G.I.B. NRW.
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

AG „Arbeitgeberservice und Integration"

Tagesordnung

Dienstag, 13. Mai 2014,

Großer Sitzungssaal
Kreis Coesfeld
Friedrich-Ebert-Straße 7
48653 Coesfeld

10:00 Uhr	Begrüßung Detlef Schütt, Fachbereichsleiter Arbeit u. Soziales, Schule u. Kultur, Jugend u. Gesundheit des Kreis Coesfeld
10:15 Uhr	Aktuelles aus den Arbeitgeber-Services
11:15 Uhr	Ziele, Aufgaben und Nutzen der Qualifizierungsberatung für KMU Ursula Wohlfahrt, G.I.B. Erfahrungen bei der Qualifizierungsberatung in KMU Brita Borawski, Agentur für Arbeit Ahaus (angefragt) Zielgruppenorientierte Personalentwicklung der Jobcoaches im 50PUS Projekt Christin Hagemann, Sabine Frick, Kommunales Jobcenter Kreis Offenbach
12:30 Uhr	Imbiss
13:30 Uhr	Umgang mit Lohnwucher Dörthe Sund, Kommunales Jobcenter Vorpommern-Rügen
15:00 Uhr	Planung
15:30 Uhr	Veranstaltungsende

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

NRW geht erfolgreich neue Wege bei der Förderung von Langzeitarbeitslosen

Minister Schneider stellt „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ mit über eintausend neuen Arbeitsplätzen vor

Düsseldorf, 08.05.2014

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen teilt mit:

Nordrhein-Westfalen geht bei der Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen neue Wege. Mit dem im Januar 2013 gestarteten Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ (ÖGB) unterstützt das Land aktuell 44 Projekte in gemeinnützigen und öffentlichen Betrieben. Damit sind bislang 1070 Arbeitsplätze geschaffen worden für Menschen, die zum Teil fünf Jahre und mehr keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mehr nachgegangen sind. „Ein Staat darf Menschen niemals abschreiben. Unser Ziel ist es, Langzeitarbeitslose dauerhaft wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren“, erklärte Arbeitsminister Guntram Schneider heute in Düsseldorf.

Schneider begrüßt, dass mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles auch der Bund die Bedeutung des Themas Langzeitarbeitslosigkeit erkannt hat und für 2015 ebenfalls ein Programm plant. „Wir schlagen eine Neuordnung der öffentlich geförderten Beschäftigung vor. Mit unserem Ansatz wird gezeigt, dass Arbeit statt Arbeitslosigkeit machbar und finanzierbar ist. Ich glaube, es könnte eine Blaupause für den Bund sein, von dem wir eine verbesserte Finanzierung erwarten. Die Gelder, die im Bereich SGB-II eingespart werden, sollten für öffentlich geförderte Beschäftigung eingesetzt werden“, erklärte der Minister. In NRW gibt es nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit rund 300.000 Langzeitarbeitslose, bundesweit rund 940.000. Seit 2010 waren die Mittel zur Eingliederung Langzeitarbeitsloser von Seiten vom Bund drastisch reduziert worden. Zudem wurden 2012 die Lohnkostenzuschüsse für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen auf maximal zwei Jahre begrenzt.

Das NRW-Modell sieht eine Unterstützung für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren vor. Darüber hinaus werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer intensiv von Coaches begleitet, die auch als Ansprechpartner für Arbeitgeber und Jobcenter agieren und über das Land finanziert werden. Voraussetzung für die Förderung von Projekten für Langzeitarbeitslose ist zudem eine Verzahnung mit kommunalen Hilfen wie etwa Kinderbetreuung oder Schuldnerberatung. Außerdem werden in NRW die eingesparten kommunalen Mittel für Kosten der Unterkunft eingesetzt. Die Jobcenter finanzieren die individuellen Lohnkostenzuschüsse bis zu 75 Prozent für maximal zwei Jahre. Weitere zwei Jahre werden gegebenenfalls vom Land finanziert. Die Art der Arbeitsplätze deckt ein breites Spektrum ab, das beispielsweise von handwerklichen Dienstleistungen, über Einzelhandel, Betreuung in Kindergärten und Schulen über Produktion bis hin zu Verwaltungstätigkeiten reicht.

Das Land fördert die Vorhaben mit rund 14,8 Millionen Euro aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds. Arbeitsminister Guntram Schneider wird im Sommer Betriebe besuchen, in denen Langzeitarbeitslose über ÖGB einen Arbeitsplatz bekommen haben.

Weitere Informationen unter www.arbeit.nrw.de

Bei Nachfragen wenden Sie sich bitte an die Pressestelle des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales, Telefon 0211 855-3118.

Seitenanfang

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Ziele, Aufgaben und Nutzen der Qualifizierungsberatung für KMU

AG „Arbeitgeberservice und Integration“, 13.05.2014

Ursula Wohlfart, G.I.B.

Was ist Qualifizierungsberatung?

- eine unternehmensbezogene Beratungsleistung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
- mit dem Ziel, die betrieblichen Qualifizierungsstrukturen, -strategien und -maßnahmen zu verbessern
- eine prozessorientierte Organisationsberatung, die Organisationsentwicklung und Personalentwicklung verknüpft
- eine eigenständige Beratungsleistung oder Bestandteil einer thematisch umfassender angelegten Unternehmensberatung im Modernisierungsprozess

Warum brauchen KMU Qualifizierungsberatung?

- **Grund 1: Stärkung der Kompetenzentwicklung von Beschäftigten wird immer wichtiger**
- Die qualifikatorischen Anforderungen in vielen Tätigkeitsbereichen steigen (z.B. durch Internationalisierung, technologische Neuerungen)
- Gut qualifizierte Mitarbeitende sind eine wichtige Basis für Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit
- Fachkräftebedarfe werden auch durch Qualifizierung des eigenen Personals zu decken sein
- Immer mehr Arbeitnehmer/-innen schätzen Arbeitgeber, die ihnen kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen (Arbeitgeberattraktivität)

Warum brauchen KMU Qualifizierungsberatung?

- **Grund 2: Viele KMU haben keine systematische Personalentwicklung und kein systematisches Weiterbildungsmanagement**
- KMU betreiben Kompetenzentwicklung des Personals nicht strategisch, sondern punktuell und anlassbezogen
- KMU sehen oft noch zu wenig den Zusammenhang zwischen Modernisierungsstrategien und notwendiger Kompetenzentwicklung
- Betriebliche Weiterbildung in KMU erfolgt meist in tradierten Weiterbildungsformen und wählt als Zielgruppe noch zu wenig Geringqualifizierte, Teilzeitkräfte, Ältere, Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- KMU betrachten Investition in Kompetenzentwicklung oft als Kostenfaktor, nicht als Erfolgsfaktor (rentable Investition)

Warum brauchen KMU Qualifizierungsberatung?

- **Grund 3: Oftmals fehlen Fachkräfte und Kompetenzen für Personalentwicklung, so dass**
- Lernprozesse realisiert werden, die das Unternehmen wirklich braucht und die die Beschäftigungsfähigkeit des Personals stärken
- das Lernen der Beschäftigten auch im Betriebsalltag stattfinden kann (Arbeitsplatznahes Lernen)
- eine Art des Lernens gewählt wird, die zu den Beschäftigten passt.
- Das Gelernte im Arbeitsalltag tatsächlich angewandt, vertieft und verstetigt werden kann.

Ziele der Qualifizierungsberatung

- Stärkung einer zukunftsgerichteten Kompetenzentwicklung der Beschäftigten
- Stärkung einer mit unternehmerischen Zielen verknüpften Personalentwicklung
- Systematisierung und Steuerung betrieblicher Lernprozesse
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung insbesondere von Beschäftigtengruppen, die bisher in betrieblicher Weiterbildung unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Qualität der betrieblichen Qualifizierungssituation als Ganzes

Die Aufgabenfelder der Qualifizierungsberatung

Sensibilisierung von Betrieben für die Kompetenzentwicklung des Personals

Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen

- Ermittlung aktueller und strategischer/ zukunftsorientierter Kompetenzanforderungen der Beschäftigten
- Übersetzung der Qualifizierungsbedarfe in konkrete Weiterbildungsziele und -inhalte

Die Aufgabenfelder der Qualifizierungsberatung

Unterstützung bei der Realisierung von Lernprozessen

- Hilfe bei Auswahl der Lernformen, bei der Anbieterauswahl und Vertragsgestaltung
- Aufklärung über Qualitätskriterien für Weiterbildung
- Information über Fördermöglichkeiten
- Hilfestellungen zum Bildungscontrolling und beim Transfer des Gelernten in den Betrieb
-

Die Aufgabenfelder der Qualifizierungsberatung

Aufbau einer systematischen und strategischen Personalentwicklung

- Vermittlung von einfachen Methoden der Bildungsbedarfsanalyse (z.B. Mitarbeitergespräche, Befragungen, IST-Soll-Profile)
- Erstellung eines Weiterbildungsplans
- Erarbeitung eines Dokumentationsverfahrens zur Übersicht über Weiterbildungsaktivitäten des Personals
- Unterstützung bei der Entwicklung einer betrieblichen Lernkultur

Aufbau eines internen Wissensmanagements

- Erarbeitung eines Systems und Verfahrens zur Vermeidung von Fachwissensverlust
- Schaffung von Strukturen und Prozessen für einen dauerhaften Wissenstransfer
- usw.

Kompetenzen der Qualifizierungsberater/-innen

Qualifizierungsberater/-innen benötigen ein interdisziplinär-fachliches Kompetenzprofil

- Beratungskompetenzen auch bezogen auf Organisationsberatung
- Betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Handlungskompetenz für Organisationsentwicklung und Personalentwicklung und systemische Beratung
- Kenntnisse über Branchen und (regionale) Wirtschaftsentwicklungen
- Kenntnisse über den Arbeits- und Bildungsmarkt, insb. Weiterbildung
- Kompetenzen zur professionellen (Selbst)Reflexion

Entwicklung einer Basisqualifizierung

Arbeitsaufgaben der Curriculumentwicklungsgruppe

- Bildungsbedarfserhebung bei potentiellen Teilnehmenden aus den Regionen
- Erarbeitung eines Rahmencurriculums
- Erarbeitung von Zielen, Themen/ Inhalten und methodisch-didaktischen Vorgehensweisen für die Module
- Erstellung eines Seminarordners für die Selbstlernphase
- Erarbeitung der Anforderungen für die Zertifikatsvergabe
- Durchführung und Erprobung der Qualifizierung in den drei Modellregionen Köln, Dortmund und Westmünsterland
- Evaluation
- Überarbeitung des Curriculums

Adressaten/ Teilnehmende der Qualifizierung

Beraterinnen und Berater

- Unternehmensberatung (Selbstständige, Kammer, usw.)
- Bildungsdienstleistern
- Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur

Voraussetzungen zur Teilnahme:

- formaler Berufs- oder Hochschulabschluss
- eine fünfjährige berufliche Beratungserfahrung oder
- bei Vorlage einer zertifizierten Beraterausbildung eine mindestens zweijährige Beratungserfahrung

