken von Komponenten der Beschäftigungsfähigkeit auf die Beschäftigungsaufnahme von ALG II Beziehenden

	Komponenten	signifikant dabei nur Einzelkomponenten:
1	Gesundheit	
2	Suchverhalten	nur, ob überhaupt gesucht; Anzahl der Suchwege nicht signifikant
3	Qualifikation	Vorhandensein eines berufsqualifizierenden Abschlusses
4	Ressourcen bei der Arbeitsuche	Fahrzeug und Führerschein "gute Arbeitserfahrungen"
5	Soziale Stabilität	Familie zeigt Interesse Konflikte mit Familie
6	Konzessionsbereitschaft	Akzeptanz ungünstiger Arbeitszeiten und belastender Arbeitsbedingungen

# Anteile Alleinlebender

	Bevölkerung 18-64 Jahre			eLb (15 Jahre und älter)	Perspektive 50plus	
	m	w	gesamt	gesamt	m	w
	23,4%	17,0%	20,2%	30,4%	56,3%	49,8%
Quelle:	Mikrozensus 2011			BA-Statistik Dez. 2011	Evaluation, BA-Geschäftsdaten	

## Anteile Alleinlebender in der älteren Bevölkerung

	Männer	Frauen
45 bis <55 Jahre	18,6 %	10,5 %
55 bis <65 Jahre	11,9 %	12,4%

## Soziale Einbindung, Antrieb(slosigkeit)

(Teilnehmende "Perspektive 50plus" / Kundenbefragung Experimentierklausel-Evaluation)

	FM A/B	FM C	Kunden- befragung § 6c*)
<i>"stimme voll und ganz / stimme eher zu" (Prozent)</i>			
Meine Freunde interessieren sich für meine berufliche Situation.	60,7	46,1	79,0
Ich bin häufig lustlos und niedergeschlagen.	35,2	41,1	22,6
Ich weiß, dass ich gebraucht werde.	74,8	69,1	77,2
Ich fühle mich häufig einsam.	30,2	33,2	26,7

**\*) Bestandsstichprobe, alle Altersgruppen,  
> 24 Monate Leistungsbezug**

# Übersicht

1. Sozio-ökonomischer Hintergrund
2. Einige statistisch erfassbare Probleme von ALG II Beziehenden
- 3. Teilhabeeffekte von Erwerbsarbeit**
4. SAM - Ziel(gruppen)bestimmung und -größe
5. SAM - Refinanzierung durch Einsparung passiver Leistungen
6. Schlussfolgerungen und offene Fragen

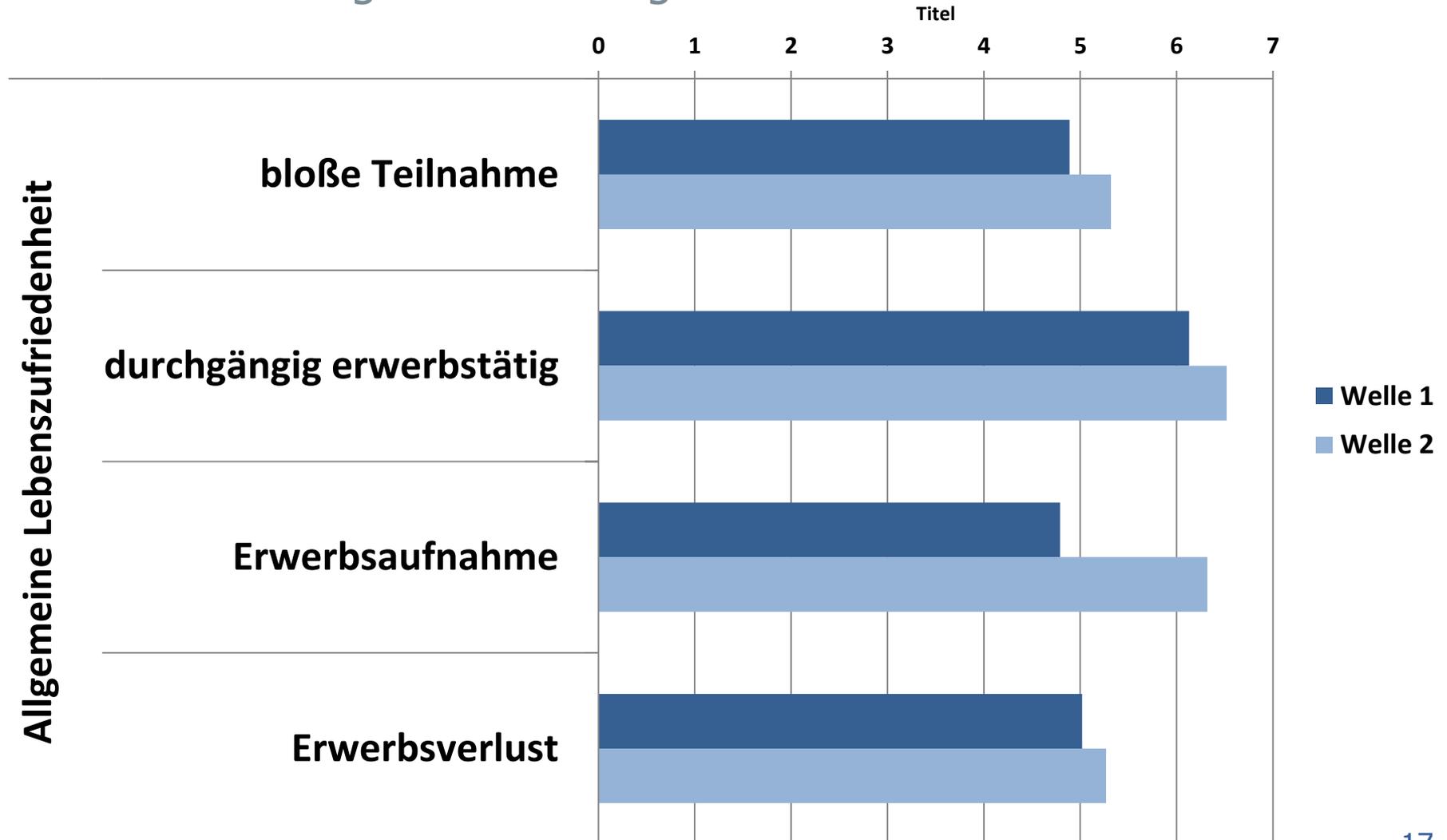
# Teilhabeeffekte geförderter Beschäftigung

