

Merkblatt

Arbeitsgelegenheiten (AGH)

gem. § 16d Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

1. Rechtsgrundlage - § 16d SGB II

(1) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte können zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, die für eine Eingliederung in Arbeit erforderlich ist, in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich sind, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sind. § 18d Satz 2 findet Anwendung.

(2) Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden. Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt würden. Ausgenommen sind Arbeiten zur Bewältigung von Naturkatastrophen und sonstigen außergewöhnlichen Ereignissen.

(3) Arbeiten liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse. Das Vorliegen des öffentlichen Interesses wird nicht allein dadurch ausgeschlossen, dass das Arbeitsergebnis auch den in der Maßnahme beschäftigten Leistungsberechtigten zugutekommt, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeiten nicht zu einer Bereicherung Einzelner führen.

(4) Arbeiten sind wettbewerbsneutral, wenn durch sie eine Beeinträchtigung der Wirtschaft infolge der Förderung nicht zu befürchten ist und Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weder verdrängt noch in ihrer Entstehung verhindert wird.

(5) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach diesem Buch, mit denen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unmittelbar unterstützt werden kann, haben Vorrang gegenüber der Zuweisung in Arbeitsgelegenheiten.

(6) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte dürfen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nicht länger als insgesamt 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden. Der Zeitraum beginnt mit Eintritt in die erste Arbeitsgelegenheit. (§ 16d, Abs.6, S.1).

Abweichend hiervon können erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Ablauf der 24 Monate bis zu zwölf weitere Monate in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, wenn die Voraussetzungen von § 16d Abs.1 und 5 weiterhin vorliegen.

(7) Den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist während einer Arbeitsgelegenheit zusätzlich zum Arbeitslosengeld II von der Agentur für Arbeit eine angemessene Entschädigung für

Mehraufwendungen zu zahlen. Die Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts und auch kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Vierten Buches; die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Regelungen über das Urlaubsentgelt sind entsprechend anzuwenden. Für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(8) Auf Antrag werden die unmittelbar im Zusammenhang mit der Verrichtung von Arbeiten nach Absatz 1 erforderlichen Kosten, einschließlich der Kosten, die bei besonderem Anleitungsbedarf für das erforderliche Betreuungspersonal entstehen, erstattet.

Hierzu können auch Personalkosten gehören, die entstehen, wenn eine besondere Anleitung, eine tätigkeitsbezogene Unterweisung oder eine sozialpädagogische Betreuung notwendig ist.

2. Zielsetzung und Zielgruppe

Das Instrument AGH ist eine öffentlich finanzierte und zeitlich befristete Beschäftigungsform für arbeitsmarktferne Personen.

Arbeitsgelegenheiten

- werden genutzt als ein notwendiger Teilschritt auf dem Weg der Teilnehmerin/des Teilnehmers in Arbeit und Ausbildung,
- dienen der (Wieder-) Herstellung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen.
- sollen helfen, die Chancen auf eine dauerhafte berufliche Integration in besonderem Maße zu verbessern

In diesem Rahmen wird das Instrument vor allem eingesetzt

- zur Heranführung an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen),
- zur Stärkung des Arbeits- und Sozialverhaltens,
- zur Veränderung individueller Perspektiven,
- zum Ausgleich individueller Wettbewerbsnachteile und/oder
- zur persönlichen Stabilisierung

der Teilnehmerin/des Teilnehmers an der AGH.

3. Verhältnis gegenüber anderen Förderinstrumenten - § 16d Abs.5 SGB II

AGH sind immer nachrangig gegenüber Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, Qualifizierung und anderen Eingliederungsinstrumenten.

AGH dürfen Maßnahmen der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung oder der beruflichen Weiterbildung nicht ersetzen oder unterlaufen.

4. Fördervoraussetzungen - § 16d SGB II

Die AGH

- müssen im öffentlichen Interesse liegen,
- dürfen nur geschaffen werden, um zusätzliche Tätigkeiten zu erledigen,
- dürfen keine regulären Arbeitsplätze gefährden/verdrängen/verhindern,
- müssen wettbewerbsneutral sein und
- müssen arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig sein.

Bei der Prüfung des Vorliegens der genannten Voraussetzungen sind strenge Maßstäbe anzulegen.

