

## Vorbemerkungen

Gemäß § 16d Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sollen Jobcenter für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die keine Arbeit finden können, Arbeitsgelegenheiten (AGH) schaffen.

Die vorrangige Zielsetzung von AGH ist die (Wieder-) Heranführung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen an den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie dient insbesondere dazu, die „soziale“ Integration zu fördern. Auf der anderen Seite soll aber auch die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen aufrecht erhalten bzw. wiederhergestellt werden, um die Chance zur Integration in den regulären Arbeitsmarkt zu erhöhen. AGH tragen darüber hinaus dazu bei, die Qualität im Bereich sozialer Dienstleistungen zu steigern und bestehende gesellschaftliche Problemlagen zu mindern.

AGH vermitteln Erkenntnisse über Eignungs- und Interessenschwerpunkte, einschließlich Qualifikationen, sowie Motivation und Arbeitsbereitschaft und liefern somit wichtige Hinweise für die Integrationsarbeit. Sie können auch dazu beitragen, insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit, entsprechend den Problemschwerpunkten der regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkte Arbeitslosigkeit abzubauen und zumindest vorübergehend eine Beschäftigung zu ermöglichen.

AGH mit Mehraufwandsentschädigung begründen kein Arbeitsverhältnis. Das Arbeitslosengeld II wird weitergewährt zzgl. einer angemessenen Entschädigung für den Mehraufwand. Förderfähig sind im öffentlichen Interesse liegende und zusätzliche Arbeiten.

AGH in der Entgeltvariante begründen ein Arbeitsverhältnis ohne Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung. Die Teilnehmer erhalten ein Arbeitsentgelt aufgrund eines Arbeitsvertrages. Die Arbeiten müssen nicht zwingend im öffentlichen Interesse liegen und zusätzlich, sondern können auch erwerbswirtschaftlich ausgerichtet sein. Sie lassen eine offene Ausgestaltung zu.

AGH mit Mehraufwandsentschädigung bzw. in der Entgeltvariante sind unter Berücksichtigung des § 3 Abs. 1 Satz 3 SGB II immer nachrangig gegenüber Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, Qualifizierung und anderen Eingliederungsinstrumenten („ultima ratio“).

Seit Einführung des SGB II sind AGH, insbesondere AGH mit Mehraufwandsentschädigung das am meisten genutzte arbeitsmarktpolitische Instrument im Rechtskreis SGB II. Die Jobcenter sollen daher transparente regionale Konzepte zur Qualitätssicherung entwickeln.

Die folgenden ermessenslenkenden Weisungen haben ausschließlich Gültigkeit für das Jobcenter Wuppertal. Sie sollen die Umsetzung des § 16d SGB II erleichtern und gewährleisten, dass bei der Entscheidung über die Zuweisung zu AGH und die Verlängerung von AGH von den gleichen Maßstäben ausgegangen wird. Dies trägt zur Qualitätssicherung bei der Durchführung von AGH im Zuständigkeitsbereich des Jobcenters Wuppertal bei.

Die ermessenslenkenden Weisungen des Jobcenters Wuppertal zu Arbeitsgelegenheiten treffen Regelungen zu:

- A. [AGH-Standards](#)
- B. [Ausübung pflichtgemäßen Ermessens](#)
- C. [Fördercheck AGH](#)
- D. [Rückmeldebogen Maßnahmeträger](#)
- E. [FAQ](#)

## A. AGH-Standards

[Zurück](#)

### 1. Teilnahmedauer AGH - Grundsatz

Für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandentschädigung ist eine Teilnahmedauer von 6 Monaten vorgesehen. Eine Verlängerung um weitere 6 Monaten ist möglich, sofern eine Integration in Beschäftigung im Anschluss an die Maßnahme nicht realisiert werden kann oder sich für den Kunden/die Kundin keine alternativen Fördermöglichkeiten eröffnen. Die Gesamtteilnahmezeit kann somit 12 Monate betragen. Die Verlängerung der Maßnahmeteilnahme ist in der Kundenhistorie zu begründen.

Zur Erreichung der Ziele aus dem Profiling und der Eingliederungsvereinbarung können im Einzelfall längere Teilnahmezeiten notwendig sein. Eine Verlängerung erfolgt in diesen Fällen in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens<sup>1</sup> bei der Förderung erwerbsfähiger Leistungsempfänger unter der Maßgabe der Beteiligung der Teamleitung und der entsprechenden Dokumentation in der Kundenhistorie.

