

## **Erfahrungen und mögliche Umsetzungsformen im Zusammenhang mit der Gestaltung von „Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante“**

Im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung wird unter dem Instrument der Arbeitsgelegenheiten zumeist die so genannte MAE-Variante („Zusatz- oder 1-€-Job“) verstanden und auch umgesetzt. Aus dem SGBII lässt sich jedoch noch eine zweite Variante ableiten, die wesentlich weniger verbreitet ist und z.B. im Zusammenhang mit möglichen Einsatzfeldern größeren Spielraum bietet. Um über mögliche Umsetzungsformen zu informieren, hat die bag arbeit verschiedene Träger zu ihren Erfahrungen mit der Entgeltvariante befragt.

Bei „Arbeitsgelegenheiten mit Entgeltvariante“ nach § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II handelt es sich laut **Arbeitshilfe der BA** zur Umsetzung von AGH um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, bei denen der Hilfebedürftige das übliche Arbeitsentgelt an Stelle des Alg II erhält:

*Die Arbeiten müssen nicht zwingend im öffentlichen Interesse liegen und / oder zusätzlich sein (Mischformen möglich).*

*Diese Variante sollte für besondere Einsatzfelder (z.B. „Soziale Wirtschaftsbetriebe“) und / oder spezifische Zielgruppen bewilligt werden. Die Chancen auf eine dauerhafte berufliche Integration sollten in besonderem Maß verbessert werden (individuelle berufliche Weiterentwicklung). Auch sollte die Wirtschaftlichkeit des Mitteleinsatzes besondere Berücksichtigung finden. Wettbewerbsverzerrungen und sonstige Nachteile für die private Wirtschaft sind zu vermeiden.*

*Der Förderumfang ist gesetzlich nicht vorgegeben. Die Förderung kann aus einer monatlichen Fallpauschale bestehen, die alle Aufwendungen des Trägers für die Schaffung dieser besonderen Form von Arbeitsgelegenheiten umfasst. Die Förderhöhe sollte einerseits die Minderleistung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen berücksichtigen. Andererseits sollte sie im Einklang mit den Aufwendungen für vergleichbare betriebliche Einstellungshilfen stehen. Bei der Festlegung der Förderdauer sind "Fehlanreize" (Erwerb eines neuen Anspruchs auf Arbeitslosengeld / Verschiebebahn) zu vermeiden.*

(Aus: SGBII Arbeitshilfen AGH, Bundesagentur für Arbeit, Stand 02.09.2005)

Die Umsetzungsvielfalt der AGH Entgeltvariante entspricht den relativ offen gehaltenen Empfehlungen der Arbeitshilfe. Auf Anfrage der bag arbeit haben rund 20 Träger verschiedener Bundesländer detaillierte Informationen über Umsetzungsvarianten von AGH in der Entgeltvariante mitgeteilt. Hierbei hat sich hinsichtlich Förderhöchstdauer, Einsatzarten, Abschluss des Arbeitsvertrages und weiterer Gestaltungsmerkmale eine breite Spannweite gezeigt.

### Darstellung der Umsetzungsbeispiele:

Bei einer **Förderdauer von 6 bis 18 Monaten** werden AGH in der Entgeltvariante zwischen 15 und 40 Stunden Wochenarbeitszeit angeboten. Das AG-Brutto bemisst sich für eine Vollzeitstelle zwischen 500,- und 1600,- Euro. Teilweise errechnet sich

die förderfähige Vergütung hierbei an der Größe der Bedarfsgemeinschaft des Hilfebedürftigen, sodass kein ergänzender Leistungsanspruch besteht. In einigen Fällen ist die Vergütung tariflich gebunden (damit u.U. nach Tätigkeitsprofil und Qualifikation variabel), bei anderen Trägern pauschal festgelegt bzw. frei verhandelbar, wobei im Falle höherer Vergütungssätze u.U. eine bestehende Differenz zur Förderleistung vom Träger oder Drittunternehmen durch Eigenanteil erbracht wird. In einem Umsetzungsbeispiel wird zusätzlich zur tariflichen Vergütung aus dem ARGE-Eingliederungstitel eine Qualifizierungspauschale durch die Kommune als Nettozuzahlung für die Teilnehmer geleistet.

Grundsätzlich existieren drei Varianten bei der Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten hinsichtlich Arbeitsverhältnis und Einsatzarten:

a) **Arbeitsvertrag zwischen Träger und Teilnehmer, Einsatz in Werkstätten und Projekten des Trägers**

Der Einsatz erfolgt in Betriebswerkstätten oder über Dienstleistungsangeboten des Maßnahmeträgers, wobei ein Arbeitsvertrag mit dem Träger abgeschlossen wird. Als Einsatzfelder werden in diesem Zusammenhang u.a. Grünpflege, Altenhilfe, Transporte, Naturschutz, Maler-, Bau-, Holzbau-, Elektro und Metallwerkstätten genannt. Die ausgeübten Tätigkeiten orientieren sich häufig an denen von MAE-Maßnahmen, mit tendenziell größeren Spielräumen hinsichtlich Marktnähe und Zusatzlichkeit.

Die Förderung der Lohnkosten durch den Leistungsträger erfolgt nach einer durch die ARGE festgelegten Höchstgrenze oder kann nach Einsatzart und Qualifikation gestaffelt sein, z.B. 100 %ige Förderung für zusätzliche und gemeinnützige Tätigkeiten, 90%ige für ungelernete Tätigkeit im Wirtschaftsbetrieb des Trägers, 80 %ige für gelernte Tätigkeit in Wirtschaftsbetrieb des Trägers.

