

Arbeitsgelegenheiten

**Leitfaden zur Umsetzung von
Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit
Mehraufwandsentschädigungen nach §
16 d SGB II**

Inhalt

| | | |
|------|---|----|
| I. | AUSGANGSLAGE | 3 |
| II. | EINLEITUNG | 3 |
| III. | ZIELSETZUNG : | 3 |
| IV. | FÖRDERVORAUSSETZUNG | 4 |
| (1) | ÖFFENTLICHES INTERESSE / GEMEINNÜTZIGKEIT | 4 |
| (2) | ZUSÄTZLICHKEIT | 4 |
| (3) | WETTBEWERBSNEUTRALITÄT | 5 |
| (4) | ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZWECKMÄßIGKEIT | 5 |
| (5) | NACHRANGIGKEIT | 5 |
| V. | DAUER UND HÖHE DER FÖRDERUNG | 6 |
| (1) | DAUER DER FÖRDERUNG | 6 |
| (2) | HÖHE DER FÖRDERUNG | 6 |
| VI. | LEISTUNGEN UND PFLICHTEN DES TRÄGERS | 6 |
| VII. | QUALITÄTSSICHERUNG VON AGH | 7 |
| | ANLAGE 1: NEGATIVLISTE | 9 |
| | ANLAGE 2: AUSZUG BEIRATS-GO | 11 |
| | ANLAGE 4: FACHAUFSICHT | 13 |

I. Ausgangslage

Seit der Einführung der Arbeitsgelegenheiten wurden Überprüfungen durch den Bundesrechnungshof, der Internen Revision sowie Überkreuzprüfungen durch RD zusammen mit der Internen Revision durchgeführt. Im Ergebnis wurden insbesondere Fehlerschwerpunkte bei der Rechtmäßigkeit und ordnungsgemäßen Umsetzung des § 16 d SGB II festgestellt.

Mit der Instrumentenreform in 2012 wird diesbezüglich auch der Gesetzestext des § 16 d SGB II umfangreich angepasst.

II. Einleitung

Der Leitfaden des Jobcenter Lüneburg zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung wurde durch das Jobcenter Landkreis Lüneburg entwickelt und bildet die Grundlage zur Planung und Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten im Landkreis Lüneburg.

III. Zielsetzung :

Vorrangige Zielsetzung der Arbeitsgelegenheiten ist die Heranführung von Arbeitslosen an den allgemeinen Arbeitsmarkt. Arbeitsgelegenheiten dienen somit als Instrument, die Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten, wiederherzustellen bzw. vorzubereiten und die „soziale Integration„ zu fördern.

Arbeitsgelegenheiten vermitteln Erkenntnisse über Eignungs- und Interessenschwerpunkte sowie Qualifikationen und liefern somit wichtige Hinweise für Förderung und Strategien zur Arbeitsaufnahme. Die Arbeitsgelegenheiten müssen dabei Baustein einer individuellen Integrationsplanung sein und sollen sinnvoll mit weiteren Integrationsmaßnahmen verbunden werden, um eine „Brücke „ in den ersten Arbeitsmarkt dazustellen. Arbeitsgelegenheiten tragen außerdem dazu bei, die Qualität sozialer Dienstleistungen zu steigern und bestehende gesellschaftliche Problemlagen zu mindern.

Arbeitsgelegenheiten sind auch Ausdruck des Grundsatzes „Fördern und Fordern „ und somit ein zumutbarer Mitwirkungsbeitrag der Hilfebedürftigen.

Bei der Zuweisung einer Arbeitsgelegenheit sind insbesondere zu berücksichtigen:

- die Eignung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen
- Neigung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen
- die individuelle Lebenssituation
- die voraussichtliche Dauer der Hilfebedürftigkeit
- die Dauerhaftigkeit der Eingliederung

Sowohl gegenüber der Öffentlichkeit als auch gegenüber den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen werden die Vorteile, die die Ausübung eines Zusatzjobs mit sich bringt, dargestellt. Die Motivation zur Arbeitsaufnahme wird im Rahmen der Arbeitsgelegenheit - insbesondere durch die Entwicklung weiterer beruflicher Perspektiven - gefördert.

