

Statement
zum Thema „Fördern und Fordern“
von
Burkhard Hintzsche

Beigeordneter für Jugend, Schule, Soziales und Wohnen
der Landeshauptstadt Düsseldorf

1. Durch eine intensive Beratung und Betreuung der Leistungsempfänger, deren Einbeziehung in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie durch den im Sozialrecht neuen **Grundsatz des „Fördern und Fordern“** sollte nach englischem Vorbild eine neue Balance zwischen staatlicher Unterstützung einerseits und Eigeninitiative/Selbstverantwortung der Bürgerinnen und Bürger hergestellt werden.
2. Dieser dem Grunde nach richtige Ansatz stößt jedoch in seiner praktischen Umsetzung zunehmend an **Grenzen** hinsichtlich
 - a. der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit,
 - b. der Zunahme von Leistungsempfängern, die trotz Beschäftigung oder Ausbildung den eigenen Lebensunterhalt bzw. den ihrer Angehörigen nicht sichern können (sog. Aufstockerproblematik),
 - c. der Armutsfestigkeit vorgelagerter sozialer Sicherungssysteme,
 - d. des Personalschlüssels in den Arbeitsgemeinschaften,
 - e. der Flexibilität der arbeitsmarktpolitischen Instrumente,
 - f. der bundesweit einheitlich gesteuerten Zielvereinbarungsprozesse.
3. Fördern und Fordern bedeutet mehr als Arbeit und Geld oder Sanktion. **Passgenaues „Fordern“** beginnt mit einer engen, bedarfsorientierten Beratungs- und Kontaktdichte, klaren und verbindlichen Eingliederungsvereinbarungen und beinhaltet den Grundsatz, dass auch Sanktionen die soziale Lage der Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft nicht außer Acht lassen dürfen. **Passgenaues „Fördern“** bezieht sich darauf, die Hilfen einzelfallbezogen auszugestalten. Neben der – nachhaltigen - Integration in Arbeit sind auch die flankierenden Maßnahmen zur persönlichen Stabilisierung und dem Abbau von Vermittlungshemmnissen Bestandteil des Förderns. Die Symmetrie zwischen Fördern und Fordern ist noch nicht erreicht.
4. Im Rahmen der „Düsseldorfer Beschäftigungsimpulse“ wurden – wie in anderen Kommunen auch – verschiedene **Modelle** entwickelt, die unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktnähe der SGB II – Empfänger die Integration in Arbeit fördern. Sie reichen vom „Düsseldorfer-Kombilohn-Modell“ für relativ arbeitsmarktnahe Langzeitarbeitslose bis zur „Düsseldorfer

Bürgerarbeit“ für Langzeitarbeitslose mit mehreren Vermittlungshemmnissen. Die Einzelheiten der Programme sind in der Anlage beschrieben.

5. Problematisch ist und bleibt die **mangelnde Flexibilität** in der Ausgestaltung von Förderprogrammen. Für den Personenkreis der Langzeitarbeitslosen mit besonderen Vermittlungshemmnissen ist bspw. die statische Festlegung eines Arbeitgeberanteils wenig hilfreich, weil die Arbeitsleistung individuell variieren wird. Auch die **Kapitalisierung bisheriger Transferleistungen** ist aktiver zu nutzen, um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsvarianten zu ermöglichen.
6. Um die Ziele des SGB II und Grundsatz des Förderns und Forderns **frühzeitig und nachhaltig** umzusetzen, bedarf es nicht nur der Anstrengungen der beiden Träger (Bundesagentur für Arbeit und Kommunen), sondern einer weitergehenden **Vernetzung mit verschiedenen Kooperationspartnern**. Besonders deutlich wird dies am Beispiel der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Die Ausbildungs- und Berufsperspektiven von Jugendlichen entscheiden sich bereits vor dem Ende des Schulbesuchs. Insoweit ist es erforderlich, die Partner aus den Bereichen Schule (Schulen, Schulaufsicht, Schulverwaltung), Jugendhilfe (Schulsozialarbeit, Jugendarbeit, Jugendberatung, Jugendberufshilfe, Sozialdienst und Kinderbetreuung), Soziales (Schuldnerberatung), Gesundheit (Suchtberatung), unter Einbeziehung von Arbeitgebern/Unternehmen eng mit den Jobcentern für Jugendliche (in Trägerschaft von AA und Kommunen) zu verzahnen. Das Fordern und Fördern darf nicht erst dann greifen, wenn kein Schulabschluss erreicht oder keine Ausbildungsstelle gefunden werden konnte, und es darf nicht automatisch enden, wenn Jugendliche aufgrund fehlender Mitwirkung aus dem SGB II ausgesteuert werden. Deshalb sind wir in Düsseldorf beim Übergang Schule/Ausbildung/Beruf gerade dabei, die **Ressourcen und Kompetenzen** der Partner zu einem Jobcenter Plus zu **bündeln**.