Instrument	Wirkungen	Quelle
<b>ABM</b>	nicht untersucht	Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission - Modul 1c: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. (2006)
<b>AGH-MAE</b>	Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, die eigenen Fähigkeiten einsetzen zu können und durch diese Tätigkeit wieder mehr so-ziale Kontakte zu haben	Christoph/ Hohmeyer (2012): Ein-Euro-Jobs aus Sicht der Betroffenen: Zur Binnenwahrnehmung eines kontroversen Instruments
<b>Beschäftigungszuschuss</b>	positive Veränderungen bei Gefühl der gesellschaftlichen Zugehörigkeit, der Wahrnehmung der eigenen gesellschaftlichen Position, Zufriedenheit mit den Lebensbedingungen des Haushalts, politische Beteiligung, materielle Aspekte der Teilhabe (Konsumniveau)	ISG; IAB; RWI (2011): Endbericht der Evaluation der Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16e Absatz 10 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch.
	Zugewinn sozialer Freiheit, gesteigertes Unabhängigkeitsgefühl; schwächer wenn Leistungsbezug nicht verlassen wird.	Hirseland, Andreas; Lobato, Philipp Ramos; Ritter, Tobias (2012): Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? Das Beispiel des Beschäftigungszuschusses. In: <i>WSI-Mitteilungen</i>
<b>Bürgerarbeit</b>	Wiedererlangung des Gefühls sozialer Nützlichkeit und gesellschaftlicher Anerkennung	Evaluation des Projekts Bürgerarbeit im 1. Flächenversuch in der Stadt Bad Schmiedeberg. Halle (Saale). (2008)

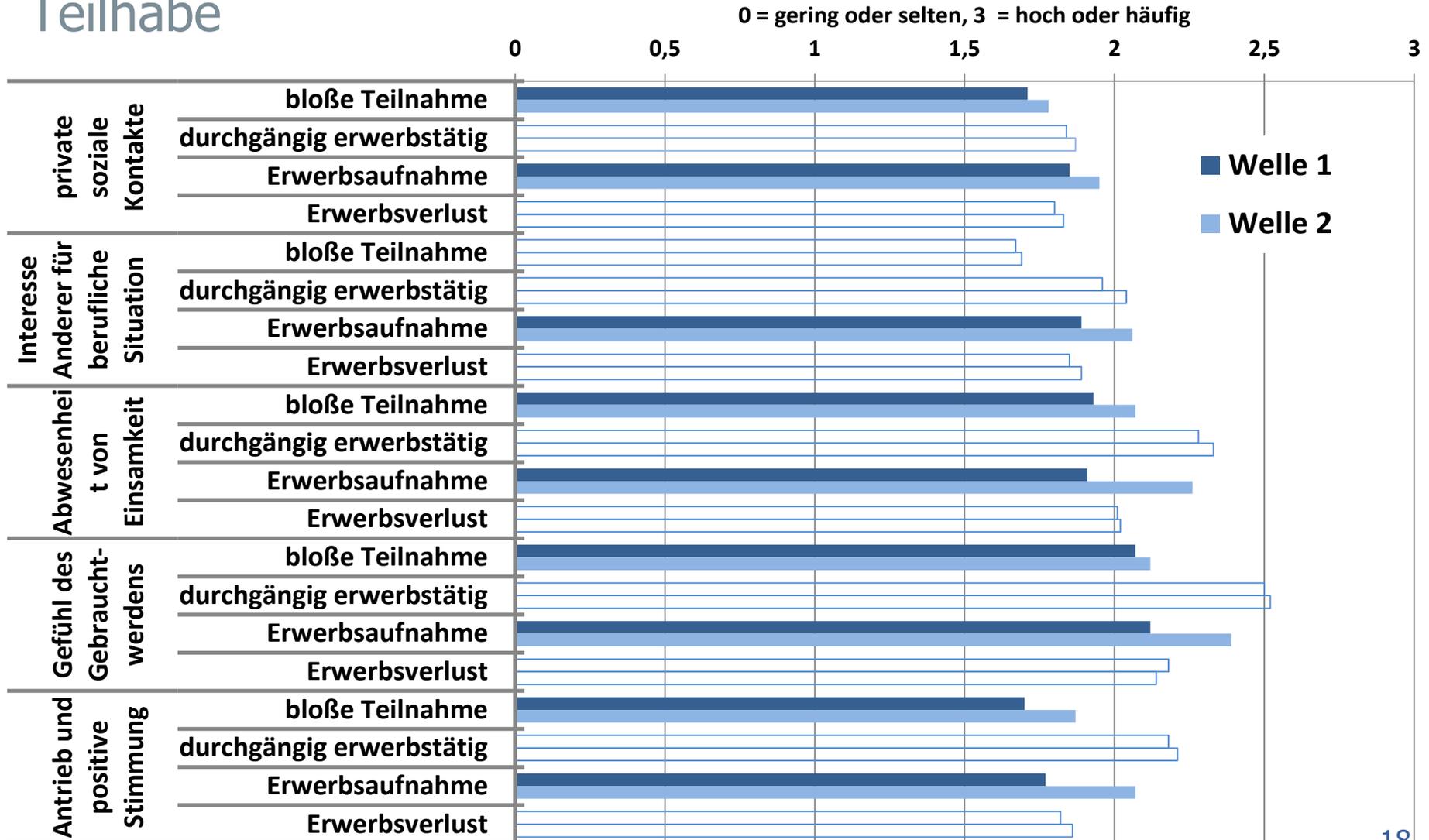
## Evaluation "Perspektive 50plus": Antwortende der Telefonbefragungen nach Erwerbsstatus