IV. Fördervoraussetzung

(1) Öffentliches Interesse / Gemeinnützigkeit

Arbeitsgelegenheiten liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit im Geltungsbereich des SGB II dient. Sie müssen daher im Inland geschaffen werden. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichem Interesse oder den Interessen eines besonderen Personenkreises oder den Interessen Einzelner dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse.

Im öffentlichen Interesse liegen insbesondere auch gemeinnützige Arbeiten. Als gemeinnützig gelten Arbeiten, die unmittelbar den Interessen der Allgemeinheit/des Allgemeinwohls auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet dienen.

Die Gemeinnützigkeit eines Maßnahmeträgers allein ist nicht hinreichend für die Annahme, dass die durchgeführten Arbeiten im öffentlichen Interessen liegen.

Öffentliches Interesse ist dadurch nicht ausgeschlossen, dass das Arbeitsergebnis auch den in der Maßnahme beschäftigten Arbeitnehmern zugutekommt, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeiten nicht zu einer Bereicherung einzelner führen.

Folgendes ist bei der Prüfung zwingend zu beachten:

- Alle zu verrichtenden Arbeiten müssen im öffentlichen Interesse liegen. Hierfür ist es unbedingt erforderlich, dass im Antrag alle anfallenden Arbeiten ausführlich und deutlich voneinander abgegrenzt aufgeführt werden.
- Sollte nach den vorliegenden Unterlagen/Beschreibungen das öffentliche Interesse auch nur hinsichtlich einer zu verrichtenden Arbeit in der AGH-Stelle eindeutig zu verneinen sein, ist das öffentliche Interesse für die gesamte AGH-Maßnahme nicht gegeben.

(2) Zusätzlichkeit

Zusätzlich ist eine Arbeitsgelegenheit nur, wenn die Arbeit ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt verrichtet werden würde. 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 werden würden. Zur Überprüfung der Zusätzlichkeit können ggf. Stellenpläne und Aufgabenbeschreibungen der letzten Jahre angefordert werden.

Soweit die Arbeiten innerhalb der letzten 6 Monate (bei Aufgaben öffentlicher Körperschaften innerhalb der letzten zwei Jahre) regulär ausgeübt wurden, kommt eine Förderung regelmäßig nicht in Betracht.

Es kann nicht von Zusätzlichkeit der Tätigkeiten ausgegangen werden, wenn es deutlich weniger Stammkräfte als beantragte AGH-Teilnehmer gibt. Es besteht dann

der Verdacht, dass die Arbeiten der AGH-Teilnehmer den Betrieb aufrecht erhalten, da diese alleine zahlenmäßig vom Stammpersonal nicht geleistet werden könnten. Zur Sicherstellung der Zusätzlichkeit wird ein Verhältnis von maximal 1:1 Stammkräften zu AGH-Teilnehmern angestrebt.

(3) Wettbewerbsneutralität

Im Zusammenhang mit der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten dürfen bestehenden Unternehmen am Markt für Güter oder Dienstleistungen keine Wettbewerbsnachteile entstehen. Zusatzjobs dürfen reguläre Beschäftigungsverhältnisse nicht verdrängen oder beeinträchtigen. Jede Form der Wiederbesetzung von vorübergehend oder dauerhaft frei werdenden Arbeitsplätzen durch AGH Kräfte ist unzulässig. Dieses gilt auch für Vertretungen aller Art (z.B. Mutterschutz, Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, Streiks). Die Schaffung neuer Arbeitsplätze darf nicht gefährdet oder verhindert werden. Die Wettbewerbsneutralität kann dadurch sichergestellt werden, dass der Maßnahmeträger die von ihm angebotene Dienstleistung oder das Warenangebot auf sozial benachteiligt Personen begrenzt. Auch hier gilt, dass alle zu verrichtende Arbeiten keine Konkurrenz zur Wirtschaft darstellen dürfen. Sobald nach den vorliegenden Unterlagen die Wettbewerbsneutralität auch nur einer zu verrichtenden Arbeit zu verneinen ist, liegt die Wettbewerbsneutralität für die gesamte AGH-Stelle nicht vor. Bei der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten hat der jeweilige Personal- bzw. Betriebsrat (des Trägers/der Einsatzstelle) zuzustimmen.