4.1 Zusätzlichkeit / keine Gefährdung regulärer Beschäftigung

Die im Rahmen von AGH ausgeführten Tätigkeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht bzw. nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderfähig, wenn die Durchführung ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren erfolgt.

Tätigkeiten, die dem Pflichtaufgabenbereich bzw. den üblicherweise auszuübenden Tätigkeiten des Trägers der AGH oder der Einsatzstelle zuzurechnen sind, sind also nicht zusätzlich und dürfen daher nicht von Teilnehmerinnen/Teilnehmern an einer AGH erledigt werden. Gleiches gilt, wenn die Tätigkeiten zum Pflichtaufgabenbereich oder zu den üblicherweise von einem Anderem auszuübenden Tätigkeiten gehören würden.

Zum Pflichtaufgabenbereich bzw. zu den üblicherweise auszuübenden Tätigkeiten zählen die Tätigkeiten, deren Erledigung aufgrund rechtlicher Pflicht oder aus anderem Grund notwendig ist. Rechtliche Verpflichtungen können sich z.B. aus Gesetzen, Rechtsverordnungen, Anordnungen, Satzungen oder selbstbindenden Beschlüssen zuständiger Gremien ergeben. Tätigkeiten, die keinen zeitlichen Aufschub dulden, sind keine zusätzlichen Tätigkeiten, die im Rahmen einer AGH erledigt werden dürfen. Zu den nicht förderungsfähigen Arbeiten gehören auch laufende Instandsetzungs-, Unterhaltungs- und Verwaltungsarbeiten oder sonstige Arbeiten, die von der Sache her unaufschiebbar oder nach allgemeinen Verwaltungsgrundsätzen für eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung unerlässlich sind. Zielsetzung dieser Regelung ist, dass reguläre Beschäftigung nicht verdrängt oder beeinträchtigt werden darf (siehe auch 4.3 Wettbewerbsneutralität).

Dazu gehört, dass

- die Schaffung neuer Arbeitsplätze,
- die Wiederbesetzung frei gewordener Arbeitsplätze
- die notwendige Erweiterung des Personalbestandes
- die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse oder
- eine sich daran anschließende unbefristete Einstellung

nicht durch die Schaffung einer AGH verhindert werden dürfen. Vor diesem Hintergrund ist z.B. auch ein Einsatz von Teilnehmerinnen/Teilnehmern an einer AGH als Urlaubs-/Krankheits-/Schwangerschaftsvertretung, wegen Überstundenabbaus des Personals oder zur Erfüllung not- wendiger Tätigkeiten in einem bestreikten Betrieb nicht zulässig.

Träger, die die Schaffung einer AGH anbieten, haben in diesem Zusammenhang nachvollziehbar und ausführlich darzulegen, welche Aufgaben als Pflichtaufgaben wahrzunehmen sind und welche Aufgaben daneben als zusätzliche Tätigkeiten erbracht werden können. Eine Förderung im Rahmen einer AGH ist nur zulässig, wenn eine eindeutige Trennung von förderungs- und nichtförderungsfähigen Arbeiten (also eine Trennung von zusätzlichen Tätigkeiten einerseits und Pflichtaufgaben andererseits) möglich ist. Notwendige Nachweise/Erklärungen sind in diesem Zusammenhang insbesondere folgende:

- Träger/Einsatzstellen, die über einen Stellen-/Dienstverteilungs- oder ähnlichen Plan verfügen, der den Umfang des vorzuhaltenden Personals unmittelbar (z.B. in Form von Stellenplänen) oder mittelbar (z.B. in Form von Pflegeplänen im Grünbereich etc.) festlegt, haben zu bestätigen, dass das nach diesem Plan vorzuhaltende Personal tatsächlich vorhanden ist.
- bei Trägern bzw. Einsatzstellen mit einem Personalrat/einem Betriebsrat/einer Mitarbeitervertretung, ist dessen/deren schriftliche Zustimmung zur Schaffung der AGH vorzulegen.

4.2 Öffentliches Interesse

Die zu erledigenden Tätigkeiten müssen im öffentlichen Interesse liegen. Die im Rahmen von AGH ausgeführten Tätigkeiten liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dienen, liegen nicht im öffentlichen Interesse.