Gestaltungselemente der Qualifizierung

- ***Moderation durch eine Person (roter Faden)***

Steuerung des Gruppenprozesses, Verknüpfungen zwischen den Modulen und Themeneinheiten herstellen, Ergebnissicherung, Durchführung der Evaluation

- ***Die Präsenzphase - 5 Module à 2 Tage (80 Stunden) mit Fachreferenten***

Inputs zur Wissensvermittlung, Praktische Übungsaufgaben anhand von Fallbeispielen, Methodenvielfalt

- **Die Selbstlernphase – anhand von Texten im Seminarreader (48 Stunden)**

Foliensätzen, Präsentation, Handouts , Fachtexte, Checklisten und Handlungsleitfäden für die Beratungsarbeit

- ***Der Abschluss / Zertifikat***

Abschlussarbeit zu einem selbst gewählten Thema (30 Stunden), Teilnahme am Abschlusskolloquium

- **Umfang der Qualifizierungsmaßnahme insgesamt: 158 Stunden**

Didaktisches Grundkonzept

- **Orientierung am idealtypischen Beratungsprozess (Prozessorientierung)**
- **Kontinuierliche Sensibilisierung für den Zusammenhang zwischen Unternehmensmodernisierung, demographischer Anpassung, Fachkräfteentwicklung und Kompetenzentwicklung**
- **Praxisorientierung: Fallbeispiele und Üben von Beratung**
- **Kooperative Qualifizierungsberatung als Querschnittsthema**

Die Module der Qualifizierung

- **Modul 1 „Grundlagen und Einstieg in die Qualifizierungsberatung (QB) für KMU“**

KMU und Weiterbildung, Verständnis von QB als Organisationsberatung, Notwendigkeit von QB (Demografischer Wandel, Fachkräftebedarfe), Vielfalt von QB, Kompetenzanforderungen für QB

- **Modul 2 „Anwendungsbezogene betriebswirtschaftliche und organisationsbezogene Grundlagen“**

Unternehmerisches Handeln und Denken, Aufbau- und Ablauforganisation eines Unternehmens, Managementkonzepte, organisationsbezogene Veränderungsprozesse, Phasen und Schritte betrieblicher Strategieprozesse, Verknüpfung von Organisations- und Personalentwicklung

Die Module der Qualifizierung

- **Modul 3 „Unternehmensstrukturanalyse, Bildungsbedarfsanalyse“**

Verfahren, Methoden und Instrumente für beteiligungsorientierte Unternehmensanalyse und Bildungsbedarfsanalyse; Entstehung von aktuellen und strategischen Qualifizierungsbedarfen; Übersetzung ermittelter Qualifizierungsbedarfe in Weiterbildungsziele

- **Modul 4 „Weiterbildungsmanagement“**

Strukturmerkmale des Weiterbildungssystems; verschiedene Lernformen; Planung, Durchführung, Evaluation und Transfer betrieblicher Weiterbildung; Verstetigung /Implementierung von Personalentwicklung und organisationale Veränderungen, Instrumente und Verfahren zur Transfersicherung des Erlernten in den Arbeitsalltag

- **Modul 5 „Reflexion und Transfer in die Beratungspraxis“**

Integration der QB in das Beratungs- und Geschäftsprofil, kooperative QB und Schnittstellenmanagement, Qualitätsmerkmale der QB, Zugang in Betriebe und Marketing

Evaluation

Mündliche Feedbackrunden und schriftliche Befragung der Teilnehmenden

Hohe Teilnehmerzufriedenheit, weil:

- Praxisrelevanz der Inhalte
- Arbeit an Fallbeispielen
- Erfahrungsaustausch mit Berater/-innen aus anderen Bereichen
- Beitrag zur Vernetzung und Kooperation

Zusatzangebote

Coaching als kollegiale Beratung

- Teilnehmende der Qualifizierung
- Fallberatung

Strategische Geschäftsfeldentwicklung

- Teilnehmende der Qualifizierung, Leitungsverantwortliche
- Unterstützung bei der Profilierung eines Produkts QB und eines strategischen Geschäftsfeldes QB
- Kenntnisse, Methoden, Instrumente
- Kooperations- und Vernetzungshilfen

Agentur für Arbeit Coesfeld

Qualifizierungsberatung für Unternehmen

Bundesagentur für Arbeit

Qualifizierungsberatung – ein neues Dienstleistungsangebot der Agentur für Arbeit Coesfeld

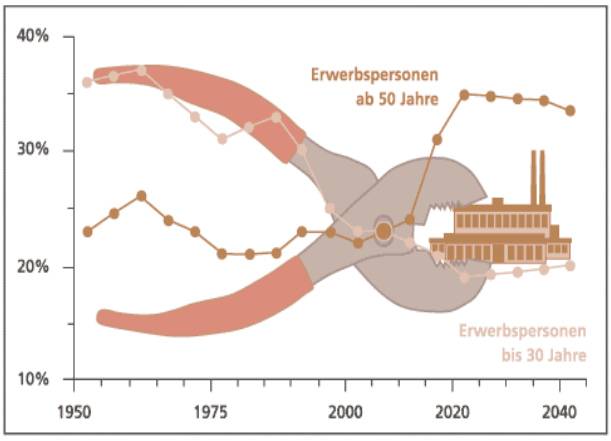
Ausgangssituation

- **Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden in den kommenden Jahren spürbar**

„Wir werden älter, wir werden weniger“

- **Folgen der demografischen Entwicklung, der Globalisierung und des technischen Wandels :**
  - (gute) Nachwuchskräfte sind rar und hart umkämpft
  - Benötigte Fachkräfte sind nicht verfügbar
  - Erfahrungsträger und Experten gehen „geballt“ in Rente
  - der Fachkräftebedarf ist allein durch Rekrutierung neuer Mitarbeiter/innen nicht mehr zu decken

Aufgrund des demografischen Wandels nimmt der Anteil älterer Beschäftigter in Unternehmen zu



Schon jetzt sind mehr Arbeitnehmer/-innen über 50 als unter 30 Jahre alt.

2020 wird jede dritte Arbeitskraft älter als 50 Jahre sein.

(Quelle: Fuchs/ Söhnlein/ Weber 2011)

KMU im Agenturbezirk Coesfeld

Regional - Strukturdaten

Beschäftigtenanteil in KMU im Agenturbezirk Coesfeld

Größen-klassen	Anteil (an allen Betrieben im AA-Bezirk)	Anteil (an allen Beschäftigten im AA-Bezirk)	Absolut (an allen Betrieben im AA-Bezirk)	Absolut (an allen Beschäftigten im AA-Bezirk)
1 - 5	64,4	11,4	9.530	20.833
6 - 9	12,7	7,5	1.887	13.720
10 - 49	18,3	29,7	2.715	54.574
50 - 99	2,6	14,3	385	26.331
100 - 249	1,4	16,9	209	30.992
250 und mehr	0,5	20,2	77	37.054

Quelle: Arbeitsmarkt in Zahlen - Sonderauswertung: Strukturdaten 327 AA Coesfeld Dezember 2012

In der Größenklasse 01 – 50 Beschäftigte unterliegen die KMU angesichts des demografischen Wandels dem größten Wettbewerbsdruck. Bei den KMU bis 50 MA (fast 50% aller Beschäftigten) ist Unterstützungsbedarf bei der Personalplanung, Rekrutierung und Umsetzung betrieblicher Weiterbildung am wahrscheinlichsten. Hier wird die demografische Entwicklung am ehesten spürbar werden. Hier sind Informationen zum Angebot Qualifizierungsberatung angebracht und wichtig.

Die Veralterung der Bevölkerung im Münsterland wird in der folgenden Übersicht noch einmal deutlich. Infolgedessen kann sich kein KMU der Verantwortung entziehen, sich mit dem demografischen Wandel auseinander zu setzen und seine Personalarbeit darauf auszurichten.

in Zahlen

Bevölkerungsvorausberechnung 2011 bis 2030/2050
nach Altersgruppen und Geschlecht (Basisvariante)
- Münsterland -

	Insgesamt	m	w	Insgesamt	m	w	Insgesamt	m	w	Insgesamt	m	w	Insgesamt	m	w
	01.01.2011			01.01.2020			01.01.2030			2030/2011 in %			2030/2011		
unter 5 Jahre	70.073	35.934	34.139	68.716	35.242	33.474	66.420	34.076	32.344	-5,2	-5,2	-5,3	-3.653	-1.858	-1.795
5 bis unter 10 Jahre	79.190	40.541	38.649	69.062	35.440	33.622	70.524	36.242	34.282	-10,9	-10,6	-11,3	-8.666	-4.299	-4.367
10 bis unter 15 Jahre	93.989	48.204	45.785	73.216	37.772	35.444	70.968	36.464	34.504	-24,5	-24,4	-24,6	-23.021	-11.740	-11.281
15 bis unter 20 Jahre	99.717	51.049	48.668	83.983	42.993	41.090	71.093	36.512	34.581	-28,7	-28,5	-28,9	-28.624	-14.537	-14.087
20 bis unter 25 Jahre	102.266	52.138	50.128	97.334	49.358	47.976	76.892	39.224	37.668	-24,8	-24,8	-24,9	-25.374	-12.914	-12.460
25 bis unter 30 Jahre	95.629	48.545	47.084	104.348	53.312	51.036	87.190	44.340	42.850	-8,8	-8,7	-9,0	-8.439	-4.205	-4.234
30 bis unter 35 Jahre	89.733	45.113	44.620	102.047	52.032	50.015	95.835	49.035	46.800	6,8	8,7	4,9	6.102	3.922	2.180
35 bis unter 40 Jahre	97.794	49.020	48.774	95.724	48.554	47.170	102.851	52.651	50.200	5,2	7,4	2,9	5.057	3.631	1.426
40 bis unter 45 Jahre	135.597	68.655	66.942	91.587	46.348	45.239	103.804	53.003	50.801	-23,4	-22,8	-24,1	-31.793	-15.652	-16.141
45 bis unter 50 Jahre	140.462	70.741	69.711	106.016	53.293	52.723	97.960	49.888	48.072	-30,3	-29,5	-31,0	-42.492	-20.853	-21.639
50 bis unter 55 Jahre	118.639	59.473	59.166	140.744	71.237	69.507	92.643	46.784	45.859	-21,9	-21,3	-22,5	-25.996	-12.689	-13.307
55 bis unter 60 Jahre	98.985	49.183	49.802	134.548	67.278	67.270	104.872	52.384	52.488	5,9	6,5	5,4	5.887	3.201	2.686
60 bis unter 65 Jahre	81.474	40.578	40.896	109.918	54.143	55.775	135.768	67.923	67.845	66,6	67,4	65,9	54.294	27.345	26.949
65 bis unter 70 Jahre	70.221	33.737	36.484	90.113	43.750	46.363	126.495	61.915	64.580	80,1	83,5	77,0	56.274	28.178	28.096
70 bis unter 75 Jahre	84.446	38.815	45.631	66.311	31.475	34.836	99.944	47.445	52.499	18,4	22,2	15,1	15.498	8.630	6.868
75 bis unter 80 Jahre	57.400	24.596	32.804	65.499	29.103	36.396	77.407	35.339	42.068	34,9	43,7	28,2	20.007	10.743	9.264
80 bis unter 85 Jahre	42.269	15.765	26.504	59.083	24.034	35.049	50.956	22.063	28.893	20,6	39,9	9,0	8.687	6.298	2.389
85 bis unter 90 Jahre	23.379	6.383	16.996	29.877	10.725	19.152	38.854	15.069	23.785	66,2	136,1	39,9	15.475	8.686	6.789
90 Jahre und mehr	9.469	2.297	7.172	16.130	4.588	11.542	26.350	9.143	17.207	178,3	298,0	139,9	16.881	6.846	10.035
Insgesamt (alle Altersgruppen)	1.590.722	780.767	809.955	1.604.256	790.577	813.679	1.596.826	789.500	807.326	0,4	1,1	-0,3	6.104	8.733	-2.629
Gesamt (15-65)	1.060.286	534.495	525.791	1.066.249	538.448	527.801	968.908	491.744	477.164	-8,6	-8,0	-9,2	-91.378	-42.751	-48.627