	Welle 1	< ca. 9 Monate >	Welle 2	
bloße Teilnahme				44,9%
durchgängig erwerbstätig				18,9%
Erwerbsaufnahme				17,7%
Erwerbsverlust				18,5%
Summe				100,0%
			N=	2.898

# Evaluation "Perspektive 50plus": Auswirkungen unterschiedlicher Erwerbserfahrungen auf die allgemeine Lebenszufriedenheit



# Evaluation "Perspektive 50plus": Erwerbserfahrungen und Teilhabe



# Übersicht

1. Sozio-ökonomischer Hintergrund
2. Einige statistisch erfassbare Probleme von ALG II Beziehenden
3. Teilhabeeffekte von Erwerbsarbeit
- 4. SAM - Ziel(gruppen)bestimmung und –größe**
5. SAM - Refinanzierung durch Einsparung passiver Leistungen
6. Schlussfolgerungen und offene Fragen

## Zielsetzung der "Förderung von Arbeitsverhältnissen" nach §16e SGB II n.F.

- **keine** explizite Angabe – nur aus Gesetzeskontext zu erschließen:
  - der **Würde des Menschen** entsprechende Lebensführung ermöglichen
  - **Eigenverantwortung** stärken und bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer **Erwerbstätigkeit** unterstützen
  - Verpflichtung zum **Einsatz der Arbeitskraft** zur Beschaffung des Lebensunterhalts
    - ⇒ Erwerbs**fähige** erreichen nur als Erwerbs**tätige** in vollem Umfang menschenwürdige Lebensführung
- Instrumentenhierarchie zur Eingliederung in Erwerbstätigkeit:
  - 1. Eingliederungsleistungen** nach §16 SGB II ⇒ Dienstleistungen und Maßnahmen des SGB III
  - 2. Arbeitsgelegenheiten** sollen der Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit dienen
  - 3. Wenn das nicht hilft, wie erreicht man "der Würde des Menschen entsprechende Lebensführung"?**
    - ⇒ **Normalität von Erwerbsarbeit durch gefördertes Arbeitsverhältnis simulieren**