Wenn es sich bei den auszuführenden Tätigkeiten um gemeinnützige Arbeiten handelt, ist dies oftmals ein Hinweis darauf, dass die Voraussetzung „öffentliches Interesse“ erfüllt sein kann. Als gemeinnützig gelten Arbeiten, die unmittelbar den Interessen der Allgemeinheit/des Allgemeinwohls auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet dienen. Hierzu gehören z.B. AGH in den Bereichen Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur, Religion, Völkerverständigung, Entwicklungshilfe, Umwelt- und Gewässerschutz, Landschafts- und Denkmalschutz, Jugend-, Familien- oder Altenhilfe, Gesundheitswesen einschließlich Pflege und Sport.

Die Gemeinnützigkeit eines AGH-Trägers ist zwar häufig ein Indiz dafür, dass öffentliches Interesse gegeben sein kann, sie allein ist aber nicht hinreichend für die Annahme, dass die durchgeführten Arbeiten tatsächlich im öffentlichen Interesse liegen. Es ist daher stets eine einzelfallspezifische Prüfung, ob die Voraussetzung erfüllt ist, erforderlich.

Träger, die die Schaffung einer AGH anbieten, haben in diesem Zusammenhang nachvollziehbar und ausführlich darzulegen, worin das öffentliche Interesse an der Erledigung der Tätigkeit besteht. Es reicht regelmäßig nicht aus, wenn das Tätigwerden der Teilnehmerin/des Teilnehmers in der AGH „nur“ dem (womöglich gemeinnützigen) Träger bzw. seinen Einsatzstellen zugutekommt, sondern es muss deutlich werden, welchem Personenkreis die Aktivitäten zugutekommen. Hierbei kann als Grundregel Folgendes festgehalten werden: „Je kleiner der begünstigte Personenkreis, umso geringer das öffentliche Interesse“.

4.3 Wettbewerbsneutralität

Arbeiten sind wettbewerbsneutral, wenn durch sie eine Beeinträchtigung der Wirtschaft als Folge der Förderung nicht zu befürchten ist und Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weder verdrängt noch in ihrer Entstehung verhindert wird. AGH dürfen reguläre Beschäftigung nicht verdrängen oder beeinträchtigen. Aus diesem Grund darf:

- die Schaffung neuer Arbeitsplätze,
- die Wiederbesetzung vorübergehend oder dauerhaft frei werdender Stammarbeitsplätze (z.B. Mutterschutz, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen, Streikersatz),
- die notwendige Erweiterung des Personalbestandes, die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder
- eine sich daran anschließende unbefristete Einstellung nicht gefährdet oder verhindert werden.

Das Jobcenter kann sich zur Prüfung Unbedenklichkeitsbescheinigungen regionaler Wirtschaftsverbände vorlegen lassen. Zur Beurteilung der möglicher Beeinträchtigungen der Wirtschaft beteiligt das Jobcenter Herford im Beirat u.a. die lokalen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen bei der Auswahl der AGH.

4.4 Arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit

Die AGH sollen arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig sein. Arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit ist regelmäßig gegeben, wenn die AGH erforderlich und geeignet ist, um den/die Teilnehmer/in durch Einarbeitung für den Arbeitsmarkt beschäftigungsfähig zu machen und ihr/ihm so eine bessere Perspektive zu eröffnen. Das ist der Fall, wenn sie insbesondere

- -Hilfe zur Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung bieten und damit eine Verbesserung der Chancen am Arbeits-/Ausbildungsmarkt
- -die Sicherung und Erweiterung Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten unterstützen,
- -Erkenntnisse zur Erwerbsfähigkeit liefern und/oder
- -Anreize für die Aufnahme regulärer Beschäftigung bieten.

5. Rahmenbedingung für die Ausübung von AGH

5.1 Kein Arbeitsverhältnis - § 16d Abs.7 SGB II

Die Teilnahme einer/eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II an einer AGH stellt eine nicht versicherungspflichtige Beschäftigung im Rahmen eines Sozialrechtsverhältnisses dar, für die der/dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen ist. Durch die Teilnahme an einer AGH wird kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts begründet. Es wird daher kein Arbeitsvertrag geschlossen.

5.2 Arbeitsschutz und Urlaub

Die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Vorschriften über das Urlaubsentgelt sind entsprechend anzuwenden.