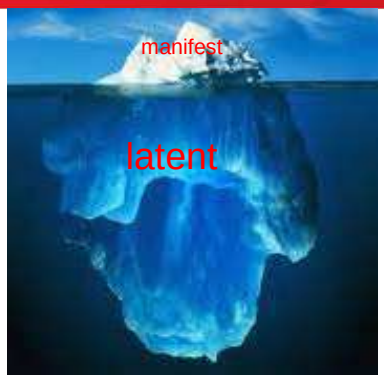
manifester und latenter Bildungsbedarf

Manifester Bildungsbedarf

- Qualifizierungserfordernisse sind bereits bekannt bzw. Bewusstsein für Qualifizierungsbedarf vorhanden
- Bildungsbedarfsanalyse baut auf Qualifizierungserfordernissen auf
- konkrete Nachfrage liegt vor

Latenter Bildungsbedarf

- Qualifizierungsbedarf kann nicht konkret benannt werden
- **Analyse von Indikatoren für Bildungsbedarf notwendig**



Hauptpotential der Qualifizierungsberatung

Keine Handlung ohne Motiv!

Ist-Situation beim AG-Kunden	Nutzenargumentation für Weiterbildung / Qualifizierungsberatung
"Weiterbildung ist zu teuer!" Unternehmen scheuen die Kosten von Weiterbildung.	Die Perspektive aufzeigen, dass Weiterbildung die Leistungsfähigkeit des Unternehmens voranbringt. Weiterbildung als Mittel darstellen, sich im Wettbewerb zu positionieren. ► **Qualifizierungsberatung unterstützt bei einer effektiven und effizienten Weiterbildung.**
"Weiterbildung ist nice to have" Unternehmen sehen Weiterbildung nicht als strategisches Instrument und planen diese nicht langfristig.	Eine systematische Weiterbildung, die an die Personalpolitik und -strategie anknüpft, trägt zur Erreichung der Geschäftsziele bei. Eine frühzeitig und langfristig angelegte Planung von Weiterbildung kann Zeit und Kosten sparen. ► **Qualifizierungsberatung zeigt das Potenzial einer systematischen Weiterbildung auf.**
"Wir reagieren auf Weiterbildungsbedarf" Unternehmen erfassen Weiterbildungsbedarf häufig nicht systematisch bzw. ist dieser häufig nicht transparent.	Eine systematische Erfassung des Weiterbildungsbedarfs stellt sicher, dass Weiterbildung auf den tatsächlichen Bedarfen aufbaut. Die Lernanforderungen verschiedener Zielgruppen werden dabei berücksichtigt. ► **Qualifizierungsberatung hilft Kosten sparen und Weiterbildung effektiver zu gestalten.**

Angebotsorientiertes Steuerungsmodell mit nachfrageorientierten Elementen

Fokus:
Angebot an Bestandskunden mit aktuellen Vermittlungsaufträgen oder künftig absehbaren Stellenbesetzungs-problemen

Ebene 5: *Angebot* an ausgewählte potenzielle Neukunden — **Ziel:** Kundenausbau

Ebene 4: Eigeninitiative *Nachfrage* von potenziellen Neukunden — **Ziel:** Kundenausbau

Ebene 3: Eigeninitiative *Nachfrage* von Bestandskunden — **Ziel:** Kundenbindung im Auftragskontext sowie lösgelöst davon

Ebene 2: *Angebot* an Bestandskunden ohne aktuellen Vermittlungsauftrag, aber mit immer wiederkehrenden absehbaren Bedarfen und schlechter Besetzungsprognose — **Ziel:** Kundenbindung lösgelöst vom Auftragskontext

Ebene 1: *Angebot* an Bestandskunden mit aktuellen Vermittlungsaufträgen, die absehbar nicht besetzt werden können — **Ziel:** Kundenbindung im Auftragskontext

Kriterien zur Priorisierung von Schwerpunkten für die Kundenansprache

Das Angebot Qualifizierungsberatung richtet sich vorrangig an Bestandskunden mit laufenden Vermittlungsaufträgen oder künftig absehbaren Stellenbesetzungsproblemen.

Weitere Priorisierung von Beratungsschwerpunkten für die Kundenauswahl durch (koord.) BL unter Einbeziehung der Teamleitung AG-S (→ Fixierung im AG-Strategiepapier)

Kriterien

- Branchen mit Relevanz für die Beschäftigung in der Region und für die Zielerreichung im Sinne der regionalen Arbeitsmarktstrategie
- Betriebe mit einem hohen Anteil älterer und/oder gering qualifizierter Beschäftigter
- Branchen mit bereits identifiziertem Fachkräftebedarf
- Branchen mit geringer/hoher Weiterbildungsbeteiligung
- Branchen mit Qualifizierungsverträgen
- Unternehmen, die bereits eine Beratung zu den Programmen WeGebAU und Qualifizierung während Kurzarbeit in Anspruch genommen haben

→ effizienter Einsatz der Beraterzeit bei der Kundenansprache

Nutzenmatrix für das Angebot QB

Merkmale	Bequemlichkeit	Ansehen	Sicherheit	Fürsorge	Wohlbefinden	Entdeckung	Gewinn
Angebot Qualifizierungsberatung des AG-S	▪ unterstützt Sie bei allen Formen der Weiterbildung. ▪ unterstützt Sie bei der Beschaffung dringend benötigter Kompetenzen ▪ steigert die Weiterbildung in Ihrem Unternehmen mit einfachen Mitteln. ▪ zeigt Ihnen umsetzbare Möglichkeiten zur Steigerung der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung auf.	▪ beweist, dass Sie Innovationen positiv gegenüber stehen.	▪ bedeutet für Sie Beratung und Austauschmöglichkeit zu allen Fragen der Weiterbildung. ▪ bedeutet für Sie mehr Entscheidungssicherheit bei Weiterbildungsfragen. ▪ sichert Ihnen eine neutrale Beratung. ▪ bietet Ihnen ein verlässliches und gut ausgebautes Netzwerk an Unterstützungsdienstleistern.	▪ erleichtert Ihnen die Kontakte zu Netzwerkpartnern. ▪ erleichtert Ihnen die Entscheidung über die Maßnahmen. ▪ erleichtert Ihnen die Planung von Weiterbildung.	▪ bedeutet für Sie das Vorhandensein von Ansprechpartnern zu diesem Thema. ▪ gibt Ihnen mehr Sicherheit bei der Identifizierung von Handlungsbedarfen ▪ entlastet Sie bzgl. der Informationsbeschaffung.	▪ zeigt Ihnen einen alternativen Weg zur Beschaffung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. ▪ bietet einen ganzheitlichen Beratungsansatz durch die Verknüpfungsmöglichkeiten zu weiteren Dienstleistungen des AG-S.	▪ steigert die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens. ▪ spart Ihnen zusätzliche Kosten. ▪ bietet eine hohe Bedarfsorientierung aufgrund der branchenspezifischen Kenntnisse des AG-S sowie der Einbindung in regionale Netzwerke.

Prozess der modularisierten Qualifizierungsberatung für KMU

Kundenbezogener Beratungsprozess
Zielgruppe AG-Kunden (KMU mit bis zu 250 Beschäftigten)

AG-Kunde

Bedarf

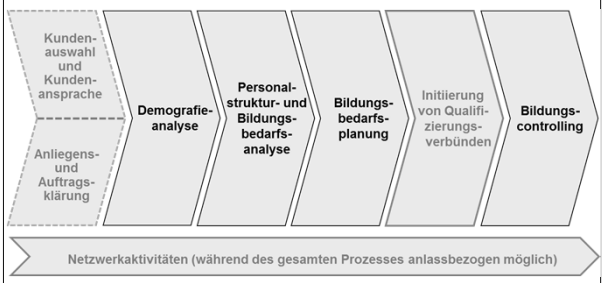
aktuell laufende Vermittlungsaufträge oder künftig zu erwartende Stellenbesetzungsprobleme

BA

Beratungsauftrag

Rat und Auskunft zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung (SGBIII, §34, Abs. 1)

Kooperativer Beratungsprozess BA und AG-Kunde



AG-Kunde

Sicherung des Fachkräftebedarfs

durch systematische, vorausschauende Weiterbildung der Mitarbeitenden

BA

Kundenbindung

Steigerung der Kundenzufriedenheit durch ganzheitliche Beratung

Für die Beratung kann die QB auf die Instrumentenmappe zurückgreifen

Auswahl und Ansprache von KMU → Anliegens- und Auftragsklärung → Demografie-analyse → Personalstruktur- und Bildungs-bedarfsanalyse → Bildungsbedarfs-planung → Initiierung von Qualifizierungs-verbünden → Bildungs-controlling

Anliegens- und Auftragsklärung
- Frühwarnsystem (Fokus: Sensibili-sierung)
- Gesprächsvorbereitung und -dokumentation

Demografie-analyse
- Quick-Check Demografierisiken
- Kultur-Check Demografie

Personalstruktur- und Bildungs-bedarfsanalyse
- Frühwarnsystem (Fokus: Identifikation latentenBildungs-bedarfs)
- Kompetenzinventur

Bildungsbedarfs-planung
- Auswahl geeigneter Lernformen
- Bewertungshilfe für Weiterbildungs-angebote
- Kurssuche in Weiterbildungs-datenbanken

Bildungs-controlling
- Checkliste: Im Unternehmen eingesetzte Evaluierungsverfahren
- Fragebogen zur Seminarbeurteilung
- Mitarbeitergespräch zur Ermittlung des Lernerfolgs
- Fragebogen zur Feststellung des Transfererfolgs
- Return on Education