Eine erneute Zuweisung in AGH sollte grundsätzlich erst nach einer Unterbrechungszeit von 3 Monaten erfolgen. Bei positiver Prognose für eine Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt kann von einer Unterbrechungszeit von 3 Monaten ausnahmsweise abgewichen werden.

Der AGH-Träger hat einen Nachweis seiner Integrationsbemühungen für den Kunden/die Kundin zu erbringen<sup>2</sup>.

Bei einer Entscheidung über Beendigung oder Verlängerung einer Maßnahme sind grundsätzlich die Alternativmöglichkeiten für den Kunden/die Kundin zu prüfen. Die Bemühungen um eine Integration müssen verstärkt und über einen längeren Zeitraum fortgesetzt werden. Generell müssen Integrationen bzw. Bemühungen um eine Verbesserung der Integrationschancen mit anderen Mitteln fortsetzbar sein.

Die Entscheidungen über die Zuweisung zur und eine Verlängerung der Maßnahme trifft die Integrationsfachkraft, ggf. in Absprache mit dem Teamleiter/Teamleiterin. Der Fördercheck<sup>3</sup> ist verbindlich anzuwenden.

Über die Zuweisung zur AGH wird mit dem Kunden/der Kundin eine Eingliederungsvereinbarung geschlossen. Wird die Teilnahmedauer verlängert, ist die Eingliederungsvereinbarung anzupassen.

### 2. Teilnahmedauer AGH – Personen über 55 Jahren

Personen über 55 Jahren und besonders beeinträchtigte Personen können 12 Monate in eine AGH zugewiesen werden. Im Anschluss ist zu prüfen, ob eine Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt erreicht werden kann oder sich alternative Fördermöglichkeiten, bspw. über das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“, eröffnen. Ist dies nicht der Fall, kann ggf. eine Beschäftigung nach § 16e SGB II angestrebt werden.

Nur wenn diese Alternativen nicht realisierbar sind, ist eine Verlängerung der Maßnahmeteilnahme um weitere 6 Monate möglich. Fällt eine wiederholte Prüfung anhand der oben genannten Kriterien im Anschluss erneut negativ aus, darf die Maßnahme noch einmal um 6 Monate verlängert werden. Die

---

<sup>1</sup> vgl. Teil B

<sup>2</sup> vgl. Teil D

<sup>3</sup> vgl. Teil C

maximale Teilnahmezeit für Personen über 55 Jahren beträgt 24 Monate. Die Prüfungsergebnisse sind in der Kundenhistorie zu dokumentieren.

Auch bei Kunden/innen über 55 Jahren können zur Erreichung der Ziele aus dem Profiling und der Eingliederungsvereinbarung im Einzelfall längere Teilnahmezeiten notwendig sein. Eine Verlängerung erfolgt auch in diesen Fällen in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens<sup>4</sup> bei der Förderung erwerbsfähiger Leistungsempfänger unter der Maßgabe der Beteiligung der Teamleitung und der entsprechenden Dokumentation in der Kundenhistorie.

Die Regelungen zur erneuten Zuweisung in AGH unter 1. gelten entsprechend.

Die Träger sind verpflichtet, Kunden/Kundinnen aus der Personengruppe der über 55-Jährigen mit positivem Verlauf der Arbeitsgelegenheit nach 6 Monaten auf Erfüllung der Voraussetzungen von § 16e SGB II zu überprüfen.

Auch bei den Personen über 55 Jahren trifft die Entscheidungen über die Zuweisung zur und eine Verlängerung der Maßnahme die Integrationsfachkraft, ggf. in Absprache mit dem Teamleiter/Teamleiterin. Der Fördercheck<sup>5</sup> ist ebenfalls verbindlich anzuwenden.

Ebenso wird auch mit diesen Personen über die Zuweisung zur AGH eine Eingliederungsvereinbarung geschlossen. Bei Verlängerung erfolgt eine Anpassung der Eingliederungsvereinbarung.