(4) Arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit

Zusatzjobs sind arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig, wenn sie Hilfe zur Aufnahme einer Beschäftigung und Ausbildung bieten, die Sicherung und Erweiterung individueller Qualifikationen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten unterstützen und Anreize für die Aufnahme regulärer Beschäftigung geben. Die Maßnahmeinhalte sind an den Bedarfslagen der identifizierten Zielgruppen auszurichten und auf die individuellen Erfordernisse und Bedürfnisse der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen abzustimmen. Die Maßnahmeinhalte müssen zumindest mittelbar zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hinführen („erste Stufe einer Integrationsleiter“).

(5) Nachrangigkeit

AGH MAE nach § 16d SGB II sind immer nachrangig gegenüber Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, Qualifizierung und anderen Eingliederungsinstrumenten („ultima ratio“). AGH MAE dürfen Maßnahmen der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung, der beruflichen Weiterbildung und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 46 SGB III nicht ersetzen oder unterlaufen. Qualifizierungsanteile im Rahmen von AGH MAE müssen sich an dem in § 46 SGB III gesetzlich geregelten Umfang orientieren.

V. Dauer und Höhe der Förderung

(1) Dauer der Förderung

Die Förderdauer beträgt grundsätzlich 6-12 Monate, maximal jedoch 24 Monate innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Rahmenfrist. Die individuelle Zuweisung eines Hilfeempfängers/Hilfeempfängerin erfolgt in der Regel für 6-12 Monate. Die Dauer der Zuweisung richtet sich nach dem individuellen Bedarf des Kunden und ist in VerBis entsprechend zu begründen.

Nur im Einzelfall (z.B. wenn der Träger die Verpflichtung übernimmt, die/den zugewiesene/n Arbeitnehmer/in in ein Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen) kann die ursprüngliche Zuweisung für weitere 3 bis 12 Monate verlängert werden. Die maximale Zuweisungsdauer von 24 Monaten darf in keinem Fall überschritten werden. In jedem Fall muss zwingend geprüft werden, ob andere Eingliederungsleistungen vorrangig in Frage kommen.

Die wöchentliche Beschäftigungszeit des Hilfeempfängers/Hilfeempfängerin beträgt grundsätzlich (durchschnittlich) 20 Stunden/Woche.

Die Teilnehmer dürfen nur im Rahmen der bewilligten Arbeiten und Einsatzstellen eingesetzt werden. Eine Überlassung von AGH MAE-Teilnehmern an andere als im Bewilligungsbescheid genannte Träger oder Einsatzstellen ist ohne Zustimmung des Jobcenters unzulässig.

(2) Höhe der Förderung

Die/der Hilfebedürftige erhält als arbeitsbedingten Mehraufwand grundsätzlich 1,65 Euro je tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. In besonders begründeten Einzelfällen kann die MaE aufgrund tatsächlich entstehender Mehrkosten erhöht werden. In der Mehraufwandsentschädigung sind Kosten für Arbeitskleidung und Fahrtkosten bereits enthalten.

Die Auszahlung der Mehraufwandsentschädigung erfolgt über das JC LK Lüneburg.

VI. Leistungen und Pflichten des Trägers

Förderleistungen zur Schaffung von Zusatzjobs werden auf (schriftlichen) Antrag des Trägers vor Beginn der Maßnahme gewährt. Ergänzend hierzu hat der Maßnahmeträger im Hinblick auf eine gesetzeskonforme, ordnungsgemäße und Erfolg versprechende Durchführung der Maßnahme sowie unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit mit dem Förderantrag eine konkrete und vollständige Beschreibung der Maßnahme vorzulegen. Dabei ist auch auf den Beginn der Arbeiten einzugehen. Die Angaben sind dann vollständig, wenn sie für alle AGH-Stellen vorliegen bzw. sich auf alle AGH-Stellen beziehen.