Prozesslandkarte

Auswahl und Ansprache von KMU	Anliegens- und Auftragsklärung	Demografie-analyse	Personalstruktur- und Bildungs-bedarfsanalyse	Bildungsbedarfs-planung	Initiierung von Qualifizierungs-verbünden	Bildungs-controlling
▪ AG-Kunden, bei denen aktuell und/ oder künftig Stellen nicht besetzt werden können, auf das Angebot Qualifizierungsberatung aufmerksam machen ▪ Interesse für eine Beratung schaffen ▪ Erstansprache vorbereiten durch Zusammenstellung AG-Kundendaten (bspw. Alters-/ Qualifikationsstruktur, Fachkräfte-/ Qualifikationsbedarf) und Ableitung kundenbezogener Nutzenargumente ▪ Beratungstermin für Gespräch zur weiteren Sensibilisierung für das Beratungsangebot vereinbaren	▪ Anliegen mit AG-Kunden besprechen ▪ Netzwerkpartner bei Beratungsbedarf außerhalb des Angebotsspektrums der Qualifizierungsberatung der BA einschalten ▪ den Auftrag hinsichtlich Zielen, Machbarkeiten, Grenzen, Verantwortlichkeiten konkretisieren ▪ Gesprächsprotokoll erstellen und an AG-Kunden zum Zustimmungs-Check schicken ▪ Änderungswünsche des AG-Kunden einarbeiten	▪ AG-Kunden für die Folgen des demografischen Wandels in Bezug auf Fachkräftesicherung sensibilisieren ▪ AG-Kunden vom Nutzen einer betrieblichen Demografieanalyse überzeugen ▪ AG-Kunden geeignete Instrumente zur Demografieanalyse aufzeigen und zur Anwendung ausgewählter Instrumente beraten ▪ gemeinsam mit dem AG-Kunden Handlungsbedarf identifizieren ▪ AG-Kunden bei der Suche geeigneter Unterstützungspartner für die Umsetzung von Analysen Maßnahmen unterstützen	▪ Stellenwert und Nutzen einer systematischen Personalstrukturanalyse aufzeigen ▪ Mitarbeitergruppen/ Organisationseinheiten nach relevanten Merkmalen analysieren, um personalwirtschaftliche Risiken und Handlungsfelder zu identifizieren ▪ Indikatoren für Qualifizierungsbedarfe besprechen; Bedarfe aufdecken und eingrenzen („Frühwarnsystem") ▪ zu Methoden und Instrumenten zur Ermittlung des Bildungsbedarfs beraten („Kompetenzinventur") ▪ die Umsetzbarkeit von Methoden im Betrieb klären ▪ zur Suche und Auswahl eines Netzwerkpartners für Umsetzung beraten ▪ bei Bedarf	zu Faktoren passgenauer Weiterbildung beraten, die für die Auswahl und Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen relevant sind ▪ zu möglichen Lernformen und Methoden zur Begegnung konkreten Qualifizierungsbedarfs beraten ▪ zu zielgruppen-spezifischen Besonderheiten, gesetzlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten beraten ▪ die Umsetzbarkeit spezifischer Methoden/ Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb klären ▪ zu Suchwegen für Weiterbildungsmaßnahmen und Auswahl eines Netzwerkpartners/ Dienstleisters zur Durchführung der	▪ Prüfung der Option Qualifizierungsverbund als alternative Form der Weiterbildungsorganisation (als weiterführender Prozessschritt im Rahmen der Bildungsbedarfsplanung) ▪ (optional) Beratung zu Formen, Vor- und Nachteilen und Gestaltungsmöglichkeiten ▪ (optional) Herstellung von Kontakten und Aktivierung von Netzwerken zur Initiierung von Qualifizierungsverbünden	▪ für Kosten/Nutzen und Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung sensibilisieren ▪ zu möglichen Methoden und Instrumenten der Evaluation von Weiterbildung beraten ▪ die Umsetzbarkeit der Evaluationsmethode im Betrieb klären ▪ zur Anwendung der Methode/ des Instruments im Betrieb beraten ▪ zu Suche und Auswahl eines Netzwerkpartners zur Durchführung der Evaluation beraten ▪ bei Bedarf Netzwerkpartner einschalten

Handlungsansätze

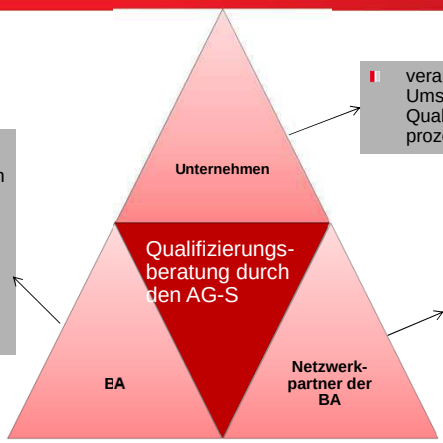
- Aufgaben- und Funktionsbereitschaft/-Fähigkeit
- Wissenstransfer zwischen den Generationen
- Investitionsstau
- Standorterweiterung
- Innerbetriebliche Sensibilisierung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Re-Qualifizierung/ Arbeitszeitmodelle
- Familie und Beruf
- Karrierechancen/ Personalbindung
- Nachfolgeplanung
- Frauenquote

Widerstände und Herausforderungen

- Blick der Neutralität wahren
- QB unbequem und transparent
- QB und kein Personalabbau
- Wahrnehmung aufgrund bestehender Arbeitsbeziehungen
- Rollenverständnis der Beraterinnen

„ES gibt so viel zu sägen, dass keine Zeit zum Schärfen der Säge bleibt“!

Netzwerkarbeit im Kontext Qualifizierungsberatung



- deckt Bedarfe auf
- weckt Nachfrage nach Weiterbildungs-angeboten
- bindet anlassbezogen regionale Netzwerk-partner ein

→ neutraler Lotse am Bildungsmarkt

- verantwortlich für die Umsetzung von Qualifizierungs-prozessen

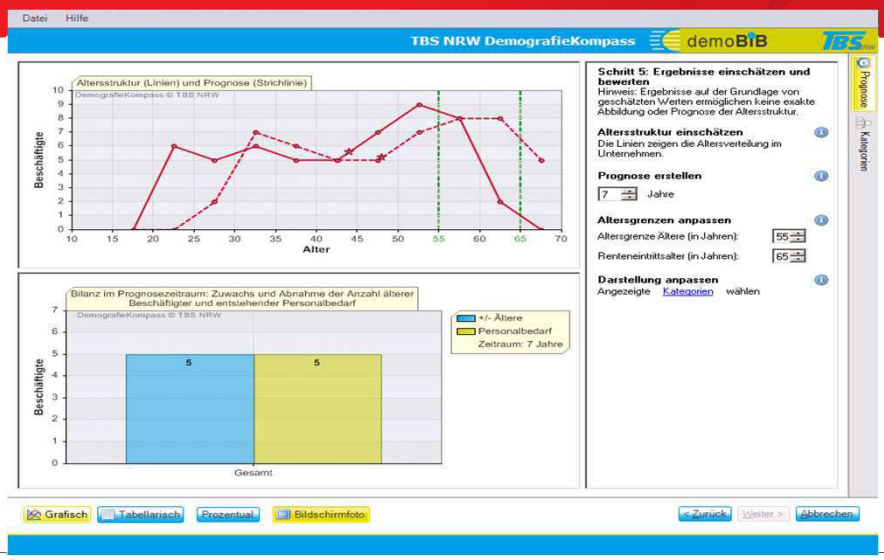
- unterstützen bei der Umsetzung von betrieblicher Weiterbildung
- beraten und unterstützen bei Beratungsthemen außerhalb der betrieblichen Weiterbildung

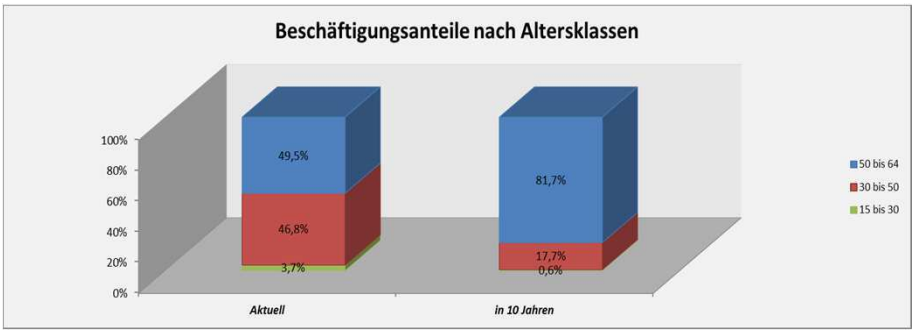
Die Beratungsdienstleistung durch den AG-S endet dort, wo die operative Umsetzung von Qualifizierungsprozessen beginnt!

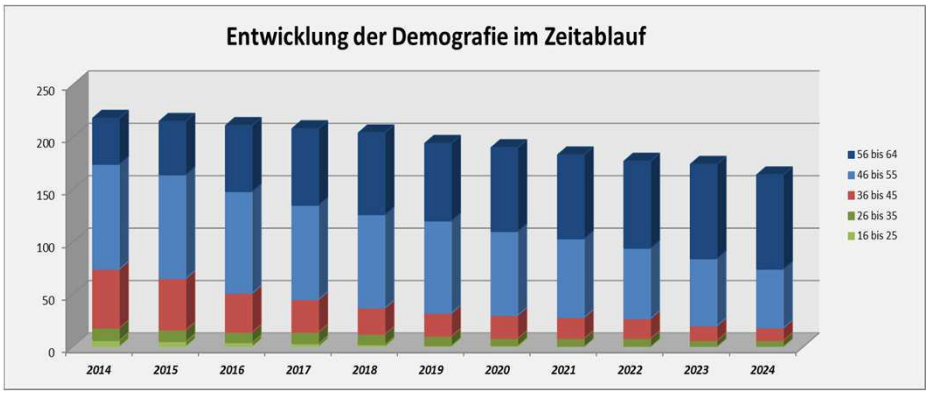
Aus der Instrumentenmappe:

So kann die Praxis aussehen!