---

<sup>4</sup> vgl. Teil B

<sup>5</sup> vgl. Teil C

## B. Ausübung pflichtgemäßen Ermessens

[Zurück](#)

### 1. Grundsätze

Ist der Sozialleistungsträger befugt, ein Ermessen auszuüben, dann muss er auch von dieser Ermächtigung Gebrauch machen, um dem formellen subjektiven öffentlichen Recht auf die pflichtgemäße Ausübung des Ermessens Rechnung zu tragen.

Der Sachverhalt muss zutreffend festgestellt und alle wesentlichen tatsächlichen Umstände müssen in die Entscheidung einbezogen werden. Die möglichen und zulässigen Rechtsfolgen sind mit Blick auf die Besonderheiten des Einzelfalles gegeneinander abzuwägen.

Da das Ermessen vor allem eine Ausrichtung der Entscheidung auf die Verhältnisse des Einzelfalles ermöglichen soll, ist ein besonderes Gewicht auf die jeweiligen Umstände des konkreten Falls zu legen.

Zur pflichtgemäßen Ausübung des Ermessens gehört in verfahrensrechtlicher Hinsicht ebenso, dass die Entscheidung entsprechend den Grundsätzen des § 35 Abs. 1 SGB X begründet wird. Die Begründung muss erkennen lassen, von welchen Gesichtspunkten sich die Behörde bei der Ausübung des Ermessens hat leiten lassen.

### 2. Zuweisungsdauer bei AGH

Im Hinblick auf die Nachrangigkeit hat sich die Zuweisungsdauer der AGH an individuellen und arbeitsmarktlichen Erfordernissen zu orientieren. Der zeitliche Umfang der AGH ist unter Berücksichtigung der Erforderlichkeit im Einzelfall festzulegen (vgl. BSG Urteil vom 16.12.2008, Az: B 4 AS 60/07 R). Durch AGH sollen keine dauerhaften „Ersatzbeschäftigungen“ geschaffen werden. Daher sollte die individuelle Zuweisungsdauer der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in AGH zeitlich begrenzt werden. Der Gesetzgeber gibt jedoch als zulässigen zeitlichen Umfang von AGH keine festen Grenzen vor. Vielmehr wird auf die Ausübung pflichtgemäßen Ermessens hinsichtlich der Zuweisungsdauer abgestellt. Die Zuweisungsdauer sollte individuell und variabel gestaltet werden.

### 3. Hinweise zur Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens bei der Verlängerung von AGH bzw. erneuter Zuweisung, ggf. über die Standards hinaus

AGH sind als zweckmäßiges Modul einer ganzheitlichen Betreuungs-/ Integrationsstrategie anzusehen und dementsprechend gezielt einzusetzen. AGH können einen Teilschritt in einer Integrationskette darstellen und ggf. mit anderen zweckmäßigen Leistungen verbunden werden, die in der Eingliederungsvereinbarung festzuhalten sind.

Bei einer Entscheidung über die Verlängerung bzw. die erneute Zuweisung zu AGH sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

- AGH nach § 16d SGB II sind unter Berücksichtigung des § 3 Abs. 1 Satz 3 SGB II immer nachrangig gegenüber Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, Qualifizierung und anderen Eingliederungsinstrumenten („ultima ratio“).  
Bei der Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens bei Zuweisung, Verlängerung bzw. erneuter Zuweisung ist daher immer zu prüfen, inwieweit die Vermittlung in eine Beschäftigung im individuellen Einzelfall möglich ist.
  - *Wie wurden die Ziele für den Kunden/die Kundin im Profiling festgelegt?*
  - *Über welche Profillage verfügt der Kunde/die Kundin?*
  - *Hat der Kunde/die Kundin in der Vergangenheit Vermittlungsvorschläge erhalten/Ist die Erteilung von Vermittlungsvorschlägen zum aktuellen Zeitpunkt möglich?*
  - *Welche individuellen Erfordernisse sind gegeben?*
  - *Welche arbeitsmarktlichen Erfordernisse sind gegeben?*
  