Der Maßnahmeträger hat dem Jobcenter LK Lüneburg eine konkrete und aussagekräftige Maßnahmebeschreibung vorzulegen. Dabei ist insbesondere auf Beginn und Dauer der Arbeiten, auf die Beschreibung der einzelnen Einsatzstellen und Einsatzorten und auf Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ausführlich einzugehen. Es muss z.B. eine Aussage darüber vorliegen, ob die Arbeiten

vormittags, nachmittags oder zu bestimmten Uhrzeiten und an welchen Wochentagen die Arbeiten zu verrichten sind. Den Antragsunterlagen muss die genaue Anzahl der Einsatzstellen entnommen werden können.

Werden die Arbeiten ganz oder teilweise in Einsatzstellen außerhalb der Betriebsstätten des Maßnahmeträgers durchgeführt, ist ein gemeinsamer Förderantrag von Maßnahmeträger und jeweiliger/ jeweiligen Einsatzstelle/ Einsatzstellen (Trägerverbund) erforderlich. Als gemeinsamer Antrag gilt auch ein vom Maßnahmeträger eingereichter Förderantrag, dem als Anlage die von der Einsatzstelle unterschriebenen Beschreibungen der einzelnen Arbeiten, Arbeitsorte und Einsatzstellen beigefügt sind. Andernfalls muss die Einsatzstelle selbst einen Antrag als Maßnahmeträger stellen.

Der Träger erstellt innerhalb von drei Monaten nach Ende der Förderdauer für das Jobcenter einen Ergebnisbericht über die Maßnahme (z.B. über Verlauf, Arbeitsergebnisse, Wirkungen, Erfahrungen). Nachdem ein Teilnehmer die Maßnahme beendet hat, erhält das Jobcenter Lüneburg eine Teilnehmerbeurteilung. Der Träger gewährleistet eine ordnungsgemäße Durchführung der Maßnahme und eine Anleitung des Teilnehmers durch qualifiziertes Personal. Zur Überprüfung der Trägereignung können Nachweise über berufliche und persönliche Qualifikationen der Betreuer der Teilnehmer angefordert werden.

Er ist dafür verantwortlich, dass seine Beschäftigungsprojekte nicht dazu missbraucht werden, Stellenabbau zu fördern. Für die korrekte, arbeitsmarktlich sinnvolle Ausgestaltung der Beschäftigungsangebote übernimmt der Träger der Maßnahme die Verantwortung.

Zur Überprüfung der Trägereignung können ggfs. Nachweise über bisherige Tätigkeiten des Trägers, Nachweise über die berufliche und persönliche Eignung der Betreuer sowie die Satzung des Maßnahmeträgers gefordert werden.

VII. Qualitätssicherung von AGH

Das JC LK Lüneburg stellt die Qualitätssicherung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II durch folgende Standards sicher:

Grundlage für die Einrichtung und Abwicklung von Arbeitsgelegenheiten bilden

- die aktuelle „Arbeitshilfe zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten“ der Bundesagentur für Arbeit und
- der aktuelle Leitfaden des JC LK Lüneburg zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten.

Im Rahmen der Ausübung der Fachaufsicht werden regelmäßig (ca. alle 3 Monate) Teilnehmer und Maßnahmen anhand der vorliegenden Prüflisten der internen Revision der Bundesagentur für Arbeit überprüft und dokumentiert (siehe auch Ablage 4).

Der Verbleib der ausgeschiedenen (AGH-)Teilnehmer/innen wird jährlich ausgewertet (Erfolgsbeobachtung).

Jährlich werden **mindestens** 10 % der Maßnahmen durch JC LK Lüneburg vor Ort geprüft (Maßnahmekontrolle).

Im Einsatzplan und in der Teilnehmerbeurteilung sind die Inhalte der Arbeitsgelegenheit anzugeben. Der Einsatzplan und die Teilnehmerbeurteilung sind vom Träger zeitnah beim JC LK Lüneburg einzureichen.

Beschwerden von Teilnehmer/innen im Einzelfall werden in Rücksprache mit den Trägern geklärt und dokumentiert.

Die Träger von Arbeitsgelegenheiten haben beim JC LK Lüneburg konkrete Ansprechpartner für die Bewilligung, Besetzung und Abrechnung der Arbeitsgelegenheiten.