„Düsseldorfer Kombilohnmodell“ Fördersteckbrief

Rechtsgrundlage	§ 16 II SGB II – Sonstige Weitere Leistungen
Start	Nach Beschluss der Trägerversammlung am 16.05.2006
Grundgedanke und Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Durch das „Düsseldorfer Kombilohnmodell“ sollen rund 200 zusätzliche Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich in solchen Bereichen erschlossen werden, die unmittelbar Düsseldorfer BürgerInnen zu Gute kommen, d.h. eine Ansiedlung in der Privatwirtschaft wird nicht gefördert. • Ziele sind die Erhöhung der Beschäftigungsquote Langzeitarbeitsloser und Zusatznutzen für die örtliche Gemeinschaft. Bei den geförderten Personen steht das Ziel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Vordergrund. Eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt nach Auslauf der Förderung ist wünschenswert, aber nicht primäres Ziel, wie es auch aus der Beschreibung der Zielgruppe hervorgeht. Gleichwohl erhöht sich massiv für die TeilnehmerInnen am „Düsseldorfer Kombilohnmodell“ die Chance auf einen regulären Arbeitsplatz.
Zielgruppe	Zielgruppe des Düsseldorfer Kombilohnmodells sind: <ul style="list-style-type: none"> • Langzeitarbeitslose Düsseldorfer ALG-II-Bezieher/innen, die • Förderungen nach § 16 III und/oder I SGB II erfolgreich absolviert haben, aber aufgrund in ihrer Person und/oder im Arbeitsmarkt liegenden Gründen (deutlicher Abweichung vom aktuellen Arbeitsmarktbedarf) nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können. • Personen U 25 nur in Sonderfällen
Zuwegung	Über die Integrationsteams der ARGE, die die Zugehörigkeit zum förderungsfähigen Personenkreis feststellen.
Mögliche Arbeitgeber für das „Düsseldorfer Kombilohnmodell“	<ul style="list-style-type: none"> • juristische Personen des öffentlichen Rechts • juristische Personen des privaten Rechts, die gemeinnützig sind, • wirtschaftliche Geschäftsbetriebe dieser Körperschaften wie Einrichtungen der Wohlfahrtspflege (§ 66 AO), Krankenhäuser (§ 67 AO) oder die in § 68 AO aufgeführten einzelnen Zweckbetriebe z. B. im Senioren-, Kinder-, Jugend- und Behindertenbereich, • Einrichtungen, die von der Umsatzsteuer befreit sind,
Förderungsfähige Tätigkeitsbereiche	Es sind alle Tätigkeitsbereiche denk- und förderbar, sofern sie sich in Analogie zu den Voraussetzungen von Zivildienststellen bewegen.

	Die Arbeit eines/r der nach dem „Düsseldorfer Kombilohnmodell“ Geförderten muss einer unbegrenzten Zahl von BürgerInnen zu Gute kommen.							
Arbeitsmarktneutralität	Durch die Förderung dürfen keine Arbeitsplätze gefährdet oder deren Neuschaffung verhindert werden. Prüfkriterien sind: <ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeitnehmervertretung muss zustimmen • Zahl der bestehenden/ vormals bestehenden Zivildienststellen (Umwandlung unproblematisch) • Mitarbeiterentwicklung in den vergangenen zwei Jahren • Relation Stammpersonal zu beantragten Stellen nach dem „Düsseldorfer Kombilohnmodell“. Eine Relation von 1 geförderten Stelle zu 10 Stammkräften wird als akzeptabel angesehen. Anrechnung von Arbeitsgelegenheiten im Umfang von 0,5 Stellen Kombilohn (Beispiel: 100 Stammkräfte; 10 Stellen nach § 16 III SGB II = 5 Fördermöglichkeiten Kombilohn maximal). 							
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung • über 15 Stunden/ Woche • ortsübliche oder tarifliche Entlohnung 							
Förderdauer	24 Monate							
Förderung	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Förderung durch ARGE</th> <th>Anteil Arbeitgeber</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Maximal 55 % des Arbeitgeberbruttos</td> <td>Mindestens 45 % des Arbeitgeberbruttos</td> </tr> <tr> <td>maximal 760.- €</td> <td>Restbetrag bis zum tariflichen/ ortsüblichen Entgelt</td> </tr> </tbody> </table>	Förderung durch ARGE	Anteil Arbeitgeber	Maximal 55 % des Arbeitgeberbruttos	Mindestens 45 % des Arbeitgeberbruttos	maximal 760.- €	Restbetrag bis zum tariflichen/ ortsüblichen Entgelt	
Förderung durch ARGE	Anteil Arbeitgeber							
Maximal 55 % des Arbeitgeberbruttos	Mindestens 45 % des Arbeitgeberbruttos							
maximal 760.- €	Restbetrag bis zum tariflichen/ ortsüblichen Entgelt							