5.3 Versicherungsschutz und Haftung

Die Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung der Teilnehmerin/des Teilnehmers ist im Rahmen der Weiterzahlung des Arbeitslosengeldes II gewährleistet.

Die Teilnehmerinnen/Teilnehmer an einer AGH gehören zum unfallversicherten Personenkreis nach § 2 Abs. 2 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII), weil sie wie Beschäftigte tätig werden. Der Träger der AGH hat die Unfallversicherung der Teilnehmerinnen/Teilnehmer rechtzeitig sicherzustellen.

Für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften die Teilnehmerinnen/Teilnehmer der AGH nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Träger der AGH hat die Haftpflichtversicherung der Teilnehmerinnen/Teilnehmer rechtzeitig sicherzustellen.

5.4 Zeitlicher Umfang

Der Träger der AGH muss im Rahmen seines Angebotes darlegen, auf welche konkrete Beschäftigungszeit/Einsatzzeit pro Woche die vom ihm angebotene AGH ausgerichtet ist, damit die Fallmanagerin/der Fallmanager unter Berücksichtigung der Bedarfe und Ressourcen der potentiellen Teilnehmerin/des potentiellen Teilnehmers über die Zuweisung entscheiden kann.

Eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden ist nicht zu überschreiten (mind.15 Stunden wöchentlich).

5.5 Dauer und Verlängerungsmöglichkeiten

5.5.1 Dauer der AGH

Die gesetzliche Zuweisungsdauer der Teilnehmer ist grundsätzlich auf insgesamt 24 Monaten innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren begrenzt, damit kein dauerhafter Einsatz in AGH erfolgen kann. Dadurch wird die Nachrangigkeit der AGH gegenüber der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt verdeutlicht.

Mit der Neuregelung des § 16d Abs. 6 SGB II (9. SGB II-Änderungsgesetz) kann die Förderdauer auch im Hinblick auf die Ermöglichung von sozialer Teilhabe jedoch einmalig um weitere maximal 12 Monate (3-in-5-Regelung) verlängert werden. Hiervon sollen vorrangig ältere Personen und Leistungsberechtigte mit minderjährigen Kindern profitieren.

Im Kreis Herford soll die Dauer der AGH in der Regel 6 Monate betragen. Ausnahmen sind möglich, wenn sie in der Person oder in den Verhältnissen des Teilnehmers begründet sind. Die Prüfung und Entscheidung hierüber erfolgt durch das Jobcenter Herford.

5.6 Fehlzeiten

5.6.1 Urlaub

Die Teilnehmerinnen/Teilnehmer haben Anspruch auf 2 Tage Urlaub je vollem Kalendermonat der Teilnahme an der AGH. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Urlaubsentgelt. Es kann grundsätzlich nur bereits erworbener Urlaubsanspruch gewährt werden. Im Vorfeld hat die Teilnehmerin/der Teilnehmer einen schriftlichen Antrag zu stellen. Betriebsurlaub des Trägers kann Berücksichtigung finden.

5.6.2 Abwesenheit

Bei Nichterscheinen zu Beginn der AGH soll die sofortige Rückmeldung an die Fallmanagerin/den Fallmanager erfolgen. Die Maßnahme gilt erst dann als besetzt, wenn die Teilnehmerin/der Teilnehmer sie angetreten hat.

Unentschuldigtes Fehlen während der Maßnahme ist dem Fallmanagement spätestens am 3. Werktag (= Arbeitstag beim Träger) mitzuteilen. Die Teilnehmerin/der Teilnehmer soll durch den Träger sofort telefonisch oder schriftlich zur Arbeitsaufnahme ermahnt werden. Fehlt der Teilnehmer 14 aufeinanderfolgende Tage erfolgt in der Regel die Abmeldung der Teilnehmerin/des Teilnehmers. Der Träger erhält für diese Zeit noch die Förderleistung.

5.6.3 Krankheit

Bei Krankheit hat der Teilnehmer/die Teilnehmerin den Träger am 1. Tag zu informieren. Spätestens am 3. Tag ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Träger vorzulegen. Diese ist in Kopie dem Fallmanagement des Jobcenters zuzuleiten.