Qualifizierungsberatung - Demographieanalyse





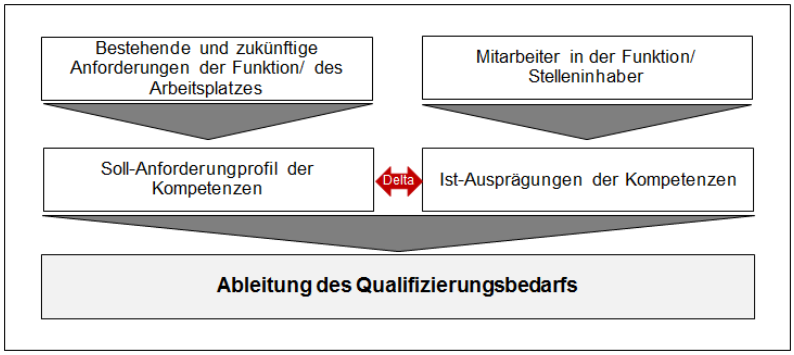


	Heute		In 3 Jahren		In 5 Jahren		In 10 Jahren	
Altersgruppe	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
< 16	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
16 bis 20	1	0,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
21 bis 25	5	2,3	3	1,4	1	0,5	0	0,0
26 bis 30	4	1,8	5	2,4	5	2,6	1	0,6
31 bis 35	8	3,7	6	2,9	4	2,1	5	3,0
36 bis 40	14	6,4	13	6,3	8	4,1	4	2,4
41 bis 45	42	19,3	18	8,7	14	7,2	8	4,9
46 bis 50	46	21,1	49	23,6	42	21,6	14	8,5
51 bis 55	54	24,8	41	19,7	46	23,7	42	25,6
56 bis 60	30	13,8	48	23,1	54	27,8	46	28,0
61 bis 64	14	6,4	25	12,0	20	10,3	44	26,8
> 65	0		10		24		54	
Gesamt (MA bis 64)	218	100,0	208	100,0	194	100,0	164	100,0

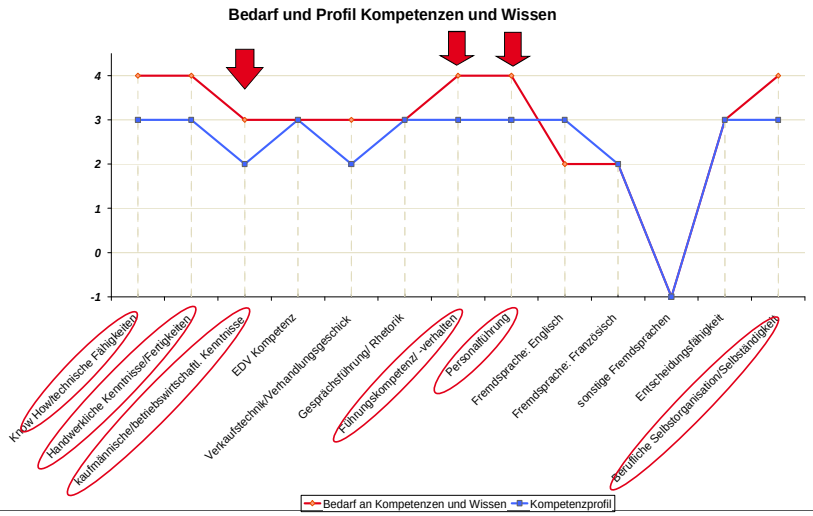
	Alter in Jahren	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Beschäftigte	16 bis 25	6	5	4	3	2	1	1	0	0	0	0
	26 bis 35	12	11	10	11	10	9	7	8	8	6	6
	36 bis 45	56	49	37	31	25	22	22	20	19	14	12
	46 bis 55	100	99	97	90	89	88	80	75	67	64	56
	56 bis 64	44	51	63	73	78	74	80	80	83	90	90
	> 65	0	3	7	10	14	24	28	32	34	34	40

		Mitarbeiter-anzahl
Betriebszugehörigkeit	0 - 5	52
	6 - 10	8
	11 - 15	48
	16 - 20	31
	21 - 25	49
	>25	30
	Ø Betriebszugehörigkeit	15,85 Jahre

Qualifizierungsberatung - Bildungsbedarfsanalyse



Qualifizierungsberatung - Bildungsbedarfsanalyse



Anforderungsmerkmale	Spezifikation der Kenntnisse bzw Fähigkeiten	Level I Grund-kenntnisse	Level II Gute Kenntnisse	Level III Sehr gute Kenntnisse	Level IV Weit überdurch-schnittliche Kenntnisse
Fachliche Kompetenzen	Deutschkenntnisse in Wort und Schrift				
	Mathematische Kenntnisse				
	Fachliche Kenntnisse				
Methodische Kometenzen	Bedienen der Maschinen				
	Überwachen des Betriebsablaufs				
	Instandhaltung der Maschine				
	Zusammenfügen von Teilen				
	Entgraten/Glätten/Schleifen v. Prod.				
	Schweißen von Teilen/Produkten				
	Sortieren/Verpacken von Teilen				
	Qualitätsprüfung (Sichtprüfung)				
	Dokumentieren/ Rückmelden				
Persönliche Kompetenzen	Teamfähigkeit				
	Problemlösungsfähigkeit				
	Belastbarkeit				

Qualifizierungsberatung - Bildungsbedarfsplanung

	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Trockenbau							
Schweißen							
ADR-Schein							
Staplerschein							
...							
...							
...							

Qualifizierungsberatung: Zusammenfassung

Das *Angebot der Qualifizierungsberatung* besteht darin,

- Unternehmen bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs,
- bei der Konzipierung und Durchführung sowie
- der Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen im Nachgang

durch Beratung zu unterstützen.

Sie hat die Aufgabe,

- Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung zur Fachkräftesicherung zu sensibilisieren und
- die Anbieter-, Themen- und Methodenvielfalt in der Weiterbildung transparent und handhabbar zu machen.

Die Entscheidung, ob und wie Umsetzungen erfolgen, verbleibt einzig und alleine beim Unternehmen – ein Ausstieg aus dem Prozess ist jederzeit möglich!

Fazit

- Gute Vorbereitung auf jede einzelne Beratung
- AG-Service einbeziehen, Tischvorlagen, DB nutzen
- Jahresarbeitsplan erstellen
- Ambitioniertes Ziel
- Handlungsmotive und Nutzenargumente aus der Vertriebsorientierung
- Vielfache Gründe möglich
- Machtverhältnisse Arbeitnehmermarkt
- Ergebnisoffener Prozess
- Gestaltung von Netzwerken(TripleWin)

Bundesagentur für Arbeit

Kontaktdaten

Brita Borawski

Qualifizierungsberaterin im Arbeitgeberservice Kreis Borken

Telefon: 02561 9306-33

Telefax: 02561 9306-56

E-Mail: Brita.Borawski@arbeitsagentur.de
Coesfeld.Qualifizierungsberatung@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de

©Agentur für Arbeit

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Arbeitgeber-Service: Unser neues Beratungsangebot

Informationen für Arbeitgeber

Qualifizierungsberatung für Unternehmen

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Duisburg

Unser Angebot für Sie

Als Folge der demografischen Entwicklung, der Globalisierung und technischer Innovationen wird es künftig schwieriger, den Fachkräftebedarf allein durch die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu decken.

Aber wie können Sie die Leistungsfähigkeit und Produktivität Ihres Unternehmens trotzdem sichern?
Richten Sie Ihren Fokus auf die - oft noch unzureichend genutzten - Potenziale Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit der "Qualifizierungsberatung für Unternehmen" unterstützen wir Sie bei der eigenständigen Planung und Organisation einer systematischen und nachhaltigen Personalentwicklungsstrategie.

Unser Angebot richtet sich an Sie als Geschäftsführung bzw. Führungskraft mit Personalverantwortung, insbesondere in einem kleinen und mittelständischen Unternehmen, der bzw. die sich mit Fragen der Personalentwicklung und der betrieblichen Weiterbildung befasst.

Inhalte der Qualifizierungsberatung

Demografieanalyse

Wie alt ist Ihr Personal in fünf oder zehn Jahren?
Mit dem Einsatz von Analysetools, z.B. Altersstrukturanalysen, unterstützen wir Sie bei der Identifizierung von Risikobereichen und Ansatzpunkten zur Bearbeitung der festgestellten Handlungsbedarfe.

Personalstruktur- und Bildungsbedarfsanalyse

Verfügen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Know-How, das Ihr Unternehmen benötigt?

Anhand der Zusammensetzung der Belegschaft in Bezug auf verschiedene Kriterien (z.B. vorhandene Qualifikationen) helfen wir Ihnen, personalwirtschaftliche Risiken und Indikatoren für Bildungsbedarfe zu identifizieren sowie geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Bildungsbedarfsplanung

Wo und wie lernen meine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am besten?

Wir zeigen Ihnen Kriterien zur Auswahl eines Bildungsanbieters auf und stellen Ihnen verschiedene Lernformen mit ihren Vor- und Nachteilen - natürlich in Bezug auf die individuellen Anforderungen Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen - vor.

Bildungscontrolling

Lohnt sich die Investition für mein Unternehmen?

Wir stellen Ihnen geeignete Evaluationsmethoden vor mit denen Sie feststellen können, ob und wie sich die Investition in betriebliche Weiterbildung auf Ihren Unternehmenserfolg auswirkt.

Bundesagentur für Arbeit

Unsere Beratung orientiert sich an Ihrem Bedarf. Sie entscheiden selbst, ob Sie alle oder ausgewählte Elemente der Qualifizierungsberatung in Anspruch nehmen.

Im Rahmen der Beratung nutzen wir unter anderem praxiserprobte Instrumente und Handlungshilfen der "Initiative Neue Qualität der Arbeit", die sich mit der zukunftsgerechten Gestaltung der Arbeitswelt befasst. Die Bundesagentur für Arbeit ist aktives Mitglied dieser Initiative, welche vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird.

Die "Initiative Neue Qualität der Arbeit" bietet interessierten Unternehmerinnen und Unternehmern neben Instrumenten und Handlungshilfen auch zahlreiche Expertentipps und Best-practice-Beispiele, sowohl allgemein als auch branchenspezifisch, in den vier Themenfeldern:

- Personalführung
- Chancengleichheit und Diversity
- Gesundheit
- Wissen und Kompetenz

Weitere Informationen zur "Initiative Neue Qualität der Arbeit" erhalten Sie unter www.inqa.de.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- Qualifizierung fördert Ihre Geschäftsziele (z.B. Qualität, Kundenzufriedenheit).
- Systematische Personalentwicklung sorgt für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens.
- Praxisnahe Instrumente unterstützen Sie bei der eigenständigen Planung und Organisation betrieblicher Weiterbildung.
- Durch unsere Beratung reduziert sich Ihr Aufwand für den Aufbau von eigenem Know-How in Personalfragen.
- Wir stellen Kontakte zu geeigneten Ansprechpartnern her, wenn Sie Beratung oder Unterstützung zu Themen wie z.B. altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, flexible Arbeitsmodelle oder betriebliches Gesundheitsmanagement wünschen.

Bundesagentur für Arbeit

Ihre Ansprechpartner

Gabriele Hundt
Telefon (0203) 302-3198

Andreas Popovic-Riemann
Telefon (0203) 302-1891

E-Mail:
Duisburg.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Postanschrift:
Agentur für Arbeit Duisburg
Qualifizierungsberatung
47044 Duisburg

Herausgeber
Agentur für Arbeit Duisburg
November 2013

www.arbeitsagentur.de

Wir stellen uns vor:

Pro Arbeit - Kreis Offenbach - (AöR)
Kommunales Jobcenter

Arbeitgeberservice (AGS)

Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR)

Die Pro Arbeit - Kreis Offenbach ist als Kommunales Jobcenter des Kreises Offenbach zuständig für die Umsetzung des SBG II.