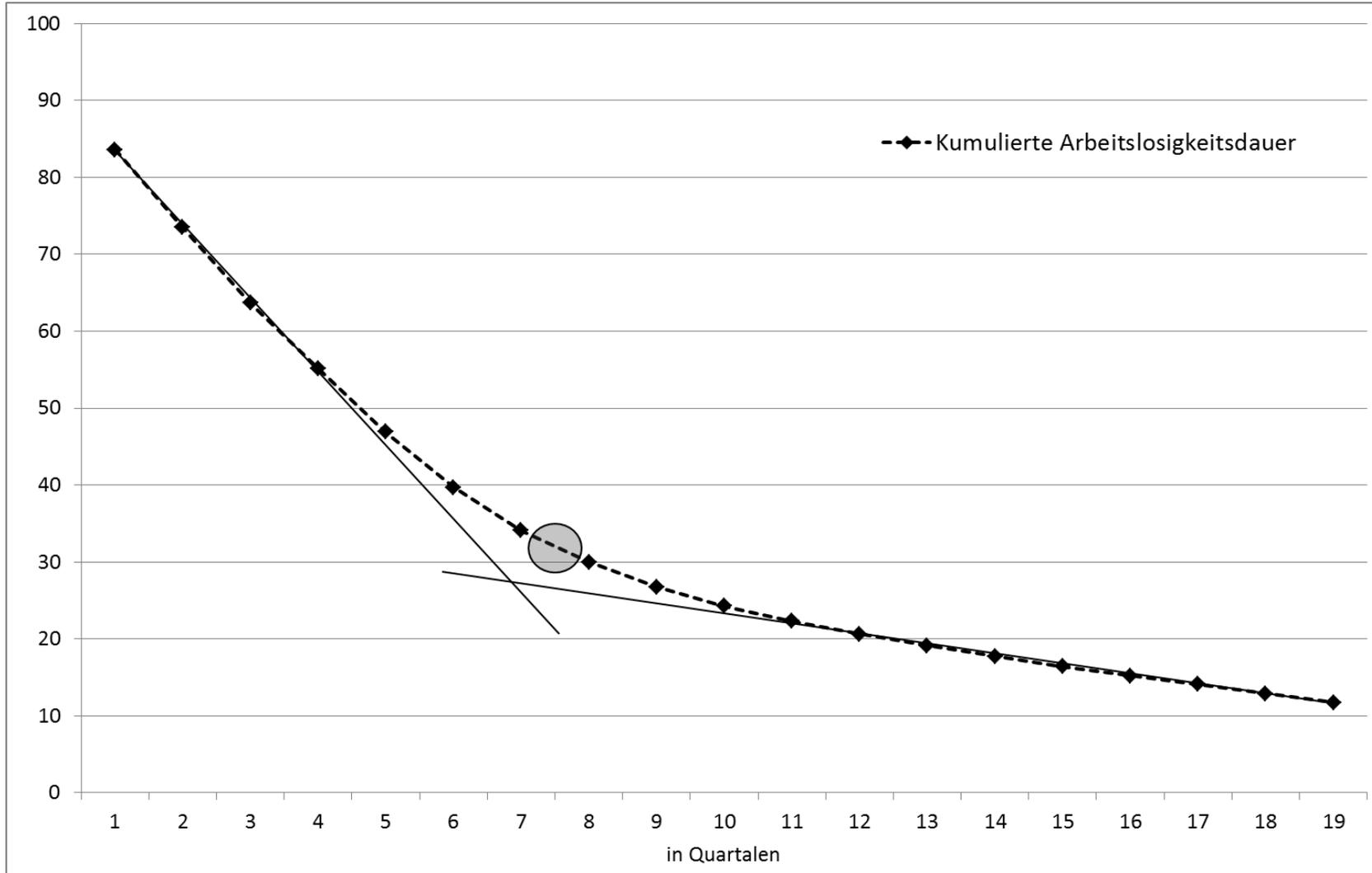
# Derzeitige gesetzliche Zielgruppenbestimmung (§16e SGB II)

- **Retrospektive:** langzeitarbeitslos i.S.d. §18 SGB III = 1 Jahr Arbeitslosigkeit kumuliert in 5 Jahren (Erwerbstätigkeit > 6 Monate bricht Zählung ab)
  - ⇒ dieses Merkmal ist statistisch nicht verfügbar, sondern muss in jedem Einzelfall ermittelt werden!
- **Vergeblichkeit** der Aktivierung: "für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten verstärkte vermittlerische Unterstützung erhalten"
- **Defizit-Diagnose:** Erwerbsmöglichkeiten *durch mindestens zwei weitere in der Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt*
  - ⇒ konkrete "in der Person liegende" Vermittlungshemmnisse sind statistisch nicht verfügbar
  - ⇒ zusätzliche Stigmatisierung?
- **Negativ-Prognose:** Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Dauer der Zuweisung ohne Förderung voraussichtlich nicht möglich
  - ⇒ Wie können die Fachkräfte eine solche Prognose treffen?
- **impliziter Ausschluss** von Jugendlichen: "Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind unverzüglich nach Antragstellung ... in eine Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln." (§ 3 Abs. 2 SGB II)

# Zielgruppenschätzungen in Literatur und Reformvorschlägen

Kriterien	geschätzte Anzahl	Zeitbezug	Quelle
≥ 2 Jahre arbeitslos vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen kein Berufsabschluss	mit mind. einem der beiden Vermittlungshemmnisse: 280.000 mit beiden: 50.000	2010 (ohne zKT)	Koch u. Kupka 2012
Schätzung nach gesetzlichen Kriterien durch Befragung aller Jobcenter	16 Prozent ≈ 300.000 im Jahre 2012	2010	ISG et al. 2011, Evaluation Beschäftigungszusc huss
≥2 Jahre arbeitslos zwei Vermittlungshemmnisse oder ein "besonders massives" V.	100.000 – 200.000	2012	SPD- Bundestagsfraktion 2012
≥2 Jahre arbeitslos <b>ein</b> Vermittlungshemmnis	200.000	2012	Bundestagsfraktion Bündnis 90 / Die Grünen 2012