Hinzu kommen Regiekosten für Qualifizierung und sozialpädagogische Betreuung und/oder eine Trägerpauschale. In anderen Umsetzungsbeispielen entfallen Regiekosten und Trägerpauschale; hier wird lediglich ein Teil der Lohnkosten bezuschusst, was den Einsatz der Teilnehmer in Arbeitsbereichen mit hohem produktivem Eigenanteil notwendig macht, da die Lohndifferenz in diesen Fällen durch eigenmittel des Trägers erbracht werden muss.

b) **Arbeitsvertrag zwischen Träger und Teilnehmer, Einsatz bei externen Kooperationspartnern**

Der Einsatz erfolgt in gemeinwohlorientierten Einsatzstellen (der öffentlichen Hand z.B. Theater, Feuerwehr, Jugendclubs) oder in Unternehmen der Privatwirtschaft, die mit dem Träger eine Kooperationsvereinbarung abschließen. In beiden Fällen besteht der Arbeitsvertrag zwischen Träger und Arbeitnehmer.

In gemeinwohlorientierten Einsatzstellen orientieren sich in den genannten Beispielen auch hier die Tätigkeiten inhaltlich an denen von MAE-Maßnahmen, allerdings mit tendenziell größeren Spielräumen hinsichtlich Marktnähe und Zusätzlichkeit. In der Regel werden eine Trägerpauschale bzw. Regiekosten gezahlt.

Bei Einsätzen in Unternehmen der Privatwirtschaft erhält der Träger u..U. vom Unternehmen außerdem die Vergütung für (nicht gewerbliche) Arbeitnehmerüberlassung. Der Kooperationsvertrag kann hierbei z.B. eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung beinhalten. Die Tätigkeiten im gewerblichen Bereich sind in diesen Fällen an keine Vorgaben hinsichtlich Zusätzlichkeit oder öffentlichem Interesse gebunden.

Eine auch vom Umfang her hervorgehobene Stellung nimmt in diesem Zusammenhang das in NRW jüngst gestartete Programm „Jobtrainer NRW“ ein. Die AGH werden in Unternehmen der Privatwirtschaft für eine Dauer von neun Monaten gefördert, wobei sich das Unternehmen mit i.d.R. 20% an den Lohnkosten beteiligt. Die Einstellung erfolgt über Weiterbildungs- und Beschäftigungsträger, denen Regiekostenerstattung und Monatspauschale für Coaching und Qualifizierung aus Landesmitteln zukommt. Bei vorzeitiger Vermittlung erhält der Träger eine Prämie. Rund 30 Mio. Euro stellt das Ministerium hierfür aus ESF-Mitteln zur Verfügung.

### c) **Arbeitsvertrag zwischen Wirtschaftsunternehmen und Teilnehmer, Einsatz im Unternehmen**

In einem Fall erfolgt der Einsatz in Betrieben der privaten Wirtschaft, wobei der Träger lediglich als Mittler auftritt und für die fachliche und soziale Betreuung eine Trägerpauschale und Regiekosten erhält. Der Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgt zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen, zwischen Träger und Unternehmen existiert außerdem eine Kooperationsvereinbarung. Es besteht eine Nachbeschäftigungspflicht von mehreren Monaten, von deren Dauer auch die Höhe der Lohnkostenförderung innerhalb bestimmter Höchstgrenzen abhängig ist. In diesem Fall ist der Teilnehmer grundsätzlich mehr als 12 Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

### **Qualifizierung**

In den meisten Umsetzungsbeispielen findet eine begleitende Qualifizierung statt, die jedoch nur bei einigen Betrieben in einem festgelegten Umfang zwischen angegebenen 2,6 und 10 Wochenstunden stattfindet. Die Finanzierung hierfür kann über gesonderte Landesmittel oder Pauschalen der ARGE erfolgen. Häufig wird in diesem Zusammenhang eine flexible projekt- und arbeitsprozessorientierte Qualifizierung genannt, die sich an den Bedarfen der Tätigkeit und des Teilnehmers orientiert.

### **Integrationsquote**

Eine Vorgabe zur Integrationsquote seitens des Leistungsträgers gibt es in den meisten Fällen nicht, die angegebenen ermittelten und geplanten Vermittlungsquoten liegen zwischen 10 und 70 %. Dieser Spannweite entspricht auch die Heterogenität der Zielgruppe, für die AGH in der Entgeltvariante vorgehalten werden. Je nach ARGE gibt es hierfür sv-pflichtige Beschäftigung in der Entgeltvariante für Teilnehmer aus dem Kundenkreis U25, Ü25 und Ü55.

### **Zielgruppen**

Als Zielgruppe werden einerseits Personen mit hohem Förderbedarf, in anderen Fällen gegenteilig mit hoher Vermittlungswahrscheinlichkeit genannt. Die vorhandenen Qualifikationen der Teilnehmer werden in den meisten Fällen als gering bezeichnet.

Übereinstimmend gaben alle befragten Träger an, dass die Motivation und Zufriedenheit der Teilnehmer mit der AGH – Entgeltvariante - beispielsweise im Vergleich mit der MAE-Variante - deutlich höher sei. Einige Träger bemühen sich deshalb darum, den Teilnehmern bei Erfolg versprechendem Verlauf der MAE- eine Entgeltmaßnahme anzubieten. Positiv hervorgehoben wurde auch die Möglichkeit einer erweiterten Einsatzmöglichkeit in marktnäherer und nicht ausschließlich zusätzlicher Tätigkeit, wobei diese Kriterien in den zahlreichen Umsetzungsvarianten sehr unterschiedlich stark ausgeprägt waren.

20.07.06

*Stefan Sievers, bag arbeit*