330 Mitarbeiter betreuen ca. 20.000 Menschen im Kreis Offenbach.

Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR)

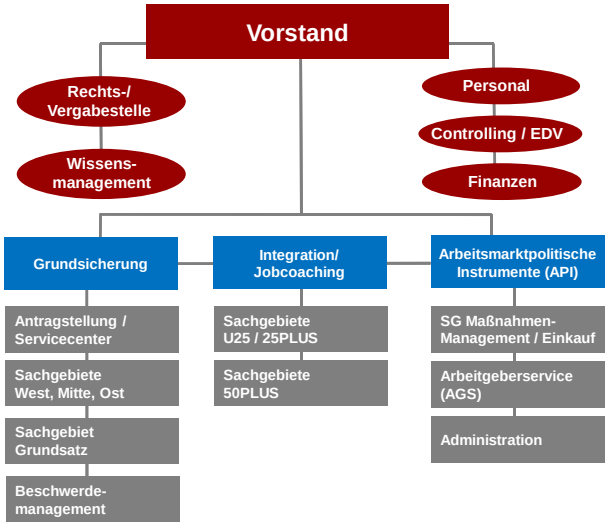
PRO ARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER

In der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) sind alle so genannten SGB II-Aufgaben zusammengeführt:

- **Grundsicherung für Arbeitsuchende zum Bestreiten des Lebensunterhalts**
- **Unterstützung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit**

Organisationsstruktur der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR)

PRO ARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER



Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR)
Kommunales Jobcenter

Kompetente Beratung, gezielte Qualifizierung und ein breites Spektrum an Fördermaßnahmen kennzeichnen das Konzept, mit dem die Pro Arbeit die Integration der ALG II-Empfänger in Arbeit und Ausbildung umsetzt.

Mit den angebotenen Dienstleistungen sollen die Arbeitsuchenden noch besser in die Lage versetzt werden, eigenverantwortlich tätig zu werden.

Ein Schwerpunkt bei der Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist die Aktivierung der unterschiedlichen Zielgruppen durch das Jobcoaching.

Übersicht

Integration in Ausbildung und Arbeit

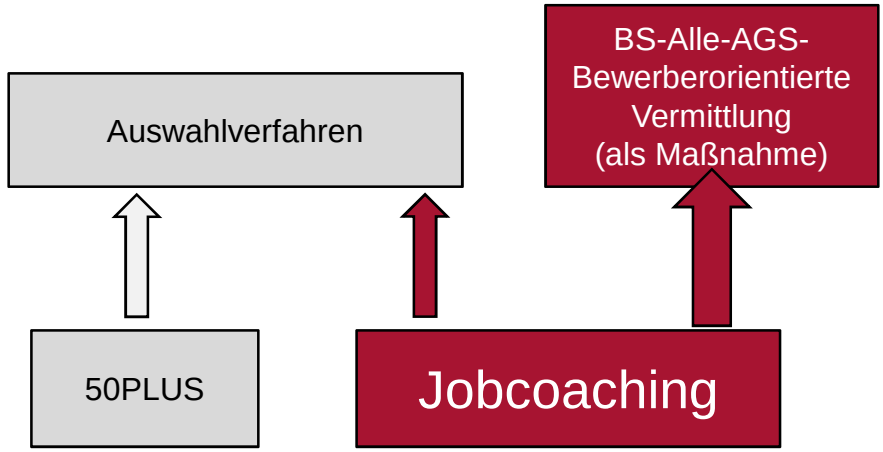
Aktivierung
(keine Arbeitgeberansprache)

Vermittlung
(Arbeitgeberansprache)

Jobcoaching | **Arbeitgeberservice**

Pro Arbeit

Konzept AGS Pro Arbeit



Konzept AGS – 50PLUS

Grundidee

Mit der bewerberorientierten Vermittlung verfolgen wir eine zusätzliche und ergänzende Strategie der Arbeitgeberansprache
Ziel ist die Erprobung einer zielgruppenspezifischen bewerberorientierten Vermittlungsstrategie, die nochmals einen neuartigen und zusätzlichen Aspekt in die Vermittlungsstrategien aufnimmt:

Den im Projektteam verankerten Jobcoach 50PLUS mit Außendienstfunktion.

Das Konzept stellt eine Idee, ein Verfahren vor, das als „Pilotverfahren" umgesetzt werden soll.
Entsprechend der im Bundesprogramm Perspektive 50plus möglichen Experimentier- und Laborsituation, soll nach rerfolgreicher Einführung eine Übertragung in das Regelgeschäft geprüft werden.

Konzept AGS 50PLUS

Bewerberorientierte Jobvermittlung 50PLUS
als ergänzende Strategie der Arbeitgeberansprache

AGS Pro Arbeit		**Pro Arbeit 50PLUS**
Allgemeine Bewerber-orientierung	Auswahl-verfahren	50PLUS Bewerber-orientierung

Arbeitgeberservice (AGS)

Der Arbeitgeberservice (AGS)
Pro Arbeit - Kreis Offenbach

Kompetenter Partner bei der Personalsuche für Arbeitgeber

Arbeitgeberservice (AGS)

PRO ARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER

Der Arbeitgeberservice (AGS) der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) ist im Besonderen für die Vermittlung von ALG II-Empfängern in der 1. Arbeits- und Ausbildungsmarkt zuständig.

Beratung und Unterstützung bei der Personal-suche (Personalauswahl) von Unternehmen speziell im Kreis Offenbach und im Rhein-Main-Gebiet.

- Akquisition von offenen Stellen

- Vermittlung von Langzeitarbeitslosen aus dem Kreis Offenbach

Arbeitgeberservice (AGS)

PRO ARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER

Unser erfolgreiches Konzept zur Personalsuche:

Schwerpunkte des Arbeitgeberservice (AGS)

PROARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER

Persönlicher Kontakt schafft Vertrauen

- Sie haben bei uns einen/eine Ansprechpartner/in für Ihr Unternehmen
- Unsere Personalberatung vor Ort bedeutet für Sie: kurze Wege für rasche Entscheidungen
- Wir finden im direkten Dialog mit Ihnen gemeinsam gute Lösungen für Ihre Personalsuche

Schwerpunkte des Arbeitgeberservice (AGS)

PROARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER

Umfangreiche Dienstleistungen

- Wir vermitteln Personal in sozialversicherungspflichtige Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse,
- Wir führen eine Personalvorauswahl entsprechend Ihren Stellenanforderungsprofilen durch
- Wir koordinieren und organisieren Personalgespräche mit Ihnen und den Bewerbern

Schwerpunkte des Arbeitgeberservice (AGS)

PRO ARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER

Zeitersparnis = Kostenersparnis

- Wir treffen eine Personalvorauswahl
- Wir stellen Ihnen gezielt Bewerber/innen entsprechend Ihrer Stellenanforderung vor
- Unser Ziel: Qualität statt Quantität im Rahmen des SGB II

Wir unterstützen Arbeitgeber bei der Personalsuche

PRO ARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER

Fördermöglichkeiten im SGB II

- Wir kennen die Fördermöglichkeiten
- Wir informieren Sie über die arbeitsmarktpolitischen Instrumente bei der Pro Arbeit wie Qualifizierung, Lohnkostenzuschuss etc.
- Wir beraten zu Ausbildungsplätzen und übernehmen die Koordination mit den beteiligten Institutionen und Organisationen

Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR)
Kommunales Jobcenter

PRO ARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER

Jobmesse für die Branche Gesundheit und Altenpflege
Jobmesse für Zeitarbeit im Kreishaus in Dietzenbach

15.05.2014 17

Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR)
Kommunales Jobcenter

PRO ARBEIT Kreis Offenbach
KOMMUNALES JOBCENTER

Flughafen-Jobmesse – 1000 Bewerber/innen,
16 Unternehmen, Zusammenarbeit von 5 Jobcentern

15.05.2014 18

Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR)
Kommunales Jobcenter

Gut qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den jeweiligen Arbeitsbereichen

AGS Mitarbeiter/innen werden geschult und weiterentwickelt
- Vertrieb, Ansprache der Arbeitgeber
- Demografie
- Mittelstandsberatung,
- Personalentwicklung, Personalbeschaffung
- Kommunikation
- Weiterbildungsberatung
- Inklusion
- Fördermittelberatung (Kommune, Land und Bund)

AGS Mitarbeiter/innen sind in vielen Netzwerken unterwegs
- Fachtagungen
- Kontakt zu den Wirtschaftsförderern der Region
- HWK, IHK, Verbände, Gewerbevereine, Unternehmerabende etc.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Stärkung der Qualifizierungsberatung für KMU in NRW

Erfahrungen und Ergebnisse eines überregionalen Innovationsprojektes

Programm
Abschluss- und Transferveranstaltung

am **22.05.2014** von **13.30 Uhr - 17.00 Uhr**
in der Lohnhalle Bottrop, Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop

13.30 Uhr **Ankommen und Informieren**

14.00 Uhr **Begrüßung**
Peter Schäffer, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)

14.10 Uhr **Ausgangspunkt und Ziele des Projektes**
Projektbeteiligte

14.30 Uhr **Qualifizierungsberatung: Ziele / Nutzen / Leistungsspektrum**
Projektbeteiligte

14.50 Uhr **Strukturentwicklung in den Modellregionen: Vorgehensweise / Erfahrungen / Ergebnisse**
Projektbeteiligte

15.20 Uhr **Pause**

15.40 Uhr **Professionalisierung der Beratenden: Erfahrungen / Ergebnisse aus den Qualifizierungen**
Projektbeteiligte und Berater/innen aus den Modellregionen: Heike Aufdemkamp-Kraas, Sonja Schaten, Kathrin Fervers

16.10 Uhr **Qualifizierungsberatung als Leistungsangebot des Arbeitgeberservices der Agentur für Arbeit**
Birgitt Kasper, Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion NRW

16.30 Uhr **Perspektiven für Qualifizierungsberatung in NRW**
Joachim Beyer, Wirtschaftsförderung Dortmund
Prof. Dr. Karl Düsseldorff, Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr. Jürgen Howaldt, TU Dortmund - Sozialforschungsstelle Dortmund
Uwe Loß, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
Dr. Jens Stuhldreier, Regionalagentur Niederrhein

17.00 Uhr **Ausklang und Ende**

Moderation: Heidi Schanz, pe-consult schanz

Bitte melden Sie sich online bis zum 09.05.2014 über den nachfolgenden Link an:

http://www.bildung.koeln.de/anmeldungQB

oder per E-Mail an: sandra.grinblats@bildung.koeln.de

Wir freuen uns, Sie auf der Abschluss- und Transferveranstaltung begrüßen zu dürfen.