Fördersteckbrief des Modells „Düsseldorfer Bürger)Arbeit“ nach § 16 a SGB II (ab 01.10.2007)

Ziel:

Schaffung zusätzlicher und dauerhaft geförderter Beschäftigungsressourcen (im gemeinwohlorientierten Bereich ausschließlich bis 31.03.2008) für Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die nicht mehr auf den regulären Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Die soziale Integration der geförderten Personen steht im Fokus.

Arbeitsmarktneutralität:

Die „Düsseldorfer (Bürger)Arbeit“ muss arbeitsmarktneutral sein, d.h. es dürfen keine bestehenden Beschäftigungsverhältnisse gefährdet und das Entstehen neuer ungeförderter Beschäftigungsverhältnisse verhindert/ erschwert werden. Dazu bedarf es (sofern vorhanden) der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Stelleneinrichtung.

Eine Förderung ist nicht möglich, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber Stellen abbaut, um geförderte Stellen zu erlangen (Schutz bestehender Beschäftigungsverhältnisse) oder eine für ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis laufende Förderung nicht mehr Anspruch nimmt (z.B. Eingliederungszuschüsse oder Kombilohn).

Mögliche Arbeitgeber der „Düsseldorfer (Bürger)Arbeit

Vereine, Verbände, Selbsthilfeorganisationen, Schulen, Fördervereine wie auch öffentlich-rechtlichen Körperschaften können Arbeitgeber sein. Ab 01.04.2008 können auch Arbeitgeber der Privatwirtschaft berücksichtigt werden.

Förderungsfähige ArbeitnehmerInnen:

Zielgruppe sind Menschen, die nicht mehr in reguläre Beschäftigung integriert werden können und auch nicht mehr mit Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik versorgt werden können.

- Personen über 18 Jahre, langzeitarbeitslos (d.h. über 1 Jahr) mit mindestens zwei weiteren in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen
- Eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist binnen der nächsten 24 Monate ohne einen Beschäftigungszuschuss nicht möglich (Prognose)

Die ARGE Düsseldorf weist Menschen, die dieser Zielgruppe angehören, den Arbeitgebern zu.

Nachrang:

- Auf Basis einer Eingliederungsvereinbarung müssen mindestens 6 Monate lang Eingliederungsversuche mit den bestehenden Instrumenten des § 16 SGB II unternommen worden sein.
- Das Integrationsteam der ARGE trifft die Entscheidung, ob Vermittlungshemmnisse ausreichend gegeben sind und ob sie objektiver Natur sind.

Gemeinnützige Einsatzbereiche (bis 31.03.2008)

Förderfähige Einsatzbereiche müssen zusätzlich und gemeinwohlorientiert sein. Vorhandene genehmigte Arbeitsgelegenheiten in Mehraufwandsvariante können umgewandelt werden. Die Arbeitsmarktneutralität ist beachten.

Förderung

Die Förderung der Stellen der „Düsseldorfer (Bürger) Arbeit“ erfolgt nach dem neuen § 16 a SGB II.