Sollte die Erkrankung länger als 14 Kalendertage andauern, ist das Fallmanagement hierüber zu benachrichtigen. In der Regel wird dann der Teilnehmer aus der Maßnahme durch das Fallmanagement abgemeldet. Die Trägerpauschale wird längstens bis einschließlich 14 Kalendertage nach Beginn der Krankheit/Abwesenheit gezahlt. Gleiches gilt bei Krankheit des Kindes oder Pflege von Angehörigen, wenn eine andere Betreuung nicht sichergestellt werden kann.

Darüber hinaus ist das Fallmanagement zu benachrichtigen, sobald eine Gefährdung des Maßnahmeerfolges durch Fehlzeiten und Krankheiten erkennbar ist. Die Fallmanagerin/der Fallmanager entscheidet dann über den Verbleib bzw. die Abmeldung aus der AGH.

6. Trägereignung

Der die AGH durchführende Träger muss hierfür geeignet sein. Die notwendige Eignung liegt insbesondere dann vor, wenn der Träger

- eine gesetzeskonforme, ordnungsgemäße und Erfolg versprechende Durchführung der AGH gewährleisten kann,
- zuverlässig und ausreichend finanziell leistungsfähig ist,
- gesetzliche und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften beachtet, -das eingesetzte Betreuungspersonal tariflich oder ortsüblich entlohnt,
- über eine maßnahmegerechte und angemessene Ausstattung (personelle, sachliche, räumliche Infrastruktur) verfügt,
- die Betreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II sicherstellen kann (persönliche und fachliche Eignung) und wenn
- die Anzahl der Teilnahmeplätze in einem angemessenen Verhältnis zur Größe des Trägers und vor allem zur Größe der Einsatzstelle beim Träger und zur Zahl der dort eingesetzten Stammkräfte steht.

Der Träger hat seine Eignung im Rahmen des Angebots einer AGH darzustellen.

7. Förderleistungen

7.1 Mehraufwandsentschädigungen für Teilnehmer

Die Höhe der Mehraufwandsentschädigung beträgt 1,50 € pro Beschäftigungsstunde. Damit sind alle Aufwendungen im Zusammenhang mit der Teilnahme an der AGH, mit Ausnahme der Fahrtkosten, abgegolten. Da der Kreis Herford ein Flächenkreis ist und die Teilnehmerinnen/Teilnehmer einer Maßnahme daher unterschiedliche Wegstrecken zum Maßnahmeträger zurückzulegen haben, erfolgt eine Erstattung der tatsächlichen Fahrtkosten entsprechend der nachfolgenden Regelungen.

Die Fahrtkosten werden in Höhe des Betrags zugrunde gelegt, der bei Benutzung des zweckmäßigsten regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittels in der niedrigsten Klasse zu zahlen ist (Nachweis der tatsächlich entstandenen Fahrkartenkosten ist vorzulegen). Wenn die Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht möglich oder nicht zumut-

bar ist, werden für Fahrten mit einem Kraftfahrzeug entsprechend § 5 des Bundesreisekostengesetzes 0,20 € je Kilometer zurückgelegter Strecke erstattet (bzw. 0,40 € je Entfernungskilometer).

Die Auszahlung der Fahrtkosten erfolgt durch den Träger. Der Maßnahmeerfolg soll nicht durch eine verspätete Auszahlung der Fahrtkosten gefährdet werden. Deshalb sollen im Rahmen der bisher praktizierten Vorgehensweise die Träger bei Bedarf in Vorleistung treten.

Die Mehraufwandsentschädigung wird nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gezahlt. Eine Entschädigung wird insbesondere nicht gezahlt bei (un)entschuldigtem Fehlen, Erkrankungen und Urlaub.

Die Mehraufwandsentschädigung wird nicht auf die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes angerechnet.

7.2 Förderhöchstbeträge für Maßnahmeträger - § 16d Abs.8 SGB II

Der Träger der AGH kann zur Abdeckung des bei ihm entstehenden Aufwands im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und unter Beachtung nachfolgender Regelungen eine finanzielle Förderung erhalten. Durch diese finanzielle Förderung soll der mit Durchführung der AGH tatsächlich entstandene Aufwand ganz oder teilweise abgedeckt werden. Die Fördermittel sind vom Träger der AGH ausschließlich entsprechend dem Bewilligungsbescheid für die bewilligte Maßnahme zu verwenden.