Lernende Region Netzwerk Köln · netzwerk WESTMÜNSTERLAND E.V. · Stadt Dortmund Wirtschaftsförderung · Universität Duisburg Essen Offen im Denken · G.I.B. NRW Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION Investition in unsere Zukunft Europäischer Fonds für regionale Entwicklung · Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Lohndumping – Vorgehensweise im kommunalen Jobcenter Vorpommern-Rügen

AG Arbeitgeberservice und Integration
Coesfeld
13.05.2014

Agenda

- // Richtlinie der Bundesagentur für Arbeit //
- Geschäftsmodell Dumpinglohn
- Projektentwicklung seit 2007
- Organisation im Jobcenter
- Rechtsfragen
- Schlussfolgerungen

Richtlinie der Bundesagentur für Arbeit – November 2013

Landkreis Vorpommern-Rügen

Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess -Arbeitshilfe für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte

- **Vermittlung nur in Arbeitsverhältnisse, die nicht gegen die guten Sitten oder Gesetz verstoßen**
- **umfangreiche Ermittlungen und Kenntnisse des Tarifrechts etc durch den AGS**
- **Umsetzung auch im Kommunalen Jobcenter – eigene Richtlinie**

3

Agenda

Landkreis Vorpommern-Rügen

- **Richtlinie der Bundesagentur für Arbeit**
- ***//* Geschäftsmodell Dumpinglohn *//***
- **Projektentwicklung seit 2007**
- **Organisation im Jobcenter**
- **Rechtsfragen**
- **Schlussfolgerungen**

Einkommensvergleich Tariflohn vs. Minijob 400 Euro Stralsund *

z.B. Küchenhilfe, Zimmermädchen, Pizzabäcker in Vollzeittätigkeit - alleinstehend	Tariflohn 2013 1146 € im Monat = 6,62 € je Stunde	Dumpinglohn 400 € im Monat = 2,31 € je Stunde
Leistungsanspruch dem Grunde nach mtl. *	672,09 €	672,09 €
Erwerbseinkommen brutto	1146,00 €	400,00 €
Erwerbseinkommen netto	881,66 €	400,00 €
Anrechnungsbetrag aus Erwerbseinkommen	587,06 €	240,00 €
monatliche Leistungen des Jobcenters	85,03 €	432,09 €
Verfügbares Gesamteinkommen Leistungsbezieher	966,69 €	832,09 €

Dumpinglöhne führen im Ergebnis häufig zu relativ geringen Einbußen beim Arbeitnehmer, aber zu hohen Mehraufwendungen für den Steuerzahler.

* 2013 bei durchschnittlichen Kosten der Unterkunft unter Nutzung von Einkommensrechnern

Auswirkungen auf öffentliche Kassen -

Zweckbestimmung	Lohn 400 €	Lohn 1146 €	Mehraufwendungen / Mindereinnahmen *
Grundsicherung	432,09 €	85,03 €	347,06 €
Lohnsteuer	8,00 €	23,25 €	15,25 €
SV AN aus Beschäftigung	0,00 €	223.56 €	223,56 €
SV AG aus Beschäftigung	112,00 €	211,24 €	99,24 €
			mtl. „Schaden“ 685,11 €

***Außerdem Lastenverschiebung**
Zusätzliche Beiträge Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 158,54 monatlich werden bei Arbeitsentgelt bis bis zu 400 Euro durch das Jobcenter abgeführt = Mehrausgaben Bund / Mehreinnahmen PV, KV

Was bringt die Klage?

Zweckbestimmung	Lohn 400 €	Mehraufwendungen / Mindereinnahmen	Folgen der Klage [2]
Grundsicherung	432,09 €	347,06 €	0 €
Lohnsteuer	8,00 €	23,25 €	23,25 € [1]
SV AN aus Beschäftigung	0,00 €	223,56 €	223,56 € [1]
SV AG aus Beschäftigung	112,00 €	99,24 €	99,24 € [1]
		mtl. „Schaden“ 685,11 €	mtl. „Schaden“ 346,05 €

[1] **Auswirkungen Sozialversicherung und Steuern ???**
Unterschiedliche Rechtsmeinungen zur Beitragsnachentrichtung bei Zahlungspflicht des AG. Klärung konnte bisher weder über Rentenversicherung noch über Krankenversicherung herbeigeführt werden! Im Ergebnis bleibt es gegenwärtig beim „unrechtmäßigen“ Zustand!

[2] **Lastenverschiebung bleibt ???**
Zusätzliche Beiträge Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von **158,54 €** monatlich werden bei Minijob durch das Jobcenter abgeführt = Mehrausgaben Bund / Mehreinnahmen Pflege- und Krankenversicherung. Frage, ob Beiträge zu vermindern sind, konnte bisher nicht geklärt werden.

Agenda

- **Richtlinie der Bundesagentur für Arbeit**
- **Geschäftsmodell Dumpinglohn**
- ***//* Projektentwicklung seit 2007 *//***
- **Organisation im Jobcenter**
- **Rechtsfragen**
- **Schlussfolgerungen**

8

Ausgangslage 2007

- 30 % Erwerbsfähige mit Erwerbseinkommen
- über 500 Erwerbsfähige mit Einkommen von 100 Euro
- 380 Erwerbsfähige mit 14,9 Stunden/Woche

Projektansatz

- intensive Betreuung und Förderung
- Aktivierung und Integration
- Arbeitszeit und –einkommen erhöhen
- Leistungsmissbrauch aufdecken
- Klagen wegen Lohndumping waren **kein** Ziel!

Vorgehensweise

- systematische Erfassung von Nebeneinkommen
- Dokumentation von Arbeitsbedingungen
- spezialisierte Vermittler
- hohe Kontaktdichte
- intensive Zusammenarbeit mit der FKS
- Entwicklung von Arbeitsmitteln und besonderen Verdienstbescheinigungen
- maßgeschneiderte Maßnahmen

Ergebnisse bis 2012

- 300 Integrationen pro Jahr
- Einsparungen ca 1,5 Mio. Euro seit 2007
- Leistungsmissbräuche aufgedeckt

Klagen als ultima ratio

- erste Klage 2008
- exemplarische Fälle
- Ergebnisse bis 2012:
  - 62 AG mit 93 AN
  - Forderungssumme 196.500 €
  - durchgesetzt 148.379 €
  - davon gerichtlich 41.900 € für 20 AN

Was hat‘s gebracht?

- Aktivierung und Verfolgung sind erfolgreich:
  - 1750 Integrationen / 1,5 Mio € an Leistungen eingespart
  - finanzielle Erfolge durch Klagen = 150.000 €
  - Leistungsmissbrauch von ca. 400.000 Euro aufgedeckt

Projektentwicklung seit 2007

- **Richtlinie der Bundesagentur für Arbeit**
- **Geschäftsmodell Dumpinglohn**
- **Projektentwicklung seit 2007**
- **// Organisation im Jobcenter //**
- **Rechtsfragen**
- **Schlussfolgerungen**

15

Organisation im JC Stralsund

- **Vermittler**
  - intensive Kundengespräche
  - Aktivierungs- und Förderangebote
  - Doku von Arbeitsbedingungen
  - Zusammenarbeit mit dem Zoll
- **Leistungsbearbeiter**
  - Registrierung der Entgeltbescheinigungen
  - Zufallsfunde zur Nachprüfung
- **Juristin**
  - Berechnung von Anspruchsübergängen/ Beweissicherung
  - Zahlungsaufforderungen/Klageerhebung
  - Beschaffung vollstreckbarer Titel

- **Richtlinie der Bundesagentur für Arbeit**
- **Geschäftsmodell Dumpinglohn**
- **Projektentwicklung seit 2007**
- **Organisation im Jobcenter**
- ***//* Rechtsfragen *//***
- **Schlussfolgerungen**

17

Was ist eine sittenwidrige Entlohnung?

- Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung
- Lohn < 2/3 Tariflohn/ortsüblicher Lohn
- Arbeitsvertrag gültig
- Vergütungsabrede nichtig

Wann klagt das JC?

- wucherähnliches Geschäft
- Problem „verwerfliche Gesinnung“
- Lohn < 50 % = verwerfliche Gesinnung
- Abgrenzung § 291 StGB

Angemessener Lohn

- Tarifvertrag anwendbar , wenn
  - > 50 % der AG tarifgebunden sind oder
  - > 50 % der AN in tarifgebundenen Betrieben arbeiten
- ansonsten ortsübliches Entgelt
  - nach LArbG Rostock Bundesland maßgebend
- im Zweifelsfall Bestimmung durch Gericht

hohe Beweisanforderungen

- Anwendbarkeit Tarifvertrag
- Ortsüblichkeit
- Dokumentation
  - Art der Tätigkeit
  - Stundenzahl
  - Integration in den Betrieb
  - „freiwillige“ Mehrarbeit

Agenda

- Geschäftsmodell Dumpinglohn
- Projektentwicklung seit 2007
- Organisation im Jobcenter
- Rechtsfragen
- // Schlussfolgerungen //

Agenda

- Geschäftsmodell Dumpinglohn
- Projektentwicklung seit 2007
- Organisation im Jobcenter
- Rechtsfragen
- // Schlussfolgerungen //

Schlussfolgerungen

- kein Unrechtsbewusstsein bei AG und AN
- aber: Problemdruck steigt
- Lohnniveau steigt scheinbar
- kein Ersatz für Lohnuntergrenze
- Leistungsmissbrauch + Lohndumping
- Jobcenter greifen zunehmend Fälle auf

Schnittstellen einschließlich Prozessbeschreibungen
Prüfung von Lohnangaben in Stellenangeboten

Bearbeitungsmodus einschalten

Aktivitäten	Fachgebietsleiter	Arbeitsvermittlung	Leistungsgewährung	Bürgerportal	Personalservicebüro	Eingliederungsleistungen	Recht	Ordnungswidrigkeiten	SB-DQM	SB -sittenwidrige Entlohnung	Bemerkungen (Rechtsklick auf die Zelle vergrößert den Text)
Stellenangebot wird über die Schnittstelle an den PSB gemeldet					X						keine weitere Prüfung erforderlich, da Angemessenheit bzw. Ortsüblichkeit bereits durch die Agentur für Arbeit geprüft wurden
Stellenangebot wird direkt an den PSB-Mitarbeiter gemeldet					X						Mitarbeiter prüft anhand der Prüfkaskade die Höhe der Entlohnung, hält wenn erforderlich Rücksprache mit Arbeitgeber. Handelt es sich bei der Vergütung um eine sittenwidrige Entlohnung bzw. der Arbeitgeber weigert sich Angaben zu machen, dann wird das Stellenangebot nicht aufgenommen. Es erfolgt dann eine entsprechende Rückmeldung an den Arbeitgeber
Stellenangebot wird vom PSB-Mitarbeiter akquiriert					X						Mitarbeiter prüft anhand der Prüfkaskade die Höhe der Entlohnung. Wird während der Akquise eine sittenwidrige Entlohnung festgestellt werden und der Arbeitgeber ist nicht zu einer Nachbesserung bereit, wird das Stellenangebot nicht entgegengenommen.