Beschäftigungszuschuss	maximal 75 % aus Mitteln der ARGE (die Höhe der Förderung ist abhängig vom Grad der Minderleistung/ der Arbeitsmarktferne)
Eigenanteil des Arbeitgebers	mindestens 25 %

Berechnungsbeispiel:

Arbeitgeberbrutto	1.600.- €
Beschäftigungszuschuss	1.200.- €
Eigenanteil Arbeitgeber	400.- €

Für begleitende Qualifizierung können pauschal 200.- €/ Monat für die ersten 12 Monate anerkannt werden. Die Notwendigkeit der begleitenden Qualifizierung ist zu begründen und nachzuweisen.

Die Förderung wird von der ARGE an den Arbeitgeber überwiesen. Dieser zahlt den entsprechenden Lohn an die geförderten ArbeitnehmerInnen.

Förderdauer:

Der Beschäftigungszuschuss ermöglicht bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen eine dauerhafte Förderung.

- 24 Monate Regelförderdauer
- Nach § 16a Abs. 4 soll die Förderung nach den 24 Monaten in eine unbefristete Förderung übergehen, sofern die sich die Vermittlungschancen nicht verbessert haben.
- Nach § 16a Abs. 5 kann dann die Förderungshöhe um bis zu 10% gesenkt werden, insofern sich die Vermittlungshemmnisse reduziert haben. Hier trifft die ARGE dazu eine Ermessensentscheidung.
- Es bestehen keine Nachbeschäftigungspflichten. Das Arbeitsverhältnis kann an die Dauer der Förderung gekoppelt werden.

Fördervoraussetzungen:

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (bis auf Arbeitslosenversicherung)
- Tarifliche oder ortsübliche Entlohnung
- Es werden keine Vergütungsobergrenzen normiert
- Die Arbeitszeit darf die Hälfte der vollen Arbeitszeit nicht unterschreiten.
- Zu vermeiden ist die Kollision mit anderen Fördermechanismen (z.B. Schwerbehindertenausgleichsabgabe)

Vorteile für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit durch zusätzliche Einsatzmöglichkeiten sein Serviceangebot für die örtliche Gemeinschaft auszubauen bzw. seine gemeinnützigen Tätigkeiten wirkungsvoll zu ergänzen. Dabei wird vorausgesetzt, dass die eingesetzten Menschen entsprechend ihren Ressourcen eingesetzt und angeleitet werden.

Vorteile für die geförderte Arbeitnehmer/innen

Durch eine sinnstiftende und in der Regel den Lebensunterhalt abdeckende Tätigkeit wird die Arbeitslosigkeit beendet und die Abhängigkeit von Transferleistungen aufgehoben. Vorhandene Ressourcen bleiben erhalten, die Integration in die Arbeitsprozesse des Arbeitgebers schafft nicht nur soziale Stabilisierung, sondern öffnet auch neue Horizonte (und ggf. auch Chancen).

Verfahren

Stellen nach dem Modell „Düsseldorfer (Bürger) Arbeit“ werden bei der ARGE Düsseldorf, Bereich 5900 Koordination Eingliederungsmaßnahmen, Luisenstraße 105, 40215 Düsseldorf beantragt.

Dazu werden benötigt:

- Antrag (siehe Anlage 1)
- Pro Arbeitsbereich eine Stellenbeschreibung (siehe Anlage 2)
- Sofern vorhanden: die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung

Sind Stellen genehmigungsfähig, wird ein Bewilligungsbescheid erstellt und die Stelle in den Vermittlungspool aufgenommen. Geeignete Personen aus der Zielgruppe werden dann dem Arbeitgeber vorgeschlagen. Dieser entscheidet über die Einstellung. Je genauer die Stellenbeschreibung verfasst wird, desto passgenauer können die Zuweisungen erfolgen. Bei Zugehörigkeit zur förderungsfähigen Personengruppe können bei Umwandlung von Arbeitsgelegenheiten auch die bisherigen Stelleninhaber für das Modell „Düsseldorfer (Bürger) Arbeit“ in Frage kommen.

Die ARGE entscheidet aufgrund des Kundenprofils nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber über die Höhe des Fördersatzes (maximal 75 %).

Ein Rechtsanspruch auf Stellengenehmigung besteht nicht. Da es sich bei der Förderung um eine Einzelfallentscheidung handelt, besteht auch keine Anspruch auf umgehende Stellenbesetzung durch die ARGE.

Weitere Fragen?

Weitere Fragen zum Thema „Düsseldorfer (Bürger) Arbeit“ beantworten:

Herr Christian Wiglow: Tel.: 91747-215

Herr Udo Lampenscherf: Tel.: 91747-246