Dem Grunde nach erstattungsfähiger Aufwand sind Ausgaben aus Anlass der ordnungsgemäßen Durchführung der AGH. Hierzu zählen vor allem:

- Personalkosten (hierzu zählen auch die Personalkosten, die aus einem besonderen Anleitungsbefehl und sozialpädagogischer Betreuung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer resultieren) und Verwaltungs- / Sachkosten aus Anlass der verwaltungsmäßigen / formalen Abwicklung der AGH, z.B. für Teilnehmerauswahl, Förderantragstellung, Abrechnung mit dem Jobcenter Herford, Weiterleitung der Mehraufwandsentschädigung, Kommunikation mit dem Jobcenter, Erfüllung von Melde- und Berichtspflichten,
- Kosten aus Anlass der Zurverfügungstellung bzw. der notwendigen Ausstattung des Teilnehmerplatzes für die AGH, z.B. spezielle Arbeitsbekleidung („Blaumann“, Sicherheitsschuhe, Schutzhelm, Regenkleidung), Zurverfügungstellung eines DV- Arbeitsplatzes, Gesundheitszeugnis,
- Notwendige Versicherungsbeiträge für die AGH-Teilnehmerin/den AGH-Teilnehmer, z.B. Unfallversicherung, Haftpflichtversicherung.
- Kosten für notwendige Verbrauchsmaterialien, die ausschließlich zur Durchführung der AGH benötigt und eingesetzt werden.

Maßnahmeinhalte wie Profiling, Bewerbungstraining, Erarbeitung von beruflichen Alternativen und Anschlussperspektiven, Ausgleich schulischer Defizite sowie Qualifizierungen im niedrigschwelligen Bereich wie Computerkurse, Basispflegekurse sind nicht erstattungsfähig, weil es sich um vorrangige Eingliederungsleistungen handelt, die nicht Bestandteile von AGH sein können.

Die notwendigen Sach- und Personalkosten sind durch den Maßnahmeträger vollständig nachvollziehbar in einer detaillierten Kostenkalkulation und Finanzübersicht zu belegen. Außerdem sind entsprechende Nachweise (z.B. Lohnabrechnungen, Mietverträge etc.) für die

entstehenden Kosten zu erbringen. Die Angaben des Trägers sind hinsichtlich der Erforderlichkeit nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu prüfen.

Seitens des Jobcenters Herford sind grundsätzliche monatliche Förderhöchstsätze festgelegt worden, die regelmäßig nicht überschritten werden dürfen. Besonders zu beachten ist, dass es sich hierbei nicht um eine Förderpauschale handelt, sondern um einen Förderhöchstsatz. Das heißt, dass die Förderleistung nur insoweit erbracht wird, wie dem Träger der AGH tatsächlich auch Aufwendungen entstehen. Zuschüsse Dritter (z.B. ESF-Finanzierungen) und im Zusammenhang mit der AGH erzielte Einnahmen sind mit in die Kalkulation einzubeziehen. Sind die vom Träger der AGH nachzuweisenden Aufwendungen geringer als der Förderhöchstsatz, verringert sich auch die an den Träger der AGH auszahlbare Förderleistung. Maßgeblich für die Anerkennung der Höhe der Maßnahmekosten ist das Ergebnis der Prüfung der Kostenkalkulation und Finanzierungsübersicht.

Für den Fördertyp 2 können Personalkosten erstattet werden, die aus einem besonderen Anleitungsbefehl und sozialpädagogischen Begleitungsbedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entstehen. Die Höhe der Personalausgaben richtet sich nach dem erforderlichen Personalschlüssel und der erforderlichen Qualifikation des Personals und der daraus resultierenden tariflichen/ortsüblichen Eingruppierung.

Die monatlichen Förderhöchstsätze betragen:

	Monatlicher Förderhöchstsatz im ...	
	AGH-Typ 1	AGH-Typ 2
	Beschäftigung	Beschäftigung, Anleitung und sozialpäd. Begleitung
Ordnungsgemäße Durchführung	60,00 €	60,00 €
Kosten für Anleitung und Begleitung	0,00 €	170,00 €
Kosten für sozialpädagogische Betreuung	0,00 €	170,00 €
Summe	60,00 €	400,00 €

AGH-Typ 1:

Im Rahmen dieser Maßnahme geht es um die ordnungsgemäße Durchführung und die abschließliche Arbeitsverrichtung ohne nennenswerte und berücksichtigungsfähige Anleitung.