Entgeltbescheinigung

Landkreis Vorpommern-Rügen

Diese Bescheinigung wird ausgestellt für: **BG-Nr.:**

Name: _____ **Vorname:** _____ **Geburtsdatum:** _____

Das laufende Arbeitsentgelt des/der Genannten einschließlich Überstundenvergütung, Zuschlägen (z.B. Mehrarbeitszuschläge, Nachtzuschläge) **und Zulagen, des Wertes von Sachbezügen** (z.B. freie Kost, Wohnung) **ohne den Arbeitgeberanteil vermögenswirksamer Leistungen beträgt für den letzten abgerechneten Monat vor Ausstellung dieser Bescheinigung?**

Hinweis:

Einmalzahlungen (z.B. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld) **sind unten gesondert anzugeben**

Monat / Jahr **Monat** _____ / 20 _____

bei Teilmonaten der genaue Zeitraum **vom** _____ **bis** _____

Bruttoarbeitsentgelt: _____ **Euro** **Nettoarbeitsentgelt:** _____ **Euro**
(einschl. Beitragszuschuss bei freiwilliger Versicherung)

Stundenlohn brutto: _____ **Euro** **Stundenlohn netto:** _____ **Euro**

Liegt Sozialversicherungspflicht vor? ☐ **nein** ☐ **ja**

Wenn ja, sozialversicherungspflichtiges Entgelt: _____ **Euro**

Abzüge (Steuern, Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung u.a.- Beiträge für freiwillige Versicherungen sind vom Arbeitnehmer gesondert nachzuweisen) _____ **Euro**

Maßgebliche Lohnsteuerklasse: _____

Die Auszahlung ist / war jeweils fällig am: _____ **des laufenden Monats** _____ **des Folgemonats**

Lohnzahlung erfolgt: **bar am:** _____ **veranlasst durch (Name, Vorname):** _____

Überweisung am: _____ **veranlasst durch (Name, Vorname):** _____

Weitere laufende Leistungen
(die nicht im Brutto- und Nettoarbeitsentgelt enthalten sind: z.B. Winterausfallgeld, Winterausfallgeld-Vorausleistung, Kurzarbeitergeld, Zuschüsse zum Krankengeld, vom Arbeitgeber gezahltes Kindergeld) _____ **Euro**

Art d. Leistung: _____

Anfahrt zur Arbeitsstelle mit : ☐ **Firmenwagen / Mitfahrer** ☐ **Privat-PKW**

Erstattung einer km-Pauschale : ☐ **nein** ☐ **ja**

Wenn ja, Höhe : _____ **Euro / km**

Fallen im oben bescheinigten Zeitraum oder in den kommenden <u>sechs</u> Monaten Einmalzahlungen an (z.B. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld)**?**

☐ **nein** ☐ **ja**

Wenn ja, Art der einmaligen Einnahmen:	**Fälligkeit**	**Bruttobetrag** (sofern bereits abgerechnet)	**Nettobetrag** (sofern bereits abgerechnet)
	_____	_____ **Euro**	_____ **Euro**
	_____	_____ **Euro**	_____ **Euro**

Bescheinigung erstellt durch:

Ansprechpartner/in: _____

Telefondurchwahl: _____

Geschäftszeichen: _____

Datum/Unterschrift des Arbeitgebers o. seines Beauftragten

_____

Name und Anschrift (Firmenstempel)

Landkreis Vorpommern-Rügen

Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess

Ebenso wie die Agentur für Arbeit und die gemeinsamen Einrichtungen muss sich auch das Kommunale Jobcenter Vorpommern-Rügen bei der Vermittlungsarbeit innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen bewegen. Es ist 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. Das kommunale Jobcenter ist in diesen Fällen gemäß **§ 33 SGB II i.V. m. § 115 SGB X** zur Durchsetzung übergegangener Arbeitsentgeltansprüche gegen Arbeitgeber angehalten.

Es gilt der Grundsatz, dass das Kommunale Jobcenter nicht vermitteln darf, sofern ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

So sind alle Stellenangebote vor Aufnahme in comp.ASS hinsichtlich der Lohnangebote und der arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütungen zur Feststellung eines Gesetzesverstoßes oder von Sittenwidrigkeit im Sinne des § 36 Abs. 1 SGB III zu prüfen.

Bei Stellenangeboten, die über die Schnittstelle von der Agentur für Arbeit übermittelt werden, erfolgte bereits die Prüfung hinsichtlich des Verstoßes gegen die guten Sitten.
Alle anderen Stellenangebote die akquiriert werden oder von Arbeitgebern direkt gemeldet werden sind durch den Arbeitgeber betreuenden Vermittler im PSB diesbezüglich zu prüfen.

Das Verfahren zur Prüfung der Lohnangaben ist der Arbeitshilfe „Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“ zu entnehmen.
Es bleibt den Unternehmen freigestellt, ob die Lohn- und Gehaltsangabe nur zur internen Verwendung dienen soll oder ob diese auch nach Außen bekannt gegeben werden dürfen. Das ist dann jeweils zu hinterfragen.

Prüfkaskade bei der Aufnahme eines Stellenangebots

Prüfung, ob der Arbeitgeber (AG) in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt

- Befragung des AG, ob er in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags, welcher das Entgelt regelt, fällt
- Abgleich des konkreten Lohnangebotes mit dem Tariflohn der maßgeblichen Entgeltgruppe, welche für die ausgeschriebene Tätigkeit zur Anwendung kommt

wenn nein ↓

Prüfung, ob der AG in den Geltungsbereich eines festgelegten Mindestlohns bzw. eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag fällt

- Befragung des AG, ob er einen Mindestlohn zu beachten hat

- Befragung des AG, ob er einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag verbindlich anzuwenden hat
  - Hilfsmittel: Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/inhalt.html

wenn nein ↓

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

- Üblichkeit der Tarifvergütung liegt dann vor,
  - wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber in der betreffenden Branche eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder
  - wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der betreffenden Branche eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen
  - wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der betreffenden Branche eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen
  - Hilfsmittel „Niedriglöhne und -gehälter in MV“: http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/sm/_Service/Tarifregister/index.jsp?publikid=4852

- Ist der geltende Tariflohn üblich, dann Ermittlung, ob das Lohnangebot diesen üblicherweise gezahlten Lohn um nicht mehr als ein Drittel unterschreitet

Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung in der betreffenden Branche und Wirtschaftsgebiet

- als ortsüblich wird der durchschnittliche Lohn eines Wirtschaftsgebietes bezeichnet
- im Sinne einschlägiger LAG-Entscheidungen ist es plausibel, das jeweilige Bundesland als Wirtschaftsgebiet zu Grunde zu legen
- Prüfung, ob das Lohnangebot den ortsüblichen Lohn nicht mehr als ein Drittel unterschreitet
- Hilfsmittel Verdienststrukturerhebung 2010: http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM_prod/STAM/de/ep/Veroeffentlichungen/index.jsp?para=e-BiboInterTh11&linkid=110201&head=1102
-

Eigenständige Erhebungen stellen keine ausreichende Prüfgrundlage dar und geben kein realistisches Bild des örtlichen Lohnniveaus wider.

<u>Hinweise SGB II:</u>

Einstellung der Vermittlungsbemühungen bei zu niedrigen Lohnangeboten

Nachfragerecht des Jobcenters zur Höhe des Lohnes

- Aus § 39 SGB III ergibt sich, dass Arbeitgeber erforderliche Auskünfte für eine Vermittlung zu erteilen haben, sollten sie Dienstleistungen der Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen.

- Nach § 16 Abs. ! Satz 1 Nr. 1 finden die §§ 29 ff SGB III auch im Rahmen der Vermittlung des SGB II Anwendung.
- http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/sm/_Service/Tarifregister/index.jsp?publikid=4852Arbeitgeber haben demnach eine Pflicht, die erforderlichen Auskünfte für die erfolgreiche Vermittlung dem Jobcenter zu erteilen. Dazu gehört auch die Angabe der Lohnhöhe.

gez.
Schliereke

Weitere Infoquellen:

- **Minijobzentrale**
  www.minijob-zentrale.de
- **Zoll**
  www.zoll.de
- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales**
  www.bmas.de
- **Tarifregister NRW**
  www.tarifregister.nrw.de

Impressum

Jobcenter Arbeit Hellweg Aktiv (AHA)
Paradieser Weg 2
59494 Soest
www.arbeit-hellweg-aktiv.de
info@jobcenter-ge.de
Bildnachweis: © beermedia - Fotolia.com 2013

Erreichbarkeit

Sie haben noch Fragen?

Gerne helfen Ihnen die zuständigen Teamleiter an den verschiedenen Standorten weiter:

- **Standort Soest**
  Andreas Krick
  Telefon: 02921-106 200
  Fax: 02921-106 779
- **Standort Lippstadt**
  Klaudia Lutterbüse
  Telefon: 02941-28 679 220

  Sonja Nasner
  Telefon: 02941-28 679 211
  Fax: 02941-28 679 779
- **Standort Werl**
  Ulrike Wengert-Neuhaus
  Telefon: 02922-9700 200
  Fax: 02922-9700 779
- **Standort Warstein**
  Michael Hammerschmidt
  Telefon: 02902-9770 200
  Fax: 02902-9770 779

Ausgabe 7/2013

Arbeitgeber

jobcenter aha
Kreis Soest

Landesschlichter
Mindestlohn
Azubi
Allgemeinverbindliche Tarifverträge
Branchen
Arbeitnehmerentsendegesetz
Tariflohn
Tarifvertragspartner
Tarifverträge
Arbeitsvertrag
Sittenwidrige Löhne

Tarifliche Entlohnung

- Tarifliche Entlohnung ist die Zahlung von Lohn oder Gehalt nach einem für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer gültigen oder für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag.

Ortsübliche Entlohnung

- Ein ortsüblicher Lohn beschreibt das Arbeitsentgelt, welches in einer bestimmten Region und in einer bestimmten Branche gezahlt wird und damit als vergleichbar gilt.

Tarifliche Entlohnung

- ***Was ist eine sittenwidrige Entlohnung?***

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit dem Urteil vom 22. April 2009 entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung - und damit Sittenwidrigkeit gemäß §138 Abs.1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) - vorliegt, wenn die Entlohnung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

Folgen

- Wir - als Jobcenter - sind verpflichtet, bei sittenwidriger Entlohnung nach § 33 des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) tätig zu werden.

Hintergrund ist, dass die Entgeltvereinbarung in diesen Arbeitsverträgen wegen Sittenwidrigkeit nichtig ist und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmern ein für seine Leistung angemessenes Arbeitsentgelt zusteht. Die Differenz zwischen ausgezahltem und noch zustehendem (angemessenem) Lohn geht nach §115 Abs.1 Zehntem Sozialgesetzbuch (SGB X) Kraft Gesetz auf das Jobcenter über, soweit es Leistungen in der Höhe erbracht hat.

Weiteres Vorgehen

- Im Rahmen eines persönlichen Gesprächs wird dem Arbeitgeber die Rechtswahrungsanzeige des Jobcenters übergeben. Diese beinhaltet die Anhörung des Arbeitgebers.

- Der Arbeitgeber erhält die Möglichkeit, binnen einer im Anhörungsschreiben gesetzten Frist sich zum Sachverhalt zu äußern. Wenn der Arbeitgeber die Forderung des Jobcenters begleicht und seine Entlohnung den geltenden Regelungen anpasst, ist der Vorgang erledigt.

- Akzeptiert der Arbeitgeber die Forderung des Jobcenters nicht und bringt in der Anhörung keine Gründe vor, die hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der Entlohnung plausibel sind, ergeht eine Zahlungsaufforderung mit Fristsetzung.

- Bei Verweigerung der Zahlung ist mit Mahnverfahren und Klage zu rechnen.