- AGH dürfen Maßnahmen der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung oder der beruflichen Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nicht ersetzen oder unterlaufen.  
Grundsätzlich gehen Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Maßnahmen der Berufsvorbereitung oder der beruflichen Weiterbildung AGH vor. Bei der Ausübung pflichtgemäßen Ermessens ist daher zu prüfen:
  - *Mit welcher der im Maßnahmeangebot des Jobcenters zur Verfügung stehenden Maßnahme können die im Profiling erarbeiteten und mit dem Kunden/der Kundin vereinbarten Ziele am besten erreicht werden?*
  - *Gibt es in der Person liegende Gründe, die die Auswahl einer bestimmten Maßnahme ganz besonders nahe legen?*
  - *Erfüllt der Kunde/die Kundin überhaupt die Voraussetzungen für FbW?*
  
- Für Jugendliche, die nicht in eine Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden können, sollen AGH insbesondere mit Qualifizierungselementen bereitgestellt werden, die für ihre berufliche Weiterentwicklung geeignet sind.  
Bei der Ausübung pflichtgemäßen Ermessens ist daher zu prüfen:
  - *Welche Ziele werden mit der Maßnahmezuweisung verfolgt?*
  - *Inwieweit ist eine Qualifizierung zum aktuellen Zeitpunkt erforderlich bzw. im Sinne des Integrationsfahrplans möglich?*
  - *Welche Qualifizierungsmöglichkeiten bietet die Maßnahme?*
  - *Ist vor der Qualifizierung ggf. die Zuweisung zu einer AGH zur Herstellung der Tagesstruktur und Heranführung an Qualifizierung und Beschäftigung angezeigt?*
  
- AGH können auch dazu beitragen, insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit, entsprechend den Problemschwerpunkten der regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkte Arbeitslosigkeit abzubauen und zumindest vorübergehend eine Beschäftigung zu ermöglichen.  
Bei der Ausübung pflichtgemäßen Ermessens – insbesondere bei der Verlängerung einer AGH und einer erneuten Zuweisung – ist daher zu prüfen:
  - *Welche Alternative bietet sich dem Kunden, sofern die Maßnahme nicht verlängert wird (Vermittlung in Beschäftigung, Zuweisung zu einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne der Integrationskette, Bundesprogramm „Perspektive 50plus“)?*
  - *Können Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zeitnah durch andere Unterstützungsleistungen beendet werden?*
  - *Kann dem Teilnehmer/der Teilnehmerin ein zumutbarer Arbeits- oder Ausbildungsplatz vermittelt werden, kann er/sie durch eine zumutbare Berufsausbildung oder Maßnahme der beruflichen Weiterbildung gefördert werden?*
  - *Inwieweit wird das Jobcenter seinem Auftrag gerecht, während der Durchführung der Maßnahme frei werdende Teilnehmerplätze unverzüglich wieder zu besetzen und eine*

*möglichst vollständige und durchgehende Besetzung der bewilligten Teilnehmerplätze sicherzustellen?*

Die Teilnahme an einer AGH MAE erfolgt grundsätzlich auf der Basis des Profiling und einer individuell mit dem Teilnehmer vor Maßnahmeeintritt abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarung bzw. der mit Verwaltungsakt nach § 15 Abs.1 Satz 6 SGB II festgelegten Bestimmungen.

Die mit der Zuweisung in eine AGH MAE verfolgten Ziele sind dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten vom Jobcenter zu erläutern und zumindest stichwortartig in der Kundenhistorie zu dokumentieren.

Insbesondere ist vom Jobcenter der Träger der Maßnahme und die Einsatzstelle, die Art der Tätigkeit, der Arbeitsort, der zeitliche Umfang einschließlich Lage und Verteilung der Arbeitszeit und die Höhe der Mehraufwandsentschädigung hinreichend zu bestimmen (vgl. BSG Urteil vom 16.12.2008, Az: B 14 AS 60/07 R).

Die Zuweisung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durch das Jobcenter hat aus Gründen der Rechtssicherheit mit dem entsprechenden Vordruck schriftlich zu erfolgen.