Anlage 1: Negativliste

Negativliste

Maßnahmefelder und Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 d Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II)

Nachfolgende Auflistung soll verdeutlichen, warum einige häufig beantragte Aufgabenfelder nicht über AGH förderfähig sind. Diese Auflistung ist beispielhaft, nicht abschließend und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die in der Auflistung aufgeführten Maßnahmefelder können nicht bewilligt werden. Unbedenklichkeitsbescheinigungen regionaler Wirtschaftsverbände und/oder des Jobcenter Beirates werden zur Abklärung der Fördervoraussetzungen eingeholt.

Folgende Tätigkeiten sind keinesfalls über AGH förderfähig:

- **Hausmeisterhilfsdienste**
- **Reinigung – und Instandhaltung**
- **Gemeindearbeiter, Gemeindehelfer**
- **Erstkräfte von Spiel- und Sportplatzwarten**
- **Bewachungsgewerbe**
- **Erst- und Hauptkräfte zur Neuanlage ,Gestaltung und Pflege öffentlicher Grünanlagen, Parks und Plätze**

Es handelt sich hierbei um Tätigkeiten, die regelmäßig von Stammpersonal verrichtet werden müssten. Diese Tätigkeiten dienen somit zur Entlastung des Stammpersonals.

- **Verwaltungstätigkeiten**

Es handelt sich hierbei um Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes zwingend erforderlich sind. Selbst wenn diese zusätzlich ausgeführt werden, ist es zweifelhaft, ob ein öffentliches Interesse vorliegt.

- **Gewässerinstandhaltung**
- **Beseitigung wilder Müllkippen und Ablagerungen**
- **Neuanlage und Gestaltung von Fuß-, Rad – und Wanderwegen**
- **Winterdienste**
- **Forstdienstleistungen , wie Holzeinschlag ,Rückleistungen, qualifizierte Pflege von Bestandswäldern**

Es handelt sich hierbei um Tätigkeiten zum Erhalt von öffentlichen Anlage und der Abwehr von ihnen ausgehenden Gefahren – Verkehrssicherheitspflicht!

- **alleinige Ausübung von Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung des Museumsbetriebs und Sehenswürdigkeiten**

Die Aufrechterhaltung des Museumsbetriebes sowie der Sehenswürdigkeiten darf nicht ausschließlich durch Teilnehmern aus Arbeitsgelegenheiten aufrecht erhalten werden. Die Voraussetzung Zusätzlichkeit liegt hierbei nicht vor. Des Weiteren ist die Zielsetzung der Arbeitsgelegenheiten nicht gewährleistet.

- **Tätigkeiten im Pflegebereich**
- **Unterstützung bei Aktivitäten in der Freizeitgestaltung oder Einkaufsbegleitung bei Pflegebedürftigen mit erheblichem Betreuungsbedarf**

Die Zusätzlichkeit dieser Tätigkeiten ist nur gegeben, wenn zuvor eine entsprechende Pflegevereinbarung gemäß § 87b SGB XI zwischen der Pflegekasse und der Pflegeeinrichtung abgeschlossen und umgesetzt wurde und die Einrichtung ein über die in § 87b SGB XI beschriebenen Aufgaben hinausgehendes Angebot machen möchte.

Anlage 2: Auszug Beirats-GO

Auszug Beirats-GO:

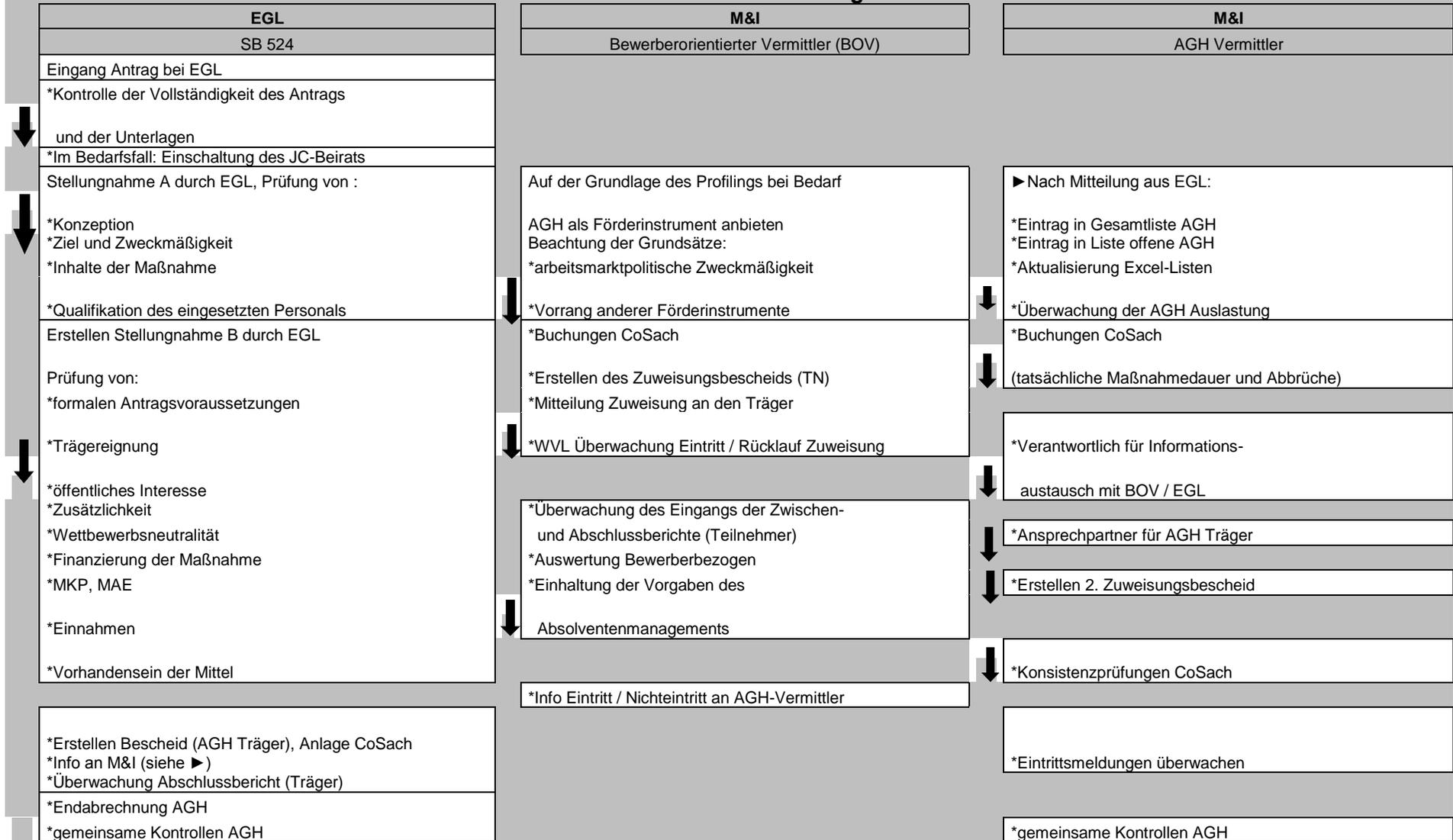
§ 7

Ausschuss für Arbeitsgelegenheiten

Die/der Vorsitzende/r und sein Stellvertreter sowie ein/e vom Beirat benannte/r Vertreter/in der Kommunen bilden einen Beiratsausschuss, der dem Jobcenter Empfehlungen zur Beurteilung bzw. Unbedenklichkeit der Zusätzlichkeit, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität von Einsatzstellen für Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II gibt.

Zur Beschleunigung der Verfahren wird die Beurteilung der AGH-Voraussetzungen bzw. die Feststellung der Unbedenklichkeit durch die Ausschussmitglieder und die Kommunikation mit dem Jobcenter in der Regel per E-Mail vorgenommen.

Ablauf AGH JC Lüneburg



Anlage 4: Fachaufsicht

Zur Nachhaltung der festgeschriebenen Kriterien wird im Rahmen der Fachaufsicht das Excel-Tool „Ufa- Unterstützung der Fachaufsicht“ regelmäßig von den TL 522 und 524 eingesetzt.

Dies beinhaltet folgende Fragestellungen.