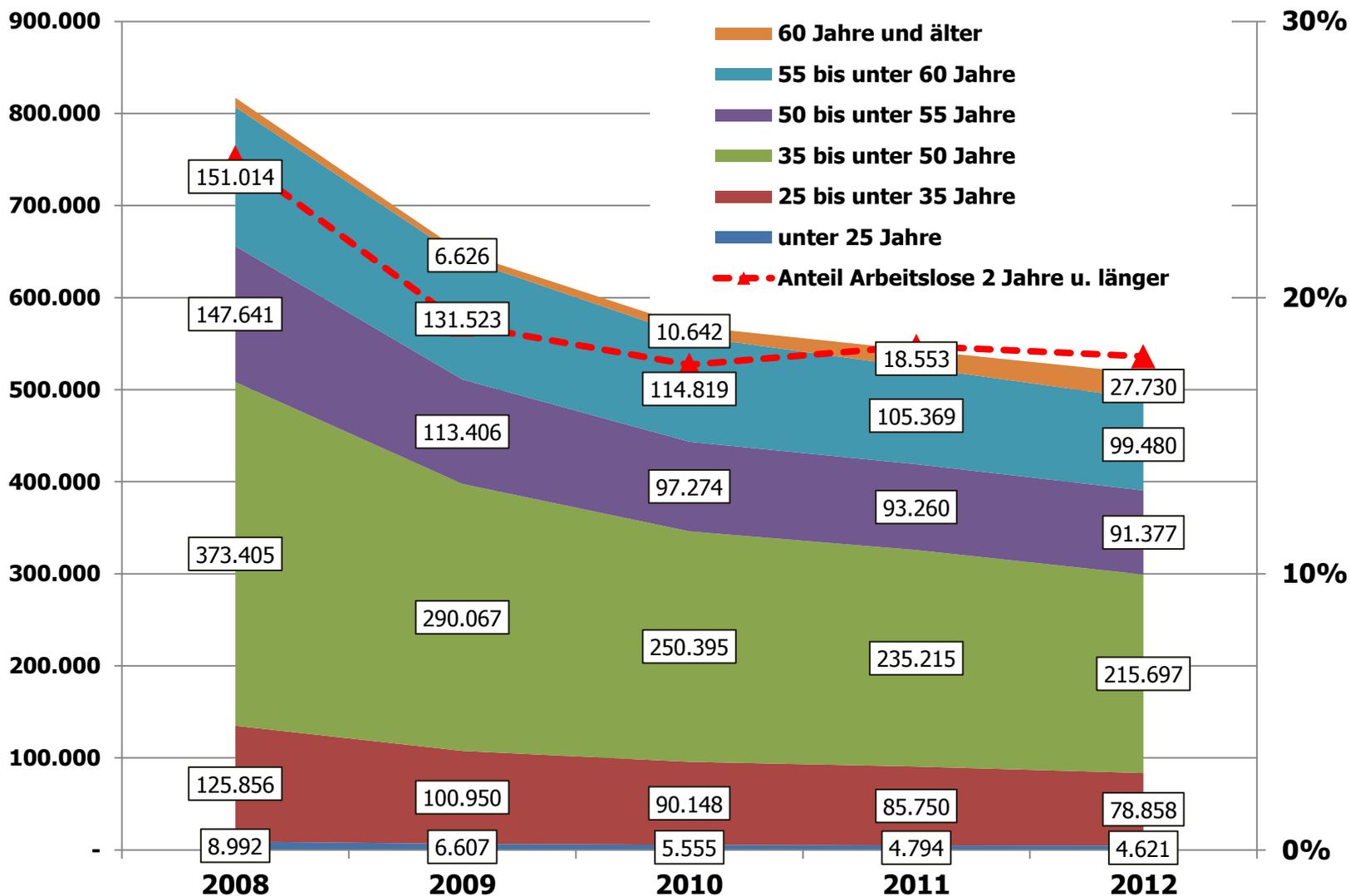
# Evaluation "Perspektive 50plus": Verbleib in Arbeitslosigkeit trotz verstärkter Aktivierung



Evaluation "Perspektive 50plus": Erklärung der (Nicht-)Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung  $\geq 31$  Tage