## C. Anwendung Fördercheck

[Zurück](#)

Entsprechend der HEGA 06/10 – 12 (GA Nr. 23/2010) ist bei der Entscheidung über den Maßnahmeeinsatz der Fördercheck im täglichen Arbeitsalltag anzuwenden. Die Zuweisung zu AGH erfolgt unter Anwendung des „Förderchecks Marktersatz“ und der Berücksichtigung folgender Hinweise:

Liegen die individuellen Fördervoraussetzungen vor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist Erwerbsfähigkeit gegeben?</li> <li>• Welche Ziele werden verfolgt? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Heranführung an den allgemeinen Arbeitsmarkt</li> <li>- Förderung der sozialen Integration/sozialen Teilhabe</li> <li>- Aufrechterhaltung u. Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>- Gewinnung von Erkenntnissen über Eignungs- u. Interessenschwerpunkte</li> <li>- Qualifikation</li> <li>- Steigerung der Motivation u. Arbeitsbereitschaft</li> <li>- Minderung gesellschaftlicher Problemlagen und Steigerung sozialer Dienstleistungen</li> <li>- Beitrag zum Abbau von Arbeitslosigkeit insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit in den Problemschwerpunkten der regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkte</li> <li>- Ermöglichung zumindest vorübergehender Beschäftigung</li> </ul> </li> </ul>
Ist die Maßnahme passgenau?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann ein vermittlungsrelevanter Handlungsbedarf durch den Einsatz dieser Förderung erfolgreich beseitigt / verringert werden? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufserfahrung ermöglichen</li> <li>- Leistungsfähigkeit feststellen</li> <li>- Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren</li> <li>- Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen)</li> <li>- Arbeits- und Sozialverhalten stärken</li> <li>- Perspektiven verändern</li> <li>- Lernbereitschaft fördern</li> <li>- Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen</li> </ul> </li> <li>• Werden weiterhin Suchaktivitäten zum Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sichergestellt? <ul style="list-style-type: none"> <li>- auch Nachweis durch den Träger!</li> </ul> </li> </ul>

Ist durch die Maßnahme die Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft wahrscheinlicher?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tagesstrukturierung möglich</li> <li>• Beschäftigungsfähigkeit herstellbar</li> <li>• Integrationsfortschritte erzielbar</li> <li>• mittel- bis langfristig Hilfebedürftigkeit reduzierbar</li> </ul>
Ist Wirtschaftlichkeit sichergestellt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können mit der Zuweisung in die ausgewählte Maßnahme die im Profiling und der EGV festgelegten Ziele am besten erreicht werden?</li> </ul>



Zuweisung, Verlängerung,  
erneute Zuweisung AGH



## D. Rückmeldebogen Maßnahmeträger

[Zurück](#)

Der Maßnahmeträger darf die zugewiesenen Teilnehmer nur entsprechend dem Bewilligungsbescheid beschäftigen.

Beabsichtigt der Träger Änderungen gegenüber dem Bewilligungsbescheid, insbesondere hinsichtlich auszuführender Arbeiten, Arbeitsort, Arbeitszeit oder Einsatzstelle, hat er diese unverzüglich vorab dem Jobcenter mitzuteilen; der Teilnehmer ist entsprechend zu informieren. Änderungen bedürfen der vorherigen Zustimmung durch das Jobcenter.

Die Maßnahmeteilnehmer sind während der Maßnahme in die Betreuungs-/ Vermittlungsaktivitäten des Jobcenters weiter einzubinden. Der AGH-Träger hat einen Nachweis seiner Integrationsbemühungen für den Kunden/die Kundin zu erbringen.

Auf der Basis von § 61 SGB II hat der Maßnahmeträger eine individuelle Teilnehmerbeurteilung zur Ergänzung des Kundenprofils durch das Jobcenter zu erstellen, die auch ganz konkrete Hinweise zu den Vermittlungsbemühungen des Trägers für den Kunden/die Kundin zu enthalten hat.



AGH\_Teilnehmerbeurteilung.doc

Sofern vom Träger keine oder nur unzureichende Teilnehmerbeurteilungen eingehen, ist im Sinne der Qualitätssicherung 7VP umgehend zu informieren.

## E. FAQ

[Zurück](#)

Bei Zweifeln der Integrationsfachkraft hinsichtlich der Zuweisung, Verlängerung bzw. erneuten Zuweisung zu AGH in Einzelfällen ist nach Rücksprache mit der Teamleitung die Meinung der Fachbereichsleitung einzuholen. Die auf diesem Wege entschiedenen Fälle werden zukünftig in der FAQ-Liste als Beispielentscheidungen zur Verfügung gestellt.

### **Gültigkeit der Weisung**

Die Gültigkeit der Weisung wird zunächst bis zum 31.12.2011 begrenzt.

Weiß

FBL 72