AGH-Typ 2

Ziel der Beschäftigung, Anleitung und sozialpädagogischen Begleitung im AGH-Typ 2 ist der Abbau von Integrationshemmnissen und die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit durch Herstellung der individuellen Grundstabilität bei Problemlagen sowie Herstellung eines positiven Lern- und Arbeitsverhaltens der Teilnehmerin / des Teilnehmers.

Für die Anleitung und Begleitung ist ein Betreuungsschlüssel von 1:36 angemessen. Für die Tätigkeit ist im Regelfall eine Qualifikation als Meister, Facharbeiter mit Ausbildereignung oder entsprechender kaufmännischer- Qualifikation erforderlich.

Für die Berechnung wird TVÖD EG 9c/Stufe 3 zugrunde gelegt. Für die Sachkosten werden die Fördersätze der ESF Landesförderung in Höhe von 15.600 € jährlich berücksichtigt.

Für die sozialpädagogische Begleitung ist ein Betreuungsschlüssel von 1:36 angemessen. Für die Tätigkeit ist im Regelfall eine pädagogische oder vergleichbare Qualifikation erforderlich. Ist dies nicht der Fall ist eine langjährige Erfahrung von mindestens 3 Jahren mit der Zielgruppe erforderlich.

Für die Berechnung wird TVÖD EG 9c/Stufe 3 zugrunde gelegt. Für die Sachkosten werden die Fördersätze der ESF Landesförderung in Höhe von 15.600 € jährlich berücksichtigt.

7.3 Keine Platzfinanzierung, sondern Teilnehmerfinanzierung

Die finanzielle Förderung des AGH-Trägers erfolgt nicht platzbezogen, sondern teilnehmerbezogen. Voraussetzung für die Erbringung einer finanziellen Förderung gegenüber dem Träger ist also nicht das Anbieten eines Platzes für eine AGH, sondern der Umstand, dass eine zugewiesene Person tatsächlich teilnimmt. Sofern die oben genannten Voraussetzungen für die Gewährung einer Trägerpauschale vorliegen, kommt die Auszahlung in voller monatlicher Höhe nur dann in Betracht, wenn der Teilnehmerplatz im Abrechnungsmonat durchgehend besetzt gewesen ist. Ansonsten erfolgt eine taggenaue Abrechnung. Für jeden Maßnahmetag ist 1/30 der bewilligten Maßnahmekosten auszuführen. Als besetzt gilt die AGH auch an Urlaubstagen (bis zu 2 Urlaubstage je Monat) und bei kurzfristigen Fehlzeiten (entschuldigten sowie unentschuldigten Fehlzeiten bis 14 Kalendertage, siehe auch unter Punkt 5.6). Auch Samstage, Sonn- und Feiertage gelten als Teilnahmetage. Die Förderung wird monatlich nachträglich an den Träger auf das im Antrag angegebene Konto ausbezahlt.

7.4 Keine Besetzungsgarantie und keine (Nach-)Besetzungspflicht

Das Jobcenter Herford bemüht sich, Anträge auf Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten möglichst bedarfsgerecht zu bewilligen und freie Teilnahmeplätze dementsprechend zu besetzen. Eine Pflicht des Jobcenters Herford zur Besetzung der bewilligten AGH besteht nicht. Auch ist darauf hinzuweisen, dass es keinen Rechtsanspruch des Trägers auf Zuweisung bestimmter Personen gibt und dass es Gründe geben kann, aufgrund derer ein/e Teilnehmer/in an einer AGH vor Ablauf der ursprünglich geplanten Zuweisungsdauer die Teilnahme

hieran beendet (z.B. aufgrund Arbeitsaufnahme, aus Krankheitsgründen o.ä.); in diesem Fall besteht keine Nachbesetzungspflicht des Jobcenter Herford. Das Jobcenter bemüht sich jedoch, freie Teilnahmeplätze vollständig zu besetzen.

8. Pflichten des Trägers der Arbeitsgelegenheit

Für den Fall der Besetzung eines angebotenen AGH-Platzes hat der Träger eine gesetzeskonforme und ordnungsgemäße Durchführung der AGH sicherzustellen. Damit verbunden sind Pflichten des Trägers, die sich insbesondere aus nachfolgenden Ausführungen ergeben.