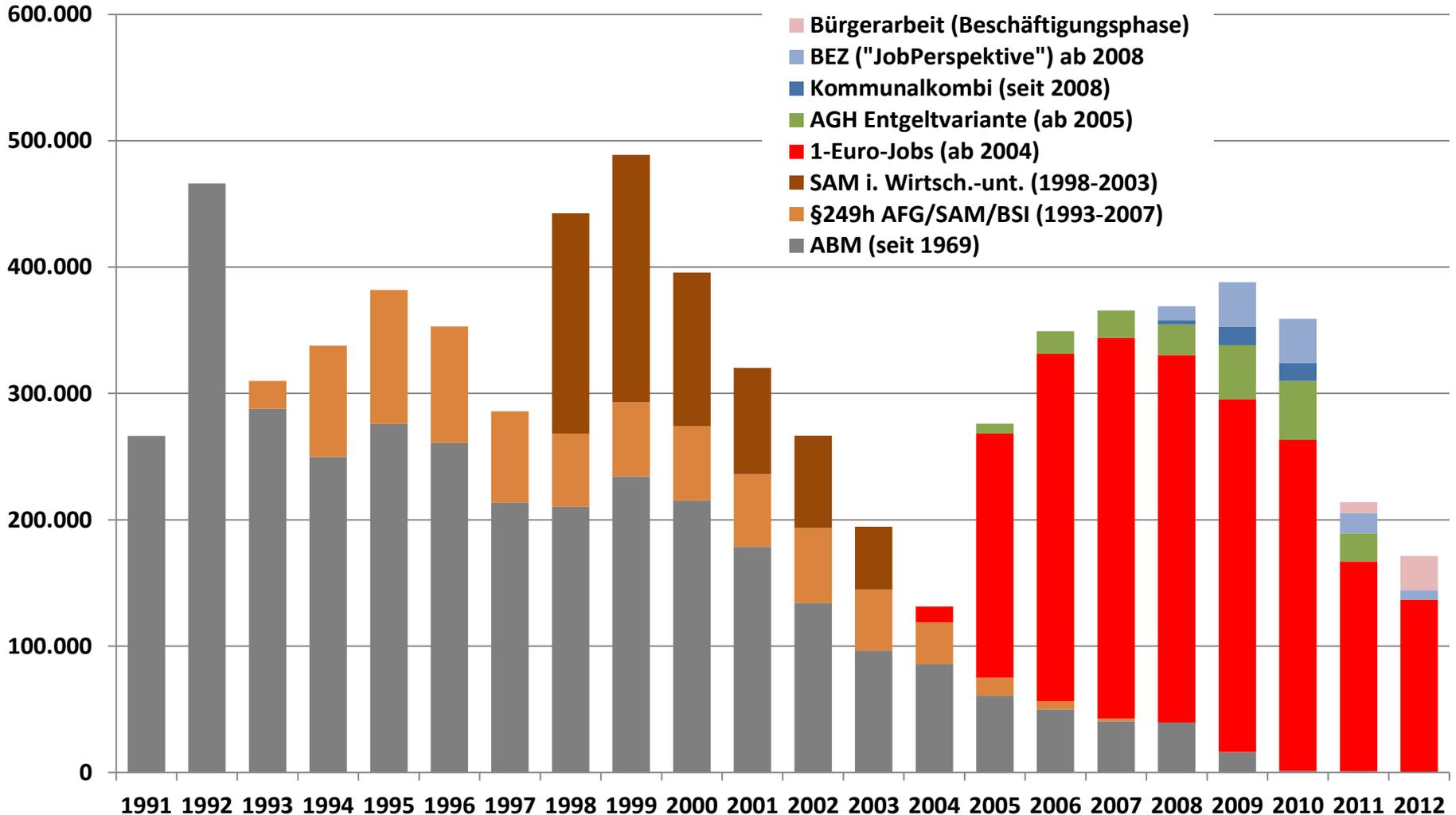
- erklärende Variablen:
  1. **kumulierte Dauer der Arbeitslosigkeit (< 7 Quartale /  $\geq 7$  Quartale)**
  2. allein lebend
  3. gesundheitliche Einschränkungen
  4. kein anerkannter Berufsabschluss
  5. schlechte regionale Arbeitsmarktlage
  6. Migrationshintergrund
  7. Lebensalter (Wirkung der Zunahme um jeweils ein Jahr)
- Kenntnis von 2.-7. verbessert Prognosesicherheit um nur 10 Prozentpunkte bei Männern, 2,3 Prozentpunkte bei Frauen
- **Dauer der Arbeitslosigkeit zehnmal so prognosestark wie ein "Vermittlungshemmnis"**

# Arbeitslose mit einer (einfachen) Dauer der Arbeitslosigkeit von zwei Jahren u. mehr, Deutschland, nach Altersgruppen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik (auf Anforderung)

# Volumen und Formen öffentlich geförderter Beschäftigung nach der deutschen Einigung



keine Zeitreihen zu "Arbeit statt Sozialhilfe" (AGH Entgeltvariante nach BSHG)

# Vorschlag zur veränderten Zielgruppendefinition / resultierender Bedarf

- "**sehr langzeitige** Arbeitslosigkeit" (2 Jahre einfache Dauer oder drei Jahre in Anwendung der Kumulationsregel des § 18 SGB III)
- **Paradigmenwechsel** vom Defizit- zum Potenzial orientierten Ansatz:
  - Aussicht auf **Verbesserung der sozialen Teilhabe** durch das konkrete in Aussicht genommene Arbeitsverhältnis
  - Aussicht auf **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit**
- statistische Bedarfsgröße: 500.000
- praktisch umsetzbare Zielgröße: 250.000 ( $\approx$ ABM in 1991)
- derzeit zulässige Zielgröße: 33.000 ( $\approx$ 15% Eingliederungsbudget 2013 – bei 5% reserviert für § 16f.)
- derzeitige reale Teilnehmerzahl (Januar 2014): 7.932
  - NRW (Januar 2014): 693