AGH Teilnehmer :

2.1 Wurde dokumentiert, dass vor Zuweisung in die AGH ein Profiling durchgeführt wurde?

2.3 Wurde nachvollziehbar dokumentiert, warum vorrangige Eingliederungsleistungen nicht eingesetzt werden können?

2.4 Wurde nachvollziehbar dokumentiert, welche Integrationsstrategie mit dem Angebot der AGH verfolgt wurde?

2.5 Wurde die Festlegung der individuellen Zuweisungsdauer nachvollziehbar dokumentiert?

2.6 Beinhaltet die Eingliederungsvereinbarung das Angebot und/oder die Verpflichtung zur Teilnahme an einer AGH?

3.2 Wurde nachvollziehbar dokumentiert, welche Integrationsstrategie mit der wiederholten Zuweisung einer AGH-Stelle verfolgt wurde?

3.3 Wurde bei wiederholter Zuweisung die Festlegung einer individuellen Zuweisungsdauer nachvollziehbar dokumentiert?

3.4 Wurde anlässlich der wiederholten Zuweisung in eine AGH-Stelle eine EinV abgeschlossen bzw. eine bestehende EinV angepasst?

4.1 Erfolgte die abschließende Entscheidung über Zuweisung in die AGH-Stelle ausschließlich durch das Jobcenter?

4.2 Erfolgte die Zuweisung in den Zusatzjob schriftlich unter detaillierter Beschreibung der Art der Tätigkeit, des Arbeitsortes, des zeitlichen Umfangs und der Verteilung der Arbeitszeit sowie unter Darlegung der Höhe der Mehraufwandsentschädigung?

5.1 Wurde nachvollziehbar dokumentiert, dass der Kunde während der Ausübung der AGH-Stelle in Betreuungs-/Vermittlungsaktivitäten einbezogen wurde?

5.2 Wurde vom Jobcenter geprüft, ob Konsequenzen einzuleiten waren, wenn Leistungsstörungen bekannt geworden sind?

6.1 Konnte die Ergänzung des Kundenprofils auf der Grundlage der Teilnehmerbeurteilung nachvollzogen werden?

6.2 Wurde anlässlich der Beendigung der letzten AGH-Stelle sowohl das Ergebnis eines Beratungsgesprächs zur Anpassung der Integrationsstrategie dokumentiert, als auch die Eingliederungsvereinbarung fortgeschrieben?

AGH Maßnahmen :

2.1 Konnte den Antragsunterlagen die genaue Anzahl der Einsatzstellen entnommen werden?

2.2 Lag ein gemeinsamer Antrag vom Maßnahmeträger und von allen identifizierten Einsatzstellen des Trägerverbundes vor?

3.4 Lag vom Maßnahmeträger eine Aussage zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit vor?

3.6 Lag vom Maßnahmeträger eine konkrete Aussage zu Art und Umfang der Qualifizierung in der Maßnahme vor?

4.3 War die festgesetzte Höhe der Maßnahmekostenpauschale plausibel im Hinblick auf das Maßnahmekonzept?

5.1 Lag ein Zwischenbericht des Maßnahmeträgers vor?

5.2 Lag ein Ergebnisbericht/eine Dokumentation des Maßnahmeträgers vor?

5.3 Hatte das Jobcenter bei allen Leistungsstörungen geprüft, ob gegenüber dem Maßnahmeträger Konsequenzen einzuleiten waren?

6.1 Konnte den Antragsunterlagen die genaue Anzahl der AGH-Stellen entnommen werden?

7.1 War die Entscheidung hinsichtlich des öffentlichen Interesses der jeweiligen AGH-Stellen rechtmäßig?

7.2 War die Entscheidung hinsichtlich der Zusätzlichkeit der jeweiligen AGH-Stellen rechtmäßig?

7.3 War die Entscheidung hinsichtlich der Wettbewerbsneutralität der jeweiligen AGH-Stellen rechtmäßig?

8.1 Lag vom Maßnahmeträger eine Aussage zu Art und Umfang der Betreuung während der Ausübung der jeweiligen AGH-Stelle vor?

8.2 Lag vom Maßnahmeträger eine Aussage zur Qualifikation des Anleiterpersonals für die jeweilige AGH-Stelle vor?

9.2 Stimmt das jeweilige Stellenangebot inhaltlich vollständig mit der jeweils bewilligten AGH-Stelle überein?