8.1 Allgemeine Pflichten

Es dürfen nur die vom AGH-Träger im Rahmen seines Angebots benannten Tätigkeiten erledigt werden, soweit das Jobcenter Herford festgestellt hat, dass die gesetzlichen Voraussetzungen des § 16d SGB II erfüllt sind. Zudem dürfen ausschließlich vom Jobcenter Herford zugewiesene erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II eingesetzt werden. Der Träger hat die erforderlichen Beschäftigungs-/Tätigkeitsnachweise für die Teilnehmerinnen/Teilnehmer zu führen. Die im Rahmen des AGH-Angebots vom Träger benannten Leistungen müssen vollständig erbracht werden. Während der gesamten Dauer der AGH müssen die Trägereignung vorliegen und die Fördervoraussetzungen erfüllt sein.

Die AGH muss vom Träger selbst durchgeführt werden; wenn die AGH unter Verantwortung des Trägers ganz oder teilweise von einem von ihm beauftragten Dritten durchgeführt werden soll, muss der Träger dieses im Vorfeld mit dem Jobcenter Herford abstimmen.

Die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Regelungen über das Urlaubsentgelt sind entsprechend anzuwenden. Der Träger muss die gesetzliche Unfallversicherung sowie die Haftpflichtversicherung für die Teilnehmerinnen/Teilnehmer rechtzeitig sicherstellen und auf Nachfrage gegenüber des Jobcenters Herford nachweisen.

Eine Arbeitnehmerüberlassung von Teilnehmerinnen/Teilnehmern einer AGH durch den Träger oder einen vom Träger beauftragten Dritten ist nicht zulässig.

8.2 Meldepflichten während der Arbeitsgelegenheit

Für eine erfolgreiche Durchführung der AGH arbeitet das Fallmanagement des Jobcenters Herford eng mit dem Maßnahmeträger zusammen. Notwendige Informationen über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden dem Träger unter Beachtung des Datenschutzes mitgeteilt. Der durchführende Träger der AGH hat dem Fallmanagement des Jobcenters Herford unverzüglich und schriftlich über wichtige Umstände im Ablauf der AGH zu berichten. Wichtige Umstände sind z.B.

- der Nicht-Antritt bzw. die Nicht-Teilnahme an der AGH,
- unentschuldigtes Fehlen einer Teilnehmerin/eines Teilnehmers spätestens am 3. Werktag
- Krankheit oder (andere) persönlich bedingte Ausfallzeiten der Teilnehmerin/des Teilnehmers,
- der Abbruch oder die beabsichtigte/erkennbare Beendigung der AGH durch die
- Teilnehmerin/den Teilnehmer oder den Träger sowie
- eine dem Träger bekannt werdende Adressänderung der Teilnehmerin/des Teilnehmers.

Siehe auch unter Punkt 5.6.

8.3 Erstellen von Berichten und Nachweisen

Für jede Teilnehmerin/jeden Teilnehmer ist vom Träger eine Personalakte zu führen (beinhaltet z.B. Beschäftigungsvereinbarung, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, Anwesenheits-/Stundennachweise, Ermahnungen, Abmeldung etc.).

Nach jeweils 3 Monaten (bei Zuweisungen ab einem Zeitraum von 6 Monaten) ist ein teilnehmerbezogener Zwischenbericht bzw. Teilnehmerbeurteilung einzureichen.

Zum Ende der Maßnahme jedoch spätestens einen Monat nach Maßnahmeende ist vom Träger für den jeweiligen Teilnehmer eine Teilnehmerbescheinigung und eine aussagekräftige Teilnehmerbeurteilung (Vorlagen des Jobcenters) zu erstellen.

Zudem ist zum Ende der Maßnahme jedoch spätestens zwei Monate nach Maßnahmeende ist vom Träger ein Ergebnisbericht und eine Dokumentation (z.B. Verlauf, Arbeitsergebnisse, Wirkungen, Erfahrungen) einzureichen.

8.4 Aufbewahrungsfrist - §45 Abs.3 S.3 SGB X

Die Maßnahme- und Personalakten sind mindestens 10 Jahre für Prüfzwecke aufzubewahren.

9. Vordrucke

Das Merkblatt und die Antragsvorlagen können im Download-Service auf der Homepage des Jobcenters Herford heruntergeladen werden.