# Übersicht

1. Sozio-ökonomischer Hintergrund
2. Einige statistisch erfassbare Probleme von ALG II Beziehenden
3. Teilhabeeffekte von Erwerbsarbeit
4. SAM - Ziel(gruppen)bestimmung und -größe
- 5. SAM - Refinanzierung durch Einsparung passiver Leistungen**
6. Schlussfolgerungen und offene Fragen

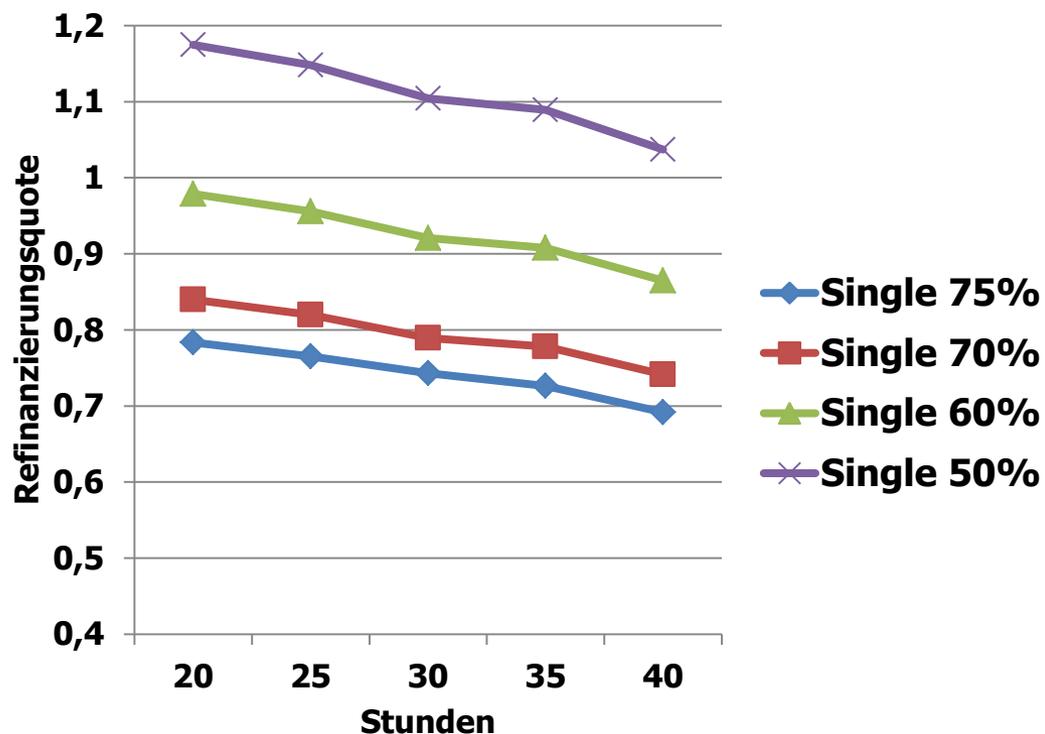
## Grundannahmen des SAM

- Verlassen des Leistungsbezugs durch Beschäftigung im SAM (bei 8,50€/Std.) aber:
    - nur bei Vollzeit
    - nur Single-BG's
    - nur bei durchschnittlichem Mietniveau
  - Keine Beschäftigung im SAM für
    - Langzeitarbeitslose in Großstädten?
    - Alleinerziehende, Familien und Partnerschaften?
    - Leistungsgeminderte, die keinen Vollzeit-Arbeitstag durchhalten?
- ⇒ **Verlassen des Leistungsbezugs als optimalen Grenzfall, nicht als Normalfall des SAM betrachten!**

		Stundenzahl				
Ausgangparameter		monatl.	40	39	38	37
Stundenlohn	8,50 Euro	<b>Bruttolohn</b>	1.473,33	1.436,50	1.399,67	1.362,83
Alter	45 Jahre	<b>SV o. Alo-Vers.</b>	278,83	271,86	264,89	257,92
Kirchensteuer	ja	<b>Lohnsteuer</b>	103,22	92,36	82,74	74,02
BG-Typ	Single	<b>Nettolohn</b>	1.091,28	1.072,28	1.052,04	1.030,89
Unterkunftsart	Miete	<b>anzurechnen</b>	791,29	772,28	752,04	730,90
Warmwassererzeug.	dezentral					
Stand KdU-Statistik	Nov 12					
<b>Ortenaukreis</b>		<b>Regelleistung</b>	382,00	382,00	382,00	382,00
Mietstufe	3	<b>anerk. KdU</b>	317,85	317,85	317,85	317,85
Unterkunftskosten	229,44	<b>Bedarf</b>	699,85	699,85	699,85	699,85
Betriebskosten	59,75	<b>Zahlbetrag</b>	-	-	-	-
Heizkosten	28,66					
<b>Ludwigsburg</b>		<b>Regelleistung</b>	382,00	382,00	382,00	382,00
Mietstufe	5	<b>anerk. KdU</b>	384,97	384,97	384,97	384,97
Unterkunftskosten	290,03	<b>Bedarf</b>	766,97	766,97	766,97	766,97
Betriebskosten	53,78	<b>Zahlbetrag</b>	-	-	14,93	36,07
Heizkosten	32,37					

durchschnittliche tatsächliche KdU nach Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Wohn- und Kostensituation nach Kreisen, November 2012

## Grundmechanismen der Einsparung von Passivleistungen in Abhängigkeit von Stundenzahl und Förderquoten



durchschnittliche tatsächliche KdU nach Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Wohn- und Kostensituation nach Kreisen, September 2012, für Kreis Böblingen

- Aufwand f. **Lohnkostenförderung wächst linear** mit den Arbeitsstunden
- Ersparnis SV-Beiträge tritt oberhalb Mini-Job immer ein und **wächst nicht**
- Netto-Einkommen **nicht linear** zum Brutto wegen Einsetzen der Besteuerung (bei Singles)
- anzurechnendes Einkommen **nicht linear** wegen Steuern und Anrechnungsformen § 11b SGB II
- zwischen 35 und 40 Stunden wird Leistungsbezug verlassen: Förderung steigt weiter, Passivleistung sinkt nicht weiter
- Refinanzierungsquote bei Vollzeit und maximaler Förderquote: 70%

Wenn Verlassen des Leistungsbezugs nicht als Regelfall unterstellt werden kann...

- geht die Betreuung durch das Jobcenter automatisch weiter
- tritt "Befreiung" von der Betreuung als Element der Normalisierung der Lebensführung nicht ein
- kann Einsparung von Verwaltungskosten nicht für die Refinanzierung des SAM verbucht werden
- helfen einfache pro-Kopf-Modellrechnungen nicht weiter
- muss "PAT" für aufstockende SAM-Beschäftigte am angerechneten Erwerbseinkommen ansetzen

# Übersicht

1. Sozio-ökonomischer Hintergrund
2. Einige statistisch erfassbare Probleme von ALG II Beziehenden
3. Teilhabeeffekte von Erwerbsarbeit
4. SAM - Ziel(gruppen)bestimmung und -größe
5. SAM - Refinanzierung durch Einsparung passiver Leistungen
- 6. Schlussfolgerungen und offene Fragen**

# Schlussfolgerungen und Empfehlungen (1)

- SAM dient der **sozialen Teilhabe** und ist an diesem Ziel zu messen – Übergänge in ungeforderte Beschäftigung erwünscht, aber kein Erfolgskriterium
- stigmatisierende Zugangskriterien vermeiden
- **Zugangskriterien vereinfachen** –auf **Tatsachen** beschränken, die Jobcenter-Fachkräfte zweifelsfrei feststellen können
  - Konzentration auf **sehr langfristig Arbeitslose** = zwei Jahre "einfache" Arbeitslosigkeit – oder drei Jahre "kumulierte" nach den Regeln von § 18 SGB III
- geschätzter praktisch erreichbarer Bedarf = 250.000 Arbeitsplätze (= 50% der statistischen Zielgruppe)
- gesetzlichen Finanzierungsrahmen ausschöpfen  $\approx$  mindestens 33.000 Arbeitsplätze (Vollzeit, maximaler Fördersatz)
- Umsetzung PAT bringt 70% Refinanzierung  $\approx$  Erweiterung auf 100.000 Arbeitsplätze
- PAT führt nicht zum "Kontrollverlust" über das Instrument

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen (2)

- Förderung der Begleitung und Qualifizierung, dafür evtl. geringerer Satz der Lohnkostenförderung
- klarer rechtlicher Rahmen für "Soziale Erwerbswirtschaftliche Betriebe und Unternehmen" (SEBU) (Steuerrecht, Wettbewerb, Verhaltenskodex)
- Reservierung von Losen oder Teillosen für SEBU bei kommunaler Auftragsvergabe

## Koalitionsvertrag – wird das ein SAM?

"Personen, die seit vielen Jahren arbeitslos sind, finden bisher selten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Häufige Gründe sind persönliche Vermittlungshemmnisse. Deswegen wollen wir **Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose verstärkt in existenzsichernde Arbeit vermitteln, sie passgenau qualifizieren und begleiten sowie bei Bedarf auch nachgehend betreuen** und dafür die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Besonderes Augenmerk richten wir auf die Personengruppe langzeitarbeitsloser Menschen, **die nur mit massiver Unterstützung Teilhabe und Integration am Arbeitsmarkt finden können**. Dieses Ziel wollen wir u. a. durch ein **ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose** und die **Gewinnung von Arbeitgebern für die Gruppe arbeitsmarktferner Personen** in den Vordergrund rücken.

## Offene Fragen

- Finanzierungsrahmen über 20% Eingliederungsbudget hinaus erweitern?
- "unbefristete" Förderung bis zur Rente ab einem bestimmten Alter?

"Zur Verstetigung von Förderleistungen wollen wir die wirksame Übertragbarkeit von Haushaltsmitteln von einem Haushaltsjahr ins Nächste in der Grundsicherung verbessern."  
(Koalitionsvertrag 2013)

- Wann kommt endlich der PAT?